

Е.М. Иванова

Психология профессиональной деятельности

Допущено Советом по психологии УМО
по классическому университетскому
образованию в качестве учебного пособия
для студентов высших учебных заведений,
обучающихся по направлению и специальностям
психологии

Per
Se
Москва
2006

»
-
?
:-
в
ъ
ы
й
а,
и-
а-
ы-
не
то
и-
ю-
у-

УДК 159.9
ББК 88
И 21

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

Е.А. Климов, академик, доктор психологических наук, профессор;
Н.С. Пряжников, доктор педагогических наук, профессор

Иванова Е.М.

И 21 Психология профессиональной деятельности — М.:
ПЕР СЭ, 2006. — 382 с.
ISBN 5-9292-0151-X

В учебном пособии рассматривается проблема психологии профессиональной деятельности субъекта труда с социальной, практической и гуманистической точек зрения и современные психотехнологии ее изучения. Представлена оригинальная системно-деятельностная технология психологического изучения разнообразных сфер профессионального труда, оснащенная ориентировочно-методическим инструментарием, обеспечивающим планирование и организацию решения информационных, экспертных, конструктивных, диагностических, прогностических, методических и формирующих задач.

Для студентов-психологов и преподавателей вузов, психологов-практиков сферы профессионального труда, специалистов служб занятости населения, профконсультационных и кадровых служб, а также для тех, кто интересуется проблемами профессиональной «жизни» человека.

ISBN 5-9292-0151-X

© Иванова Е.М., 2006
© ПЕР СЭ, оригинал-макет,
оформление, 2006

Введение

- Кто ты? — Кормщик корабля.
- Где корабль твой? — Вся Земля.
- Верный руль твой? — В сердце, здесь.
- Сине море? — Разум весь.
- Весь? Добро и рядом Зло?
- Сильно каждое весло.
- Пристань? — Сон. — Маяк? — Мечта.
- Достижение? — Полнота...

К. Бальмонт «Кормщик»

Что обуславливает успешность человека в профессиональной деятельности? Какими средствами она достигается? Почему в равных условиях одни люди оказываются успешными, а другие нет? Почему возникают конфликты в профессиональной среде? От чего зависит эффективность исполняемой человеком деятельности? Все эти вопросы непосредственно относятся к области психологической науки, занимающейся сферой профессионального труда, центральной задачей которой является обеспечение взаимосоответствия человека и профессии. В реальности согласованное взаимодействие человека и профессии, раскрывающееся в профессиональной деятельности, наступает не сразу и не всегда. Это, с одной стороны, связано с тем, что организацию, проектирование, планирование, стимулирование, обеспечение (техническое, материальное, правовое) и управление трудовой деятельностью человека осу-

ществляют специалисты из различных областей знания и практики (технических, экономических, социологических, правовых и других). В каждой из этих областей существуют свои специфические задачи, свои законы работы, нормы и правила, которые в большинстве случаев не согласуются с природой, особенностями и возможностями человека. С другой стороны, сам человек не всегда готов к избранной им же профессиональной деятельности. Его представления о профессии и своей роли в организации, представления о целях деятельности и своих возможностях рассогласуются с той реальностью, в которую он попадает. В результате могут происходить деформации личности или профессиональные деформации. В связи с этим очень важно знать уровень психологической готовности человека к преодолению профессиональных кризисов, возникающих в процессе профессиональной деятельности. Также важно уметь определять его индивидуальные и личностные возможности и разрабатывать (в случае необходимости) рекомендации для преодоления неблагоприятных условий, отрицательно влияющих на исполнение профессиональной деятельности, и на функциональное состояние человека. В этом и заключается основная сущность психологии профессиональной деятельности.

Для того чтобы психолог мог помочь человеку в таких случаях, прежде всего ему необходимо изучить и проанализировать конкретную профессию. Только сопоставление объективной (нормативной) реальности профессии (характеристик предмета, задач, средств и условий) с мотивационно-эмоциональными, когнитивными и операторными особенностями поведения человека, при исполнении деятельности, позволят выявить причины его неуспешности в работе или стратегии преодоления трудностей. Изучение профессии также позволяет составить психологический прогноз критических моментов в экстремальных профессиях и кризисных ситуациях, который может своевременно обеспечить психологическую помощь в их преодолении. Знание о «мире профессий» и его разнообразии с точки

зрения психологических особенностей значимо и для выбирающих профессию, и сменяющих ее.

Наряду с этим современное развитие научно-технического прогресса, необозримо разнообразное расширение сфер профессиональной деятельности, появление совершенно новых для нашего общества коммерческих организаций, изменение социально-экономических взаимоотношений в обществе и т.п. с еще большей остротой активизировало интерес к проблемам психологического изучения профессиональной деятельности. Произошло осознание сложности достижения успешного подбора кадров, обучения, управления людьми, осуществляющими какую-либо профессиональную деятельность, и понимание того, что требуется научно-обоснованная система знаний для обеспечения экономически эффективной и безопасной организации и управления этой деятельностью.

Сложность решения данных проблем, с одной стороны, состоит в том, что в настоящее время не только существует трудно обозримый «мир» профессий, но и происходят очень быстрые и комплексные инновации в этой области. С другой стороны, в связи с инновациями профессионального труда, да и вообще с ранее уже известными проблемами человека, возникающими в связи с его профессиональной деятельностью, не менее остро стоит вопрос о психологическом обеспечении профессионально-консультационных служб, служб занятости, кадровых служб различных организаций (обучение, отбор, подбор, аттестация, выдвижение резерва кадров), служб безопасности труда и др.

Для психолога, работающего в данной области, наиболее сложным является ориентация в разнообразном, трудно обозримом «мире профессий», так как каждая профессия имеет свою специфику, выраженную в задаче, предмете, средствах и условиях ее исполнения. Без знания и понимания того, какие требования профессия предъявляет к человеку: как к личности, какие психологические процес-

сы должны активизироваться у него в той или иной профессиональной деятельности, какова напряженность и сложность работы, психолог не сможет грамотно выполнять свои профессиональные задачи.

Многоаспектность научных (теоретических, методических) и эмпирических знаний в сочетании с разнообразием задач, которые должен решать психолог, и определили необходимость в обеспечении студентов ориентировочной основой их будущей деятельности, т.е. технологией построения психологического изучения человека в профессиональной деятельности.

Учебное пособие ориентирует студента в теоретическом материале, раскрывающем сущность познания, изучения и понимания психологии профессиональной деятельности в разные периоды времени и с различных научных позиций через осмысление взаимосвязи человека и профессии. Раскрывает пути и способы разработки оригинального методического инструментария, необходимого для работы психолога в различных сферах профессионального труда. А также обогащено множеством примеров психологического изучения различных видов профессиональных деятельностей, иллюстрирующих успешность решения научно-методических, практических и формирующих задач. В то же время данное учебное пособие обеспечивает психологов технологией организации и проведения психологического изучения профессиональной деятельности на основе системно-деятельностного подхода к изучению человека как субъекта труда. В целом, учебное пособие обеспечивает организацию самостоятельной творческой работы студентов и формирует у них готовность к профессиональной деятельности.

Теоретико-эмпирические предпосылки психологического изучения профессиональной деятельности

1.1. История развития принципов и методов психологического изучения профессиональной деятельности

С 20-х гг. XX в. и по настоящее время психологическое изучение различных видов профессиональной деятельности занимает центральное место в ряде научно-прикладных направлений отечественной психологической науки (психотехнике, психологии труда, инженерной психологии, психологии управления, эргономике, организационной психологии и др.).

Постановка проблемы психологического анализа профессиональной деятельности в нашей стране была обусловлена особенностями развития первого в мире социалистического государства. В первые годы существования Советского государства перед психотехниками была поставлена задача поиска и разработки научно-обоснованных средств для наиболее рационального распределения и использования рабочих кадров согласно принципу оптимума (достижения максимальных результатов труда с минимальными затратами).

Первоначально работы советских психотехников строились с использованием опыта работ психотехников Америки и Западной Европы. Это было обусловлено тем, что

советская психотехника, как и теоретическая психология, начала развиваться только в 20-х гг. XX в. Развитие теоретической психологии в СССР происходило в борьбе с существующими идеалистическими течениями, в противовес которым были выдвинуты рефлексология и реактология.

Зарубежные психотехники того времени начали разрабатывать новые средства психологического изучения профессиональной деятельности для решения задач профотбора. К ним относятся: а) аналитический и синтетический подходы к исследованию профессий [192]; б) попытки построения психологии профессий по образцу дифференциальной психологии с выделением способов ее исследования, соответственно которым анализировались полученные результаты; в) психографический метод, направленный на получение полной сводки всех психических качеств, необходимых для конкретной профессии [180, 299]; г) построение систематики профессий [29, 180, 264]; д) идея о подходе к деятельности профессионала как к активной и целенаправленной [100].

Изучив опыт работы зарубежных психотехников в области психологического исследования профессий и частично апробировав его, советские психотехники достаточно быстро обнаружили методическую слабость этих работ: эмпиризм; отсутствие научно-обоснованного подхода к психологическому изучению профессий; отсутствие системы понятий, создающей возможность однозначно характеризовать психологические свойства профессий, т.е. профессионально важные признаки. Профессиональная деятельность человека разлагалась зарубежными психотехниками на отдельные элементы, рассматриваемые как реакции на определенный стимул, каждый из которых относился к какому-нибудь навыку, требующему определенной способности. Отсюда создавалось мнение о зависимости развития навыка только от врожденных способностей. Упускалось из виду то, что профессия не сводима к совокупности реакций человеческого организма на профессиональные раздражители [66, 69].

Начиная с 1922 г., отечественные психотехники работают над созданием собственного подхода к психологическому исследованию профессиональной деятельности. *Разработка принципов и методов психологического анализа профессиональной деятельности* проводится в рамках двух основных направлений [66]. Задача первого направления состояла в исчерпывающем *описании и тщательном психофизиологическом анализе различных профессий* для решения психотехнических задач: профотбора, профконсультации; профутомления и профобучения; рационализации рабочего места, реконструкции и проектирования профессий. В этом направлении развернулись работы методического и практического характера [9, 43, 67, 69, 83, 168, 171, 241, 291, 296–299, 306].

Задача второго направления — *создание психологической классификации профессий* — хотя и планировалась как задача будущего, но некоторые принципы психологической систематики профессий уже начали разрабатываться психотехниками [66, 69, 83, 264, 297].

Во второй половине 20-х гг., несмотря на отсутствие общеметодических и теоретических основ исследования в советской психологической науке, советские психотехники формулируют некоторые принципы, методы и приемы психологического изучения профессиональной деятельности и оформляют их в специальный подход — *профессиографию*. Сущность этого подхода выражена в самом понятии «профессиография» — описательно-техническая и психофизиологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности [247, с. 21]. В результате профессиографирования составлялись *профессиограммы профессий* — сводки знаний (социально-экономических, технологических и психофизиологических) о профессии и организации труда, а также и психогаммы профессий. *Психограмма* — психологический «портрет» профессии, представленный группой психологических функций, актуализируемых конкретной профессией [69].

В качестве одного из основополагающих принципов профессиографирования был установлен *принцип дифференцированного подхода к изучению профессиональной деятельности*, указывающий на необходимость целенаправленного исследования психологических особенностей профессионального труда. Сущность этого принципа заключается в том, что программа профессиографирования должна быть направлена на выявление тех психофизиологических характеристик, изменение которых в процессе деятельности позволило бы подойти к решению конкретных практических задач [247]. Например, для целей профотбора и профконсультации нужно выделить те профессионально важные признаки, которые допускают дифференциацию испытуемых в отношении их пригодности к той или иной профессии. Для изучения профессионального утомления выделяются признаки, обнаруживающие наибольшую «хрупкость», являющиеся наиболее лабильными в условиях профессиональной работы. Принцип целенаправленного профессиографирования обуславливает, таким образом, и объем данных, собираемых о профессиональной деятельности.

В целом профессиографический подход к изучению психологических особенностей профессиональной деятельности включал в себя следующие компоненты:

- 1) схемы изучения профессиональной деятельности;
- 2) комплекс методов изучения, анализа и экспериментального исследования профессиональной деятельности;
- 3) правила организации экспериментального исследования в профессиографии.

Схемы профессиографирования позволяли осуществлять сбор, описание и систематизацию материала о профессиональной деятельности и ее организации, а также анализировать ее с разных сторон: социально-экономической, производственно-технической, психологической, психофизиологической и т.п. Схемы представляли собой своеобразную программу исследования профессиональ-

ной деятельности, включающую перечень вопросов. Состав вопросов схемы был обусловлен конкретной целью исследования. Так, составлялись схемы профессиографирования для решения различных научно-практических задач: *схема «ориентировочного профессиографирования»* для установления психофизиологических функций, активируемых конкретной профессиональной деятельностью [247]; *«аналитический график»* (схема-таблица) для решения задач профобучения, профотбора и рационализации производственного процесса [275]; *схема систематизации профессиографического материала* для решения задач профконсультации [82, 267, 306].

В различных схемах профессиографирования отразилась многогранность подхода отечественных психотехников к психологическому исследованию профессий, так как с помощью этих схем изучались и описывались не только специфические психофизиологические параметры профессиональной деятельности, но и организационные характеристики условий труда, воздействующих на человека в профессиональной деятельности. Кроме того, в этих схемах отразилась определенная методическая ориентация на изучение профессиональной деятельности совместными усилиями различных специалистов [68]. Некоторые исследования профессиональной деятельности проводились совместно различными специалистами (инженер, психолог, врач-профпатолог и профгигиенист) [82]. Поэтому можно считать, что идея о комплексном подходе к изучению трудовой деятельности, выдвинутая В.М. Бехтеревым в 1921 г. [33], и опыт работы психотехников сыграли определенную роль в формировании комплексного подхода.

Сформулировав *принцип комплексного применения методов* в профессиографии, отечественные психотехники показали специфичность применения каждого метода [62, 67, 69, 243, 247, 298]. Так, *метод опроса* позволял психологу выявлять личное отношение работников к выполняемой ими работе, получить предварительную ориентировку в профессии и некоторые сведения из жизни и трудово-

го пути профессионала. *Метод наблюдения* позволял осуществить разложение процесса труда на отдельные операции с целью дальнейшей психологической расшифровки отдельных трудовых действий, составляющих основу профессии. Метод наблюдения является адекватным также для описания и изучения отдельных трудовых действий и движений при условии, если применяемая регистрация даст возможность изучать движения во времени и пространстве (хронометраж, хроноциклография и др.).

Трудовой метод изучения профессий, созданный И.Н. Шпильрейном [295, 298], давал возможность психологу, исполнявшему одновременно и функции рабочего, выделить активируемые профессией психические функции, проследить влияние утомления, упражнения и адаптации на протекание этих функций в процессе трудовой деятельности. Ограничение применения трудового метода состояло в том, что достаточно сложные профессии практически не могли стать объектом изучения из-за длительного времени, необходимого психологу для их освоения.

Завершающим в группе методов психологического анализа профессий выдвигался *экспериментальный метод* [247], задача которого состояла в экспериментальной проверке выделенных в ориентировочной психограмме психических и психофизиологических процессов, установлении меры их функционирования, необходимой для успешного выполнения профессиональной работы, путем подбора и испытания их адекватными приемами исследования [43, 160, 166, 171, 246, 257, 291, 295, 300 и др.]. При этом использовались как тесты из зарубежной практики (Бурдона, Винклера, Гизе, Мак-Кола, Марбе, Меде, Руппа, Термана, Фридриха и др.), так и разработанные советскими психотехниками А.А. Кушинниковым, Е.И. Рузером, А.А. Толчинским, И.Н. Шпильрейном и др. [247]. Попытки применения экспериментального метода в качестве самостоятельного метода изучения профессии для определения профессионально значимых психических функций были подвергнуты серьезной критике с указанием на

то, что в профессиографии недопустима подмена анализа экспериментом [247]. Для проведения экспериментального исследования в профессиографии осуществлялись выбор методов и подбор испытуемых. Методы экспериментального исследования выбирались на основании оценки степени их эффективности по следующим данным: а) по критериям, позволявшим вскрыть соотношение и внутреннюю связь отдельных активируемых профессией психологических функций, а также способу их сочетания и специфического взаимодействия с объектом труда; б) по изменению профессионально важных признаков под влиянием упражнения; в) по специфическим формам активируемых профессией функций [69, с. 24].

Подбор испытуемых для эксперимента должен был отвечать следующим условиям: сохранению однородности в выборке испытуемых по возрасту, социальному положению, состоянию здоровья, профессиональному стажу и общеобразовательной подготовке, показателям производительности труда [247].

Итак, советским психотехникам к концу 20-х гг. XX в. удалось в условиях отсутствия оформленной методологической и теоретической основы отечественной психологической науки впервые разработать методический подход к психологическому изучению профессиональной деятельности — профессиографию. Этот подход позволял составлять аналитическое описание профессии, включающее всю многообразную гамму внешних факторов, специфичных для конкретных видов труда, в определенной мере обуславливающих характер протекания профессиональной деятельности. Но психологическая структура, выделенная в процессе профессиографирования только на основании операционно-технологического анализа, представляла собой перечень отдельных психических и психофизиологических функций, актуализируемых при выполнении исследуемых операций. Поэтому, как отмечал С.Г. Геллерштейн, проникнуть в «профессиональную структуру», т.е. в специфический способ сочетания профессионально важ-

ных признаков «психотехникам так и не удалось, так как не был выяснен принцип структурного формирования профессии» [69, с. 6]. Тем не менее данный подход не утратил своей актуальности и ныне. Так, профессиография достаточно активно применяется в настоящее время не только в психологии труда [21, 37, 39, 42, 51, 56, 63, 93, 96, 101–103, 114, 125, 132, 143, 147, 150, 232, 263], но и в инженерной психологии [8, 38, 72, 94, 105, 109, 111, 159 и др.] и эргономике [53, 110, 118 и др.].

Сохранил свое значение и получил дальнейшее развитие основной принцип применения методов в психологическом исследовании профессии — *принцип комплексности*. Сами методы не только не утратили своего значения в настоящее время, но и пополнились новыми. Так, для оценки степени напряженности труда Е.А. Деревянко с соавторами разработал метод дополнительных задач, которые состояли из дискретных сенсорных сигналов с небольшим алфавитом арифметических примеров, простых логических задач, предъявляемых человеку во время исполнения профессиональной деятельности [90].

Метод экспертной оценки был применен для изучения ошибок и их причин, возникавших в процессе деятельности. Этот метод заключался в опросе наиболее опытных специалистов, которые на основании знаний и опыта выявляли причины ошибок. В целях получения наиболее объективных оценок были предложены специальные методы сбора и сравнения экспертных заключений: метод ранжирования, метод непосредственных оценок, метод неполного парного сравнения, метод последовательного сравнения [8]. Расширено применение *биографического метода* для решения задач профориентации и профконсультации, и К.К. Платоновым предложен *метод обобщения независимых характеристик*, имеющих, по мнению автора, широкий диапазон применения. «Сущность метода обобщения независимых характеристик заключается в сборе и обобщении «жизненных показателей», т.е. факторов, характеризующих личность через особенности ее дея-

тельности» [211]. Усовершенствован *метод анализа ошибочных действий* благодаря предложенной классификации ошибок, возникающих в процессе трудовой деятельности [110, 159, 181].

Четко определилась тенденция использования при анализе профессии *операционно-логических методов*, заимствованных из кибернетики, математической логики и теории информации, теории графов и матриц [94, 109, 117, 231]. Г.В. Суходольский, анализируя виды моделей деятельности операторов, использует теории графов для создания абстрактной модели деятельности [285]. Профессиональную деятельность он представляет в виде системы элементов деятельности (вершины графа) и связей между ними (дуги, соединяющие вершины). В результате получается абстрактный граф деятельности, в котором вершинам и дугам могут быть приписаны любые качественные и количественные характеристики.

Вместе с тем в ряде работ [8, 272, 278 и др.] отмечается необходимость осторожного применения математических и операционно-логических методов анализа, так как они часто оставляют в стороне самые существенные психологические стороны деятельности. «Не следует забывать, — считал Б.М. Теплов, — что из факторного анализа как математического метода не вытекает прямо содержательная интерпретация фактов» [272, с. 243].

В последние десятилетия XX в. были модифицированы регистрационно-измерительные методы, частично использовавшиеся и раньше (хронометраж, циклография, фотосъемка, психофизиологические методы), а также разработаны и некоторые новые: хроноциклография [31]; тензометрическая методика [234]; методика графической регистрации движений конечностей [31]; методика специальной кино съемки [19, 167, 218, 234, 238]; инструментальная методика профессиографирования [87]. Появилась тенденция к классификации методов профессиографии. Они были разбиты на *описательные и инструментальные* по характеру сбора исходной информации о профессии [62, 118,

157] и по комбинации существенных признаков на *предметно-функциональные, операционно-логические, соматографические, психофизиологические, личностные* [96, 182]. Но ни одна из названных классификаций не раскрывает последовательности применения методов, адекватной порядку научного исследования.

Схемы профессиографирования, разработанные психотехниками, в принципе сохранили свою начальную основу (имеется в виду перечень вопросов, подлежащих изучению), получив при этом более широкий диапазон применения в связи с развитием инженерной психологии и эргономики [20, 53, 63, 70, 109, 128 и др.].

Идеи теоретического обоснования дифференцированного подхода к анализу деятельности при решении различных научно-практических задач также нашли свое отражение в целом ряде работ по психологии труда. Так, анализируя психологические особенности трудового обучения, В.В. Чебышева опирается на теоретические и экспериментальные данные об общих особенностях человеческой деятельности, разработанных в отечественной психологии. К.К. Платонов [212], рассматривая некоторые методические приемы профессиографии, отмечает необходимость дифференцированного подхода к решению различных практических задач и показывает специфику профессиографирования при решении задач профотбора и профориентации. Кроме того, он отмечает необходимость сопоставления структуры конкретной профессии с индивидуальными структурами личности. К.М. Гуревич [80], рассматривая проблему изучения психологических особенностей трудовой деятельности для задач профотбора, опирается на данные дифференциальной психофизиологии, теоретической и социальной психологии. Сходным образом к изучению психологических особенностей профессиональной деятельности человека подходит и Е.М. Борисова [230], рассматривая вопросы профессиональной пригодности. В.Г. Асеев [21], исследуя психологические особенности монотонного труда, обращается к

теоретическим аспектам проблемы трудовой деятельности с целью определения ее структуры, содержания и механизмов психической регуляции, а также к социально-психологическим работам теоретического и практического характера в целях выяснения возможностей формирования такой важной психологической и социальной черты личности, как отношение к труду и т. д. Анализируя роль психологических факторов в решении задач научной организации труда, М.А. Дмитриева [94] выделяет теоретическую психологическую основу для их исследования и трактовки полученных результатов. В ряде работ, направленных на изучение различных видов трудовой деятельности в целях создания классификации профессий, для решения проблемы профессиональной ориентации и консультации, проведенных под руководством Е.А. Климова [148, 150], также учитываются данные дифференциальной психофизиологии, теоретической и социальной психологии.

Наряду с вышеизложенным в результате методологической работы, проведенной отечественными психотехниками в начале 30-х гг. прошлого века, намечается перспективный план развития прикладных отраслей психологии [200], в котором ставится задача изучения тенденций изменения профессионального труда в связи с социалистическими формами труда, с реконструкцией техники [68]. Решение последней задачи начинается осуществляться в связи с вопросами психотехнической рационализации профессий в двух направлениях [241]: 1) «малой рационализации» (реконструкции существующих технических сторон процесса труда с учетом психофизиологических требований к организации рабочего места); 2) «большой рационализации» (проектирование оборудования, машин, рабочих мест и т. д.). Возникает необходимость выявить те психофизиологические функции, которые можно освободить или вывести из определенной профессиональной квалификации, установить оптимальное сочетание квалифицированных и малоквалифицированных операций в следующих целях: 1) реконструкции и рационализации

состава профессий; 2) рационализации трудового процесса; 3) реконструкции орудий производства.

Изучение профессиональной деятельности в связи с задачами психотехнической рационализации профессий планировалось на основании марксистского учения о труде [297, с. 158]: процесс труда рассматривался как «целесообразная деятельность»; «предмет труда» должен был анализироваться в рамках конкретного производственного процесса с определением задач по отношению к предмету труда; изучение деятельности профессионала должно было проводиться на основании задач, которые человек решал в процессе труда, и др. Н.А. Бернштейн предложил рассматривать конкретный трудовой процесс как систему. «Производственный процесс, к какому бы виду производства он ни относился, — отмечал Н.А. Бернштейн, — выполняется системой, состоящей из: 1) орудия производства и 2) работника, обслуживающего это орудие. Деятельность такой системы, очевидно, тем совершеннее, чем лучше она рассчитана в целом и чем ближе соответствие между обеими частями системы — орудием и работником» [31, с. 3].

Планируя изучение успешного протекания психических процессов в профессиональной деятельности для создания «нормали» состава, связи и чередования их протекания в целях повышения эффективности труда человека, А.И. Розенблюм [241, с. 166] рассматривал каждую деятельность как структуру, состоящую из «отдельных деятельностей», имея в виду отдельные стороны профессионального труда (например сборка, регулировка, ремонт и т.п.). Критериями психофизиологической оценки рационализаторских мероприятий были выделены время (длительность каждого движения); количество движений; качество движений (форма, ритм и др.).

В это же время появляется стремление к методологическому объединению общей и прикладной психологии (Л.С. Выготский [59], И.Н. Шпильрейн [298]).

Вырабатывая принципы и методы отечественного подхода к психологическому исследованию профессиональ-

ной деятельности, психотехники стремились к изучению психологических особенностей различных профессий, к определению дифференциации человеческих способностей и вариативности психических функций, связанных с конкретным трудом, к установлению влияния труда на психику и изменчивость психических функций в связи с воздействиями различных производственных факторов. Общая идея, которой руководствовались отечественные психотехники, заключалась в том, что *трудовая деятельность человека по природе своей предполагает активацию психических функций* и тем самым определяет различные формы связи между трудом и психологическим фактором [69, 82, 193, 241, 296, 297]. Исследование этих связей мыслится, по мнению С.Г. Геллерштейна [69], на основе четырех концепций, которые должны стать теоретическим фундаментом для решения целого ряда научно-практических задач: 1) концепция о специфичности активируемых конкретными видами труда функций — для обоснования решения задач профотбора и профконсультации; 2) концепция об изменчивости активируемых трудовой деятельностью психических функций в процессе формирования профессионального мастерства — для обоснования организации профессионального обучения; 3) концепция о колеблемости активируемых трудом психологических процессов, обусловленных фактором длительности работы, интенсивности, способа ее организации, внешних условий — для обоснования решения вопросов рационализации трудовых процессов, условий труда, организации и режима труда; 4) концепция о целесообразных сочетаниях психологических процессов в трудовой деятельности — для обоснования организации разделения труда, функциональной группировки и объединения операций.

Дальнейшее развитие подходов к психологическому анализу профессиональной деятельности было обусловлено двумя основными причинами: 1) техническим прогрессом; 2) развитием методологии советской теоретической психологии.

Комплексные механизация и автоматизация производственных процессов, коренным образом изменившие содержание и условия труда, поставили перед человеком наиболее сложные и ответственные задачи. Человек стал «интегральным звеном системы», к которой можно отнести конкретный трудовой производственный процесс. «Именно он, — отмечает Б.Ф. Ломов, — организует процесс регулирования и тем самым координирует работу всех элементов системы, связывая их в единое целое» [181, с. 34].

Повышение роли «человеческого фактора» в современном производственном процессе привело к постановке перед психологической наукой новых теоретических и практических задач. Выдвинутая психотехниками идея проектирования деятельности переросла в одну из центральных задач инженерной психологии и эргономики — задачу проектирования и формирования согласованных внешних и внутренних средств деятельности и установления количественно выраженного соответствия между ними [53, 118].

Вопросы для обсуждения

1. Почему возникла проблема психологического изучения профессиональной деятельности?
2. Где впервые начали разрабатывать психологический подход к изучению профессиональной деятельности?
3. Что нового внесли в развитие принципов и методов психологического изучения профессиональной деятельности отечественные психотехники?
4. Что такое профессиография? Принципы и цели ее применения.
5. Что обозначают понятия «профессиограмма» и «психограмма»?
6. Какие методы профессиографирования были разработаны отечественными психотехниками?
7. Что осталось актуальным в настоящее время из традиционной профессиографии (проблемы, принципы, методы)?
8. Какие тенденции в развитии подходов к психологическому изучению профессиональной деятельности наметились в отечественной психологической науке?

1.2. Человек и профессия

Чем является для человека профессия? Может ли профессия «ожить» без человека? Почему в практике профессионального труда востребована психологическая наука? Как обеспечить соответствие человека и профессии? Эти вопросы являются стержневыми в проблеме психологического изучения профессиональной деятельности.

Человек начинает думать о том, кем он будет в разные периоды своей жизни. Уже у детей дошкольного возраста появляется мечта быть каким-то специалистом (милиционером, шофером, летчиком, художником, артистом, доктором, поваром и т.п.). В школьном возрасте наступает осмысление собственного будущего «в мире профессий», а при завершении школьного обучения возникает потребность осознания кем быть, появляются вопросы: что я могу? чего хочу? что знаю? где учиться? Но это все прелюдия к сложному, длительному, трудно прогнозируемому пути в профессию. Настоящая «жизнь» в профессии начинается с того самого момента, когда человек становится «проводником» профессии, т.е. активным деятелем, создателем социальных ценностей.

Жизнь человека — духовная и физическая — ее ценность, богатство и сохранность в большей мере связана с успешной «жизнью» в профессии [17, 37, 45, 73, 135, 154, 217].

Профессия как род занятий человека, нормативно регламентированный социальными, юридическими и техническими правилами исполнения, реализуется в трудовой деятельности и существует независимо от желания исполнителя. Этот род занятий появляется в разных сферах (идеологической, общественной, производственной, экономической, потребительской, законодательной и др.) в связи с закономерностями развития общества (научно-техническим прогрессом, культурой, экономикой и т.п.) и потребностью социума, его духовным, интеллектуальным и потребительским спросом. *Профессия* как объектив-

ная реальность «оживает» только в профессиональной деятельности, исполняемой человеком; в то же время, осваивая профессию, человек познает себя, свои возможности и профессиональную реальность как общественную и жизненную необходимость, осознает свою социальную роль и ответственность.

Таким образом, человек и профессия — это два взаимосвязанных явления, нормальное взаимодействие которых позитивно и для общества, и для самого человека как индивидуума и профессионала.

Для каждого мыслящего человека профессиональная деятельность — это целая жизнь, то, к чему он стремится, о чем мечтает; то, что он изучает, познает, осваивает, осознает и преобразует. Профессиональная деятельность поглощает большую часть жизни человека и является ее своеобразным источником. Именно в этой деятельности человек начинает познавать себя [42, 50, 113, 141, 181].

Ценность профессиональной деятельности заключается еще и в том, что она востребована обществом и человек может осознавать себя в качестве его значимого «организма». И в то же время она же может способствовать не только развитию человека, но и его разрушению. Путь в профессиональную деятельность — это многоэтапный и сложный путь, сопровождающийся кризисами профессионального становления человека как личности [114, 152, 322, 324, 328]. Позитивное социально-направленное движение по этому пути требует от человека разумной активизации всех его сил (духовных, психических и физических), как данных природой, так и присущих ему как члену социума [40, 77, 119, 151, 212, 280, 285, 313, 316, 325].

Продвигаясь по этому пути, человек должен преодолевать на каждом этапе (оптации, профессионального образования, профессиональной адаптации, мастерства и др.) кризисы профессионального становления. Возникают эти кризисы в связи с закономерным изменением ведущей деятельности и социальной ситуации при переходе с одного этапа на другой [26, 114, 216, 301, 329, 317 и др.]. Так,

Э.Ф. Зеер выделяет ряд «нормативных кризисов»: учебно-профессиональной ориентации; профессионального выбора; профессиональных ожиданий (несоответствие профессиональной деятельности ожиданиям); кризисы профессионального роста и профессиональной карьеры; социально-профессиональной самоактуализации; утраты профессиональной деятельности и др. [114, с. 186–190].

Преодоление кризиса может иметь конструктивный характер — тогда происходит профессиональное развитие личности. Но не всякому человеку и не на всех этапах развития профессионала удастся самостоятельно найти конструктивное решение. В таких случаях могут возникнуть деструктивные изменения, что приводит к нарушению целостности личности, снижает ее адаптивность и устойчивость, отрицательно влияет на продуктивность деятельности и даже может привести к развитию профессиональной деформации специалиста.

Для понимания трудностей, испытываемых человеком в профессиональной деятельности, и способов их преодоления прежде всего необходимо познать сущность человека, осмыслить взаимосвязь его с миром и раскрыть силы, обеспечивающие его жизнь как уникального явления [11, 245, 309, 325, 326]. Человек многогранен и непредсказуем в своем отношении к миру, людям, обществу и к конкретной профессиональной ситуации, в своих мироощущениях и переживаниях-оценках, в своих психических и физических возможностях. Его устремления и действия могут быть рациональными и иррациональными (например, стремление к знаниям и их чудовищное использование). Он может любить и ненавидеть, созидать и разрушать, быть самостоятельным (свободным) и зависимым. *Истоки человека лишь частично могут быть поняты и рационализированы.* «Тайна личности, ее единственности, никому не понятна до конца. Личность человеческая более таинственна, чем мир. Она и есть целый мир», — так писал Бердяев [30, с. 14].

Чем же обусловлены те или иные проявления человека? От чего они зависят? Какие механизмы и условия спо-

собствуют той или иной регуляции его поступков? Ответы на эти вопросы пытались найти специалисты различных областей знания: философы, социологи, психологи, физиологи, медики и другие специалисты [245, 304, 305, 318, 321, 323, 334]: «... изучение человека, специфики человеческого способа существования заключается в том, — писал С.Л. Рубинштейн, — чтобы раскрыть человека во всех для него существенных связях и отношениях...». Отношение человека к миру, к бытию и отношение человека к человеку рассматривается в их взаимозависимости и взаимообусловленности» [245, с. 286]. Что же является основой сущности человека, обуславливающей его развитие, становление, самоопределение в мире, в жизни и в деятельности? Это его духовная основа. «В каждое мгновение своей жизни человек занимает позицию по отношению как к природному и социальному окружению, к внешней среде, так и к витальному психофизическому внутреннему миру, к внутренней среде. И то, что может противостоять всему социальному, телесному и даже психическому в человеке, мы называем духовным в нем», — писал В. Франкл [283, с. 111–112].

О главенствующей роли духовности как основы жизни человека писали Н.А. Бердяев, С.Л. Рубинштейн, В. Франкл, Э. Фромм и др. «Духовность в человеке раскрывается через его направленность, ценности и смыслы, через его представление о должном, о морально-нравственном императиве, который регулирует поступки человека, его представлении о подлинно человеческом отношении к себе, к другим и к деятельности». В. Франкл выделяет три категории ценностей: *созидательные, ценности переживания и ценности отношения* [283, с. 173–174]. «Ценности отношения выделяются в разряд высших ценностей, как более жизненно значимые для человека и как ценности, раскрывающие духовную сущность человека» [283, с. 174]. Именно эти ценности активизируют силу духа, ответственность и позволяют человеку преодолевать экстремальные ситуации. К созидательным ценностям относят

ся те, которые обеспечивают творчество в деятельности. *Ценности переживания характеризуют интенсивность чувствительности человека к явлениям окружающего мира в зависимости от осознания, осмысленности разных явлений. Эти ценности можно рассматривать как основные пути поиска человеком смысла жизни: «Первый — это, что он дает миру в своих творениях; второй — это, что он берет от мира в своих встречах и переживаниях; третий — это позиция, которую он занимает по отношению к своему тяжелому положению...»* [283, с. 300].

Необходимость в нахождении смысла жизни, как считает В. Франкл, обусловлена тем, что сама жизнь ставит перед человеком вопрос, на который ему приходится ежедневно и ежечасно отвечать не словами, а действиями. *«Смысл не субъективен, человек не изобретает его, а находит в мире, в объективной действительности. Именно поэтому он выступает для человека как императив, требующий своей реализации»* [283, с. 11].

Рассматривая духовное начало как идеально разумное Я (переживания нравственного порядка, сознание долга и т.п.), С.Л. Франк считает, что оно «... выступает как объективная и сверхиндивидуальная инстанция в нас и вместе с тем как последний, абсолютный корень нашей личности» [282, с. 128]. *Духовное существо человека отражается на всем строении душевной жизни, придает особый «стиль» всему, даже чисто соматическим потребностям и вкусам: «О внутреннем, духовном существовании человека, — пишет Франк, — в известной мере говорит все в нем — его манера ходить, одеваться, говорить, его чисто «физические» вкусы ... и т. д.»* [282, с. 133].

Духовная жизнь «... будучи, с одной стороны, объективным знанием, есть вместе с тем выражение глубочайшего качественного своеобразия души как особой «единственной и неповторимой» точки зрения, как абсолютной внутренней оригинальности индивидуального бытия и его центральной формирующей силы» [282, с. 177]. Сущность природы духовной жизни человека С.Л. Франк видит в

трех ее состояниях: состоянии чистой душевной жизни, состоянии самосознания и предметного сознания, состоянии духовной жизни. «Чистую душевную жизнь» он характеризует как «... зародыш и субстрат всякого сознания вообще» [там же, с. 60]. Самобытность «чистой душевной жизни», которую он называет еще и стихией, С.Л. Франк усматривает в том, что это «... бесформенный мир грез и мечтаний, страстей и стремлений, восторгов и отчаяний» [282, с. 149]. «... Здесь нет ни субъекта, ни объекта в собственном смысле, нет различия между «Я» и «не Я». «Чистая душевная жизнь» вневременна, неизмерима и динамична. И по своему существу она есть «чистая потенция»» [там же, с. 85]. И в то же время С.Л. Франк отмечает, что вне «чистой душевной жизни» немислимо «сознание и знание» [там же, с. 90], потому что «она ... есть чистая жизнь, образующая наше существо и сознаваемая именно в самый момент ее переживания» [там же, с. 102].

С.Л. Франк выделяет в «чистой душевной жизни» «элементарные душевные реакции» типа «приятного» или «тягостного», или «... что то же — элементарные оценки как «должного» и «недолжного» или «дурного»» и рассматривает их как «... первичные, душевные действия суть реальные качественные стимулы, направляющие движение душевной жизни» [282, с. 104]. В этих первичных моментах «проявления душевной силы» он усматривает качественную первооснову динамического волевого начала душевной жизни человека [там же, с. 105].

Формирующими «центральными единствами душевной жизни» Франк называет «чувственно-эмоциональный» и «сверхчувственно-волевой моменты переживания душевной жизни» [282, с. 124]. Это же отмечает и С.Л. Рубинштейн, говоря о том, что «первоначальное открытие бытия человеком — это прерогатива чувственного. Она обусловлена тем, что чувственность непосредственно вплетена во взаимодействие человека с окружающим миром» [244, с. 238].

С.Л. Франк пишет еще и о том, что душевная жизнь, не замкнутая в себе область бытия, она является своеобраз-

разным началом, «... специфическая природа состоит именно в функции направленности, познавательной устремленности на объективное бытие...» [282, с. 136]. Поэтому вся совокупность процессов, из которых складывается «видение» человека: процессы сосредоточения внимания, восприятия, различения, суждения и другие — входят в состав душевной жизни [там же, с. 77]. Но конкретно для человека существует только то, что ему нужно, важно, что ему хочется — это «предметный мирок человека» [там же, с. 146]. В «предметном мирке» человека «... обнаруживается также творческая, в высшем, объективном смысле формирующая, сила нашей души» [там же, с. 170]. Человеческая душа, в представлении С.Л. Франка, — это «... живое индивидуализированное субъективное единство, формирующее знание в ограниченное субъективное целое, необходимое для задач практической жизни» [там же, с. 148].

Обособленность или «единичность» внутреннего мира человека, отмечает Франк, обусловлена, с одной стороны, тем, что его душевная жизнь «приурочена к особому пространственно-временному месту и питается особым и ограниченным чувственным материалом ощущений, а с другой — управляется особой субстанцией, которая формирует чувства и стремления человека и подбирает подходящий к себе субъективный мирок. В силу этого и интересы каждого человека, и его предметное сознание суть «нечто» субъективное, обособленное, единичное» [282, с. 174]. И в то же время душевная жизнь человека является «проводником высших, общечеловеческих и даже сверхчеловеческих начал и движущих сил. Эта внутренняя общность душевной жизни достигает наиболее глубокого и полного осознанного своего существования в лице духовной жизни» [там же, с. 175].

По мнению Франка, «... всякая общность человеческой жизни, солидарность и взаимоприспособляемость человеческого поведения, наличность взаимного личностного понимания, объективность духовной культуры — религии, искусства, нравственной правовой жизни —

возможны лишь в силу этого внутреннего единства и ко-ренной общности духовной жизни» [там же, с. 176]; «...человеческая душа подобно листу дерева, который, будучи относительным существом, обособленным от других листьев, вместе с тем питается единой жизнью ствола и корня дерева и через эту внутреннюю сторону образует живое единство со всеми другими листьями» [282, с. 177].

При взаимодействии человека с внешним предметным миром кроме переживаний он стремится к познанию предмета, в процессе которого формируется определенное оценочное отношение (позитивное или негативное) к нему, осознаваемое как связь между этим предметом и своим «Я», что, по мнению С.Л. Франка, можно трактовать как самосознание: «... всякое практическое предметное сознание сопровождается этим характерным образованием «ядра» душевной жизни: когда мы «сознательно» относимся к предмету практически, т.е. оцениваем его, любим или ненавидим, стремимся к нему или отталкиваемся от него..., т.е. сознаем, что это отношение есть связь между предметом и нашим «Я»» [282, с. 54–55].

Душевную жизнь Франк рассматривает как *зародыш и субстрат всякого сознания* вообще. Сознание же, по его мнению, может проявляться в трех видах: сознание как душевная жизнь, как предметное сознание и как самосознание. «*«Сознание как душевная жизнь» является потенциальной основой предметного сознания и самосознания»* [там же, с. 60]: «... душевная жизнь есть общий фон, всеобъемлющая стихия, лишь на почве которой и в неразрывном единстве с которой возможны высшие формы сознания, — как самосознание, так и предметное сознание» [там же].

Кроме базовой основной составляющей душевной жизни С.Л. Франк выделяет и «периферическую» сторону, которую он рассматривает через связь души с телом в двух областях: в предметном сознании и в душевной жизни. В предметном сознании «... в зависимости от телесных процессов складывается определенный характер доступных нам *восприятий...*» [282, с. 182]. Через посредство

действия, памяти, воображения и мысли они служат исходной точкой предметного сознания, основой которого является характер душевной жизни, ее направленная активность. Эта активность может быть ограничена в силу каких-либо телесных нарушений: «... даже слепой и глухой страдают не от недостатка чистого знания, а более всего от ограниченности своего живого общения с действительностью...» [282, с. 183].

Телесные изменения могут быть причиной спонтанных реакций в душевной жизни и «отражаются» в ней возникновением таких ощущений, которые способствуют появлению переживаний эмоционального и чувственно-волевого характера. Эти переживания могут быть отрицательного характера, «ослабляющего» волю человека, и положительного, когда активизируется «действие души на тело» [там же, с. 200].

«Зависимость душевной жизни от телесных процессов», — пишет С.Л. Франк, — конституирует ту сторону душевной жизни, которой она реально соприкасается с предметным миром...» В силу этого «... душевная жизнь приобретает чуждые ей самой пространственно-временные определения, становится ... совокупностью реальных процессов, совершающихся в определенном месте в определенное время» [там же, с. 184]. По мнению Франка, общее развитие душевной жизни в связи с изменениями телесного организма в периоды детства, отрочества, юности, зрелости и старения, а также изменчивость душевной жизни, обусловленная изменчивостью окружающего внешнего мира (смена дня и ночи; времен года; разрушения предметной обстановки; рождение, старение и умирание и др.), «...все это запечатлевается в душевной жизни и сопутствуется в ней потоком соответствующих ощущений и настроений» [там же, с. 187]. Но духовность человека раскрывается в условиях объективной действительности и именно той, которую он воспринимает. «Для человека значимо только то, что для него присутствует» [308, с. 443].

В связи с тем что мир, в котором живет человек, необозримо многообразен, сложен, непредсказуем — представляет собой «... безграничный океан неизвестного» [282, с. 210], у человека существует практическая потребность правильно ориентироваться в нем, а следовательно, и познавать его. И как отмечает С.Л. Франк, «... знание направлено на раскрытие состава реальности и отвечает на вопрос: что действительно есть?» [там же]. Но «всякое человеческое знание неизбежно ограничено; оно охватывает фактически лишь ничтожную часть реальности...; ... всякое человеческое знание подвержено заблуждениям — в силу обманчивости некоторых восприятий... — и требует их исправления» [там же]. Что еще раз подтверждает динамический характер развития духовного мира человека. Эту же мысль высказывает и Н.А. Бердяев [30].

Всякое человеческое знание стремится к ответу на вопросы: что подлинно есть? каково содержание реальности? Рассматривая реальность как явление, которое тоже позволяет понять сущность человека, С.Л. Франк предлагает различать объект и направленность на него человека [282, с. 226].

Иные аспекты сущности человека выделяет Э. Фромм. Так же как К. Ясперс и В.Н. Мясищев, он рассматривает человеческую природу как «... продукт исторической эволюции, развивающийся в синтезе с врожденными механизмами и законами» [286, с. 39] и отмечает, что ее можно наблюдать «... лишь в ее конкретных проявлениях и в конкретных ситуациях» [там же, с. 400] и во взаимосвязи и взаимозависимости социально-экономических, психологических и идеологических факторов. Так же как С.Л. Рубинштейн, В. Франкл, Н.А. Бердяев и В.Н. Мясищев и др., он обращает внимание на уникальность человека с точки зрения умения по-своему решать свою человеческую проблему и отмечает особую роль различных ориентаций человека, реализуемых им в специфических отношениях с окружающим миром [286]. Он считает, что «... ориентации, при помощи и посредством которых ин-

дивид вступает в отношения с миром, определяют суть его характера. Характер, в свою очередь, может быть определен как (относительно постоянная) форма, которая выполняет роль проводника человеческой энергии в процессе ассимиляции и социализации» [286, с. 442–443], а также исполняет «... важную функцию отбора идей и ценностей» [там же, с. 444].

В связи с тем, что каждому человеку как индивиду свойственно разное восприятие среды, в которой он живет, взаимодействует, мыслит, переживает, Э. Фромм предлагает условно разграничить различные *ориентации*, выделив среди них «плодотворные» и «неплодотворные». Но при этом он обращает внимание на целый ряд важных посылок, отмечая, «... что данные понятия являются «идеальными типами», а не конкретными описаниями характера какого-нибудь отдельно взятого индивида. В действительности, характер каждой личности представляет собой сочетание всех или некоторых из этих ориентаций, при доминирующей роли одной из них...» [там же, с. 446].

Плодотворность Э. Фромм рассматривает как установку, *способ реакции и ориентации человека* в отношении мира и самого себя в процессе жизни: «Плодотворность — это реализация человеком заложенных в нем возможностей, использование потенциальных сил» [там же, с. 481]. А плодотворное использование человеком своих сил Фромм характеризует как его потенцию.

В связи с тем, что в процессе жизни каждый человек, чтобы выжить, должен обладать способностью брать вещи от других людей, овладевать вещами, сберегать их и обменивать, а также понимать других людей и отстаивать себя, он вырабатывает разные способы ориентации в мире, и руководствуясь ими, вступает в определенные отношения с окружающим его миром.

Итак, плодотворную ориентацию Э. Фромм рассматривает как «... определенную основополагающую во всех аспектах установку, способ отношений во всех сферах человеческого опыта...» [там же, с. 476] и как «... определен-

ный способ восприятия мира» [там же, с. 484]. *Исходным условием плодотворности* Э. Фромм считает наличие у человека как *репродуктивной*, так и *созидательной направленности*, а также *позитивной направленности на человека* (любви к нему), которая проявляется через заботу, ответственность, уважение и знания [286, с. 492]. К специфическим плодотворным свойствам мышления человека Э. Фромм относит заинтересованность его в предмете, с которым он взаимодействует, и объективность его оценки, которая определяется «... способностью видеть объект таким, какой он есть на самом деле, в действительности...» [там же, с. 499]. Суть объективности плодотворного мышления, по мнению Фромма, заключается в том, что оно «...определяется природой объекта и природой субъекта, вступающего во взаимоотношения с объектом в процессе мышления» [там же, с. 500–501]. У человека, который преимущественно ориентирован плодотворно, основные социальные установки — это преданность, честность, настойчивость. В целом *плодотворная ориентация характеризуется как «действенная», «любящая», «мыслящая»* [там же, с. 508].

Для *неплодотворной ориентации* специфичны такие социальные установки, как «... *беспомощное подчинение, господство, отчужденность, деструктивность...*» [там же, с. 511]. Э. Фромм выделяет несколько разновидностей этого вида ориентации: восприимчивая (впечатлительная), авторитарная (эксплуататорская); стяжательная («экономящая») и «рыночная» [там же, с. 446–474].

Характерной чертой *восприимчивой ориентации* является то, что в сознании человека «сосредоточение всех благ» находится вовне. Люди данной ориентации стремятся к «всемогущим помощникам», «демонстрируют своеобразный вид верности», им необходимо покровительство и любовь многих людей. «Они вынуждены быть верными многим людям. Сказать «нет» для них представляется проблемой, поэтому они легко попадают в конфликт между верностью и обещанием» [286, с. 448]. Они часто попада-

ют в зависимость от других, пассивны в преодолении собственной тревожности и подавленности. Но в то же время у людей данной ориентации мироощущение оптимистическое и дружелюбное. Но искренность и сердечность проявляются тогда, когда они стремятся добиться расположения к себе. Эту ориентацию Фромм характеризует как «берущую».

Для *авторитарной* («эксплуататорской», «порабощающей») *ориентации* характерно стремление получить что-либо от других в качестве дара. Девиз людей данной ориентации: «Украденный плод самый сладкий» [286, с. 450]. Они стремятся использовать и эксплуатировать людей. «Их жизненная установка характеризуется смесью враждебности и манипуляции. Каждый человек ... оценивается согласно его полезности» [там же, с. 451]. Люди данной ориентации подозрительны, циничны, зависимы и им свойственна ревность. Им свойственна переоценка того, что принадлежит другим и недооценка того, чем они владеют сами. Но и в этой ориентации наряду с отрицательными характеристиками Э. Фромм выделяет и позитивные моменты: активность, инициативность, импульсивность, уверенность в себе и др. [там же, с. 512].

Люди со *стяжательной* («экономящей») *ориентацией* вокруг себя «... создают своеобразный защитный экран, который делает их место существования убежищем, и главная жизненная цель таких людей — как можно больше приносить в свое убежище и как можно меньше отдавать из него» [там же, с. 451]. Им свойственны скупость и жадность; они педантичны, аккуратны, пунктуальны и упрямы. Люди данной ориентации «... много знают, но они не способны к плодотворному мышлению» [там же, с. 452]. «Их высшие ценности — порядок и безопасность; их девиз: нет ничего нового под солнцем. В отношениях с окружающими их людьми они придерживаются своего мнения, что близость и открытость — это угроза, а безопасность — либо в обособлении, отстранении от людей, либо в обладании ими» [там же, с. 453]. И в то же время

людям данной ориентации присущи практичность, бережливость, предусмотрительность, устойчивость к стрессу, преданность и др. [там же, с. 513].

При «рыночной ориентации» человек рассматривает свои силы как товар, который существует отдельно от него. Это приводит его к полной зависимости от того, как воспринимают его другие, а других — так же, как и себя — он воспринимает в качестве товара. Ценностью является меновая ценность [286, с. 456].

При рыночной ориентации проявляются и специфические особенности мышления такие, как готовность к быстрому «схватыванию» ситуации в целях свободного манипулирования ею, способность к оперированию категориями сравнения и количественного измерения, но без глубокого тщательного анализа, «...мышление и знание воспринимаются в качестве инструмента для производства требуемых результатов» [там же, с. 465].

Побудительными мотивами получения более широкого образования при рыночной ориентации, как отмечает Э. Фромм, является «именно повышение меновой стоимости» [там же, с. 466]. В этой же ориентации у человека проявляются целеустремленность, готовность к сотрудничеству, новаторству, устремленность вперед, любознательность, сообразительность, щедрость и другие качества [там же, с. 513–514]. Но, как отмечает Э. Фромм, при ориентации в условиях рынка только в некоторых исключительных случаях успех достигается в первую очередь с помощью мастерства и каких-то других человеческих качеств, например искренности, честности, порядочности [там же, с. 456]. «Успех, в большей степени, зависит от того, насколько хорошо человек может представить себя, насколько привлекательная его «упаковка», насколько правдиво он может показать себя «бодрым», «крепким», «энергичным», «надежным», «амбициозным» (в хорошем смысле этого слова)» [там же, с. 457].

Итак, при рассмотрении «плодотворных» и «неплодотворных» ориентаций характера человека четко просле-

живается их взаимозависимость и взаимодополняемость. И как считает Э. Фромм, «для того чтобы охарактеризовать человека, необходимо выяснить, какая ориентация у него является доминирующей» [286, с. 510], так же он отмечает, что «...всякая неплодотворная ориентация имеет положительную и отрицательную стороны, проявление которых зависит от уровня плодотворности в целостной структуре характера» [286, с. 511]. Причем, различные ориентации могут действовать по-разному в материальной, эмоциональной и мыслительной сферах деятельности.

Важно отметить и то, что изучение ориентации человека необходимо осуществлять с учетом тех объективных ситуаций, в которых оказывается человек, что очень наглядно проявилось в характеристиках «рыночной ориентации».

Итак, все вышеизложенное свидетельствует о сложности, многогранности, динамичности и иерархичности тех связей, которые специфичны природе и сущности человека при его взаимодействии с окружающим миром. Эти знания необходимы для правильного понимания тех явлений, которые раскрываются в реальной профессиональной деятельности человека, рассматриваемой как его профессиональная жизнь.

Вопросы для обсуждения

1. Какова роль профессии в жизни человека?
2. В чем состоит сущность духовной основы человека?
3. Какие категории ценностей обуславливают поведение человека?
4. Какие состояния духовной жизни выделяет С.Л. Франк?
5. Что такое «предметный мирок человека»? Что он позволяет узнать о человеке?
6. Что обуславливает характер взаимодействия человека с внешним предметным миром?
7. Какие формы взаимоотношений с окружающей реальностью формируются у человека в процессе жизнедеятельности? Виды ориентаций по Э. Фромму.

1.3. Профессиональная деятельность как объект психологического изучения

Профессиональная деятельность осуществляется человеком, которого с позиций современного научного знания можно назвать субъектом труда [5, 6, 10, 17, 18, 34, 48, 172, 173, 188, 222, 245] как инициатора позитивной творческой активности, осознанно и целенаправленно исполняющего социально востребованный труд. Труд же с психологической точки зрения можно рассматривать как «множество состояний сознания» субъекта труда [152, с. 103].

Профессиональная деятельность должна исполняться человеком в рамках конкретной профессии, которая в данном случае рассматривается как «трудовой пост», представляющий собой одну из форм существования профессии [152, с. 64], а в отношении к субъекту труда является объектом труда.

Таким образом, профессиональная деятельность, осуществляемая при взаимодействии субъекта труда с объектом труда, представляет собой сложный многопризнаковый динамичный процесс.

В современном познании, особенно гуманитарном, понятие деятельности играет ключевую, методологически центральную роль, поскольку с его помощью дается универсальная характеристика человеческого мира [302, с. 266]. Именно изучение человека в деятельности (познавательной, общественной, производственной, деятельности искусства и др.) наиболее полно и достаточно глубоко позволяет раскрыть причинно-следственные связи, обуславливающие его взаимодействие с профессией в конкретных социально-исторических и технико-экономических условиях, и понять «природу» отношений субъекта к себе, к другим людям и к объективной реальности; оценить его знания, умения, навыки и психофизиологические возможности, а также прогнозировать направленность его преобразований [41, 133; 146, 204, 223; 228–230, 260].

Познание профессиональной деятельности в большей степени, чем какой-либо другой, позволяет объяснить те субъектно-объектные взаимосвязи, которые обуславливают деяние и поведение человека. Это связано с тем, что трудовая деятельность объективно задана и нормативно зафиксирована в специальной документации, являющейся тем ориентиром, в рамках которого человек реализует себя как индивид, активный деятель и специалист. Не менее важно и познание того, что же предопределяет образование таких субъектно-объектных взаимосвязей, которые позволяют человеку достигать лично желаемого и социально необходимого даже в случаях, когда процесс труда организован нерационально. Для понимания сути данного вопроса необходимо обратиться и к рассмотрению внешних условий, воздействующих на человека и формирующих его, и к самому человеку как индивидууму, субъективно отражающему объективную реальность, так как «человек обретает «идеальный» план жизнедеятельности только и исключительно в ходе приобщения к исторически развившимся формам общественной жизнедеятельности, только вместе с социальным планом существования, только вместе с культурой!» [135, с. 156]. Именно избирательное целенаправленное усвоение культуры, созданной предшествующими поколениями, обеспечивает индивидуализацию личности, развитие ее неповторимых черт, способностей, дарований. Только в процессе избирательного освоения культуры и обеспечивается иерархия установок и ориентации личности, проявляется ее направленность [177, с. 403].

Но кроме прошлого опыта, накопленного в обществе, на человека оказывает существенное влияние система отношений, актуально сложившаяся в настоящем обществе, так как «вне этих отношений человеческая деятельность

¹ Понятие «культура» в данном случае интерпретируется как знания, накопленные опытом предшествующих поколений и зафиксированные в исторических, научных, технических, юридических и литературных источниках.

вообще не существует. Как именно она существует, определяется теми формами и средствами материального и духовного общения, которые порождаются развитием производства и которые не могут реализоваться иначе как в деятельности конкретных людей» [178, с. 82–83]. В процессе трудовой деятельности человек неизбежно вступает в определенные общественные отношения с другими людьми (социально-экономические, социотехнические, социально-психологические и духовные), что создает необходимость изучения соотношения и взаимосвязей материальных и духовных ценностей [14, 36, 99, 104, 145, 190, 209, 237].

Наряду с культурно-историческими, социально-экономическими и техническими условиями, воздействующими на человека как на субъекта труда, существуют еще и социальные связи между субъектами труда. Эти связи обусловлены *социальными статусами* — позициями, занимаемыми индивидом в трудовом коллективе, и социальными ролями. Последние представляют собой объективные, выработанные обществом функции, которые должен выполнять человек на конкретном трудовом посту. В свою очередь адекватное исполнение социальной роли зависит от соблюдения субъектом труда правил трудового поведения, которые называются *социальными нормами*, и от того, что для субъекта труда является социально ценным.

Взаимодействие людей в процессе профессиональной деятельности *определяется* также *организацией их социальных взаимосвязей* на следующих уровнях [233, с. 16]:

- 1) совпадение целей социальной организации, социальной системы и личности;
- 2) общность требований социальной позиции в организации и ожидания индивида;
- 3) совпадение ролевых требований социальной организации и реального поведения личности;
- 4) совпадение нормативных требований социальной организации, норм социальной группы и норм личности;

5) общность систем ценностей, принятых организацией, социальной системой, личностью.

При изучении профессиональной деятельности познание предмета, средств и условий труда является лишь необходимым объективным ориентиром, позволяющим понять сущность субъекта труда как личности и как профессионала, так как субъективное отражение человеком заданной объективной реальности является регулятором его поведения и деятельности. *Субъективное отражение объективной реальности всегда индивидуально*, поэтому «психологию интересует прежде всего деятельность индивидов, индивидуальная деятельность» [182, с. 202], а затем уже ее проявления в совместной деятельности людей, решающих конкретную профессиональную задачу.

Для психологии наиболее важным является изучение характера, формы и динамики отражения объективной реальности субъектом труда и факторов, обуславливающих конкретные типы этого отражения в профессиональной деятельности. Среди факторов четко выделяются две самостоятельные, но взаимодействующие группы: 1) *объективные факторы*; 2) *субъективные (субъектные) факторы*. К первой группе относятся социальные, производственно-технические, экономические, организационные и санитарно-гигиенические характеристики профессионального труда. Вторая группа факторов включает личностные, профессионально-психологические, психофизиологические и индивидуально-типологические качества субъекта труда. Их изучение должно раскрыть, как в сознании субъекта труда преломляется заданная объективная реальность и каково ее влияние на его трудовое поведение, на функциональное состояние и на результаты труда.

Наряду с научным психологическим пониманием профессиональной деятельности необходимо раскрыть и практические проблемы, успешное решение которых может обеспечить данная психологическая область знания. Так, практика профессионального труда человека от момента выбора им профессии и до завершения его профес-

сиональной карьеры ставит перед психологической наукой множество вопросов. Это и проблемы профессионального самоопределения [115, 150, 209, 224] и становления профессионалом [151, 186, 226, 249]; проблемы профессионального обучения [64, 84, 268, 284], профессиональной готовности и пригодности [7, 39, 80, 223, 228]; проблемы профессиональной адаптации и роста [37, 50, 186, 230], безопасности профессионального труда и профессиональной работоспособности [92, 137, 164, 175, 281]; проблемы кризисов профессионального развития, профессиональных деструкций и деформаций [26, 114, 216, 301, 320] и др. Эти проблемы обусловлены необходимостью достижения взаимосоответствия человека и профессии, так как именно оно делает человека успешным, счастливым, удовлетворенным своей деятельностью и взаимоотношениями, что позитивно сказывается на эффективности и результативности его труда.

Для обеспечения взаимосоответствия человека и профессии требуется применение теоретико-эмпирических знаний не только из психологической науки, но и из других научных областей. Это необходимо в связи с тем, что человек является сложной многоуровневой динамичной системой, структура которой наиболее полно раскрыта в интегральной характеристике личности как индивидуальности В.С. Мерлиным [187]. В то же время и профессия (трудовой пост) является многопризнаковой структурой, обусловленной социотехническими, социально-экономическими, технологическими взаимосвязями. Поэтому психологическое изучение профессиональной деятельности требует комплексного научного обеспечения. Во-первых, научное объяснение деятельности человека как субъекта труда возможно, если известны закономерные связи между деятельностью индивида и деятельностью общества [14, 121, 190, 237, 252, 304]. Эти связи раскрываются общей социологией с использованием знаний о законах развития общества, о механизмах действия и формах проявления этих законов в деятельности личностей и социальных

групп [233, с. 8]. Человек рассматривается как личность, обладающая социальным качеством, которое проявляется в его деятельности. Это качество определяется следующими признаками: социально обозначенной целью деятельности; социальным статусом и ролью; нормами и ценностями, обуславливающими трудовое поведение; уровнем образования и специальной подготовкой и др. [233, с. 11].

Знания о признаках социального качества субъекта труда, социальных связях и уровнях социального взаимодействия людей являются необходимым звеном при оценке степени профессиональной готовности субъекта труда к освоению и исполнению данной деятельности. Они необходимы также для прогнозирования возможностей адаптации человека в избранной им профессии. Эти знания не менее значимы при осуществлении регулирующего воздействия на социально-психологическую адаптацию субъекта труда в конкретной профессиональной среде.

Во-вторых, объяснение поведения субъекта труда в процессе деятельности требует следующих знаний: 1) закономерностей и тенденций формирования и изменения его профессиональной направленности и определяющих ее факторов (интересов, мотивов, ценностных ориентаций, личностных установок, воли и т.п.) [4, 7, 11, 22, 23, 34, 58, 122, 138, 212, 270, 310, 311, 319, 333, 336]; 2) знания закономерностей формирования и изменения психических процессов (восприятия, внимания, памяти, мышления и др.) [24, 27, 31, 46, 60, 74, 97, 214, 220, 258, 274]; 3) знания индивидуально-типологического своеобразия и его проявления в поведении человека [2, 42, 106, 155, 187, 191, 249, 279, 300].

Эти знания закономерностей взаимодействия субъекта труда с объективно-предметной реальностью трудового процесса и с другими людьми позволяют раскрыть их взаимосвязи по следующим показателям: а) характеру отношения субъекта труда к своей деятельности, к предметам и орудиям труда, к людям, с которыми он работает;

б) степени осознанности социальной ценности выполняемой им работы; в) мере удовлетворенности своим трудом и производственными условиями; г) степени инициативности и активности субъекта труда, потенциальным резервам профессионального роста.

В-третьих, функциональные возможности организма субъекта труда можно определить и спрогнозировать на основе знания механизмов регуляции психическими, физиологическими и биологическими процессами, известными в области медицины, биологии, физиологии, психофизиологии и психологии [2, 16, 31, 57, 58, 78, 92, 106, 110, 155, 179, 191, 254, 278, 289, 307].

К еще одной группе знаний, необходимых при изучении человека в трудовой деятельности, относятся экономические, технические, технологические закономерности и перспективы развития производительных сил и производственных отношений и научно-технического прогресса [145, 181, 221, 260].

Для изучения психологической сущности профессиональной деятельности субъекта труда необходимо также знание и понимание специфики нормативных характеристик конкретного трудового поста (размеры, форма, фактура характеристик предмета и результата труда, режимы работы технических средств труда и их пространственное размещение); характера специфических действий и точности их исполнения; заложенные в профессиональной задаче пространственные, временные, информационные и операциональные характеристики орудий труда. Также важны санитарно-гигиенические, социально-психологические и морально-правовые характеристики труда, зафиксированные в документации технической, технологической, инструкционной и правовой. Именно эти характеристики обуславливают в определенной мере активизацию тех психических и психофизиологических процессов, личностных качеств, эмоционально-волевой регуляции и др., которыми должен обладать человек, исполняющий конкретную деятельность.

Но активизация возможна только в том случае, если человек готов к этой объективной реальности, она ему нужна, жизненно значима и необходима как воздух.

Вопросы для обсуждения

1. В чем заключается особенность психологического рассмотрения труда?
2. Можно ли рассматривать профессиональную деятельность как средство познания человека?
3. От чего зависит характер взаимодействия людей в профессиональной деятельности?
4. Что с психологической точки зрения является наиболее важным при изучении человека как субъекта труда?
5. Какие проблемы перед психологической наукой выдвигает практика профессионального труда?
6. Какие области знания необходимо привлекать для психологического изучения профессиональной деятельности?

Глава II

Методологические и теоретические основы психологического изучения профессиональной деятельности

2.1. Предпосылки формирования системного подхода к познанию профессиональной деятельности

Предпосылкой формирования методологических основ психологической науки на основе диалектико-материалистического подхода послужили работы физиологов И.М. Сеченова, И.П. Павлова, В.М. Бехтерева, А.А. Ухтомского. В работах И.М. Сеченова [254] психика рассматривалась как рефлекторный акт по типу и особенно по уровню организации жизнедеятельности целостного организма; содержались идеи о детерминированности психических актов, о трансформации действий внешних во внутренние психические действия и др. В.М. Бехтерев [33] и А.А. Ухтомский [278] исходили из идеи нераздельности психического и физиологического в целостном поведении животных и человека. Одними из первых работ психологов, направленных на формирование диалектико-материалистического подхода в 20-х гг. XX в., были работы К.Н. Корнилова [157], М.Я. Басова [28] и П.П. Блонского [35], в которых психика рассматривалась как свойство высокоорганизованной материи, изменяющееся под влиянием труда и возникающих в его процессе социальных

связей. Изучение поведения планировалось с генетической и динамической позиций в плане развития и изменения.

В работах М.Я. Басова [28] деятельность впервые рассматривается как социально-историческая система, которую он выделяет в качестве предмета психологии.

В то же время работы Л.С. Выготского [60] внесли большой вклад в разработку теории деятельности. Выготский поставил вопрос о новом подходе к психологическому анализу деятельности, исходя из наметившейся у Басова «тенденции к изучению целостных структур, к вскрытию структур, лежащих в основе психологических явлений» [60, с. 128], на основании трех основных определяющих моментов: динамики образования процесса; объективности анализа процесса; возникновения самого процесса. Выготскому принадлежит идея «о вращивании» — переходе внешней операции во внутреннюю. Ему же принадлежит разработка «инструментального метода в психологии» как адекватного метода исследования опосредованности высших психических функций человека. Выделив существенное отличие «психологического орудия» от «технического», Выготский показал значение применения орудия труда как фактора, «конституирующего» психическую деятельность, а также ввел представление о «знаке» как внутреннем инструменте действия. Работы Л.С. Выготского явились отправным пунктом для цикла исследований, направленных на изучение зависимости психических процессов от таких условий деятельности, как цель, мотив, способы, и были положены в основу построения теории деятельности.

В 30-е гг. XX в. начинают закладываться основы психологической теории деятельности. Под руководством А.Н. Леонтьева группа ученых Харькова и Москвы начинает разрабатывать методы структурного анализа психической деятельности, исследуя наглядно-действенное мышление, процессы памяти, ощущения и восприятия (Б.Г. Ананьев, Л.И. Божович, П.Я. Гальперин, А.В. Запорожец, П.И. Зинченко, А.А. Смирнов и др.). Под руко-

водством Д.Н. Узнадзе [277] оформляется теория установок. Б.М. Тепловым [271] разрабатывается проблема одаренности и формирования способностей. Общетеоретической позицией проводимых исследований была позиция понимания психических процессов как неразрывно связанных с практической деятельностью человека и представляющих собой особые виды деятельности.

В эти же годы получает дальнейшее развитие рефлексорная концепция сложных форм деятельности в работах физиологов П.К. Анохина [16] (идея об обратной афферентации) и Н.А. Бернштейна [31] (учение об уровнях построения двигательных актов и принципе сенсорных коррекций движений, созвучном положению П.К. Анохина о роли обратной афферентации). Эти исследования направлены также на изучение таких важных особенностей деятельности, как целостность, системность, активность, целенаправленность, саморегуляция и прогнозирование действий.

Обобщая экспериментальные исследования 30-х гг., С.Л. Рубинштейн [244] выдвигает положение о деятельности как условии формирования психики и дает теоретическую формулировку положению о единстве сознания и деятельности. В работах С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева и его сотрудников намечается сближение представления о связи практической деятельности с психикой и развитие принципа социальной обусловленности человеческой психики.

Таким образом, в работах Л.С. Выготского, С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева и их последователей в конце 40-х гг. XX в. выделились три фундаментальных принципа, составивших методологическую основу советской психологии: 1) понимание психики как деятельности; 2) признание социальной природы психической деятельности человека; 3) признание единства психической деятельности и внешней практической деятельности [268].

В течение 50–60-х гг. XX в. были получены фундаментальные данные по формированию, развитию и измене-

нию основных психических функций и частично разработаны теоретические концепции и получены экспериментальные данные о рефлексорной деятельности мозга [9, 16, 31, 64, 108, 177, 185, 245, 258]. Разработаны основные положения теории способностей (К.М. Гуревич [80], Б.М. Теплов [271]) и разрабатывались подходы к изучению структуры личности (Б.Г. Ананьев [10], В.Н. Мясищев [194] и др.).

Развитие теоретических и методологических основ психологии позволило отечественным психологам труда строить прикладные исследования на совершенно новом уровне. Характерной особенностью психологии труда 50–70-х гг. прошлого века является преодоление сугубо прикладного ее характера. «Психология труда перестает быть только специальной ветвью психологии. Ее теоретические проблемы становятся также важнейшими проблемами общей психологии человека» [179, с. 32]. Так, в конце 50-х гг. С.Н. Архангельский осуществляет попытку формирования системного подхода к анализу профессиональной деятельности [20]. Он не только утверждает и обосновывает необходимость изучения профессиональной деятельности как системы, но и предлагает новую концептуальную схему построения исследования профессиональной деятельности человека как целостного образования. Он выделяет новые единицы анализа профессиональной деятельности, которые по своей сути больше отражают психологическую сущность деятельности человека, нежели операционно-технологические единицы, выделяемые при профессиографировании. Новыми единицами, раскрывающими психологическую структуру профессиональной деятельности, являются следующие: *трудовые действия, операции, приемы и движения*. С.Н. Архангельский также осуществляет попытку раскрыть иерархические взаимосвязи между компонентами структуры деятельности, рассуждая следующим образом: «Перед человеком возникает цель. Для ее достижения он осуществляет определенный вид деятельности, опираясь на все имеющиеся у него

прирожденные и приобретенные психофизиологические данные (знания и умения). Этот вид деятельности вызывает необходимые для его реализации действия. Самое же действие часто может быть разложено на ряд операций, которые выполняются теми или иными приемами, реализуемыми в форме отдельных движений или их соединений между собой» [20, с. 95–96].

Рассматривая деятельность профессионала как осознанный процесс, в котором отражается отношение человека к окружающей его действительности, автор данной концептуальной схемы указывает на то, что компоненты структуры деятельности динамичны, что между ними возникают взаимосвязи и взаимоотношения, а также возможна их трансформация: «... любой из членов схемы может выступать в роли конкретной деятельности...» [20, с. 97].

В начале 60-х гг. XX в. В.П. Зинченко с группой соавторов [117] предлагает еще одну концептуальную схему для изучения деятельности операторов автоматизированных систем, отличающуюся от профессиографической тем, что перечень выделенных в ней вопросов, подлежащих изучению, предопределяет установление взаимосвязей между различными компонентами системы «человек—машина»: между человеком и машиной и между людьми в системе управления. При этом человек-оператор рассматривается и как «подсистема замкнутого контура регулирования...» в системе «человек—машина», и как управляющая система, обладающая следующими важными свойствами: а) наличием внутренней регулирующей обратной связи; б) приспособленным характером поведения (адаптивностью), обеспечивающим «ультраустойчивость» ее подсистем и через ряд таких подсистем — «ультраустойчивость» системы в целом [117, с. 123].

В середине 60-х гг. XX в. В.Н. Пушкин [231], исследуя вопрос об оперативном мышлении в больших системах, на примере изучения деятельности диспетчера железнодорожной станции, использует при ее анализе профессиографию; но при этом изучаются не отдельные психические

и психофизиологические функции, актуализируемые в деятельности (хотя и выделяет их), а целостный психический процесс — оперативное мышление и его функции: планирование, контроль, регулирование и диагностические функции.

Таким образом, в 50–60-х гг. прошлого века появляются попытки построения системного подхода к психологическому анализу профессиональной деятельности.

Вопросы для обсуждения

1. В работах каких ученых были заложены предпосылки системного понимания деятельности?
2. Когда и у каких отечественных исследователей проявились тенденции системного понимания профессиональной деятельности человека?

2.2. Развитие принципов системно-деятельностного подхода к психологическому изучению профессиональной деятельности

В начале 70-х гг. А.Н. Леонтьев [178] формулирует теорию деятельности на основе развиваемых ведущими советскими психологами [60, 177, 185, 244] и физиологами [16, 31, 278] взглядов на системность строения психики; на психические функции как сложные функциональные динамические системы, включающие в себя различные процессы, и их разнообразные взаимосвязи. В основу этой теории были положены принципы марксистско-ленинской философии, а также достижения отечественной теоретической, экспериментальной и прикладной психологии.

Деятельность в теории, сформулированной А.Н. Леонтьевым, рассматривается как философская категория. Она (деятельность) «входит в предмет психологии, но не

особой своей «частью» или «элементом», а своей особой функцией. Это функция полагания субъекта в предметной действительности и ее преобразования в форму субъективности» [178, с. 92].

Психологический анализ деятельности, по мнению А.Н. Леонтьева, состоит «не в выделении из нее ее внутренних психических элементов для дальнейшего обособленного их изучения, а в том, чтобы ввести в психологию такие единицы анализа, которые несут в себе психическое отражение в его неотторжимости от порождающих его и им опосредствуемых моментов человеческой деятельности» [там же, с. 12–13].

В общем потоке деятельности А.Н. Леонтьев выделил ее макроструктуру, представленную следующими единицами: *отдельной (особенной) деятельностью, действием и операцией*.

Единицы анализа деятельности в трактовке А.Н. Леонтьева имеют четко очерченный психологический смысл, так как выделяются не только на основе объективно-предметных условий труда, а во взаимосвязи с интимно-личностным отношением субъекта к реальным объективно-предметным условиям деятельности. Так, деятельность («особенная») «отвечает определенной потребности субъекта, стремится к предмету этой потребности, угасает в результате ее удовлетворения...; ... предмет деятельности есть ее действительный мотив...», отвечающий определенной потребности [178, с. 102]. Действие — «процесс, подчиненный представлению о том результате, который должен быть достигнут, т.е. процесс, подчиненный сознательной цели» [там же, с. 103]. Причем *действие рассматривается в двух аспектах: интенциональном* (что должно быть достигнуто) и *операционном* (как, каким способом это может быть достигнуто), последний «определяется не самой по себе целью, а объективно-предметными условиями ее достижения» [там же, с. 107]. Операционный аспект действия относится к операции, так как понятие операции, по А.Н. Леонтьеву, соотносится с условиями осуществле-

ния действий, определяющими способы его реализации [там же]. Особенность анализа, позволяющего выделить названные единицы, состоит в том, что он состоит не в расчленении живой деятельности на элементы, а раскрывает характеризующие ее внутренние отношения. Это отношения, за которыми скрываются преобразования, возникающие в ходе развития деятельности, в ее достижении. Сами предметы способны приобретать качества побуждений, целей, орудий только в системе человеческой деятельности; изъятые из связей этой системы, они утрачивают свое существование как побуждения, цели, орудия. Исследование деятельности требует анализа именно ее внутренних системных связей, так как отдельные «образующие» системы деятельности подвижны и изменчивы. Каждая из них может становиться более дробной или, наоборот, включать в себя единицы, прежде относительно самостоятельные. «*Деятельность представляет собой процесс, который характеризуется постоянно происходящими трансформациями*» [там же, с. 110]. Например, то, что является целью деятельности, при изменении условий может стать ее способом, и наоборот, способы деятельности могут стать ее целью и т. д.

Указанные типы единиц соответствуют различным уровням (социально-психологическому, психологическому и психофизиологическому) строения деятельности, и каждая из них представляет собой систему взаимосвязанных единиц предыдущего уровня. В целостном же акте деятельности поуровневая и межуровневая организация реализуются в объединении функционально определенных процессов (элементов), подчиненных одному и тому же мотиву.

Таким образом, *деятельность* рассматривается А.Н. Леонтьевым как *сложная динамическая, многоуровневая иерархическая структура*.

Теория деятельности, сформулированная А.Н. Леонтьевым, является методологическим основанием исследований по психологии труда, инженерной психологии и

эргономике. Но, по словам ее автора, теория не является завершенной, а требует дальнейшего уточнения и развития, приближения ее применения к решению конкретных практических задач. И тем не менее, теория деятельности явилась одной из предпосылок формирования системного подхода в психологии.

Формирование теории деятельности послужило развитию целого ряда теоретических концепций [16, 53, 65, 74, 85, 99, 120, 155, 161, 183, 187, 189, 196, 198, 250, 269, 302, 307] и научно-практических работ [8, 12, 54, 75, 101, 103, 105, 131, 207, 266, 268, 281, 284, 292], которые представляют собой различные попытки реализации системного подхода в исследованиях профессиональной деятельности. В частности Э.Г. Юдин [302] показал, что *системный подход задает новые принципы изучения объекта, новую ориентацию всего исследования, усложняет методы анализа* — от простейшей формы научного описания — «параметрического уровня» — к «морфологическому субстратному описанию» объекта до его функционального описания.

Новая ориентация психологических исследований в рамках системного подхода выражается в стремлении построить целостную картину объекта, которая наиболее отчетливо проявляется в следующих моментах:

- 1) элементы системы описываются с учетом их «места» в целом;
- 2) построение систем иерархичное, один и тот же «материал», субстрат, выступает в системном исследовании как обладающий одновременно разными характеристиками, параметрами, функциями и даже разными принципами строения;
- 3) исследование системы неотделимо от исследования условий ее существования;
- 4) свойства целого порождаются из свойств элементов и, наоборот, свойства элементов порождаются из характеристик целого [302, с. 102–103].

Процесс исследования строения объекта может развиваться как «внутри» объекта (анализ строения отдельных элементов), так и «вне» его (анализ объекта как элемента более широкого целого). Изучение объекта системного исследования проводится на трех уровнях анализа: «параметрическом», «морфологическом» и «функциональном». *«Параметрический уровень»* — это исходная форма научного описания исследуемого объекта, основанная на эмпирическом познании его свойств, признаков и отношений объекта. *«Морфологический уровень»* позволяет выявить поэлементный состав строения исследуемого объекта и определить взаимосвязи свойств, признаков и отношений, установленных при параметрическом описании объекта.

Для объяснения «жизни» объекта — принципов его организации, функционирования и развития — необходимо его *функциональное описание*, которое, в отличие от морфологического, не является жестко привязанным к пространственно-временной локализации элементов. Функциональное описание «может исходить из функциональных зависимостей между параметрами; между «частями» как элементами объекта или между параметрами и строением объекта». Причем «функция элемента или «части» (подсистемы) объекта задается на основе принципа «включения», т.е. выводится из характеристик и потребностей более широкого целого» [302, с. 101].

Рассматривая проблему системного подхода в психологии, Б.Ф. Ломов отмечает, что перспективным является подход, утверждающий принцип системности в анализе уже самих нейрофизиологических основ психики, развитый в теории функциональной системы П.К. Анохина и в теории динамической локализации психических функций А.Р. Лурия. «С позиций этого подхода целостные психические и элементарные нейрофизиологические процессы сопоставляются не прямо, а через анализ общемозговых системных механизмов, через системные процессы, объе-

диняющие элементы в одно целое: в функциональную систему поведенческого акта» [182, с. 84].

В качестве некоторых общих положений системного анализа психических явлений Б.Ф. Ломов [183, с. 47–49, 92–100] выделил следующие: 1) психические явления многомерны. Рассмотрение психических явлений в какой-либо системе координат представляет собой как бы срез в какой-то одной плоскости, раскрывающей лишь одну сторону психических явлений; 2) система психических явлений многоуровневая, построена иерархически, включает в себя ряд подсистем, обладающих различными функциональными качествами; 3) системный анализ предполагает выявление оснований многообразных свойств изучаемых объектов и требует рассматривать психику человека в динамике, в развитии; 4) детерминанты психических явлений следует рассматривать как сложную структуру.

Развивая методологические принципы анализа деятельности, В.П. Зинченко [72, с. 116] рассматривает возможности применения структурно-функционального анализа к анализу психической деятельности. В качестве компонентов такого анализа выделяются «направленные и локализованные в реальном времени и пространстве действия, операции или иные фазы процесса деятельности, причем понятие направленности имплицитно устанавливает установки, мотивы, потребности, личностный смысл и т. д.» [там же, с. 140].

Каждый из названных компонентов может «попеременно выполнять функции системообразующего фактора детерминировать осуществление деятельности и служить условием ее целостности» [там же, с. 146]. Для реализации структурно-функционального анализа при решении задач инженерной психологии и эргономики В.П. Зинченко [116, 118] дополняет концептуальную схему макроанализа деятельности А.Н. Леонтьева единицами микроанализа (стадии: программирования, реализации, контроля и коррекций), раскрывающими регуляцию протекания макроединиц исполнительной деятельности. Под руководством

В.П. Зинченко группой сотрудников разрабатывается метод исследования функциональной структуры исполнительной деятельности [74, 75]. Данный метод позволяет выделять отдельные действия по преобразованию предмета, по оценке результатов, а также определять способ координации операций. Посредством метода микроструктурного анализа можно изучать переходы от единиц макроструктуры деятельности (действий, операций) к единицам ее микроструктуры (стадиям действий и операций) и определять характер их взаимоотношений на разных уровнях сформированности.

Наряду с методологическими принципами системного анализа психических явлений рассматриваются и вопросы системной организации методов психологического исследования. Б.Г. Ананьев [10, с. 296–298] предлагает «рабочую классификацию методов», соответствующую определенному целостному циклу психологического исследования, и раскрывает порядок применения методов в научном исследовании. Предлагаемая классификация включает группы методов: 1) организационные (сравнительный, лонгитудинальный, комплексный); 2) эмпирические (наблюдение и самонаблюдение, экспериментальные, психодиагностические, приемы анализа процессов и продуктов деятельности, моделирование, биографические методы); 3) приемы обработки данных: количественный (математико-статистический анализ), качественный анализы; 4) интерпретационные методы.

Б.Г. Ананьев считает, что данная классификация задает стратегические линии исследования и регулирует взаимодействие всех других методов, вводимых в исследование.

В результате развития системного подхода появились попытки его применения при решении конкретных прикладных задач. Так, Г.М. Зараковский и В.И. Медведев [112], развивая концепцию психофизиологического исследования деятельности оператора, сформулировали функциональную гипотезу изучения профессиональной дея-

тельности для решения задач инженерной психологии. В рамках этой гипотезы деятельность включает в себя четыре компонента: интенциональный, операциональный, активационно-регуляторный и базовый. Между данными компонентами существует тесная связь, все они отличаются друг от друга. В качестве основной функциональной единицы данной гипотезы рассматривается действие. Структура деятельности раскрывается через логическую «композиционно-временную организацию» действий, а действия — через организацию операций. Критериями выделения психологического содержания действий и структуры деятельности являются следующие [112, с. 117]:

- 1) характер задачи (содержание задачи с точки зрения соотношения между объективно заданными путями достижения цели и имеющимися в концептуальной модели оператора средствами ее решения);
- 2) содержание технологических операций, «отразившихся в сознании оператора»;
- 3) комплекс объективных характеристик, которые можно зарегистрировать в процессе деятельности.

Для осуществления структурно-функционального анализа «одноконтурного процесса осознанного регулирования сенсомоторной деятельности в конкретных видах труда О.А. Конопкин [155] построил общую принципиальную модель, отражающую внутреннюю функциональную структуру процесса саморегуляции, и выделил следующие компоненты данной структуры: принятая субъектом цель деятельности — «субъективная модель значимых условий деятельности»; «программа собственно исполнительских действий»; «система критериев успешности деятельности»; «информация о реально достигнутых результатах»; «решение о коррекции системы» [там же, с. 205]. В данной концептуальной схеме представлены специфические функции выделенных звеньев и связи между ними в целостном процессе регуляции. Цель деятельности определяется как системообразующая функция, так как «именно цель деятельности — в том ее виде, как она понята и принята

субъектом, — определяет не только общую осознаваемую направленность деятельности, но в результате этого и многие особенности конкретной реализации других отдельных звеньев процесса саморегуляции» [там же, с. 206–207].

Выявление взаимосвязей между миром профессий, многообразием интересов и возможностей людей положено в основу современных принципов психологической классификации профессий, разработанных Е.А. Климовым [151]. Основными компонентами данной классификации являются предмет труда, цель, орудия и условия труда. В качестве системообразующего признака данной классификации можно выделить предмет труда, рассматриваемый как динамическая «система свойств и взаимоотношений вещей, явлений, процессов, которыми человек, работающий на определенном трудовом посту, должен мысленно или практически оперировать (распознавать, учитывать, упорядочивать, преобразовывать, сохранять или отыскивать их» [152, с. 72]. Именно этот признак позволяет сформировать представление о целях и задачах профессии, выделить конкретные цели и средства труда, а также условия осуществления деятельности.

А.А. Крылов [161] раскрывает динамическую картину функционирования информационных процессов на основе реализации системного подхода. Исходя из «концепции включения» (включение новых информационных процессов в текущий процесс), он предлагает систему частных принципов организации информационных процессов применительно к деятельности оператора. К этим принципам относятся совместимость, динамизм структуры, актуализация информационных функций и др.

Попытка формулирования системной концепции производственного обучения была сделана В.Д. Шадриковым [292]. Рассматривая деятельность как многоуровневое полиструктурное образование, он выделяет следующие уровни анализа деятельности: личностно-мотивационный; компонентно-целевой; структурно-функциональный; информационный; психологический; индивидуально-психологический.

Н.П. Ерастов [103] предпринял попытку выделить некоторые методические пути решения проблемы рациональной организации труда на основе метода «структурно-психологического анализа» деятельности. Он разграничивает подходы к деятельности как к объекту и как к предмету исследования, предлагая общую схему рассмотрения деятельности: «внешние действия — внутренние условия — характер деятельности — результаты деятельности». [там же, с. 4].

Г.В. Суходольский [266, с. 17] выделил три основных требования к психологическому изучению профессиональной деятельности. Первое — это психологическая адекватность описания содержания, обусловленное выделением взаимосвязей предметной, орудийной и процессуальной сторон конкретной деятельности. Второе — это полнота психологического отображения реальной действительности, обеспечиваемая включением в описание следующих характеристик: 1) морфологии (состава и структуры внешнего и внутреннего планов деятельности); 2) системы мотивов и функций, раскрывающих цели и результаты деятельности; 3) динамики развития и функционирования деятельности и ее подсистем в их взаимосвязи; 4) особенностей существования форм и компонентов деятельности; 5) целостных и парциальных характеристик, определяющих специфику этих форм и разнообразие деятельностей. Третье требование — требование конструктивности описания деятельности, структурирование определенной последовательности описания действий и операций.

Итак, можно заключить, что к 80-м гг. XX в. в отечественной психологии сложилось основное методологическое направление развития подходов к психологическому изучению профессиональной деятельности, которое ориентирует на разработку ее системного познания. Но концептуальный аппарат теории деятельности А.Н. Леонтьева задает общую ориентацию исследования профессиональной деятельности как системного объекта только на операторно-психологическом уровне, обеспечивающем

изучение мыслительных, исполнительных, перцептивных и коммуникативных характеристик человека. Что позволило значительно обогатить знания психофизиологических механизмов регуляции профессиональной деятельности человека. Изучение же субъектно-личностного уровня анализа профессиональной деятельности еще не было обеспечено методическим инструментарием.

Вопросы для обсуждения

1. Почему деятельность в теории А.Н. Леонтьева рассматривается как философская категория?
2. В чем заключается психологический смысл единиц анализа деятельности, выделенных в теории деятельности А.Н. Леонтьевым?
3. Что характеризует деятельность как систему с позиций теории деятельности?
4. В чем заключаются особенности психологических исследований с позиций системного подхода?
5. Какое влияние оказало развитие системно-деятельностной методологии на разработку теоретико-методического инструментария для решения практических задач в сфере профессионального труда?

2.3. Субъектно-деятельностный подход — основа психологического изучения профессиональной деятельности человека

В последние десятилетия в отечественной психологии снова активизировался интерес к проблеме субъекта. Появился целый ряд теоретических работ, направленных на осмысление, познание, изучение жизни и деятельности человека как субъекта [2, 4, 5, 11, 18, 23, 45, 47, 48, 55, 121, 122, 154, 173, 185, 190, 201, 205, 210, 212, 222, 290]. Также появились и работы, связанные с практикой профессионально-

го труда [1, 3, 7, 17, 25, 37, 38, 41, 77, 133, 138, 142, 147, 156, 158, 163, 213, 217, 226, 249], в которых человек рассматривается как субъект труда. К концу 80-х гг. XX в. Е.А. Климов начинает разрабатывать субъективно-деятельностный подход к психологическому изучению профессиональной деятельности, основанный на идеях Л.С. Выготского, С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева и Б.Г. Ананьева. Он направлен на познание психологической сути труда человека как индивидуума, осуществляющего конкретную социально значимую и технико-экономически нормированную деятельность. *Труд рассматривается как «множество состояний сознания человека»*, как процесс, в котором человек реализует себя, осуществляя поиск и созидание новых способов и приемов достижения заданных профессиональных результатов [152].

В дальнейшем, характеризуя *труд человека* как «функциональную систему», а человека (субъекта труда) — как инициатора активности и определяя *профессионализм* как «... системную организацию сознания психики человека, включающую устойчивые разноуровневые особенности данного человека» [151, с. 387], Е.А. Климов расширяет сферу психологического анализа профессиональной деятельности от операторно-деятельностной до личностно-деятельностной.

Концепция субъектного подхода, разработанная Е.А. Климовым, обеспечивает, с одной стороны, познание скрытых, «незримых», сугубо индивидуальных динамичных процессов психики, актуализируемых человеком в трудовой деятельности, которые в то же время обладают вполне объективными закономерностями: «обдумывание, построение образа будущего продукта, результата, эффекта, способов его получения...» [152, с. 23]. С другой стороны, позволяет познать особенности формирования тех когнитивных, личностных и эмоционально-волевых регуляторов, которые обеспечивают адекватную реализацию субъекта труда в деятельности. «Развитие личности и, в частности, способностей человека происходит не в любой

деятельности, но в нормально напряженной за счет инициативы, активности, мотивов субъекта этой деятельности...» [152, с. 23–24]. Под нормально напряженной деятельностью понимается труд, исполняемый знающим и глубоко заинтересованным, «любящим дело» человеком.

Для изучения характера субъектно-объектных взаимосвязей, уровня их сформированности и разработки способов коррекции воздействия на субъекта труда в целях обеспечения соответствия человека и профессии, выделены специфические для задач психологии труда психические регуляторы и психологические признаки труда.

Психические регуляторы труда включают три группы единиц анализа: «образ объекта», «образ субъекта», «образ субъектно-объектных и субъектно-субъектных» отношений [152, с. 35–46]. Все названные регуляторы относятся к категории «субъективный образ». Они формируются посредством актуализации различных психических процессов во время исполнения человеком работы.

«*Образ объекта*» — это представление предмета, орудий и условий труда, а также процесса труда в целом, по-разному отраженное в сознании каждого субъекта труда. Единицами анализа данного регулятора являются: а) чувственный образ (сенсорный и перцептивный); б) репрезентативный конкретный образ (представления памяти, воображения); в) репрезентативный отвлеченный образ (понятия, схемы, системы понятий, усвоенные алгоритмы действий).

«*Образ субъекта*» — «Я-образ» (самосознание) — это осознание человеком себя, своих возможностей, своей роли и в профессиональном сообществе, и в обществе по следующим показателям: актуальный «Я-образ» в настоящий момент и обобщенный «Я-образ» («Я-концепция» — «Я» в прошлом, настоящем и будущем).

«*Образ субъектно-объектных и субъектно-субъектных отношений*» характеризует профессиональное самосознание субъекта труда, которое может быть изучено по сле-

дующим показателям: потребностям, эмоциям, характеру человека и направленности личности.

Психические регуляторы как единицы анализа субъектно-объектных взаимосвязей, складывающихся у человека в трудовой деятельности, раскрывают особенности отражения субъектом объективной реальности и позволяют определить степень адекватности этого отражения, т.е. определить характер и соотношение личностных и предметных взаимосвязей.

Психологические признаки труда как единицы анализа взаимоотношения человека и профессии позволяют изучить уровень и адекватность осознания субъектом, с одной стороны, заданной объективно социальной и технической реальности, а с другой — осознать себя как социум (свою роль в обществе), как специалиста и как личность. Это четыре признака — 1) «сознательное предвосхищение социально ценного результата труда»; 2) «сознание обязательности достижения социально фиксированной цели»; 3) «сознательный выбор, применение, совершенствование или создание орудий, средств деятельности»; 4) «осознание межличностных производственных зависимостей («живых» и овеществленных)» [152, с. 103–112].

Первый признак характеризует осознание человеком социальной ценности труда. Уровень данного осознания определяется на основании: а) степени представленности у субъекта труда знаний о требованиях к результату труда; б) характера познания социальной ценности предвидимых результатов труда для себя и для общества (отношение к делу); в) эмоциональных проявлений субъекта труда в деятельности и их адекватности его представлениям и знаниям.

Второй признак — осознание обязательности выполнения порученного дела в заданных нормах. Уровень представленности данного признака определяется на основании: а) оценки осознания необходимости и ответственности выполнения работы в строго заданных рамках;

б) оценки адекватности эмоционального состояния субъекта труда уровню его сознания.

Третий признак — сознательное применение орудий и средств достижения профессиональных целей. Данный признак тоже рассматривается с позиций поуровневой представленности по следующим характеристикам: а) степени теоретической подготовленности к выполнению профессиональной деятельности (знание зависимостей между свойствами предметов, орудий и субъектом труда); б) степени сформированности профессиональных умений и навыков; в) адекватности эмоциональных проявлений уровню профессиональной готовности субъекта труда.

Четвертый признак — осознание межличностных отношений. Оценка уровней этого признака осуществляется на основании глубины знания и понимания субъектом труда вклада других людей в создание материальных ценностей общества, которые он использует в своей профессиональной деятельности в целях создания новых общественно значимых ценностей, а также на основании характера эмоционального переживания отношений к людям труда и ценностям, которые они создали.

В целом данные признаки представляют собой систему научного познания, так как имеют многокомпонентный состав и обеспечивают изучение «горизонтальных» и «вертикальных» взаимосвязей, позволяющих исследовать субъекта труда как сложно организованную динамичную иерархичную функциональную структуру. Наряду с этим появляется и новая трактовка такого сложного явления, как *профессионализм* и *профессионализм*. Так, А.К. Маркова [186] при характеристике профессионализма выделяет особенности мотивации человека в труде, системы устремлений человека, ценностные ориентации, смысл труда для него самого. Как основу профессионализма она рассматривает *взаимосвязь мотивационной и операциональной сфер* профессиональной деятельности человека. Для изучения этой взаимосвязи А.К. Маркова выделяет следующие группы критериев [186, с. 41–46]: 1) объективные (произво-

дительность труда, надежность продукта труда, достижение определенного социального статуса в профессии и др.) и субъективные (степень соответствия профессии требованиям человека, его мотивам, склонностям, удовлетворенности трудом); 2) результативные (позитивные качественные изменения, сдвиги в умственном и личностном развитии, образованность, самообучаемость и др.) и процессуальные (социально приемлемые способы, приемы, технологии работы); 3) нормативные (усвоение норм, правил, эталонов профессии на уровне мастерства) и индивидуально-вариативные критерии (индивидуализация труда, самореализованность в нем, самобытность); 4) критерии наличного уровня развития (актуальный уровень профессионализма, т.е. результаты работы, личностные ресурсы, знания, умения, качества личности) и прогностические критерии (познавательная активность и тенденции к развитию); 5) критерии профессиональной обучаемости (готовность к обогащению своего опыта опытом других специалистов) и критерии творческие (степень творческого вклада в профессию); 6) критерии социальной активности, конкурентоспособности и профессиональной приверженности и др.

Е.А. Климов, раскрывая сущность «психологии профессионала», обращает внимание на то, что «... профессионала надо рассматривать как сложную систему, имеющую не только внешние функции («отдачу»), но и необходимые и, как правило, сложные и многообразные внутренние, в частности психические, функции» [151, с. 386]. К ним относятся следующие функции: *построение образа будущего результата деятельности, «вынашивание» представления о путях и способах, вариантах достижения результата, эмоциональная преднастройка к работе и общее сознание защищенности в обществе, уверенность в завтрашнем дне* и т.п. [там же, с. 387]. Профессионализм он рассматривает «... как определенную системную организацию сознания, психики человека», структура которой включает компоненты, обеспечивающие познание «... человека

как целого (личности, субъекта деятельности)», его образ мира, направленность и творчество, его праксис и гнозис, его информированность о профессии, знания, опыт и культуру профессионала; его психодинамику и эмоционально-волевую регуляцию в осложненных профессиональных ситуациях [там же, с. 388–389].

Анализируя развитие субъектно-деятельностного подхода, Л.А. Анцыферова пишет о том, что в 90-х гг. XX в. «... был введен новый принцип — «субъектно-деятельностный подход». Он акцентировал внимание на значении деятельности как созидательной, преобразующей, совершенствующей окружающей мир, неразрывно связанной с «действующим лицом» — иницирующим, реализующим, несущим ответственность за ее осуществление и результаты. «По существу, этот принцип вводит субъекта в динамическую систему деятельности» [18, с. 32]. В этой системе порождаемая субъектом активность раскрывает его творческий характер. Для самосозидания субъект использует значимые для него жизненные события, преобразующие его душевную жизнь.

Характеризуя субъекта как «... творца собственной истории, вершителя своего жизненного пути...», А.В. Брушлинский отмечает, что «... субъект — качественно определенный способ самоорганизации, саморегуляции, согласования внешних и внутренних условий активности, центр координации всех психических процессов, состояний, свойств, способностей, возможностей (и ограничений) личности соотносительно с объективными и субъективными (цели, притязания, задачи) условиями деятельности и т.д.» [47, с. 331]. К основным характеристикам субъекта А.В. Брушлинский [48] относил: 1) сознание, волю и способность действовать целенаправленно; 2) стремление к познанию и преобразованию окружающего мира; 3) инициативность, активность и творческое отношение к окружающей его предметной и социальной среде.

В.Г. Асеев [22], изучая проблему адекватности стратегий поведения человека, обращает внимание на то, что

критерии оценки эффективности деятельности человека рассматриваются без взаимосвязи с критериями, характеризующими самого субъекта труда.

А.А. Митькин, анализируя субъектность человека как философскую и психологическую проблему, пишет о том, что «... понятия же «субъект», «личность», «индивидуальность» нужно рассматривать (в их системной взаимосвязи!) как качественные стороны психики («ипостаси», «модусы» и т.п.). В таком случае «субъектный подход» к анализу психики и поведения может получить некоторую конкретизацию и тематическую направленности...» [188, с. 60–61].

К.А. Альбуханова [6], осуществляя анализ работ С.Л. Рубинштейна, посвященных «человеческой сущности», в которых была дана «методологическая трактовка категории субъекта» с позиций ее перспективного развития в настоящее время, отмечает: «Субъективная парадигма стала ориентиром разработки субъектно-деятельностного подхода в общей и социальной психологии, все разрастающегося направления личности как субъекта жизненного пути, коллективного субъекта, субъекта совместной деятельности в социальной и экономической психологии» [там же, с. 23]. Эта позиция послужила дальнейшему развитию и уточнению критериев, на основе которых можно будет различать «дифференцированные понятия субъектов: субъекта деятельности, субъекта общения, субъекта познания, субъекта жизненного пути, коллективного субъекта и т.д.» [там же].

Рассматривая субъективную активность человека, А.К. Осницкий выделяет *компоненты опыта* субъективной активности (*ценностный опыт, операциональный опыт, коммуникативный опыт, рефлексивный опыт и опыт привычной активизации*), сформированность которых позволяет человеку обрести «... возможность целенаправленно, умело, сообразуясь с интересами окружающих, осознанно и активно решать задачи, возникающие перед ним» [205, с. 93]. Основываясь на концепции осознанной саморегу-

ляции деятельности О.К. Конопкина, А.К. Осницкий считает, что «саморегуляция активности становится той психической реальностью, в которой целесообразно увязываются сознание и деятельность человека» [там же, с. 94]. Он также отмечает, что «для эффективной саморегуляции необходимы устойчивые сформированные образы значимых условий и совокупности действий, из которых складывается программа достижения цели, образы возможных результатов и, наконец, образ-цель, представленная конгломератом всех необходимых для ее постановки и достижения средств» [там же]. Но «... модель значимых условий, с одной стороны, субъективна, т.е. несет на себе отпечаток индивидуально особенного опыта человека, с другой стороны, она еще и субъектна, поскольку строится для достижения определенных целей субъекта для решения определенных задач» [там же, с. 95]. Наряду с этим А.К. Осницкий считает, что «*собственная активность человека как субъекта самой деятельности ... становится необходимейшим условием освоения перцептивных, когнитивных и преобразующих средств*, и именно она становится залогом более полного и соответствующего решаемой задаче образного отображения рабочей ситуации» [там же, с. 99].

Э.Ф. Зеер [114] рассматривает значение профессиональной деятельности для современного человека с позиций индивидуального профессионального становления личности, детерминант профессиональной зрелости, профессиональных ценностей и мотивов труда, удовлетворенности профессиональным трудом, но во взаимосвязи с социальной и объективной реальностью. Построение концепции профессионального становления личности Э.Ф. Зеер осуществлял на основе работ, посвященных личности и деятельности, а методологической основой проектирования концепции стали принципы системного и личностно-деятельностного подходов. Анализируя процесс становления личности профессионалов, он отмечает, что «... субъект все более выступает фактором своего развития, изменения,

преобразования объективных обстоятельств в соответствии со своими личными свойствами» [там же, с. 33].

Анализируя конфликты, возникающие «... на уровне человека как субъекта деятельности», Е.А. Климов выделяет и сопоставляет внешние факторы организации труда, которые ставят человека в определенные временные, пространственные и социальные «рамки», с личностным смыслом с точки зрения мотивационно-когнитивно-эмоционального опыта: «опыт — это больше, чем умения и знания» [153, с. 137]. На разнообразных примерах он показывает взаимосвязь внутренних обстоятельств, возникающих в процессе деятельности субъекта труда, закрепленных в виде уникального опыта и их уровень осознания. Именно характер этой взаимосвязи и обуславливает возникновение конфликта для данного субъекта.

Наряду с развитием теоретических воззрений на субъектно-деятельностный подход появился целый ряд работ, реализующих его при решении различных практических задач. Так, В.А. Бодров, анализируя человека как субъекта деятельности с позиций проблемы профессиональной пригодности, отмечает, что «процесс формирования личности профессионала и достижения определенного уровня пригодности к конкретному труду обуславливается синтезом, с одной стороны, возможностей, способностей и активности личности, а с другой стороны, требованиями деятельности, определяемыми особенностями ее содержания, средств, условий и организации. На основе этого синтеза, включения личности в трудовой процесс формируется субъект деятельности» [39, с. 160]. Но в связи с тем, что становление субъектом деятельности — процесс динамичный и длительный, уровень профессиональной пригодности на разных этапах формирования личности профессионала зависит от ряда факторов: 1) от степени адекватности отображения субъектом деятельности ее объекта; 2) от характера профессиональной мотивации личности, ее направленности, ее интересов, установок и т. д.; 3) от развития у субъекта индивидуально

своеобразных способов решения типичных жизненных и производственных задач, «... представлений о своем месте в жизни и в труде, познания себя и утверждения себя в обществе и в представлениях о самом себе; системы самооценки и самосовершенствования» [39, с. 163].

Развивая системно-деятельностную концепцию саморегуляции психофизиологического состояния человека, Л.Г. Дикая пишет о том, что она соответствует субъектно-деятельностному подходу, так как «... психическая саморегуляция рассматривается одновременно как психическая деятельность и как психологическая система...», что позволяет «... выделить те детерминанты, которые представляют собой системные основания саморегуляции на качественно разных уровнях саморегуляции субъекта» [92, с. 82]. Это подтверждается и анализом проблемностей, представленным данным автором, возникающих в реальной профессиональной деятельности на мотивационно-эмоциональном, когнитивном и исполнительном уровнях при саморегуляции собственного состояния субъектом труда [там же, с. 89, 90].

Изучая проблемности, специфичные для сложной операторской деятельности, протекающей в экстремальных условиях, Ю.Я. Голиков и А.Н. Костин основывались на том, что «... субъективная значимость событий детерминруется мотивационно-целевыми установками, личностными и индивидуальными особенностями эмоциональной и интеллектуальной сфер человека, его функциональными состояниями и психофизиологическими резервами» [72, с. 8]. Несоответствия между субъективным отражением и объективной действительностью определяют направленность активности процессов регуляции деятельности субъекта труда.

Анализируя операционально-смысловые структуры профессионального опыта субъекта труда с позиций инженерной психологии, Ю.К. Стрелков характеризует роль активности человека в освоении той объективной реальности, где протекает его деятельность. Например, он от-

мечает, что, воспринимая пространство, субъект «... придает форму внешнему разнообразию, определяет его... Субъект воспринимает предметы в их множественности и порядке» [262, с. 148]. Также он отмечает, что и моторные возможности субъекта могут раскрыться только в удобном для него пространстве; что субъекту свойственна и «множественность восприятий в одной точке» [262, с. 149], т.е. в основе освоения профессиональной пространственно-временной реальности лежит определенное осознанное отношение человека к этой реальности, что и служит активизацией целого ряда процессов, обеспечивающих его деятельность.

Примером реализации субъектно-деятельностного подхода могут служить и рассматриваемые Т.С. Кабаченко с позиций проблемы психологического воздействия субъект-субъектно и субъект-объектно ориентированные стратегии, где в качестве перспективной выделяется «развивающая стратегия воздействия, ориентированная на долгосрочный эффект, на изменения личности, где реципиент рассматривается как партнер при взаимодействии» [139, с. 62]. Основой разработки принципов психологического обеспечения управления человеческими ресурсами, сформулированными Т.С. Кабаченко, является концепция полной психологической структуры труда, разработанная Е.А. Климовым в рамках субъектно-деятельностного подхода [140, с. 53–54]. «Полная психологическая структура является залогом идентификации персонала с целями и ценностями системы, причем не только с соответствующими правами и полномочиями, но и с той ответственностью, что и выступает непреложным условием эффективной реализации требуемых функций. Именно поэтому психологическое обеспечение управления человеческими ресурсами должно быть направлено на создание условий, которые способствуют исполнению персоналом именно трудовой деятельности, а не активности, имеющей, например, сугубо эгоистическую направленность» [140, с. 55].

Реализация субъектно-деятельностного подхода прослеживается также и в современных тенденциях организации профессиональной психодиагностики. Так, применение методики «семантического дифференциала» при диагностике личностных черт позволяет оценивать субъекта как «... носителя некоего субъективного пространства признаков — многомерных семантических координат образа мира» [294, с. 70]. При реконструировании модели субъективного пространства можно «... взглянуть на мир как бы через призму сознания самого субъекта, его глазами» [там же]. Как замечает А.Г. Шмелев, «на основе индивидуальных данных одного испытуемого по СД мы можем реконструировать так называемое субъективное семантическое пространство: модельное представление системы значений в виде систем координат осей, соответствующих наиболее существенным интегративным, базисным взаимно независимым (ортогональным) признакам, используемым определенным субъектом в заданной предметной области» [там же].

В учебном пособии, посвященном проблемам психологии и педагогики, Ю.А. Самоненко рассматривает субъекта деятельности в системе общественных отношений, считая, что «планируя свою деятельность в какой бы то ни было области, человек должен учитывать свои возможности как субъекта деятельности, обладающего предпосылками для успешного достижения целей» [251, с. 35]. В связи с этим он рассматривает «... человека как целостную интегральную индивидуальность, выражающуюся в разнокачественных и вместе с тем связанных друг с другом характеристиках» [там же].

В работе Г.Г. Гореловой [77], посвященной профессионально-личностной реадaptации педагогов в условиях социокультурного и профессионального кризисов, также реализован субъектно-деятельностный подход: рассматриваются во взаимосвязи смысложизненные мотивации, закономерности активности субъекта в связи с ценностны-

ми и творческими переживаниями личности, обсуждаются реадaptационные возможности профессионального типа, проявляющиеся в удовлетворении потребностей и в самоактуализации.

Современная реализация субъектно-деятельностного подхода отражена и в новом учебном пособии по психологии труда [225], авторами которого являются Н.С. Пряжников и Е.Ю. Пряжникова. Данный подход реализован в ряде его фундаментальных разделов: труд как социально-психологическая реальность; проблемы профессиографии и профессионального отбора; развитие человека в труде; основы профессионального образования и профессионального самоопределения и др.

В результате развития субъектно-деятельностной концепции в теории и практике расширились возможности его применения в сфере профессионального труда как в теоретико-методическом, так и на научно-практическом направлениях.

Психологическое изучение профессиональной деятельности приобретает качественно новые теоретические основы исследования. Появляется возможность изучения психических регуляторов труда, выявляющих характер взаимосвязей мотивационных, когнитивных, операторных и эмоционально-волевых, обуславливающий успешность деятельности человека как субъекта труда.

Наряду с этим обогатился инструментарий системно-деятельностного подхода и расширились возможности его применения в практике профессионального труда.

Вопросы для обсуждения

1. Почему профессиональный труд рассматривается как множество состояний сознания человека?
2. В чем заключается основная суть концепции субъектно-деятельностного подхода и концепции теории деятельности?
3. Можно ли считать психические регуляторы труда показателями уровня сформированности профессионала?

4. Как можно охарактеризовать основные признаки профессионализма с позиций субъектно-деятельностного подхода?
5. Какие признаки характеризуют уровень готовности человека к профессиональной деятельности и сформированности человека как субъекта труда?
6. Какие возможности изучения человека открывает субъектно-деятельностный подход?
7. В каких направлениях происходит в настоящее время развитие субъектно-деятельностного подхода в работах отечественных психологов?
8. Можно ли считать субъектно-деятельностный подход системным?

Системно-деятельностный подход к психологическому изучению профессиональной деятельности

3.1. Принципы изучения профессиональной деятельности как системного объекта

С позиции системной методологии *профессиональная деятельность* является *системным объектом*, представляющим собой целостную сложноорганизованную, многоуровневую, полимодальную, динамичную структуру, включающую два компонента: *субъект труда* (человека) и *объект труда* (трудоустройство), эти компоненты можно рассматривать как подсистемы профессиональной деятельности, нормативно взаимосвязанные социально-техническими задачами. Причем каждая из этих подсистем в свою очередь имеет сложную многопризнаковую структуру, внутри которой тоже существуют взаимосвязи. Так, *структура субъекта труда*, изучаемая с позиций субъектно-деятельностного подхода, включает следующие компоненты: базовые характеристики (объективные, индивидуальные, личностные) [11, 12, 30, 34, 47, 168, 187, 216, 236, 242, 274, 293, 301]; личностно-мотивационные (социально-когнитивно-мотивационные) [4, 14, 30, 40, 55, 59, 121, 154, 190, 245, 277, 278, 280, 282, 283, 285, 286, 308, 309, 310]; профессионально-когнитивно-мотивационные [1, 3, 7, 17, 37, 41, 46, 50, 77, 138, 147, 156, 210, 217, 288, 310, 319, 326, 327, 336];

когнитивно-операторно-образные [31, 106, 116, 150, 201, 203, 205, 207]; операторно-деятельностные и регуляторные (когнитивно-эмоционально-волевые) [2, 16, 27, 31, 42, 52, 57, 75, 87, 92, 97, 105, 122, 136, 155, 164, 175, 187, 191, 212, 220, 231, 236, 239, 249, 253, 256, 269, 271, 281, 289, 300].

Структура объекта труда (трудоустройство) включает характеристики следующих компонентов: трудового поста (предмет труда, трудовая задача, средство труда, трудовые функции, права и обязанности); профессиональной среды (социально-контактная, информационная, предметная и экстремальная); операционально-технологическую структуру труда (действия и операции, правила и нормы из исполнения, требования к результату труда); характеристики продукта труда [151, 152]. Наряду с этим ее характеризует и информация об истории и перспективах развития конкретной профессии и ее социальной направленность.

Исходя из того, что профессиональная деятельность является системным объектом, ее изучение должно проводиться в рамках методологического принципа поуровневого изучения системного объекта [32, 65, 250, 269, 276, 302]. Автор использовал концептуальный аппарат, предложенный Э.Г. Юдиным, который включает *три уровня описания и анализа системного объекта*: «параметрический», «морфологический», «функциональный» [302, с. 101–102; 150–153]. «Простейшей формой научного описания и соответственно исходным уровнем исследования любого объекта является основанное на эмпирических наблюдениях описание свойств, признаков и отношений исследуемого объекта» [там же, с. 101]. Этот уровень анализа назван «параметрическим». Изучение объекта на данном уровне позволяет ответить на вопрос: «Каков объект?», т.е. выделить нормативные признаки или характеристики свойств объекта, выраженные через какой-либо эталон (температуру, вес, электромагнитные колебания или выражение глаз, цвет лица, мимику, речь, жесты и др.), а также их взаимозависимости. Наряду с познанием признако-

вых характеристик объекта, полученные данные полезны для построения моделей аналогичных объектов.

После параметрической характеристики объекта осуществляется его «морфологическое (субстратное)» описание (структуры объекта). На данном уровне анализа происходит расчленение объекта на составляющие его части, элементы (пространственно локализованные компоненты объекта). Здесь должны быть выделены внутренние связи между его частями и элементами, обеспечивающие целостность объекта, например пооперациональное описание деятельности.

«Сам по себе процесс исследования строения может развиваться как «внутри» объекта (т.е. по линии анализа строения отдельных элементов), так и «вне» его (т.е. по линии анализа объекта как элемента более широкого целого)» [302, с. 152].

«Морфологическое» описание в отличие от параметрического, которое может быть изображено или таблично, или в виде формул, представляется в виде схемы, либо моделью, либо простым словесным описанием структуры объекта.

«Функциональное» описание объекта осуществляется на основе изучения функциональных зависимостей между параметрами (функционально-параметрическое описание), между «частями» как элементами объекта исследования (функционально-морфологическое описание) или между параметрами и строением объекта. На уровне функционального анализа «функция элемента или «части» (подсистемы) объекта задается на основе принципа «включения», т.е. выводится из характеристик и потребностей более широкого целого» [там же, с. 101]. Функциональное изучение объекта позволяет «объяснить «жизнь» объекта — принципы его организации, функционирования и развития» [там же, с. 152]. Особенность функционального строения объекта в отличие от морфологического заключается в том, что его элементы можно изучать как самостоятельные объекты, т.е. функциональное расчленение не

является жестко привязанным к пространственной локализации элементов. При этом каждый уровень анализа не только описывается посредством разных способов и форм, но и требует применения разных, в том числе новых, методов и приемов изучения.

Итак, субъектно-объектные взаимосвязи, т.е. взаимосвязи между единицами структуры субъекта труда и единицами структуры объекта труда, рассматриваются на трех уровнях анализа: нормативно-параметрическом², морфологическом и функциональном.

Какие же признаки субъекта и объекта труда следует анализировать на нормативно-параметрическом уровне? Это должны быть такие нормативно зафиксированные (в технических, юридических, научных и других источниках) характеристики субъекта и объекта трудовой деятельности, которые позволяют их распознать, оценить, изменить, идентифицировать и сравнить. Так, к *значимым признакам субъекта труда* можно отнести следующие: 1) фундаментальные признаки (возраст, общее и специальное образование, стаж работы, состояние здоровья: зрение, слух, дыхательная и сердечно-сосудистая системы, физическая выносливость и др.); 2) психологические признаки (общий уровень развития когнитивных, перцептивных, психомоторных, мнемических, коммуникативных и других способностей); 3) признаки личности (интересы, установки, ценностные ориентации, социальные мотивы и цели); 4) признаки типологии нервной системы. Все перечисленные признаки взаимосвязаны, их функционирование взаимообусловлено.

К *значимым признакам объекта труда*, которые должны быть проанализированы на нормативно-параметрическом уровне, относятся признаки предмета и средств труда, а также допустимые нормативы их взаимодействия и усло-

² Понятие «параметрический» уровень анализа было переименовано автором в понятие «нормативно-параметрический» как более соответствующее характеристике объективных признаков субъекта и объекта труда.

вия производственной среды (социально-психологические информационные, предметные и др.). Например, признаками предмета и средств труда являются размеры, форма, цвет, какие-либо обозначения, пространственное расположение или перемещение; твердость, гибкость, звук, запах, яркость и др., т.е. все те характеристики, ориентируясь на которые, субъект труда решает задачу. Наряду с признаками конкретной трудовой деятельности следует обратить внимание и на признаки, характеризующие труд с общественной, социальной точки зрения; которые предопределяют норму поведения человека в трудовом коллективе.

На «морфологическом (субстратном)» уровне анализа выделяются в определенной, нормативно заданной последовательности основные единицы структуры субъекта и объекта труда. Например, структура субъекта труда включает: мотивы, цели, психические процессы, психологические действия.

Структура объекта труда представлена следующими единицами: задачами трудового процесса, функциями субъекта труда, операционально-техническими действиями и др.

На «функциональном» уровне исследуются взаимосвязи как в структурах субъекта и объекта труда («вертикальные» взаимосвязи), так и субъектно-объектные («горизонтальные» взаимосвязи). В структуре объекта труда взаимосвязи исследуются между предметом, средствами и задачами трудового процесса, а в структуре субъекта труда — мотивационно-когнитивные, эмоционально-волевые и операторные взаимосвязи. При изучении субъектно-объектных взаимоотношений они могут рассматриваться на различных уровнях анализа (нормативно-параметрическом, морфологическом и функциональном). Например, заданная частота и скорость предъявления информации на индикаторе и возможность зрительной системы ее воспринимать (нормативно-параметрический уровень) или анализ взаимосвязи между операционально-техническими действиями трудового процесса и характером реа-

лизации актуализируемого при их исполнении сенсомоторного процесса (уровень функционально-структурного анализа). Анализ взаимосвязей морфологических структур субъекта и объекта труда позволяет определить степень сложности трудовой деятельности.

Наряду с уровнями анализа системного объекта существуют и другие основные методологические особенности системных исследований: «многоплоскостной» тип исследования, т.е. использование методов и средств различных наук; адекватность средств изучения данному объекту («предметная отнесенность»); необходимость анализа законов построения эмпирической области, изучение ее внутреннего строения [302]. К ним же относятся и принципы изучения системного объекта [там же, с. 134–136]:

- 1) обоснование целостности изучаемой системы;
- 2) определение количества (не менее двух) и типов связей (пространственных, функциональных, гигиенических и др.);
- 3) выделение структуры и характеристика организации системы;
- 4) определение направленности связей структурных компонентов системы по «горизонтали» (связи между однотипными, однопорядковыми компонентами системы); «вертикальная» структура приводит к понятию уровней системы и иерархии этих уровней» [там же, с. 135] и др.

Системная методология обеспечивает определенную ориентацию не только в организации познания, но и в исследовании системного объекта, так как раскрывает разнообразные характеристики объекта в их взаимосвязях и определяет условия их изучения [там же, с. 102–103].

1. Каждый элемент системного объекта описывается не как таковой, а с учетом его «места» в целом.
2. Один и тот же «материал», субстрат, выступает в системном исследовании как обладающий одновременно разными характеристиками, параметрами, функциями и даже разными принципами строения.

3. Исследование системы неотделимо от условий ее существования.
4. Специфической для системного подхода является проблема порождения свойств целого из свойств элементов и, наоборот, порождения свойств элементов из характеристик целого.
5. Объяснение функционирования и развития объекта только на основе причинно-следственного анализа не всегда оказывается достаточным, так как для системного объекта характерна целесообразность поведения.

Наряду с этим методология системного подхода требует разработки определенных средств, принципов и правил проведения исследования человека как субъекта конкретного труда. К ним относятся [там же, с. 154]:

- а) такие методы и средства, «которые относятся не к исследованию отдельных, частных систем и структур» [там же, с. 154], а к любым исследованиям или к достаточно широким их классам;
- б) классификация специальных научных методов системного исследования по различным основаниям;
- в) описание систем и структур «в общем виде», т.е. построение расчлененного представления о системных исследованиях как особом процессе научного исследования;
- г) определение общих законов и методов переходов от одного предмета изучения к другому в системном исследовании, учитывая, что такое исследование, как правило, является многопредметным;
- д) выработка средств анализа и организации системных исследований.

Описанные в данном разделе положения и принципы методологии системного познания, выделенные из концепции системного подхода к деятельности, сформулированной Э.Г. Юдиным, были положены автором в основу разработки общей структуры системного изучения профессиональной деятельности.

Вопросы к обсуждению

1. Почему мы можем рассматривать профессиональную деятельность как системный объект?
2. Какие характеристики профессиональной деятельности изучаются на нормативно-параметрическом уровне анализа?
3. Какие признаки профессиональной деятельности позволяют определить ее морфологическое строение?
4. На каких уровнях можно изучать характер субъектно-объектных взаимосвязей, специфичных конкретной профессиональной деятельности?
5. Как должна изучаться профессиональная деятельность с позиций системной методологии?
6. Что позволяет определять функциональный уровень анализа?

3.2. Правила организации системного изучения профессиональной деятельности

Согласно методологии системного подхода были определены *общие правила построения системного изучения профессиональной деятельности*, т.е. программы изучения конкретных субъектно-объектных взаимосвязей, обуславливающих взаимодействие человека и профессии: поэтапность, целенаправленность, селективность, структурированность, многоуровневость, иерархичность. Эти правила, характеризующие стратегию исследования, строились, исходя из того что трудовая деятельность человека представляет собой сложноорганизованную полимодальную систему и ее изучение имеет многоаспектную направленность [130, с. 26–31].

Поэтапность познания трудовой деятельности задает определенную процессуальную последовательность сбора и анализа материала. В данной работе выделяются пять этапов: информационный, аналитический, синтетический, экспериментальный, результирующий. На первом этапе — информационном — собираются и описываются

знания о субъекте и объекте труда. На втором — аналитическом — происходит осознание информационных данных, их дифференциация и структурирование. На третьем этапе — синтетическом — строится гипотеза исследования конкретной ситуации трудовой деятельности и осуществляется выделение субъектно-объектных взаимосвязей. Четвертый этап — экспериментальный. Здесь происходит планирование эксперимента на основе данных, полученных на трех предыдущих этапах. На пятом этапе — «результатирующем» — осуществляется анализ экспериментальных данных, сопоставление их с гипотезой исследования, оценка результатов эксперимента и построение прогноза преобразования конкретной ситуации или действий субъекта труда и выдача конкретных рекомендаций в случае необходимости.

Целенаправленность познания — это правило соответствует по смыслу принципу дифференцированного подхода в профессиографии к изучению трудовой деятельности человека. Его сущность заключается в том, что программа исследования должна строиться в зависимости от целей изучения (диагностических, информационных, методических и др.) и конкретных практических задач (профотбора, профориентации, повышения работоспособности субъекта труда, профессионального обучения и др.), специфики труда и условий его изучения. Именно данные факторы обуславливают выделение вопросов, включаемых в программу, глубину и детальность рассмотрения разных характеристик субъектно-объектных взаимосвязей, а также выбор методов, приемов, схем изучения и форм представления материала.

Селективность (избирательность) объекта познания задает направленность исследования именно на ту «зону» труда, в которой наиболее ярко выражена и как бы сконцентрирована основная специфика субъектно-объектных взаимосвязей данной профессиональной деятельности, т.е. задача, которую должен решать человек в процессе работы, объективно сложна (по точностным, скоростным, про-

странственно-временным и социальным параметрам) и требует осознанного отношения при ее исполнении. Методическим инструментарием для реализации данного принципа в настоящем исследовании является концептуальный аппарат теории деятельности А.Н. Леонтьева [178], где в качестве «единицы» анализа выделена «отдельная», особенная деятельность, характеристики которой соответствуют вышеизложенным признакам труда.

Структурированность предполагает реализацию поуровневого исследования системного объекта, на трех уровнях анализа: нормативно-параметрическом, морфологическом и функциональном.

Многоуровневость познания объекта обусловлена тем, что профессиональная деятельность человека является не просто системным, а и полимодальным объектом, так как ее подсистемы — «субъект труда» и «объект труда» — имеют разную «природу» строения и функционирования. Поэтому необходимо исследование не только «горизонтальных», субъектно-объектных взаимосвязей, но и «вертикальных» — объектно-объектных и субъектно-субъектных. Именно они опосредствуют в конечном итоге субъектно-объектное взаимодействие. Реализация данного правила требует широкого круга теоретико-методических средств: методологии системного подхода и в его рамках — профессиографии, концепций субъектного и деятельностного подходов.

Иерархичность познания предполагает наличие динамики преобразования субъектно-объектных и субъектно-субъектных взаимосвязей в процессе формирования человека как субъекта конкретного труда, профессионала. Реализация данного правила достигается при использовании следующих концептуальных аппаратов: теории деятельности [178], позволяющей «увидеть» трансформацию «единиц» анализа деятельности в процессе ее формирования; субъектного подхода [152], с помощью которого возможно исследование психических регуляторов труда и их отношения с психологическими признаками труда, харак-

теризующими уровень сформированности конкретных субъектно-объектных и субъектно-субъектных взаимосвязей.

Согласно выделенным правилам можно составлять программу психологической профессиографии с позиций системной методологии. Наряду с этим методология системного исследования позволила создать психотехнологию изучения профессиональной деятельности.

Вопросы к обсуждению

1. На основе каких правил строится программа системного изучения профессиональной деятельности?
2. Почему при изучении профессиональной деятельности необходимо соблюдать последовательность выделенных этапов исследования?
3. Какую стратегию исследования профессиональной деятельности обеспечивает принципы ее целенаправленного и селективного изучения?
4. Почему структурированность, многоуровневость и иерархичность являются принципами изучения профессиональной деятельности как системного объекта?

Психотехнология изучения профессиональной деятельности

4.1. Динамика развития психотехнологий профессиографирования

В развитии отечественной профессиографии в настоящее время можно выделить *три типа технологий* психологического изучения профессиональной деятельности: первый — *операционально-технологический*; второй — *системный операторно-психологический*; третий — *системный субъектно-деятельностный*. Эти типы развивались в отечественной науке поэтапно с начала XX в.

На первом этапе профессиография определялась как *совокупность всех знаний, относящихся к описательно-технической и психофизиологической характеристике профессии*. Профессия рассматривалась как *определенная сумма трудовых актов*, требующих развития некоторых способностей, на основе которых осваиваются определенные знания и навыки. Данный подход был оснащен специальными методическими и практическими средствами: принципами, методами исследования, а также схемами сбора описания и анализа информации о профессии. Одним из принципов являлся *принцип дифференцированного изучения* и описания характеристик трудовой деятельности, обусловленный разнообразием практических задач, специфическими особенностями самой деятельности, условиями ее протекания и целями научного познания. Этот прин-

цип направлял исследователя на сбор именно той информации, которая была необходима для решения конкретной практической задачи, что предопределяло не только ее объем, детальность изучения, но и подбор средств исследования [9, 67, 69, 82, 83, 171, 180, 193, 241, 295, 296].

Другим принципом профессиографирования являлось то, что исследования такого рода должны были проводиться *комплексом методов* (наблюдения, опроса, изучения документации, трудового, биографического, статистического и др.), где метод эксперимента осуществлял функцию контроля правильности постановки задачи и ее решения [10, 16, 39, 171, 215, 243, 246, 247, 257, 291, 298, 299]. Наряду с принципами и методами профессиографический подход включал схемы изучения и описания трудовой деятельности.

Схемы профессиографирования позволяли осуществлять сбор, описание и анализ материала о профессиональной деятельности и ее организации с разных сторон: социально-экономической, производственно-технической, психологической, психофизиологической и т. д. Схемы представляли собой своеобразную программу исследования профессиональной деятельности, включавшую перечень вопросов, состав которых был обусловлен конкретной целью исследования [247, 267, 275, 297, 303, 306].

В результате профессиографирования составлялись *профессиограммы* — сводки знаний (технических, санитарно-гигиенических, технологических, психологических и психофизиологических) о конкретном процессе труда и его организации, а также *психограммы* профессий, являющиеся составной частью профессиограммы. Они представляли собой психофизиологический «портрет» профессии, составленный на основе интерпретационного психологического анализа операционально-технологического содержания конкретной трудовой деятельности. Он был представлен группой профессионально важных качеств (ПВК) психологических и психофизиологических, актуа-

лизируемых в данной деятельности и обеспечивавших ее исполнение [43, 247, 275, 303].

На втором этапе технология профессиографирования развивалась на основе системной методологии с позиций теории деятельности. *Профессиональная деятельность изучалась как целостная сложноорганизованная система*, включающая два компонента: субъект труда (человек) и объект труда (трудовой пост). Во-первых, эти компоненты рассматриваются как нормативно взаимосвязанные общими технологическими, технико-экономическими, социально-психологическими, юридическими условиями функционирования на трех уровнях системного анализа: нормативно-параметрическом, морфологическом и функциональном [302, с. 101–102, 150–153]. Во-вторых, изучение субъектно-объектных взаимосвязей проводится уже с позиций теории деятельности А.Н. Леонтьева. В отличие от *операционально-технологического* профессиографирования, где *единицами анализа являются отдельные технологические операции*, на основе *деятельностного подхода* выделяемые *единицы анализа* имеют четко очерченный *психологический смысл*. Так, изучаемый *трудовой процесс рассматривается во взаимосвязи с интимно-личностным отношением человека к технологическому процессу, его организации, условиям труда и с учетом его профессиональной готовности (когнитивной и операциональной) и психологическими возможностями*. *Единицами анализа деятельности являются «отдельная (особенная) деятельность, действие и операция»* [178, с. 102].

В целом *концептуальный аппарат теории деятельности задает общую ориентацию исследования субъектно-объектных взаимосвязей на операторно-психологическом и психофизиологическом уровнях регуляции и позволяет проследить динамику и трансформацию единиц макроструктуры в процессе формирования или утомления субъекта труда. Он же обеспечивает и оценку уровня сформированности, степени регуляции или активности операторной*

составляющей деятельности (исполнительной, мыслительной, перцептивной, коммуникативной и др.).

Третьим — современным — *этапом развития* технологии профессиографирования, реализовавшим в себе все позитивные моменты первых двух технологий, является *системная субъектно-деятельностная технология* профессиографирования. В ее основу положена субъектно-деятельностная концепция профессионального труда, разработанная Е.А. Климовым [151, 152]. Суть этой технологии заключается в том, что труд рассматривается как *множество состояний сознания* человека, а также как осознанное целенаправленное исполнение человеком нормативно представленных действий заданными орудиями труда, как процесс, в котором человек реализует себя, осуществляя поиск и созидание новых способов и приемов достижения необходимых профессиональных результатов.

Характеризуя *труд человека* как «функциональную систему», а человека как субъекта труда — инициатора активности, Е.А. Климов для изучения уровня его сформированности выделяет *психологические признаки субъекта труда* [152, с. 103–112] и *психические регуляторы труда* [там же, с. 33–46], разработанные на основе профессиографического анализа субъектно-объектных взаимосвязей, специфичных для различных видов профессиональной деятельности.

Итак, можно сказать, что на современном этапе научного знания профессиография становится истинно психологическим инструментом, позволяющим познавать сущность человека как субъекта труда, изучать динамику его становления, развития, формирования, саморегуляции в конкретной профессиональной деятельности. А также осуществлять оценку уровня его сформированности и причин неудач, вырабатывать средства и способы для его коррекции, регуляции и реабилитации, наряду с этим разрабатывать и рекомендации по совершенствованию объективной и нормативной организации трудового поста.

И тем не менее, несмотря на достаточно развитую в настоящее время теоретико-методологическую и методическую систему знаний, включающую принципы, формы и методы организации системной субъектно-деятельностной профессиографии, реализация этих знаний находится еще в стадии развития.

В практике психологического изучения профессионального труда до сих пор встречается и *операционально-технологический* подход к профессиографии. Например, «модульный подход» [61, 219], позволяющий изучать профессию «... как конструкцию, составленную из отдельных типовых элементов деятельности» [219, с. 12]. «Типовые элементы деятельности относятся к разным ее сторонам: к целям, условиям, орудиям и отдельным операциям» [там же]. В результате такого профессиографирования психологическая характеристика профессии (психограмма) определяется суммой модулей. Данный модуль включает две части: «... характеристики типового элемента деятельности и психологических требований, предъявляемых к человеку» [там же]. Описанный тип профессиографирования применяется в практике профконсультирования [61].

Наряду с этим, разработаны и схемы психологического изучения профессиональной деятельности, соответствующие современным воззрениям на субъект труда [130, 151, 186]. Для построения профессиограммы А.М. Маркова предлагает «задачно-личностный модульный подход» [186]. Схема составления психологической характеристики профессии, с позиции данного подхода, включает две части: «трудограмму» (описание труда в профессии) и психограмму (описание человека труда в профессии) [там же, с. 26, 28]. В «трудограмму» включены «объективно необходимые профессиональные задачи, предмет труда, профессиональные знания и трудовые, и профессиональные умения, результат профессиональной деятельности» [там же, с. 24]. В психограмму включены психологические знания, психологические действия, психологические личностные качества и др. Эту схему профессиографирования

А.К. Маркова предлагает для аттестации кадров и оценки уровня их профессионализма.

Программа-схема ориентировочного изучения новой профессии была разработана Е.А. Климовым для обеспечения профессионального самоопределения [151; с. 142]. Она позволяет составить психологическую характеристику профессиональной деятельности, в которой описываются взаимосвязи конкретного трудового процесса с мотивационными, познавательными, исполнительными, эмоционально-волевыми и другими процессами, активизируемыми у субъекта труда.

Схема аналитической профессиограммы, разработанная автором, обеспечивает построение гипотетической психологической операторной модели профессиональной деятельности [130, с. 32–33] на основе нормативно-параметрического и морфологического уровней системного анализа деятельности. Она включает два взаимосвязанных раздела: операционально-технологический и психологический, что позволяет ее применять в практике профессиональной психодиагностики, проводимой с позиций деятельностного подхода.

Анализ профессиографических технологий позволил выделить основные методологические и теоретические принципы построения новой технологии психологического изучения профессиональной деятельности с позиций системного субъектно-деятельностного подхода. Одним из *базовых принципов* является организация изучения профессиональной деятельности как системы, функционирующей при взаимодействии двух компонентов: субъекта труда с объектом труда. В данном случае *объект труда* — это конкретный трудовой пост, нормативно заданный. *Субъект труда* — это «носитель» предметно-практической деятельности и познания (индивид или социальная группа), *источник и инициатор активности*, направленной на объект труда.

Другим базовым принципом профессиографирования является *дифференцированный подход* к изучению субъектно-объектных взаимосвязей и уровней анализа професси-

ональной деятельности как системы, обусловленный конкретной практической, методической или научной задачей. Еще один немаловажный принцип — это *применение* в профессиографировании *комплекса методов*.

Для обеспечения новой современной технологии психологического изучения профессиональной деятельности были разработаны ориентировочная схема системного профессиографирования и ориентировочная схема применения методов при профессиографировании уже ранее широко применявшиеся в практике [130] и получившие дальнейшее развитие в настоящей работе.

Вопросы к обсуждению

1. Какие профессионально важные качества позволяет определять технология первого типа профессиографирования?
2. Какие принципы профессиографирования были обозначены на первом этапе развития отечественной профессиографии?
3. Существуют ли в настоящее время в отечественной психологии технологии профессиографирования, аналогичные операционально-технологической профессиографии?
4. В каких случаях полезно применять операционально-технологический тип профессиографирования?
5. Чем отличается технология профессиографирования операционально-технологическая от системной операторно-психологической?
6. Изучение каких уровней системного анализа профессиональной деятельности обеспечивает операторно-психологическая технология профессиографирования?
7. Какие профессионально важные качества позволяет выявлять операторно-психологическая технология профессиографирования?
8. Какие уровни анализа позволяет изучать системная субъектно-деятельностная технология профессиографирования?
9. Какие профессионально важные качества позволяет выявлять субъектно-деятельностная технология профессиографирования?
10. При изучении каких вопросов необходимо применять субъектно-деятельностную технологию профессиографирования?

4.2. Ориентировочная схема системного субъектно-деятельностного профессиографирования

В связи с тем, что существует необозримое множество видов профессиональных деятельностей, а также современному развитию нашего общества свойственна динамичность социально-технических, социально-экономических и социально-психологических изменений условий труда, психологу, начинающему свою профессиональную деятельность очень трудно сориентироваться во всем сразу, в то же время условия современного рынка труда повышают требования к надежности и скорости решаемых психологами практических задач. Эти обстоятельства и современное развитие теоретико-методических основ психологической науки послужили созданию новой ориентировочной схемы системного профессиографирования (рис. 1).

Ориентировочная схема системного профессиографирования раскрывает структуру профессиональной деятельности как системы, функционирование которой обеспечивается взаимодействием субъекта труда с объектом труда. Взаимодействие же обусловлено уровнем и направленностью развития мотивационных, когнитивных, образных, операторных и эмоционально-волевых компонентов структуры субъекта труда, а также организацией взаимодействия компонентов структуры объекта труда: трудового процесса, профессиональной среды и операционально-технологической структуры труда. Профессиографирование в рамках данной схемы осуществляется следующим образом. Сначала изучается и описывается нормативно заданная структура труда, а затем уже могут быть выделены конкретные показатели (критерии) исследования структуры субъекта труда или построена гипотетическая модель его деятельности. Для определения показателей исследования субъекта труда требуется выделение только таких признаков труда, которые, с одной стороны, предпо-

ределяют успешность исполнения работы, в целом, а с другой — требуют высокой мобилизации способностей и возможностей человека.

Данная схема также обеспечивает изучение трудовой деятельности на трех уровнях анализа: нормативно-параметрическом, морфологическом и функциональном. На нормативно-параметрическом уровне изучаются признаки и характеристики компонентов структур объекта труда и субъекта труда. На этом же уровне анализа изучаются базовые характеристики субъекта труда. Морфологический уровень анализа раскрывает нормативно заданное построение компонентов структуры объекта труда: трудового поста и операционально-технологической структуры труда. На функциональном уровне анализа нормативно-параметрические и морфологические характеристики субъекта труда и объекта труда интегрируются и «оживают» в реальной деятельности.

В ориентировочной схеме системного профессиографирования выделены именно те характеристики объекта труда, которые позволяют определить психологическую структуру субъекта труда. Ее сформированность обеспечивает успешное исполнение профессиональной деятельности. Так, *знания истории, перспектив и тенденций развития профессии, ее социальной направленности* позволяют наполнить конкретным содержанием *социально-когнитивно-мотивационную структуру* субъекта труда. *Знания структуры трудового поста* позволяют *выявлять профессионально-когнитивно-мотивационную структуру*, на основании которой гипотетически можно определить и *образно-когнитивно-операторную структуру* профессиональной деятельности. Изучение *операционально-технологической структуры* объекта труда и характеристик продукта труда позволяет выделить *психологическую структуру операторной (исполнительной) деятельности* и *определить единицы анализа когнитивно-мотивационно-эмоциональной регуляции* структуры профессиональной деятельности субъекта труда.

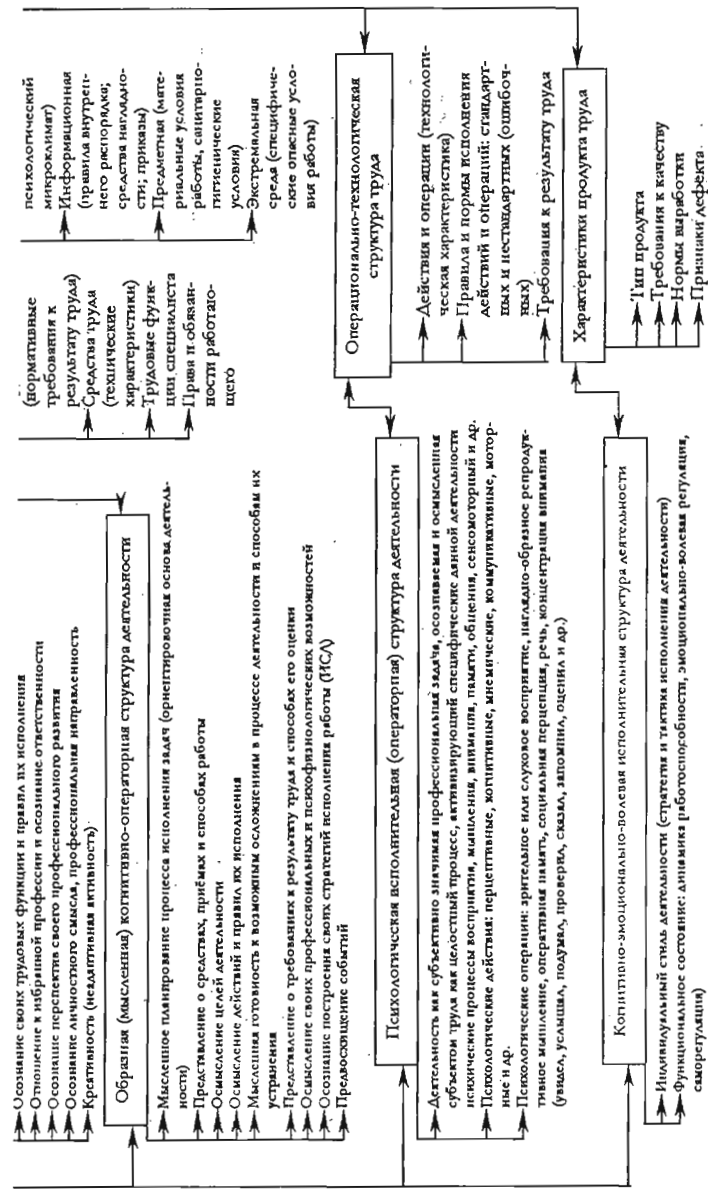
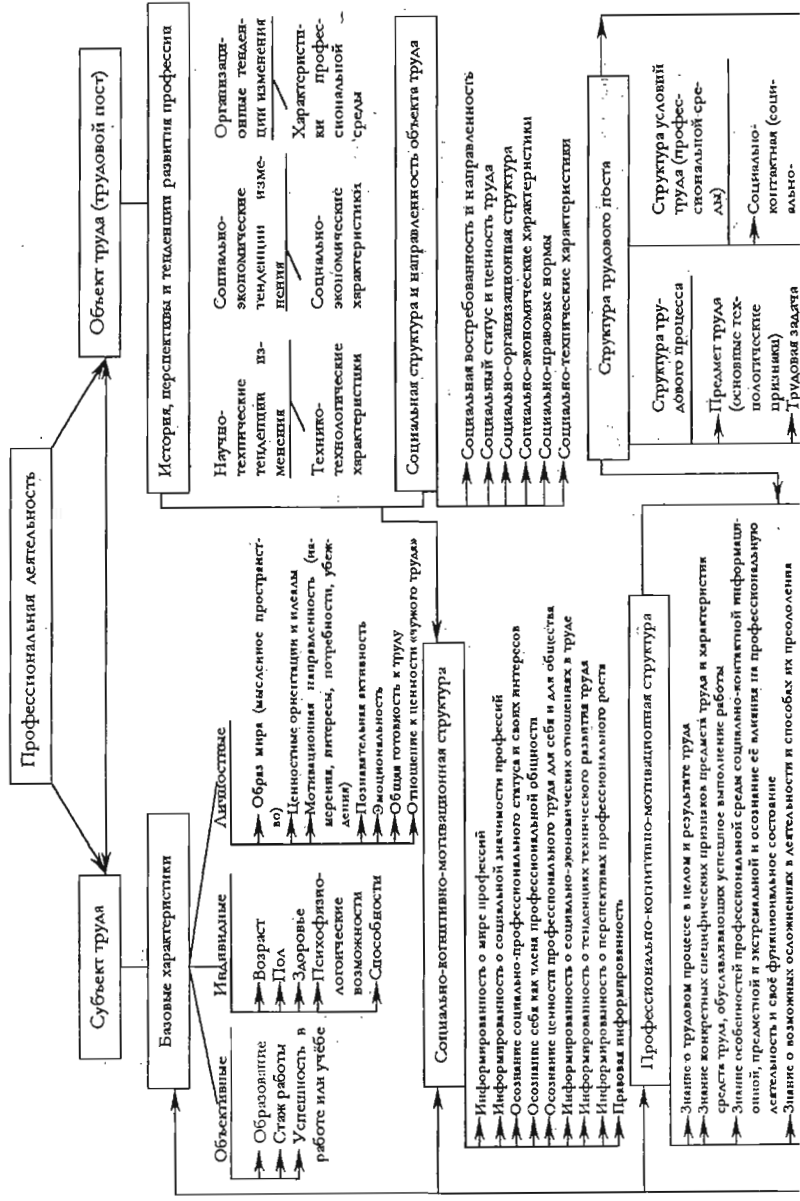


Рис. 1. Схема системного субъектно-деятельностного профиографирования профессиональной деятельности

Наряду с выделением объектно-субъектных (горизонтальных) взаимосвязей, в данной схеме выделены внутренние взаимосвязи объекта и субъекта труда (вертикальные), от характера и качества взаимодействия которых тоже может зависеть успешность профессиональной деятельности как динамического процесса.

Данная схема обеспечивает реализацию принципа дифференцированного профессиографирования в рамках системного субъектно-деятельностного подхода к психологическому изучению профессиональной деятельности.

Для организации и проведения дифференцированного профессиографирования психологу прежде всего необходимо представлять целостную картину субъектно-объектных взаимосвязей, специфичных для конкретной профессиональной деятельности, которые наглядно представлены на схеме профессиографирования.

Итак, схема позволяет быстро сориентироваться в подборе информации, необходимой для решения конкретной задачи и осуществить адекватное задаче профессиографирование, так как включает структуры объекта и субъекта труда и иллюстрирует те взаимосвязи, которые обуславливают реализацию профессиональной деятельности субъекта труда.

Профессиографирование должно начинаться с изучения трудового поста, так как трудовая задача, предмет, средства труда и профессиональная среда обуславливают и нормируют поведение субъекта труда и предъявляют множество разнообразных требований к нему как к личности, исполнителю, контролеру и сознательному деятелю. Только исходя из специфики трудового поста можно говорить о необходимых требованиях к личностным качествам субъекта труда, его способностям, мотивационной направленности, эмоционально-волевой регуляции, уровне сформированности образа профессионала, профессиональной компетентности, а также о готовности субъекта труда к освоению или исполнению данной профессиональной деятельности.

Структура объекта труда, как показано на схеме (рис. 1), включает не только характеристики трудового поста, но и характеристики тенденций развития профессии с научно-технической, социально-экономической и организационной точек зрения. Также рассматриваются актуальная социально-правовая направленность и востребованность профессии. Это связано с тем, что успешное исполнение заданных трудовых функций субъектом труда обеспечивается не только профессиональными знаниями, приемами и правилами их исполнения и внешними условиями деятельности, но и такими формируемыми внутренними средствами как образ будущего результата деятельности и обобщенный образ окружающего мира, а также мотивационной направленностью (социально-ориентированной и деятельностно ориентированной), «мысленным пространством», обогащенным разнообразными областями знаний и др. [151]. Именно это является основой сознательного, ответственного, творческого отношения к исполняемой деятельности, формируемой на познавательном интересе к прошлому, настоящему и будущему.

Наряду с этим изучение названных характеристик объекта труда необходимо и при решении профконсультационных задач (на этапе профориентации), так как данная информация обеспечивает формирование активного интереса к самой профессии, перспективам ее развития и возможностям совершенствования профессионала. Также эта информация позволяет гипотетически интерпретировать социально-когнитивно-мотивационную структуру субъекта труда, раскрывающую уровень готовности человека к профессиональному самоопределению или уровень общей социально-профессиональной направленности специалиста.

К специфическим характеристикам трудового поста, выделенным в схеме, относятся характеристики трудового процесса и профессиональной среды, обеспечивающие гипотетическую интерпретацию профессионально-когнитивно-мотивационной структуры и образной когнитивно-

операторной структуры деятельности, на основе которых возможно изучение уровня сформированности субъекта труда как профессионала и построение программы профессионального обучения.

Операционально-технологические характеристики структуры трудового процесса и *характеристики продукта труда* позволяют осуществить гипотетическую интерпретацию психологической исполнительской структуры деятельности и ее когнитивно-эмоционально-волевой регуляции. Это необходимо для определения профессионально важных качеств субъекта труда, его индивидуального стиля деятельности и эмоционально-волевой регуляции, на основе которых изучаются особенности протекания деятельности (позитивные и негативные), а также разрабатываются рекомендации по коррекции, регуляции, совершенствованию процессов исполнения работы и объективных условий труда.

Изучение субъекта труда по схеме системного субъектно-деятельностного профессиографирования позволяет раскрыть особенности и динамику формирования субъекта труда как профессионала [151] и определить, если это необходимо в связи с задачей исследования, на каком уровне это формирование осложнено или не обеспечено. Кроме того, структура субъекта труда, представленная в данной схеме, позволяет исследователю успешно и быстро ориентироваться в позитивных и негативных проявлениях субъекта труда и причинах этих проявлений в профессиональной деятельности, что обеспечивает высокую эффективность деятельности уже самого исследователя.

Вопросы к обсуждению

1. Какие компоненты структур субъекта и объекта труда, выделенные в схеме, можно анализировать на морфологическом уровне?
2. Какие компоненты структур субъекта и объекта труда анализируются на функциональном уровне?

3. На основании каких характеристик объекта труда можно осуществлять интерпретацию социально-когнитивно-мотивационной структуры субъекта труда?
4. На основании каких характеристик объекта труда можно осуществлять интерпретацию профессионально-когнитивно-мотивационной структуры субъекта труда?
5. Какие характеристики, указанные в схеме, позволяют интерпретировать образно-когнитивно-операторную структуру деятельности субъекта труда?
6. Можно ли на основе анализа операционально-технологической структуры объекта труда проводить интерпретацию психологической операторной структуры профессиональной деятельности субъекта труда?

4.3. Ориентировочная схема применения методов при профессиографировании

Многоаспектность и сложность изучения профессиональной деятельности как системного объекта предопределяет и организацию применения комплекса разнообразных методов (организационных, информационных, аналитических и интерпретационных) [19, 20, 39, 49, 53, 73, 74, 77, 90, 96, 109, 114, 130, 148, 158, 167, 170, 211, 218, 225, 229, 231, 243, 246, 262, 276, 298]. Для организации такого комплекса была применена систематизация методов научно-исследования, предложенная Б.Г. Ананьевым [10, с. 296–316]. Она включает четыре группы методов: организационные; сбора и обработки эмпирических данных; интерпретационные методы — в комплексе они обеспечивают весь цикл психологического исследования. В ориентировочной схеме применения комплекса методов в профессиографии представлены все методы кроме организационных (рис. 2), характеристика которых дана в тексте.

Кроме схемы представлены характеристики, правила и назначение применения методов при психологическом изучении профессиональной деятельности.

ровании исследования профессиональной деятельности, например эргономического.

Наряду с организационными методами, обеспечивающими общее планирование исследования профессиональной деятельности, целый комплекс других методов обеспечивает сбор, анализ и психологическую интерпретацию собранных данных соответственно поставленной задаче. В схеме (рис. 2) показана последовательность применения этих групп методов. Выбор же методов из каждой группы зависит от целого ряда факторов: особенностей конкретной профессиональной деятельности; целей ее изучения и уровней анализа; от условий, в которых проводится профессиографирование; от степени владения исследователем теми или иными методами. Так, например, изучение профессий, требующих глубоких специальных знаний (технических, математических, инженерных и др.) может быть осуществлено методом экспертного опроса при сборе нормативной эмпирической информации, а не методом изучения документации. В тех видах деятельности, где по внешнему поведению работающего человека трудно проследить и понять сложность, особенность и правильность ее исполнения (хирург, пилот, оператор, менеджер, консультант), методом анализа продуктов деятельности заменяется метод наблюдения. Чтобы оценить готовность субъекта труда к успешному преодолению или правильному профессиональному поведению в нестандартных ситуациях, может быть применен метод критических ситуаций (инцидентов). Также, например, изучение медицинской документации необходимо только при решении вопросов, связанных с профессиональным утомлением, профтравматизмом, аварийностью, профессиональной заболеваемостью, профконсультации и профотбора.

Методы сбора эмпирических данных обеспечивают сбор информации об объекте труда, о субъекте труда, особенностях их взаимодействия в профессиональной деятельности [39, 114, 130, 152].

Метод изучения документации используется для сбора нормативной информации о правилах исполнения трудовой задачи, об основных характеристиках предмета и средств труда, о требованиях к результату труда, о нормах труда, а также информации о нормативных условиях социально-психологического взаимодействия, информационного потока и условиях предметной среды.

Эти нормативные характеристики трудового поста зафиксированы в разных источниках: технологической и технической документации (технологические карты, «спецификации», расчетные записки, чертежи, предписания и др.), в инструкционной и юридической документации, в технических, навигационных и других справочниках, в специальной литературе, в правилах безопасности труда и др. Наряду с фиксированными нормативными источниками возможны отдельные словесные указания о требованиях и правилах выполнения конкретной работы или отдельных заданий (чаще это касается вновь появившихся видов деятельности или становления новых организаций).

Данный метод также может применяться и при сборе некоторой объективной информации о субъекте труда: о его возрасте, здоровье, успешности в обучении или работе, стаже работы, профессиональной подготовке и др. Здесь изучаются данные паспорта, аттестатов, дипломов, медицинской карты, трудовой книжки, медицинских журналов здравпунктов и др.

При сборе объективной информации об особенностях протекания профессиональной деятельности субъекта труда изучаются документы по браку, авариям, травмам, производительности труда, «нестандартным ситуациям».

Ограничениями при применении метода изучения документации являются следующие моменты. Во-первых, то что из всей нормативной информации об объекте труда отбирается только та, которая одновременно является значимой и с точки зрения выделения ее субъектом труда, как наиболее информативной и объективно в большей степени необходимой для успешного выполнения деятельно-

сти. Кроме того, эта же информация должна обеспечивать определение профессионально важных качеств (мотивационно-личностных, психологических и психофизиологических), развитие которых необходимо для исполнения профессиональной деятельности на данном трудовом посту.

Во-вторых, не всякая техническая и технологическая документация трудового поста доступна для оперативно-го осмысления психологом, так как требует длительной специальной профессиональной подготовки.

В-третьих, необходимость в изучении документации по авариям, травмам, браку возникает лишь в специфических, аномальных случаях, приводящих к социально-экономическим, материально-техническим и человеческим потерям.

Метод опроса и его разновидности так же, как и метод изучения документации, используется при сборе эмпирических данных о профессиональной деятельности. В зависимости от целей и условий сбора информации могут применяться разные формы опроса. Сбор нормативной информации об объекте труда сначала может осуществляться посредством ориентировочной «пилотажной» беседы с экспертами (профессионалами изучаемой деятельности), а затем уже путем регламентированного опроса. При сборе ориентировочной информации о структуре трудового поста или информации об особенностях субъекта труда (когнитивных, исполнительных и эмоциональных; его интересах, склонностях, удовлетворенности работой, взаимоотношениями в коллективе, условиями труда; уровне готовности к самосовершенствованию и т.п.) могут применяться интервьюирование или анкетный опрос, или беседа по заранее составленному плану. Причем содержание беседы или опроса должно быть строго направлено на изучаемый аспект: изучение мотивации, удовлетворенности трудом и др. Также можно использовать анкетный опрос или беседу для самооценки субъектом труда своих возможностей, профессиональной готовности, профессиональной успешности, отношения к себе и к коллек-

тиву, для получения информации о субъективных и объективных сложностях и способах их преодоления.

Опрос в форме вопросов, задаваемых исполняющему работу во время наблюдения за его деятельностью может быть средством сбора дополнительной информации о причинах ошибок, аварий, травм, раздражительности и др.

Преимуществом применения интервьюирования, беседы или устного опроса, даже по заранее составленному плану, является то, что в ходе беседы можно варьировать последовательность, формулировку и даже содержание вопросов в зависимости от индивидуальных особенностей опрашиваемого с учетом правил коммуникативного взаимодействия.

Ограничением использования данного метода в профессиографии на этапе сбора эмпирической информации является то, что анкетирование, интервьюирование и беседа не должны иметь жестко фиксированный альтернативный характер. Постановка вопросов должна обеспечивать свободную, а не закрытую форму ответов (да, нет) в связи с тем, что собираемая информация направлена на качественный анализ изучаемых данных и явлений, которые подлежат дальнейшему сопоставлению с количественными показателями.

Метод наблюдения. Применение данного метода в профессиографии возможно только после сбора информации об объекте и субъекте труда методами изучения документации и опроса, на основе которой и выделяется то, что необходимо наблюдать. Этот метод позволяет изучать процесс и характер протекания профессиональной деятельности: организацию работы, действия субъекта труда, его переживания, эмоционально-волевую регуляцию, взаимодействия с коллегами, особенности планирования и контроля и др. Наблюдение позволяет разбить трудовой процесс на отдельные операции для осуществления пооперационного анализа деятельности, который является основанием для психологической расшифровки «технологических» операций.

В зависимости от задачи исследования, наблюдение проводится непрерывно или выборочно. *Непрерывное наблюдение* проводится в тех случаях, когда необходимо составить полную картину протекания конкретного процесса труда с целью выявить специфические и неспецифические особенности его исполнения, составить фотографию рабочего дня. *Выборочное наблюдение* проводится в тех случаях, когда требуется изучить какой-либо элемент или этап процесса труда, чтобы определить его напряженность, сложность, длительность и характер исполнения, а также причины и частоту возникновения ошибочных действий и т.п.

Метод наблюдения включает *непосредственное* и *опосредованное* наблюдения. Непосредственным является наблюдение, проводимое визуально, без вспомогательной аппаратуры, а опосредованным — наблюдение, осуществляемое с помощью различной аппаратуры: секундомера, фотоаппарата, видеокамеры, различных регистрирующих устройств (самописцев, магнитофонов, видеомагнитофонов), на которые сигналы поступают с датчиков, установленных на органах управления, фотодатчиков, установленных над регистрируемым объектом, и др. Любому опосредованному наблюдению предшествует непосредственное, которое позволяет выделить то, что следует регистрировать.

Непосредственное наблюдение проводится по заранее подготовленным схемам (таблицам), составленным на основе данных технологической и технической документации, для наблюдения за исполнением технологических операций. Графы данных таблиц включают технологическое название операций, сгруппированных по назначению, например: подготовительные, исполнительные и контрольные способы их исполнения, приемы работы и помехи. Фиксируются также невербальные и вербальные эмоциональные проявления, возникающие у человека в процессе труда. На основании документации по оборудованию составляются схемы-таблицы для наблюдения за ис-

пользованием индикаторов, органов управления и описания индивидуальной организации рабочих мест. Каждая таблица дополняется графой «примечание», в которую вносятся данные, не предусмотренные в таблице, но существенные для анализа процесса труда.

Наряду с табличными способами фиксации собираемых данных существует символическая фиксация внешних действий и так называемый *алгоритмический*, или *операционно-структурный* метод описания трудового процесса, заимствованный из кибернетики [53, 231]. Алгоритмический способ фиксации трудового процесса применяется после пооперационного описания деятельности и только в том случае, когда порядок выполнения точно определен и регламентирован. Выделенные при пооперационном описании последовательно исполняемые операции (операторы) и условия их выполнения (логические условия) изображаются в той последовательности, в которой они протекают, отражая в компактной форме типичный алгоритм исследуемой профессиональной деятельности [111, 231, 265].

Применение алгоритмического способа фиксации трудового процесса позволяет установить частоту повторения операторов и логических условий; выделить логические условия, затрудняющие нормальное течение трудовой деятельности человека; выделить возможные варианты решения профессиональных задач, осуществить сравнительный анализ индивидуальных способов работы; прогнозировать наиболее оптимальный алгоритм работы и автоматизацию некоторых трудовых процессов, а также строить учебно-тренировочный материал и др.

Таким образом, непосредственное наблюдение позволяет описывать, как протекает деятельность профессионала на основе пооперационного анализа процесса труда, способов и приемов исполнения операций; индивидуальной и общей организации рабочих мест; оперативных сенсорных и моторных зон деятельности; помех и сбоев, возникающих в процессе работы; сложных, критических мо-

ментов работы; поведения работников в процессе деятельности в типичных и усложненных условиях; взаимоотношений с другими работниками при выполнении работы.

Опосредованное наблюдение проводится по схемам-таблицам, составленным по данным, зафиксированным путем непосредственного наблюдения. Регистрируются те элементы трудового процесса, которые должны характеризоваться качественно и количественно. К ним относятся следующие элементы: операции, длительность выполнения которых определяется посредством пооперационного хронометража; планирование работы, определяемое путем «фотографии рабочего дня», в которой фиксируется время, распределяемое самим работником, и время, затрачиваемое на устранение технологических и технических помех; оперативная сенсорная и моторная нагрузка, определяемая регистрацией зрительных и кинестетических фиксаций и движений, которые выполняются в определенный, выделенный для регистрации отрезок времени; помехи и ошибки, периодичность их возникновения и длительность устранения; критические и наиболее сложные моменты работы, периодичность и длительность их протекания.

При опосредованном наблюдении в зависимости от целей наблюдения и условий его осуществления можно использовать различные регистрационные методики. Много методик разработано для регистрации различных характеристик трудовых действий и операций. Так, хронометраж временей выполнения действий позволяет определить длительность, скорость и ритмичность их исполнения [21, 98, 109, 133, 134, 231]. Циклография [31], киносъемка и видеосъемка с последующим анализом кадров [19, 98, 167] позволяют зафиксировать траекторию, амплитуду и скорость трудовых действий, их ритм и силу. Методы регистрации кинематических трудовых действий (механические и электромеханические) позволяют определить их пространственные координаты, скорость, ускорения, усилие, прикладываемые к инструментам при исполнении

действий и их отклонения от заданной траектории [57, 78, 87, 98, 234, 238, 256, 279].

Метод изучения трудовых задач. Задача в данном случае рассматривается как отдельная единица работы, включенная в деятельность и выполняемая субъектом труда, которую мы можем изучать как самостоятельную деятельность. С одной — объективной — стороны, она характеризуется нормативно обозначенной системой правил, инструкций, требований, условий, которые должны быть осознаны субъектом труда как ориентировочная основа деятельности. С другой — субъективной — она отражает определенную направленность субъекта труда, активизирует его способности, профессиональные знания, умения и навыки для достижения успеха в решении поставленной задачи [107, 114, 176, 262].

Этот метод может быть применен для изучения индивидуальных стратегий исполнения мыслительных, перцептивных, мнемических, сенсомоторных, коммуникативно-информационных и других задач. Кроме того, его можно использовать для сбора информации о причинах ошибок, аварий, травм, брака и других нарушений, отрицательно влияющих как на результат деятельности, так и на субъекта труда. Его применение обусловлено часто повторяющимися «типовыми срывами» при выполнении профессиональных действий определенной группой работников или одним работником.

Применение метода изучения трудовых задач возможно на основе эмпирических данных, собранных методами: изучения документации, нормирующей решение конкретной задачи, актов происшествий, опроса работающих и просьбой «думать вслух», а также экспертов; и наблюдения за процессом исполнения задачи.

Метод изучения продуктов деятельности применяется в тех случаях, когда невозможно или осложнено наблюдение за процессом исполнения профессиональной деятельности (разработчики, конструкторы, операторы, архитекторы, менеджеры и другие специалисты). Продукты

труда могут быть не только вещественными, но и информационными (журналисты), и формирующими (педагоги, воспитатели), и законотворческими (юристы) [114, 153].

Этот метод позволяет по результатам труда определить качество выполненной работы посредством сопоставления продукта труда и нормативных требований, предъявляемых к его изготовлению. В результате такого сопоставления выясняется не только эффективность деятельности субъекта труда, но и некоторые причины — объективные и субъективные, снижающие ее.

Этот метод может быть также использован в тех случаях, когда требуется дополнительная информация о деятельности субъекта труда к данным, полученным методами наблюдения, опроса, эксперимента, изучения документации в целях постановки вопросов, требующих решения конкретных практических задач.

Трудовой метод применяется при изучении таких профессий, которые не требуют длительной теоретической и практической подготовки и не являются особо опасными. Он включает одновременно элементы сбора и элементы анализа информации о конкретной профессиональной деятельности [114, 128, 152, 158].

Сущность этого метода заключается в том, что психолог, изучая профессиональную деятельность непосредственно на конкретном рабочем месте, совмещает в одном лице и исследователя, и исполнителя, осуществляя самонаблюдение, которому предшествует изучение технической, технологической или какой-либо другой нормативной документации и наблюдение за исполнением трудового процесса профессионалом. Эти данные служат психологу основанием для построения протоколов самонаблюдения. При самостоятельном освоении деятельности или участия в исполнении основных элементов или задач трудового процесса удается выявить специфические сложности формирования профессиональных навыков и осуществления деятельности; неоптимальные приемы работы и организации обучения; нерациональную организа-

цию труда. Кроме того, трудовой метод изучения профессии позволяет составлять психограмму профессии, т.е. выделять профессионально важные личностные, психологические и психофизиологические качества субъекта труда.

Биографические методы воссоединяют в себе методы опроса и изучения документации о субъекте труда, а также элементы метода непосредственного наблюдения. Они обеспечивают изучение условий формирования профессионала, его познавательную активность, мотивационную направленность, коммуникативные способности, эмоционально-волевую готовность к преодолению критических событий и причин, усложняющих адаптацию субъекта труда. Информация, собранная данными методами, является достаточно прогностичной [73, 114, 152, 243].

Для профессиографического исследования наиболее удобны в применении методы анамнеза и каузометрии.

Метод анамнеза позволяет собрать информацию о динамике развития конкретного человека как субъекта труда. Он включает приемы метода опроса (в форме беседы) и изучения разнообразной документации: личного дела, диплома, аттестата, удостоверения, справок, медицинской карты и др. Также выясняется, какую литературу любит читать человек, чем интересуется; изучается его мотивационная направленность. Высказывания человека о событиях своего прошлого трактуются как «субъективный анамнез», а информация, собранная на основе высказываний о нем других лиц, в сочетании с документальной информацией называется «объективным анамнезом» [152]. Метод анамнеза позволяет узнать историю конкретного человека как субъекта труда, выяснить условия формирования личности профессионала, понять его мотивы и их устойчивость, сделать ретроспективный анализ ситуации выбора профессии, определить причины, усложняющие его адаптацию в профессиональной среде. Кроме этого — строить прогнозы развития личности, изучать пути формирования мастерства, способы преодоления сложных моментов и др.

Метод каузометрии — метод исследования субъективной картины жизненного пути и психологического времени жизни личности [73]. Каузометрия проводится в форме интервью, которое включает следующие процедуры: биографическую разминку; составление перечня значимых событий; их датировку; анализ причин, породивших событие; обозначение сфер принадлежности событий и целевой анализ.

Основной принцип применения данного метода заключается в том, что выделенный список жизненных событий оценивается человеком по набору следующих критериев: частоты, степени или веса жизненных изменений, желательности, аффективности значений и временных характеристик. Используются и дополнительные процедуры: оценка эмоциональной привлекательности событий, их удаленность в прошлое и будущее, значимость «для себя» и для других людей, локализация личного временного центра. Результаты интервью изображаются в виде каузограммы — графика событий и межсобытийных связей, которые дают наглядное представление о мотивационном статусе событий, их локализации в календарном и психологическом времени, стартовой или финишной роли в жизни опрашиваемого, о структуре взаимосвязей событий друг с другом.

Этот метод позволяет определить критические точки профессионального становления, время их наступления, способы преодоления неблагоприятных событий, профессиональных инцидентов.

Метод изучения ошибок направлен на определение причин отклонения от нормального протекания трудового процесса. Этот метод применяется при наличии дополнительной информации, полученной из специальной нормативной документации, документации по браку или дефектам в работе, а также информации, полученной посредством наблюдения и опроса. Изучение ошибок дает возможность проводить их классификацию и устанавливать причины их возникновения, которые могут быть

обусловлены различными факторами: плохой профессиональной подготовкой; нечеткостью инструкции по работе; неисправностью оборудования; отрицательным влиянием окружающей среды на функциональное состояние работника; несвоевременной оценкой правильности действий; напряженностью работы; безответственностью работника и т.д. [128, 160, 261].

Кроме того, изучение ошибок позволяет выделить сложные критические и напряженные ситуации процесса труда, в которых более четко проявляются нарушения в протекании когнитивных, перцептивных, сенсомоторных, эмоционально-волевых и других процессах.

Метод эксперимента. Этот метод необходим для подтверждения или опровержения гипотезы, возникшей на основе изучения профессиональной деятельности, о факторах, положительно или отрицательно влияющих на ее протекание [49, 58, 128]. В зависимости от особенностей деятельности и условий ее организации эксперимент может проводиться в естественных условиях — это «производственный эксперимент», или в лабораторных — «моделируемый эксперимент» [90, 128, 134, 158].

В производственном эксперименте какой-либо фактор реальных условий работы изменяется на гипотетически критический или оптимальный. Так, например, при изучении влияния скорости работы станка на работоспособность намотчиц катушек трансформаторов экспериментальное снижение скорости в естественных условиях (во время обычной работы) на 18–20% вызвало повышение производительности труда на 7–10% [128, с. 163–166].

Моделируемый эксперимент, например, позволяет проверить выделенные в процессе психологического исследования психические функции и их свойства, актуализируемые деятельностью, и установить характер их формирования и функционирования посредством использования методик исследования различных психических и психофизиологических функций, модифицированных соответственно исследуемой профессиональной деятельнос-

ти: колец Лондолта, корректурных таблиц, методики тремора, КГР, КЧСМ и др. Также важно использование *метода дополнительных задач*. Его сущность заключается во введении в естественное протекание деятельности дискретной сенсорной информации, на которую человек должен реагировать. Одним из главных условий успешного проведения такого эксперимента является формирование адекватной мотивации к исполнению дополнительных задач у работника [90].

Таким образом, метод эксперимента включает целую группу различных методов и приемов: непрерывное наблюдение, выборочное наблюдение, методы регистрации трудовых действий и операций, метод дополнительных задач, методики исследования различных психических и психофизиологических функций.

Организация экспериментального исследования должна отвечать условию сохранения однородности в выборе испытуемых по возрасту, социальному положению, состоянию здоровья, профессиональной подготовке, стажу работы и успешности в труде, а также условиям работы.

Методы обработки эмпирических данных. Настоящая группа методов позволяет осуществить качественный и количественный анализ информации о деятельности субъекта труда, собранный посредством эмпирических методов [71, 79, 102, 128, 137, 231, 272].

Метод экспертной оценки представляет собой опрос группы квалифицированных специалистов исследуемой профессиональной деятельности. Он используется при анализе необходимой информации о специфических особенностях профессии и наиболее типичных случаях, осложняющих деятельность человека, а также разнообразных допустимых и недопустимых вариантах их преодоления и стратегиях поведения специалистов. Кроме этого данный метод позволяет получить сведения о профессионально важных качествах субъекта труда (личностных, психологических и психофизиологических), обеспечиваю-

щих успешность выполнения деятельности, и о необходимом уровне их сформированности [114, 130, 199, 262].

Метод сравнительного анализа. В зависимости от цели профессиографирования осуществляется сравнительный качественный анализ конкретной эмпирической информации для определения причин, осложняющих деятельность субъекта труда или для установления условий (внешних и внутренних), обеспечивающих наибольшую эффективность труда, успешность освоения профессии, удовлетворенность трудом и др. Так, например, для изучения причин, осложняющих адаптацию человека в профессиональной среде, необходимо осуществить сравнительный анализ разнообразной информации, собранной разными методами: а) методом изучения документации об организации трудового поста и требований, предъявляемых к исполнению работы; б) методом опроса о причинах неудовлетворенности трудом или о сложностях, возникающих на работе; в) методом каузометрии для определения готовности субъекта труда к преодолению событий, ставших для него кризисными в профессиональной деятельности; г) методом наблюдения о характере и особенностях протекания деятельности и саморегуляции состояния [128].

Классификация и типологизация собранной эмпирической информации о деятельности субъекта труда. Так же, как и в случае сравнительного анализа эмпирической информации, эта процедура качественного анализа обусловлена целью или практической задачей профессиографирования. Так, например, для составления психологической характеристики способов и приемов исполнения технологических или нормативно заданных операций необходимо на основе пооперационного анализа их исполнения и анализа соответствующей документации о трудовом процессе сгруппировать операции по их назначению и способам исполнения на ориентировочно-познавательные, подготовительные, исполнительные и контрольные [128, с. 90–96; 141–147].

Так же, например, для определения основных причин аварий, брака, ошибок и других аномальных явлений в профессиональной деятельности субъекта труда необходимо их рассмотреть с качественной и количественной сторон и определить, что или кто является основной причиной их возникновения. В связи с этим осуществляется классификация этих причин на внешние (объективные), обусловленные внешними техническими или организационными причинами, и внутренние (субъектные), возникающие по вине человека [128, с. 157–166; 160; 262].

На основе данных наблюдения за процессом исполнения одной и той же профессиональной деятельности разными субъектами труда можно выделять типологию индивидуальных стратегий профессионального поведения.

Статистический и графический методы анализа используются с целью получить количественную информацию о закономерностях и динамике протекания профессиональной деятельности [79, 87, 160, 199, 265, 272].

Статистический анализ позволяет выделять не только количественные изменения в деятельности, но и их динамику в течение рабочего дня, и особенно на отдельных временных отрезках работы, по средним арифметическим показателям, по среднему квадратичному отклонению, средним ошибкам и ранговым корреляциям, посредством факторного анализа и др.

Графический анализ дает возможность визуально определить те изменения, которые свойственны характеру исполнения исследуемой деятельности и процессам, актуализируемым в ней (когнитивным, перцептивным, сенсорным, коммуникативным, эмоционально-волевым и др.). Например, по вариативности показателей времени исполнения действий или операций, сопровождающихся эмоциональными, речевыми или моторными проявлениями [102].

В частности, для определения характера динамики работоспособности широко используются графики, а для сравнительного анализа характеристик функциональной

структуры деятельности — диаграммы; возможны и другие формы графического изображения [128, 160; 231, 235].

Интерпретационные методы. В профессиографии данные методы применяются для толкования или разъяснения нормативно представленных в документации и исполняемых субъектом труда задач, функций, действий и операций с точки зрения их психологического и психофизиологического обеспечения [114, 130, 152, 197, 275]. Важно раскрыть хотя бы на внешнем уровне именно те личностные качества, психологические способности и психофизиологические возможности, которые должны актуализироваться в конкретной деятельности субъекта труда для успешного ее исполнения. Следовательно, именно эти качества являются критериями профессиональной диагностики, характеристиками, требующими развития, формирования, а в случае необходимости — и коррекции, компенсации и др.

Можно выделить следующие типы интерпретационного анализа, используемые в соответствии с задачами исследования: структурно-системный; функционально-структурный и операционально-структурный [130].

Структурно-системный анализ (операторно-психологический) осуществляется на основе сравнительного качественного анализа нормативной документации о трудовом процессе и пооперационного анализа его исполнения с выделением трудовых функций, задач, действий и правил их выполнения. Данный вид анализа позволяет выделить логическую структуру профессиональной деятельности (морфологию ее строения) с точки зрения объективной и психологической напряженности и профессиональной значимости. На основе деятельностного и субъектного подходов осуществляется *психологическая интерпретация операционально-технологической структуры* труда. В результате создается *гипотетическая операторная модель* конкретной профессиональной деятельности. Одна часть этой модели представлена операционально-технологичес-

кой структурой (трудовые задачи, действия, нормативные правила их исполнения), а другая — психологической характеристикой этой структуры (цели деятельности субъекта труда, психологические действия и психические процессы, актуализируемые в деятельности, а также профессионально важные качества, обеспечивающие их протекание) [130, с. 50–56].

Функционально-структурный анализ. Особенностью функционально-структурного анализа является то, что он направлен на психологическую интерпретацию индивидуальных, когнитивных и операторных особенностей и эмоционально-волевых процессов, проявляющихся у субъекта труда в реальной профессиональной деятельности. Этот анализ осуществляется на основе структурно-системного анализа, который обеспечивает организацию регламентированного (по заготовленной схеме) наблюдения за процессами планирования, исполнения, контроля, саморегуляции и коррекции деятельности (мыслительной, коммуникативной, мнемической, сенсомоторной или перцептивной) в зависимости от специфики профессии. Это позволяет выявить индивидуальные способы профессиональной, социально-психологической и психофизиологической адаптации специалиста, его работоспособность в процессе исполнения работы. Кроме этого, данный вид анализа основывается и на результатах опроса, осуществляемого во время наблюдения за деятельностью специалиста, и беседы с ним, позволяющей понять направленность его мотивов, «образ мира», ценностные ориентации и др. В результате функционально-структурного анализа могут быть выявлены (в зависимости от поставленной задачи) стратегии деятельности, специфика нарушений саморегуляции в деятельности, адекватность потребностно-мотивационной сферы специфике деятельности, профессиональные деструкции и деформации субъекта труда.

Возможен и *операционально-структурный* тип интерпретационного анализа. Он позволяет на основе поопера-

ционного изучения технологических операций выделять профессионально важные качества (психологические и психофизиологические), обеспечивающие исполнение конкретной операции, например скорость реакции, концентрацию внимания, остроту зрения, кинестетические ощущения, наглядно-действенное мышление и т.п. Данный вид анализа наиболее эффективен для изучения сборочных видов труда, чаще всего исполняемых ручными и механическими инструментами [128, с. 93–96; 219].

Представленная схема комплекса методов позволяет при профессиографическом исследовании планировать последовательность их применения; осуществлять выбор методов изучения объекта труда и субъекта труда, выделять методы анализа эмпирических данных и определять виды психологической интерпретации эмпирических данных, что обеспечивает надежность и экономичность проведения психологического изучения профессиональной деятельности как системного объекта, а человека как субъекта труда.

Вопросы к обсуждению

1. Какие методы обеспечивают организацию научного исследования?
2. Почему в ориентировочной схеме методов задана последовательность их применения?
3. При профессиографировании нужно применять все методы сбора эмпирической информации?
4. Какие ограничения необходимо учитывать при использовании метода опроса?
5. В чем заключается особенность применения метода наблюдения в профессиографии?
6. В каких случаях применяется метод экспертной оценки?
7. Когда в профессиографии применяется метод эксперимента и каковы его функции?
8. Для каких целей применяются биографические методы?
9. Какие методы сбора эмпирической информации чаще применяются в начале профессиографирования?

10. В каких случаях при сборе эмпирической информации о профессиональной деятельности применяются «специфические методы»? Назовите их.
11. Что позволяет определять интерпретационные методы, применяемые в профессиографии?
12. В каких случаях полезно проводить операционально-технологический анализ профессиональной деятельности?
13. На каких уровнях системного анализа проводится системно-структурный анализ профессиональной деятельности?
14. Для чего применяется в профессиографии метод моделирования?
15. Какую информацию о профессиональной деятельности субъекта труда позволяет получить функционально-структурный анализ?

4.4. Дифференцированное профессиографирование — стратегия психологического изучения профессиональной деятельности

Профессиографирование должно осуществляться на основе принципа целенаправленного изучения профессиональной деятельности, сформулированного еще отечественными психотехниками, как основного принципа решения разнообразных практических задач (профконсультации, профотбора, профобучения и др.). Суть этого принципа заключается в том, что психологическое обеспечение решения любой практической задачи требует *специфической организации профессиографического исследования*, т.е. использования разных программ, схем и методов в каждом конкретном случае; глубины, детальности и широты изучения разных характеристик как трудового поста, так и субъекта труда.

Дифференцированное профессиографирование, осуществляемое с позиций системного субъектно-деятельностного подхода, *определяет стратегию организации психологического изучения профессиональной деятельности* в разнооб-

разных областях практического и научно-методического направлений: формирования, развития, оценки и прогнозирования профессиональной успешности субъекта труда; регуляции функциональных состояний; коррекции поведения; реабилитации инвалидов; рационализации обучения и труда, его проектирования, а также совершенствования человека как субъекта труда.

Примером дифференцированного профессиографирования может служить профессиографическое обеспечение процесса формирования профессионала, протекающее в несколько этапов: информационно-консультационного, профессионально-учебного, профессионально-консультационного, адаптационного и др. В связи с тем, что формирование профессионала — сложный многоуровневый динамический процесс, он требует многопланового профессиографического обеспечения. Так, при применении ориентировочной схемы системного профессиографирования (рис. 1) для этой цели наряду с изучением производственно-технических и организационных характеристик структуры трудового процесса, обеспечивающих интерпретацию психологических и психофизиологических аспектов профессиональной деятельности, необходима информация о ее историческом, социально-экономическом и социотехническом развитии. Это важно для информационного обеспечения как человека, выбирающего профессию, так и для субъекта труда, осваивающего ее.

Информационно-консультационный этап — этап выбора профессии и профессионального самоопределения. Для проведения данного этапа профконсультанту, с одной стороны, необходимы как научные знания о человеке, так и знание индивидуальных характеристик людей, выбирающих профессию, а с другой — профессиографические характеристики основных групп профессий. Эти характеристики должны быть трех типов: первичная информационная профессиограмма — для обеспечения самостоятельной ориентации школьников в профессиях; информационно-консультационная — для консультанта,

проводящего индивидуальную ориентацию и консультацию для впервые выбирающих профессию или сменяющих ее; консультационно-диагностическая профессиограмма, включающая перечень тех профессионально важных качеств, актуализация которых необходима для успешного освоения профессии. Консультационно-диагностическая профессиограмма является основой подбора, адаптации или разработки диагностических методик для оценки тенденций успешного освоения выбранной профессии.

Профессионально-учебный этап обеспечивается прогностическо-формирующей профессиограммой, в которой описаны те технологические операции, задачи, функции, способы и приемы их исполнения, которые с большим трудом осваиваются человеком и от которых в наибольшей степени зависит успешность выполнения работы. Также в данной профессиограмме выделяются личностные характеристики, конкретные психологические процессы и психофизиологические функции, актуализируемые в данной профессиональной деятельности. Они же могут служить основанием для подбора и разработки диагностических методов оценки успешности обучения.

Адаптационный этап — это этап реализации личностных интересов и приобретенных знаний, умений и навыков в избранной профессиональной деятельности, а также приспособление субъекта труда к организационным, физическим и социально-психологическим условиям. Оценка успешности его протекания может осуществляться на основе диагностической профессиограммы.

Дифференцированное профессиографирование может применяться и для решения других практических задач: формирования профессионального мастерства и обеспечения социально-психологической адаптации; снижения профессиональной утомляемости и повышения безопасности труда; рационального распределения и управления кадрами; рациональной организации труда и управления трудовыми процессами.

В связи с разнообразием задач, постоянно возникающих в мире профессионального труда, появилась необходимость в типологизации дифференцированного профессиографирования, так как была выявлена конкретная специфика при его применении (128, 130) для решения производственных, методических, профориентационных и формирующих задач.

К группе *дифференцированного профессиографирования производственного направления* относятся ориентировочно-диагностический, конструктивный, прогностический и диагностический типы.

Ориентировочно-диагностическое профессиографирование проводится в тех случаях, когда не ясны причины низкой производительности труда, брака продукции, травматизма, аварийности, конфликтов в коллективе, текучести кадров и др. Этот тип профессиографирования обеспечивает стратегию поиска и выявления причин, осложняющих деятельность человека и снижающих экономическую эффективность его труда. Он является ориентировочно-поисковым, позволяющим психологу осуществить экспертную оценку основных причин, нарушающих соответствие человека и профессии и дать предварительные рекомендации, направленные на устранение выявленных фактов.

Конструктивное профессиографирование направлено на обеспечение проверки рекомендаций, разработанных на основе ориентировочно-диагностического профессиографирования.

Данный тип профессиографирования обеспечивает стратегию разработки и апробации конкретных конструктивных рекомендаций для коррекции внешних (объектных) и внутренних (субъектных) факторов, отрицательно влияющих на человека, а следовательно, и на экономическую эффективность его труда. Специфической особенностью данного типа профессиографирования является то, что основное внимание направлено на изменения (позитивные и негативные), происходящие в исполнительной и когни-

тивно-эмоционально-волевой структурах деятельности субъекта труда. Этот тип профессиографирования обеспечивает организацию экспериментальной проверки рекомендаций, направленных на коррекцию отрицательных внешних воздействий на субъекта труда или на коррекцию его функционального и душевного состояния.

Прогностическое профессиографирование востребовано в тех случаях, когда непосредственное изучение профессиональной деятельности или ситуации недоступно, и психологу приходится аналитически, на основе документации и экспертных характеристик составлять мысленно «картину» возможных причин нарушения надежности, безопасности функционирования сложных технических систем. Тогда на основе психологического анализа данной деятельности приходится прогнозировать и рекомендовать профилактические мероприятия, направленные на повышение надежности, безопасности функционирования таких систем и успешности в освоении и исполнении профессиональной деятельности.

Диагностическое профессиографирование обеспечивает стратегию организации изучения изменений, функционального состояния, способов адаптации и саморегуляции, изменений, происходящих в когнитивной, сенсорной, моторной и других сферах, происходящих в процессе исполнения деятельности субъектом труда. Данный тип профессиографирования обеспечивает также организацию процесса профессиональной психодиагностики в целях оценки как уровня сформированности профессионала, так и оценки тенденций успешности освоения профессии.

Методическое профессиографирование обеспечивает разработку, адаптацию или подбор методов для изучения профессионально важных качеств субъекта конкретного труда, методов анализа психологической структуры профессиональной деятельности, методов прогностической диагностики тенденций освоения профессии. Этот тип профессиографирования также обеспечивает и разработку методов оценки уровня сформированности профессиона-

ла, его функциональных возможностей, мотивационной направленности и эмоционально-волевой регуляции.

Формирующее профессиографирование — это новое направление применения дифференцированного профессиографирования, позволяющее человеку осмыслить свою актуальную и перспективную готовность к будущей профессиональной деятельности. Оно обеспечивает стратегию интроспективного изучения собственной, мотивационно направленной учебно-профессиональной деятельности (в рассматривавшемся случае) для переосмысления и осознания ее психологической сущности и своей профессиональной готовности. Что позволяет студенту, завершающему профессиональное обучение, создать ориентировочный образ будущего профессионала.

Представленную автором технологию психологического системного субъектно-деятельностного профессиографирования нельзя считать завершенной, так как она обеспечивает только ориентацию в сложных многопризнаковых разноуровневых взаимосвязях, характерных структуре любой профессиональной деятельности. Также данная технология является условием для построения стратегии исследования профессиональной деятельности при решении производственных, методических, профориентационных и формирующих задач.

В целом дифференцированное профессиографирование ориентирует психолога на целенаправленный отбор эмпирических данных о субъекте труда и об объекте труда и уровне изучения их взаимосвязей, требующих детального исследования соответственно цели, условий его проведения и требуемых результатов, а также профессиональных возможностей самого психолога, выполняющего эту работу.

Вопросы к обсуждению

1. Почему дифференцированное профессиографирование можно рассматривать как стратегию психологического изучения профессиональной деятельности?

2. Какие виды профессиографирования обеспечивают решение производственных задач?
3. Какие виды профессиографирования обеспечивают решение профориентационных задач?
4. Для каких целей применяется ориентировочно-диагностическое профессиографирование?
5. Для каких целей проводится диагностическое профессиографирование?
6. Решение каких вопросов обеспечивает конструктивное и прогностическое профессиографирование?
7. Для каких целей применяется формирующее профессиографирование?

Психологическое изучение профессиональной деятельности в производственных целях

В данной главе будут представлены примеры дифференцированного профессиографирования как средства, обеспечивающего организацию и решение различных практических задач.

5.1. Ориентировочно-диагностическое профессиографирование

Необходимость в ориентировочно-диагностическом профессиографировании возникла в связи с тем, что очень часто заказчик работы, обращаясь к психологу, не может точно обозначить причины, нарушающие эффективность труда работающих, с одной стороны. С другой — психологу тоже трудно «на ходу» сориентироваться в причинах, нарушающих нормальное протекание профессиональной деятельности или субъекта труда, или коллектива. Эти причины могут быть объективными, заложенными в структуре организации труда, а могут быть обусловлены и самим субъектом труда: его уровнем профессионализма, функциональным состоянием, мотивацией, взаимоотношениями др. Поэтому требуется детальное изучение как взаимосвязей в организационной структуре профессии, так и тех взаимосвязей, которые обуславливают характер взаимодействия человека с предметом, средствами и профессиональной средой, включающей и социально-психологическое взаимодействие.

Целью ориентировочно-диагностического профиографирования является определение и оценка основных причин нарушения взаимосответствия человека и профессии в процессе профессиональной деятельности и снижения ее экономической эффективности, а также постановка практической задачи для устранения негативных явлений.

В данном случае профиографирование осуществляется по ориентировочной схеме системного профиографирования (рис. 1) в следующей последовательности. Сначала изучаются характеристики трудового поста: взаимосвязи между компонентами структуры трудового поста, компонентами операционально-технологической структуры труда и характеристиками продукта труда (выборочно или полностью). Рассматривается также соответствие профессиональной среды операционально-технологической структуре труда и требованиям к качеству результата. Эта информация позволяет организовать исследование профессионально-когнитивно-мотивационной структуры субъекта труда, образно-когнитивно-операторной и исполнительной структур его деятельности, а также особенностей его эмоционально-волевой регуляции и саморегуляции.

Если есть предположение о причинах, нарушающих успешное протекание деятельности субъекта труда, но их требуется уточнить, тогда по ориентировочной схеме профиографирования осуществляется выбор характеристик объекта и субъекта труда для их целенаправленного изучения. Таким примером может быть психологическое изучение деятельности сборщиц утюгов [128, 133], проведенное на московском электротехническом заводе им. В.В. Куйбышева. Необходимость в проведении данного исследования возникла в связи с тем, что введение в производство новой техники (конвейера) и перевод сборочных работ на поточно-конвейерный способ производства не принес производству ожидаемого запланированного экономического эффекта. Поэтому возник вопрос о причинах, обусловивших такое явление и способах их преодоления.

В связи с тем, что данная проблема возникла из-за технических инноваций, повлекших за собой технологические изменения, профиографическое исследование охватило только определенные характеристики объекта и субъекта труда. В структуре трудового поста рассматривались характеристики предмета, задачи, средства и трудовые функции субъекта труда. В структуре производственной среды изучались социально-психологический микроклимат (работа в бригаде), предметная среда и правила распорядка. Детально изучались операционально-технологическая структура труда и характеристики результата труда.

В структуре субъекта труда рассматривались психологические действия и операции и их характеристики, на основе которых выделялись профессионально важные качества, актуализируемые в процессе работы.

Профиографирование осуществлялось следующими методами: 1) сбор эмпирических данных (изучение документации, наблюдение выборочное, непосредственное и опосредованное (хронометраж); метод опроса в форме беседы; трудовой метод; метод изучения ошибок; метод эксперимента (производственного); 2) методы обработки эмпирических данных (метод сравнительного анализа); методы графического и статистического анализа; 3) интерпретационные методы (операционально-структурный анализ).

Итак, изучение деятельности бригады сборщиц утюгов цеха ширпотреба электротехнического завода им. В.В. Куйбышева было направлено на выявление основных причин, осложняющих их работу и снижающих экономическую эффективность внедрения технических и технологических инноваций в трудовой процесс.

Процесс сборки утюгов был разбит на четыре этапа, каждый из которых выполняла одна сборщица. Все члены бригады были взаимосвязаны нормативно, так как собирали отдельные «узлы» единого продукта (утюга). Оплата труда каждой работницы зависела от качества и

количества узлов, собранных другими сборщицами бригады. Конвейер использовался как транспортное средство для подачи заготовок к рабочему месту сборщиц и для транспортировки уже готовых изделий. Ритм конвейера был свободным.

Рабочее место каждой сборщицы было оборудовано таким образом, что все необходимые ей детали находились в зоне оптимальной досягаемости. Необходимые заготовки поступали к работнице на лотках (по три штуки на одном лотке) по конвейеру. Закончив свою операцию, сборщица ручным способом отправляла лоток на следующий этап сборки. Для передвижения лотков от сборщицы к сборщице на их рабочих столах (которые представляли собой непрерывную ленту, идущую вдоль конвейера) имелись специальные ролики. Лотки передвигались от небольшого толчка.

Изучение технологического процесса сборки утюгов проводилось с целью выявления специфических психических и психофизиологических функций, актуализируемых у работниц на каждом этапе сборки. В связи с тем, что актуализация этих функций и характер их активизации по степени напряженности были обусловлены технологическими инновациями и нормативами (количество операций и время их исполнения, размеры деталей и средства осуществления работы), они были детально изучены.

Сравнительный анализ технологических характеристик процесса поэтапной сборки утюга: размеров деталей (табл. 1), данных пооперационного исполнения деятельности на каждом этапе сборки; времени и способов исполнения основных операций, а также количество операций на разных этапах сборки и разнообразные способы их исполнения (рис. 3) позволили предположить, что напряженность труда и функциональная нагрузка сенсорной и моторной систем у всех работниц разные. В связи с этим был проведен подсчет общего количества операций, требующих использования силовых действий (работа механической отверткой, использование ручной отвертки и

плоскогубцев для силовых операций); операций, требующих особой актуализации зрительного анализатора (точностная работа с мелкими деталями), а также кинестетического анализатора (операции на ограниченном пространстве, работа с мелкими деталями, ручное привинчивание винтов). В результате было выявлено относительное количество сенсорной и моторной нагрузки, испытываемой сборщицами каждого этапа.

Таблица 1

Размеры деталей, используемых на каждом этапе сборки

Размер деталей, мм							
I этап		II этап		III этап		IV этап	
l	Ø	l	Ø	l	Ø	l	Ø
250	—	210	—	210	—	210	—
210	—	47	2,5	206	—	90	—
170	—	21	9,5	73,5	—	—	54
32	—	—	3,2	20,5	3,5	—	52
24,5	2,5	—	—	7	2,5	33	—
21,5	2,5	—	—	6,2	4	7	2,5

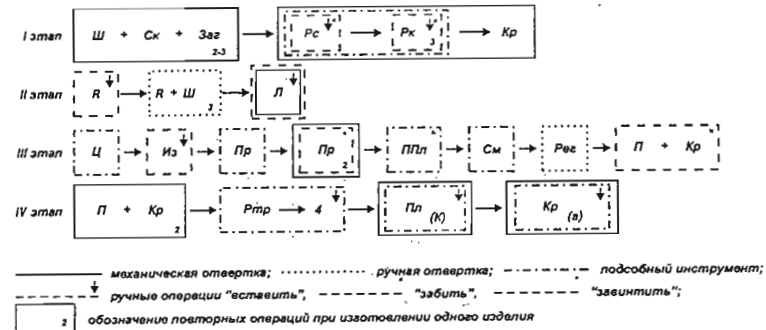


Рис. 3. Способы поэтапного исполнения основных операций сборки утюга

Проведенный пооперационно-технологический психографический анализ деятельности каждой сборщицы бригады позволил составить психогаммы каждого этапа сборки утюгов и установить разницу в психологической и психофизиологической нагрузке, испытываемой работницами.

Так, на рис. 4 показано, что на I и IV этапах работы затрачиваются значительные мышечные усилия по сравнению со II и III этапами сборки. На II и III этапах большую нагрузку испытывают зрительный и кинестетический анализаторы. Причем видно, что нагрузка на зрительный анализатор на II этапе самая большая, тогда как на I этапе сборки основная нагрузка падает на мускульный аппарат. И только на IV этапе наблюдается более равномерное распределение нагрузки на мускульный аппарат и на сенсорные анализаторы.

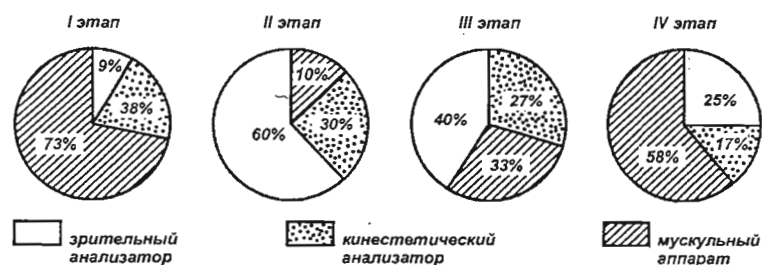


Рис. 4. Сенсомоторная нагрузка, испытываемая работницами на различных этапах сборки.

Наряду с указанными характеристиками была определена степень сложности операций, выявленная на основе учета требований к точности их исполнения, и психофизиологические функции, актуализируемые при этом. Выделены четыре типа операций:

- I тип — простые силовые операции (вставка детали в станок, не требующее особой точности), пользование механической отверткой, «подбивка» некачественных деталей, соединение крупных деталей;
- II тип — точностные силовые операции (установка штифта, пользование механической отверткой с достаточно высокой точностью, вставка стекла и контактов);

- III тип — простые сенсомоторные операции (вставка сопротивления, цементирование и укладка изоляции, вставка ручки терморегулятора, окончательное укрепление терморегулятора);
- IV тип — точностные сенсомоторные операции (наживление шнура, сборка шнура со скобой, вставка пластины с лампочкой, регулировка терморегулятора).

Таким образом, из всех перечисленных факторов видно, что функциональная нагрузка, которую испытывают сборщицы в процессе деятельности, распределена неравномерно и нерационально. Одни этапы работы (I и IV) связаны с актуализацией преимущественно моторных функций, и на них преобладают простые силовые и сенсомоторные операции. Другие этапы (II и III) создают значительную нагрузку и на сенсорные функции, актуализируемые при выполнении точностных силовых и сенсомоторных операций. Особенно напряженно протекает исполнение III этапа, что отражается на результатах труда сборщиц, выполняющих работу на данном этапе. Так, одну из последних операций через каждые два лотка за них выполняли сборщицы с IV этапа, иначе образовывался «завал» необработанных лотков, которые поступали со II этапа сборки.

Полученные данные и результаты опроса о самочувствии работниц в процессе деятельности позволили предположить, что существующая организация распределения операций между сборщицами бригады должна отрицательно влиять на их функциональное состояние и работоспособность.

Итак, в результате ориентировочно-диагностического профессиографирования было установлено, что причиной, снижающей экономическую эффективность внедрения новой техники и осложняющей деятельность сборщиц, является нерациональное, с психологической точки зрения, нормирование и распределение труда в бригаде. В резуль-

тате нарушается ритмичность собираемых узлов изделия, возникает неравномерность загрузки сборщиц, подчас приводящая к конфликтам.

Вопросы к обсуждению

1. Почему данный тип профессиографирования называется ориентировочно-диагностическим?
2. В каких случаях применяется ориентировочно-диагностическое профессиографирование?
3. С каких характеристик ориентировочной схемы системного профессиографирования начинается профессиографирование данного типа?
4. На основании каких технологических характеристик сборки утюга была определена психофизиологическая нагрузка, испытываемая разными сборщицами бригады?
5. Каким образом были выявлены причины, снижающие эффективность труда сборщиц?

Задача. Показать по ориентировочной схеме системного профессиографирования планирование проведенного исследования.

5.2. Конструктивное профессиографирование

Данный тип профессиографирования необходимо применять в тех случаях, когда установлен ориентировочный диагноз причин, нарушающих нормальное эффективное исполнение профессиональной деятельности субъектом труда и требуется конструктивное решение для преодоления негативных факторов труда. Как правило, этот тип профессиографирования строится на основе проведенного ранее ориентировочно-диагностического профессиографирования, где были уже изучены субъектно-объектные взаимосвязи и характер их влияния на профессиональную

деятельность. В связи с этим основной акцент при выборе из ориентировочной схемы системного профессиографирования (рис. 1) характеристик, требующих изучения, ставится на критериях изучения образно-когнитивно-операторной, исполнительной и когнитивно-эмоционально-волевой сферах субъекта труда. Именно изменения в этих сферах выявляют надежность и эффективность рекомендаций, а также их гуманистическую и экономическую ценность.

Целью конструктивного профессиографирования является разработка и апробация в реальных условиях деятельности конструктивных рекомендаций, направленных на преодоление негативных факторов организации труда.

Примером конструктивного профессиографирования является случай с разработкой рекомендаций, позволяющих устранить отрицательное влияние на сборщиц бригады нерациональной организации нормирования и распределения их труда.

На основе данных ориентировочно-диагностического профессиографирования было сделано предположение, что наиболее адекватным средством повышения работоспособности, а соответственно — экономической эффективности их труда может быть организация чередования операций в бригаде [128].

Теоретическим обоснованием этого предположения явился феномен И.М. Сеченова «заряжение энергией нервных центров» [253], объясняющий, что работоспособность человека сохраняется на более высоком уровне именно в условиях чередования деятельности. Опираясь на это положение, В.Г. Асеев сформулировал принцип чередования производственных операций [21, с. 100] — принцип замещения и компенсации психофизиологических функций, актуализируемых в конкретной профессиональной деятельности. Это значит, что в «чередующиеся пары необходимо включать операции, выполнение которых активизирует по возможности различные мышечные

группы, нервные центры и физиологические системы организма или по крайней мере активизирует их в неодинаковой степени» [21, с. 100]. Цель такого переключения — компенсировать состояние чрезмерной интенсивности и напряженности односторонне актуализируемых в деятельности систем и органов за счет активизации адекватно реализуемых в конкретной деятельности, но находящихся в пассивном состоянии других функциональных систем организма.

Но *проведению чередования операций должно предшествовать изучение реальной динамики работоспособности* сборщиц каждого этапа в целях уточнения операций, требующих чередования, и времени его проведения.

Для изучения характера работоспособности и ее динамики в условиях поточно-конвейерного способа производства широко применяется критерий вариативности величин продолжительности рабочих операций, который используется как показатель ритмичности работы. В работах З.М. Золиной, С.А. Косилова, С.И. Крапивцевой [248] было установлено, что изменение средней длительности выполнения операций в значительной степени достоверно отражает не только динамику работоспособности, но и функциональное состояние работника.

В данной работе для оценки работоспособности сборщиц был применен критерий вариативности величин продолжительности рабочих операций. При анализе кривых работоспособности учитывалось, что особенностью кривых протекания деятельности в условиях конвейерной работы является неритмичный, циклический характер изменения их временных параметров. Учитывалась и сложность исполняемых операций по четырем типам (простые силовые, точностные силовые, простые сенсомоторные и точностные сенсомоторные операции), выделенным на основании психофизиологического анализа технологических операций. Известно, что простые операции довольно

легко достигают уровня автоматизации, так как при их выполнении быстрее закрепляются скоростные навыки. Операции, даже относительно сложные, часто не достигают автоматизации, они постоянно исполняются под напряженным сенсорным контролем в условиях концентрации внимания.

Наряду с этим были проведены анализ помех и статистический анализ работоспособности по показателям средних затрат времени (M) на изготовление одного лотка (три изделия), показателям разнообразия (σ , ν) и генеральной совокупности. Изучение проводилось на четырех бригадах в течение трех дней в каждой.

Анализ результатов пооперационного изучения динамики работоспособности сборщиц показал, что наиболее напряженными и по показателям вариативности, и по характеру кривых работоспособности являются III и IV этапы сборки.

Наряду с вышеизложенным было установлено, что наиболее типичным временем снижения работоспособности и ухудшения функционального состояния по показателям исполнения сложных операций для всех работниц является период между 9–10 и 12.30–13 ч.

Полученные результаты еще раз подтвердили необходимость введения чередования операций как средства снижения чрезмерной напряженности, особенно проявляющейся у сборщиц III и IV этапов, для улучшения их функционального состояния и повышения работоспособности и позволили наметить программу экспериментальной проверки данного мероприятия в условиях производства. Так, *на основе психофизиологического анализа операций и результатов анализа динамики работоспособности* сборщиц мы сочли целесообразным осуществлять пересадку с III на I этап и наоборот, с IV на II этап. Время пересадки в первую половину смены планировалось с 9 ч, а во вторую половину — с 12.30; длительность выполнения работы на чередуемом этапе планировалась в течение 30 мин.

Экспериментальное исследование чередования операций [128, с. 100–102]. Для эксперимента были подобраны из обследованных четырех бригад только две по следующим показателям: среднему времени исполнения однородных операций, вариативности и характеру кривых динамики работоспособности.

Проведение эксперимента по ранее разработанному плану оказалось невозможным в условиях данного производства. Допускалась пересадка работниц только с первого на второй этап и наоборот и также с третьего на четвертый этап. В сложившейся ситуации было сделано предположение о том, что пересадка на эти этапы снизит напряженность труда сборщиц и повысит работоспособность в связи с тем, что должно происходить переключение нагрузки с одних функциональных систем организма на другие (см. рис. 4).

Пересадка в каждой бригаде проводилась в течение трех дней. Первоначальные результаты пересадки показали, что выполнение совмещаемого этапа вызывало у сборщиц резкое замедление работы, по-видимому, в связи с особенностями адаптации к непривычным условиям деятельности на другом этапе сборки. Но в то же время при возврате работниц на основной этап наблюдалось сокращение затрат времени по сравнению с допересадочным периодом. Последующие результаты показали, что пересадка с I на II этап работы и наоборот положительно сказывается (по данным исполнения сложных операций) и на временных показателях, и на показателях вариантности, а также снижаются количество ошибок и число отвлечений. Так, длительность выполнения операций сократилась в среднем на 10%, а показатель вариативности снизился на 35%.

Результаты же влияния пересадки с III на IV этап и наоборот оказались менее эффективными и устойчивыми. В одном случае наблюдалось ускорение длительности исполнения только некоторых сложных операций: пятой и шестой на III этапе и первой на IV этапе сборки. По сред-

ним данным, это ускорение было не более 6%, а показатель вариативности снижался только на 12%. В других случаях наблюдалось незначительное ускорение работы (на 1–2%) или даже снижение скорости выполнения операций (на 3–5%) с возрастанием коэффициента вариативности на 10–15%.

Полученные данные при пересадке работниц с III на IV этап и наоборот еще раз подтвердили ранее сделанный вывод о повышенной сложности исполнения названных этапов по сравнению с первыми двумя и предположение о том, что оптимальнее осуществлять пересадку с этих этапов на I и II.

Итак, в результате конструктивного профессиографирования, во-первых, была выявлена возможность повысить работоспособность сборщиц. Во-вторых, было разработано корректирующее мероприятие, обеспечивающее повышение работоспособности сборщиц и повышение экономической эффективности технической инновации труда за счет регламентированной пересадки работниц на установленные экспериментальной проверкой этапы сборки.

Вопросы к обсуждению

1. Каковы цели конструктивного профессиографирования?
2. Почему при конструктивном профессиографировании не всегда нужно изучать характеристики структуры объекта труда?
3. В каких случаях можно применять конструктивное профессиографирование?
4. Какое преобразование реальной профессиональной ситуации (сборка утюга бригадой работниц) было разработано на основе конструктивного профессиографирования?

Задача. Покажите, какие характеристики ориентировочной схемы системного профессиографирования нужно изучить для формирования профессиональных навыков сборщиц.

5.3. Прогностическое профессиографирование

Этот тип профессиографирования направлен на изучение возможностей преобразования каких-либо уже известных фактов, условий, явлений, осложняющих или снижающих надежность, безопасность, успешность профессиональной деятельности.

Целью прогностического профессиографирования является разработка рекомендаций по совершенствованию либо организации или условий деятельности, либо умений, знаний или профессионально важных качеств субъекта труда.

Примером прогностического профессиографирования может служить изучение профессиональной деятельности операторов сложного технического комплекса (СТК) в целях усовершенствования программы их профессиональной подготовки [130, с. 80–86]. Эта задача была поставлена в связи с тем, что в деятельности операторов часто возникали ошибки, снижающие надежность работы всего комплекса.

Специфической особенностью данного профессиографирования явилось то, что изучать нужно было «коллективного оператора», так как успешность работы всего комплекса обуславливалась взаимодействием во времени и пространстве специалистов разного профессионального статуса и уровня профессиональной подготовки, но объединенных единой и социально значимой целью и результатом труда.

Основой организации данного исследования были теоретические и практические работы, раскрывающие особенности деятельности человека, протекающей в экстремальных условиях, и способы ее регуляции [8, 14, 22, 36, 39, 52, 91, 99, 106, 122, 138, 141, 181, 201, 207, 228, 252, 259, 304, 305]. В связи с поставленной задачей профессиографическое исследование проводилось следующим образом. Из ориентировочной схемы системного профессиографи-

рования для изучения были выделены из структуры объекта труда все компоненты социальной структуры и направленности объекта труда (обслуживаемого технического комплекса); все характеристики трудового процесса с точки зрения их взаимосвязей в процессе работы «коллективного оператора»; характеристики социально-контактной и информационной среды. Отдельно рассматривалась операционально-технологическая структура труда каждого оператора соответственно задачам, средствам и правилам ее исполнения.

Профессиографирование проводилось следующими методами: 1) сбор эмпирических данных (изучение документации и научной литературы); 2) анализ эмпирических данных (сравнительный анализ эмпирической информации); 3) интерпретационные методы (системно-структурный анализ).

Итак, цель данного прогностического исследования состояла в разработке ориентировочной гипотетической программы организации обучения операторов СТК для повышения надежности функционирования этих комплексов.

Одной из специфических психологических особенностей деятельности операторов в сложных технических системах является взаимодействие с объектом труда, опосредованное информационной моделью. Другая особенность заключается в том, что эти системы бывают детерминированными и недетерминированными (вероятностными). Детерминированные системы — это системы, работающие в рамках жесткого регламента по заранее разработанному алгоритму. Это значит, что для каждой информации, предъявляемой техническими средствами, существует готовый норматив работы и оператору нужно действовать только соответственно ему. Знание данного регламента, осознание его значимости, владение им на уровне автоматизмов позволяет оператору, включенному в такую систему «человек—машина» (СЧМ), своевременно и точно исполнять все предписания по конт-

ролю, регуляции и коррекции функционирующей системы, что в определенной мере предопределяет ее надежность [181].

В недетерминированных СЧМ информация, требующая активных действий оператора, поступает в случайном порядке и не всегда предсказуема. Поэтому, хотя и разработаны правила и нормативы деятельности в таких системах, но они включают лишь те варианты взаимодействия оператора в системе, появление которых носит вероятностный характер. В данных системах оператор объективно ставится в проблемную ситуацию. Кроме того, в недетерминированных СЧМ при автоматическом режиме оператор работает с информацией и принимает решения эпизодически, а при режиме ручного управления осуществляет поиск решений в зависимости от постоянно изменяющихся информационных характеристик во время управления обслуживаемого им объекта.

Наряду с этим, в зависимости от степени сложности функционирования такой системы, ее обслуживают один оператор или группа операторов, что обуславливает иерархичность их взаимосвязей в СЧМ. В тех случаях, когда с информационной моделью взаимодействует один оператор, СЧМ относится к моносистеме. Если взаимодействует коллектив операторов — к полисистеме. Последние подразделяются на паритетные и иерархические (многоуровневые). В паритетных СЧМ операторы распределяются на одном уровне управления. Задание, которое они выполняют, характеризуется однотипной степенью сложности и равной степенью ответственности. В иерархической СЧМ устанавливается организационная или приоритетная иерархия взаимодействия операторов не только с техническими устройствами, но и между собой. В таких системах взаимодействуют операторы, выполняющие разные роли (руководителя и исполнителя) и исполняющие разные по сложности задачи. Ошибки в их деятельности часто происходят из-за незавершенности формирования образа и целей труда, а также из-за неполноты осознания

своих функций, значимости и ответственности за выполняемую работу в сложном техническом комплексе.

Анализ технической документации СТК, обслуживаемого четырьмя операторами, показал, что он является системой, включающей детерминированные и недетерминированные подсистемы системы «человек—машина», в которых работают разные операторы: главный оператор системы оперативного слежения (оператор-наблюдатель, руководитель); руководитель системы автоматизированного воздействия (оператор-руководитель); операторы точного сопровождения (операторы-технологи); операторы модулей воздействия (операторы-манипуляторы). Главная цель функционирования СТК — обеспечение защиты технического объекта от противостоящего ему движущегося объекта, которую должна осуществлять группа данных операторов посредством решения информационных, управляющих и обслуживающих задач. Взаимодействие операторов СТК протекает в рамках социальных, социотехнических и социально-психологических взаимосвязей, но на разных уровнях. Так, у каждого оператора четко обозначены его социальные роли, которые нормативно обуславливают их социально-психологическое взаимодействие. Например, у главного оператора слежения и руководителя автоматизированного воздействия связи паритетные, а между главным оператором слежения и операторами точного сопровождения, так же как и между руководителем системы автоматизированного воздействия и операторами наведения и воздействия, — приоритетные. Социально-техническое же взаимодействие обусловлено социальными нормами (инструкциями) исполняемой каждым оператором роли и технико-технологическими нормативами (технической документацией) применения правил и средств работы в СТК. Структура каждого операторского поста предопределяет требования, предъявляемые к личностным качествам, психологическим способностям и психофизиологическим возможностям специалистов.

Сопоставление содержания деятельности операторов СТК с существующей программой их профессиональной подготовки и регламентирующими их деятельность обязанностями показало, что основное внимание сконцентрировано на предметно-операторной структуре деятельности (перцептивной, когнитивной, мнемической, коммуникативной, сенсомоторной), активизирующей только психологический, психофизиологический и предметно-рефлексивный уровни регуляции. С позиции же современного психологического знания такой активизации недостаточно, тем более для сложной коллективной деятельности операторов, протекающей в экстремальных условиях. Исполнение данной деятельности требует адекватной активизации субъектом труда осознанно регулируемых мотивационно-потребностной и эмоционально-волевой сфер. Недооценка роли сознания в организации учебного процесса как регулятора процессов общения, взаимодействия и становления субъекта труда как личности затрудняет образование таких профессиональных умений, как предвидение и прогнозирование, что в деятельности операторов не менее важно, чем операторные навыки. «Сознание в своей непосредственности есть открывающаяся субъекту картина мира, в которую включен он сам, его действия и состояния» [178, с. 125]. Поэтому обучение человека какой-либо профессии только в рамках предметно-понятийной, образной технико-технологической структуры без осознания и понимания социальных, социально-технических и социально-психологических взаимосвязей, т.е. без формирования личностно-рефлексивного уровня регуляции, не обеспечивает в достаточной мере его готовности к деятельности. Именно этот уровень регуляции отражает степень субъективной значимости исполняемой человеком работы. Он является тем скрытым «нравственно-ценностным» внутренним резервом, который интегрирует специфические способности и возможности человека, его стремления, знания и умения в процессе достижения заданного результата.

Таким образом, процесс подготовки «коллективного субъекта» операторов СТК должен обеспечивать актуализацию всех уровней регуляции деятельности субъекта труда: личностно-рефлексивного, предметно-рефлексивного, психического и психофизиологического в их взаимодействии.

Решаемые субъектом конкретные трудовые задачи должны иметь для него не только профессиональный, но и жизненный личностный смысл [178]. Тайна совершенствования психики «скрывается не в однозначной привязанности к требованиям технического задания, а в целостности психической регуляции, в ее интегральности, в многоуровневости и динамичности организации» [182, с. 40].

Для усовершенствования содержания программы профессиональной подготовки операторов СТК были составлены их профессиограммы в целях выделения специфических особенностей деятельности каждого из них, а также тех особенностей, от которых зависит их взаимодействие при обслуживании сложного технического комплекса. Ниже приводятся профессиограммы операторов двух постов, взаимодействующих на разных уровнях и исполняющих работу в различных условиях и режимах (детерминированных и недетерминированных).

Профессиограмма деятельности главного оператора СТК

Деятельность главного оператора СТК (главного оператора слежения) протекает в недетерминированных условиях с эпизодически и неожиданно возникающей информацией, требующей непрерывного анализа в разных режимах взаимодействия со средствами труда (автоматизированном, полуавтоматизированном и ручном). В его деятельности можно выделить основные функции, типичные для всех режимов работы, характеризующие обязанности данных операторов: контроль окружающей обстановки;

идентификация движущегося объекта (ДО); контроль процесса сопровождения и захвата; передача информации о ДО руководителю группы системы автоматического воздействия и информации (команды) операторам точного сопровождения ДО. Также выделяются *цели деятельности*: своевременно обнаружить ДО; определить типы ДО; определить место нахождения ДО; обеспечить работу операторов точного слежения и оценить качество ее исполнения; обеспечить надежной информацией руководителя группы системы автоматического воздействия. В отличие от функций и целей, операционально-технические действия, направленные на реализацию заданных функций и достижение поставленных целей, значительно различаются по исполнению в разных режимах работы. Так, в автоматизированном процессе основные операционально-технические действия осуществляются посредством наблюдения за появлением информации на индикационных системах, ее анализа и оценки. При этом актуализируются восприятие зрительное, память образная (долговременная и оперативная), мышление наглядно-образное, внимание устойчивое и распределяемое, а доминирующее значение приобретает мыслительный процесс.

В полуавтоматизированном режиме, наряду с наблюдением, анализом и оценкой информации, оператор должен осуществить манипулирование специальным устройством, произвести расчеты о местоположении и режиме передвижения ДО для передачи команды операторам точного сопровождения. Выполнение названных операций требует актуализации восприятия и памяти, как и в автоматизированном режиме, мышление же в большей мере — наглядно действенное, оперативное, а внимание — распределяемое, переключаемое и периодически концентрируемое для обеспечения сенсомоторного процесса. Здесь доминирующее значение приобретают и мыслительный, и сенсомоторные процессы.

В режиме ручного управления доминирующее значение в деятельности главного оператора имеет сенсомотор-

ный процесс, обеспечивающий своевременность и точность восприятия, обработки и передачи информации. Но его реализация обусловлена актуализацией взаимосвязей процессов восприятия, внимания и памяти, интегрируемых мыслительной активностью репродуктивной и продуктивной.

Еще одной особенностью деятельности главного оператора является то, что он — интегратор технико-технологических, социотехнических и социально-психологических взаимосвязей системы автоматического воздействия.

В целом профессия главного оператора СТК с психологической точки зрения характеризуется следующими требованиями, учет которых необходим при формировании данных специалистов.

1. Осознание социальной роли в СТК и понимание своих функций и целей деятельности в них, отношение к их реализации.
2. Осознание социально-технических и социально-психологических взаимосвязей в системе оперативного слежения при различных режимах ее функционирования (понимание логики операционально-технологической структуры функционирования этой системы, а также возможностей и особенностей работы каждого специалиста и их роли в надежности работы всей системы в целом).
3. Представление (образы) основных (типичных) ситуаций управления системы оперативного слежения и алгоритма их решения.
4. Устойчивость как к монотонным воздействиям (сенсорная монотония), так и стрессоустойчивость (эмоциональная регуляция).
5. Психические процессы: антиципация; мышление наглядно-образное, образное, оперативное, репродуктивное и продуктивное, обеспечиваемое восприятием (зрительным, слуховым), памятью оперативной и долговременной образной, вниманием устойчивым, переключаемым и распределенным; сенсомо-

торика (зрительно-, тактильно-, пространственно-двигательная, пространственно-временная); коммуникативность.

Профессиограмма деятельности оператора точного сопровождения

Деятельность операторов точного сопровождения протекает в детерминированных условиях в режиме ручного управления с эпизодически поступающей информацией, требующей непрерывной обработки и точного выполнения по заданному главным оператором регламенту. Основной целью деятельности данных операторов является своевременность осуществления точного сопровождения (отслеживания) ДО. К функциям, которые они должны выполнять, относятся: прием информации о расположении ДО, их количестве и типах; «захват» ДО и его сопровождение.

Операционно-техническая структура действий операторов точного сопровождения включает исполнительные действия (манипулирование клавиатурой при приеме информации о ДО от главного оператора, манипулирование шарообразным устройством при отслеживании ДО на электронном индикаторе с помощью электронного луча) и познавательные действия (наблюдение за перемещением ДО на экране электронного индикатора, оценка ситуации на основе информационных характеристик). В целом эти действия характеризуют сенсомоторную деятельность, безошибочное исполнение которой возможно при сформированности у данного оператора следующих показателей.

1. Представления общей картины всего СТК (наглядно-образное) и осознание цели его функционирования.
2. Осознания своей социальной роли в системе оперативного слежения.

3. Осознания необходимости своевременного и точного исполнения заданного регламента работы и последствий его нарушения.
4. Представления (наглядно-образное) известных ситуаций слежения и алгоритма их исполнения.
5. Устойчивости к сенсомоторной монотонии.
6. Психических процессов: сенсомоторного (зрительно-, тактильно- и пространственно-двигательного), обеспечиваемого восприятием зрительным, вниманием устойчивым, распределяемым; памятью наглядно-образной, оперативной, долговременной; мышлением репродуктивным, наглядно-действенным, оперативным; координацией движений.

Настоящие психологические характеристики деятельности операторов СТК (психограммы) раскрывают именно те субъектно-объектные взаимосвязи, которые необходимо сформировать в процессе обучения конкретно у операторов каждого трудового поста.

В результате проведенного прогностического профессиографирования были определены новые разделы учебного процесса операторов, которые рекомендовали включить в программу их профессиональной подготовки или переподготовки. К ним относятся следующие: 1) общая информация о социальной значимости и целях функционирования всего сложного технического комплекса, роли «коллективного оператора» и специфических социально-значимых целях каждого оператора; 2) характеристики социальных ролей (статусов) операторов в данном СТК, обуславливающие социально-психологические взаимосвязи между ними; социотехнические и технико-технологические взаимосвязи и их значения в надежности функционирования системы; 3) характеристики конкретных целей и признаков предмета, средств и результата труда, а также алгоритм или закономерности взаимодействия с ними оператора. Это именно те характеристики, которые обеспечивают формирование психологической функциональной структуры деятельности субъекта данного труда.

Вопросы к обсуждению

1. На что направлено прогностическое профессиографирование?
2. В каких случаях применяется данный тип профессиографирования?
3. В чем заключается особенность профессиографирования коллективного субъекта труда?
4. Что удалось установить в результате прогностического профессиографирования?
5. Какие методы применялись в данном прогностическом профессиографировании и почему?
6. Какие мероприятия, направленные на совершенствование функционирования сложного технического комплекса, были разработаны на основе прогностического профессиографирования?

5.4. Диагностическое профессиографирование

Данный тип профессиографирования обеспечивает организацию диагностических процедур или экспериментальных исследований, позволяющих осуществлять оценку самых разнообразных характеристик субъекта труда в условиях, адекватных его профессиональной деятельности.

Целью диагностического профессиографирования является определение динамики и тенденций изменения (позитивной или негативной), активизируемых конкретной профессиональной деятельностью психических процессов, психофизиологических возможностей и индивидуальных стратегий работы субъекта труда.

Психодиагностика причин низкой эффективности деятельности намотчиц катушек трансформаторов

Изучение причин нарушения сенсомоторной координации, возникающей в процессе изготовления работницами намоток катушки трансформаторов, является достаточно

наглядным примером диагностического профессиографирования.

Необходимость проведения данного исследования была вызвана низкой эффективностью деятельности намотчиц Московского электрозавода им. В.В. Куйбышева, работавших в условиях высокой сенсомоторной нагрузки [128]. Результаты изучения динамики их работоспособности выявили, что она относится к третьему, малоэффективному типу производительности труда (по классификации В.С. Раевского) [235], который характеризуется многократными колебаниями производительности труда на протяжении всей рабочей смены. Эти колебания, как было установлено [128, с. 158–162], возникают в результате часто повторяющихся ошибочных перцептивно-моторных действий: появляются поспешные, запаздывающие или неадекватные движения. В связи с этим было проведено диагностическое исследование на макро- и микроуровнях анализа функциональной структуры исполнительного перцептивно-моторного действия намотчиц катушек трансформаторов.

Планирование данного профессиографического исследования осуществлялось по ориентировочной схеме системного профессиографирования. Изучались характеристики структуры трудового процесса (основные технологические признаки предмета труда и характеристики средств труда); характеристики социально-технологической структуры (характеристики действий и операций, правила и нормы их выполнения, допуски ошибок); характеристики продукта труда (тип продукта труда, требования к качеству, нормы выработки, признаки дефектов). Проанализированные характеристики объекта труда позволили проинтерпретировать и изучить характеристики субъекта труда (характеристики образной когнитивно-операторной структуры деятельности, операторно-психологической и когнитивно-эмоционально-волевой структур).

В исследовании были применены следующие методы: сбор эмпирических данных (метод изучения документа-

ции, наблюдение непосредственное и опосредованное, беседа); методы обработки эмпирических данных (сравнительный качественный анализ, статистический и графический анализы); интерпретационные методы (структурно-системный и функционально-структурный анализы).

Специфика работы намотчиц и условия ее организации создают психическую напряженность, предъявляют особые требования к эмоционально-волевой регуляции. Это обусловлено тем, что работнице приходится «на ходу» (скорость вращения катушки от 1760 об./мин) оценивать сохранность изоляции блестящего провода (0,1–0,4 мм) при ограниченном времени для пространственно-временной ориентации и оценки расстояния до конца наматываемого слоя. Именно на основе этой оценки и осуществляется совмещение координируемых в пространстве движений правой и левой рук, обеспечиваемое концентрацией внимания. Причем высокая *точность координируемых движений* достигается посредством *рационального планирования взаимодействия актуализируемых в деятельности психических и психофизиологических функций*. К ним относятся *концентрация внимания* при осуществлении визуального контроля за качеством укладки витков в начале слоя; *распределение внимания* между основными объектами оперативной сенсорной зоны деятельности при осуществлении зрительного и кинестетического контроля за качеством и укладкой наматываемого провода и подготавливаемого изоляционного материала, а также при наблюдении за показателями счетчика; *концентрация внимания* в конце намотки слоя при осуществлении пространственно-временной оценки расстояния до конца наматываемого слоя и *сенсомоторная координация движений* при завершении намотки одного слоя и переходе к намотке последующего, а также при осуществлении контроля за качеством завершения намотки слоя.

Исходя из положений, развиваемых в работах И.М. Сеченова [254], Н.А. Бернштейна [31], А.К. Анохина [16], и результатов профессиографирования можно рас-

сматривать характер координации движений, осуществляемых работницами, как один из индикаторов сбалансированной (согласованной) работы психических и психофизиологических процессов, актуализируемых в конкретных видах деятельности, которые обеспечивают планирование, реализацию, регулирование и контроль рабочих движений. Поэтому мы сделали предположение о том, что протекание мыслительных, сенсорных и моторных функций, актуализируемых в деятельности намотчиц, отражается в характере протекания сложного перцептивно-моторного действия, осуществляемого циклически.

Технологическая операция — намотка слоя катушки — циклически повторяемое исполнительное действие (цикл равен продолжительности намотки одного слоя (5–6 с)). Намотка катушки осуществляется посредством непрерывно наматываемых соответственно заданному количеству (30–33) слоев.

С психологической точки зрения исполнение этой технологической операции обеспечивается исполнением трех взаимосвязанных сенсомоторных операций: операции регуляции скорости намотки слоя педалью; операции, завершающейся переключением рычага; и операции, завершающейся вкладкой межслойной изоляции. Последние две операции осуществляются почти одновременно разными руками. Но сначала превалирует операция регуляции скорости намотки (педалью). Затем, на этапе подготовки (оценки расстояния до конца слоя) к завершению данного действия и перехода к последующему аналогичному действию все три операции протекают одновременно. Однако большую значимость приобретает координированное во времени и пространстве исполнение *операций переключения рычага (А) и вкладки изоляции (Б)*. Две последние операции «сливаются» и протекают как целостное действие. Нарушение этой целостности приводит к срыву, в результате которого действие не завершается или завершается неправильно. Например, намотка провода на последующий слой осуществляется в противоположную сторо-

ну от должной или провод наматывается на провод, что недопустимо по технологии.

В связи с тем что протекание операции регуляции скорости работы станка четко отражается в характере протекания операций *A* и *B* и на начальном этапе исполнения действия, и на этапе его завершения, операция регуляции скорости намотки не была выделена в структуре действия для специального рассмотрения. Поэтому в структуре действия были выделены операция, завершающаяся переключением рычага, — *A* и операция, завершающаяся вкладкой изоляции, — *B*, от координированного исполнения которых зависело исполнение действия:

Таким образом, в результате анализа функционального строения деятельности намотчиц были выделены *макрокомпоненты* сложного перцептивно-моторного действия (намотка слоя), к которым относятся следующие единицы: *действие* (намотка слоя) и *операции A* и *B*, посредством которых реализуется данное действие.

При выделении микрокомпонентов исследуемого перцептивно-моторного действия мы исходили из схемы микроструктурного анализа исполнительской деятельности [74, 116]. Эта схема позволяет проводить анализ макро- и микрокомпонентов действия путем расчленения его на функциональные компоненты, отражающие длительность построения программы действия, длительность его реализации, а также длительность контроля и коррекции исполненного действия. Поэтому *микрокомпоненты* были выделены на том этапе исполнения действия, где *начинает строиться программа «слияния» операций в действие, осуществляется их «слияние» и контроль* за качеством завершения действия. Этот этап работы был обозначен как *«целостное действие»*.

Итак, единицами *микроструктуры* данного действия являются следующие микрокомпоненты: *когнитивные* (программа и контроль «целостного действия») и *исполнительские стадии* (реализации) операций *A* и *B*.

Выделение микрокомпонентов в исследуемом действии оказалось возможным благодаря применению новой, спе-

циально разработанной В.М. Девидшвили [87], установки (рис. 5, 6) для непрерывной регистрации движений работницы, осуществляемых ею в процессе изготовления намотки катушки трансформаторов. Данная установка включает тензометрический датчик, установленный на рукоятке переключения направления обработки изделия, фиксирующий движение левой руки при исполнении операции переключения рычага, и фотооптический резистор, установленный над обрабатываемым изделием, в зоне выполнения правой рукой операции вкладки изоляции. Эти движения регистрировались на быстродействующем чернилопишущем самописце типа 201 фирмы Ватанабе с полосой записывания частот постоянного тока до 100–120 Гц.

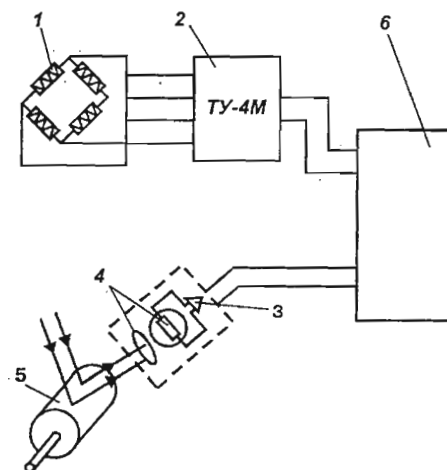


Рис. 5. Блок-схема установки для регистрации движений намотчиц:

1 — проволочные датчики, наклеиваемые на рукоятку переключения хода намотки и регистрирующие степень деформации ее под воздействием руки намотчицы при выполнении операции переключения рычага; 2 — тензометрический усилитель пульсирующего тока, усиливающий сигналы от датчиков; 3 — эмитерный повторитель (усилитель тока); 4 — фоторезистор с оптикой, регистрирующий исполнение операций вкладки изоляции; 5 — каркас катушки, на которую наматывается провод; 6 — чернилопишущий самописец

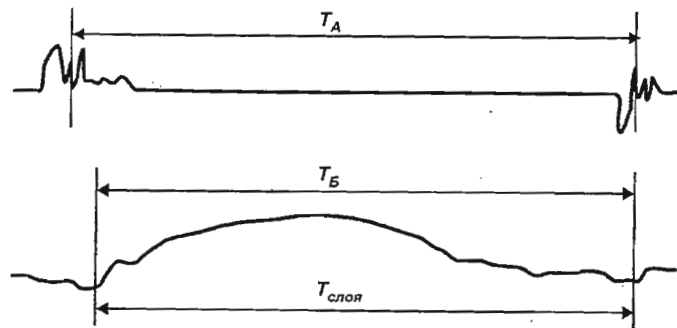


Рис. 6. Образец реальной записи исполнения операций: переключение рычага (А) и вкладки изоляции (Б) при осуществлении действия — намотка слоя; T — время исполнения операций

Взаимодействие выделенных макро- и микрокомпонентов (рис. 7) действия отражается по ходу процесса его осуществления в его функциональной структуре и характеризуется определенными временными соотношениями, раскрывающими удельный вес каждого компонента в данной структуре.

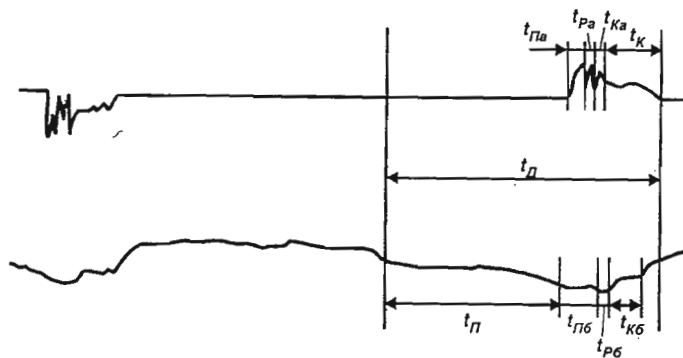


Рис. 7. Образец выделения микроструктуры перцептивно-моторного действия, исполняемого намотчиками:

целостное действие (D) и его компоненты: программа ($П$) и контроль ($К$) целостного действия; программа ($П_a$), реализация ($Р$) и контроль ($К_a$) операции переключения рычага — а; программа ($П_b$), реализация ($Р_b$) и контроль ($К_b$) операции вкладки изоляции — б; t — время протекания стадий действия, исполняемого намотчиками

Оценка причин, осложняющих деятельность намотчиц. Исходя из того, что регуляция процесса исполнения действия (намотка слоя) проявляется через взаимодействие макро- и микрокомпонентов, выделенных в структуре циклически исполняемого сложного перцептивно-моторного действия, лежащего в основе изучаемой профессиональной деятельности, было исследовано это взаимодействие в целях определения причин его нарушения. Итак, исполнение действия (намотка слоя) обеспечивается сонастроенным, координированным в пространстве и времени осуществлением операций (переключение рычага и вкладка изоляции). Операция переключения рычага выполняется левой рукой, а операция вкладки изоляции — правой, но траектории движений, совершаемые при их исполнении, разные: при переключении рычага движение осуществляется в горизонтальной плоскости (от себя — влево, к себе — вправо); при вкладке изоляции движение осуществляется в трехмерном пространстве (от себя — вперед, вверх; к себе — вниз). Совмещаясь в пространстве и времени за 1,5–2 с до реализации действия, эти операции «сливаются» в целостное действие. Последовательность реализации операций обусловлена работой станка: допускается или полное совмещение реализации операций, или последовательная реализация операций: сначала переключения рычага (операция а), а затем вкладки изоляции (операция б) с допустимым рассогласованием, как было установлено в ходе исследования, 200–300 мс.

Выполнение целостного действия осуществляется в результате последовательного включения и взаимодействия стадий, выделенных в структуре действия, следующим образом (рис. 7). За 1,5–2 с до слияния стадий реализации операций а и б начинается построение программы целостного действия: подняв правую руку с изоляцией над катушкой, работница готовится вложить ее «на ходу». С этого момента она непрерывно следит за намоткой провода, осуществляя построение программы

целостного действия, переходящее в построение программы исполнения операции вкладки изоляции, к которой несколько позже присоединяется и построение программы исполнения операции переключения рычага. Некоторое время программы операций *a* и *b* протекают одновременно. При построении операции *b* правая рука, удерживающая изоляцию, снижается над катушкой под контролем зрения до минимально допустимого расстояния. При построении программы операции *a* левая рука лежит на рычаге переключения направления намотки и в нужный момент резким движением его переключает. Таким образом, стадия построения программы последней операции переходит в стадию ее реализации, и только после этого резким движением раскрывающихся пальцев кисти правой руки межслоевая изоляция укладывается на намотанный слой, т.е. стадия построения программы операции *b* переходит в стадию ее реализации. Некоторое время стадии реализации операций протекают одновременно, но стадия реализации операции *a* оканчивается раньше аналогичной стадии операции *b*. После завершения стадий реализации каждой операции последовательно включаются стадии контроля — сначала операции *a*, затем — *b*, но контроль операции *a* завершается раньше, чем контроль операции *b*, и последний некоторое время протекает параллельно со стадией контроля за реализацией целостного действия, которая заканчивается уже в начале намотки следующего слоя.

Таким образом, было установлено, что при исполнении «целостного действия» первоначально строится программа всего «целостного действия», т.е. программа координированного исполнения «слияния» операций, а затем строятся программы исполнения каждой операции, сменяющиеся стадиями их реализации, переходящими в стадии контроля осуществления операций. Завершающим является контроль за качеством «слияния» стадий реализации операций, т.е. контроль «целостного действия». Эти данные

позволили нам предположить, что кроме осуществления операции «вкладка изоляции» правая рука выполняет функцию программирования «целостного действия», а левая — контроля за его реализацией.

О функциональном разделении правой и левой рук известны работы, в которых отмечается, что это разделение заложено в самих объективных условиях труда; человек — субъект труда — имеет дело с двумя объектами — предметом труда и орудием труда. Правая рука по моторным функциям является ведущей, и зрительно-моторная координация «замыкается» в правой стороне тела [12, с. 35–36].

Изучению взаимосвязи между перцептивными и двигательными компонентами действия, актуализируемыми в деятельности как единый сенсомоторный процесс, посвящено много отечественных [12, 31, 108, 253 и др.] и зарубежных [279, 312, 314, 330, 335 и др.] работ, направленных на исследование образования этих взаимосвязей, их влияния на эффективность осуществления действия.

При исследовании сложного действия, лежащего в основе деятельности намотчиц, для определения его строения, общих тенденций формирования, регуляции его протекания и причин ее нарушения, мы исходили из идеи И.М. Сеченова о роли чувствования как регулятора движений глаз через посредство психики [254], теоретических положений Н.А. Бернштейна о поуровневой регуляции движений [31] и А.В. Запорожца о роли формирования образа ситуации в развитии произвольных действий [108]. Кроме того, мы опирались на теоретические [74, 75, 76, 98, 116] и экспериментальные работы, посвященные развитию методов изучения функциональной структуры исполнительных действий.

Макроанализ функциональной структуры деятельности намотчиц. Исходя из того, что информативными показателями макроанализа являются общее время выполнения действий и операций, особенности траектории движений

при их исполнении и точность их выполнения, из зарегистрированных показателей были проанализированы следующие: время выполнения операции переключения рычага — T_A , операции вкладки изоляции — T_B , а также характер их протекания (см. рис. 6).

Оценка изменений в характере движений намотчиц проводилась на основании графического и статистического анализов указанных выше параметров.

Регистрация сложного перцептивно-моторного действия, лежащего в основе деятельности намотчиц, осуществлялась непрерывно каждую смену в течение трех дней у работниц с 5- и 20-летним стажем работы, выделенных из ранее изученных групп намотчиц с аналогичным стажем работы. Был проведен сравнительный анализ исполнения 2300 циклически повторяемых действий, выполненных каждой работницей, с целью выявления особенностей их протекания у намотчиц с разным стажем работы.

В связи с тем, что выполнение изучаемого действия обеспечивается сонастроенным координированным в пространстве и времени исполнением операций вкладки изоляции и переключения рычага, было исследовано, как происходит сонастраивание этих операций и их «слияние» в циклически повторяемых действиях — намотки слоев катушки. Макроанализ функциональной структуры деятельности намотчиц позволил «увидеть», как происходит сонастраивание операций и их сонастроенное исполнение у намотчиц с 5- и 20-летним стажем. Исследование показало, что сонастраивание операций у всех работниц протекает напряженно, но по-разному (рис. 8–10). Работница с 20-летним стажем начинает работу в привычном для нее быстром темпе, который превышает начальный темп работы намотчицы с 5-летним стажем на 24%. Намотчица же с 5-летним стажем начинает работу в замедленном темпе, который потом ускорится на 12%.

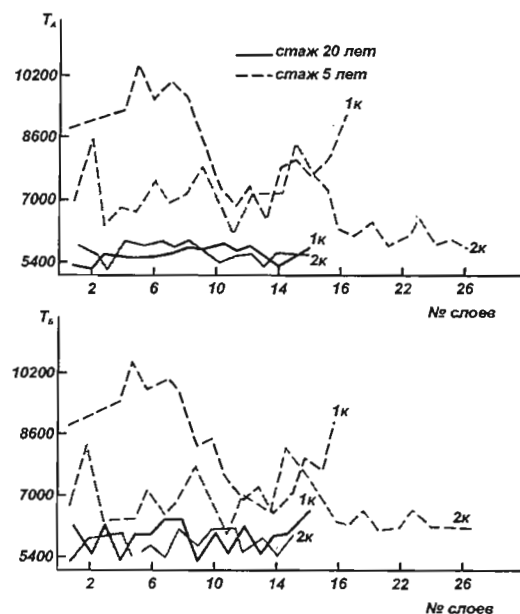


Рис. 8.

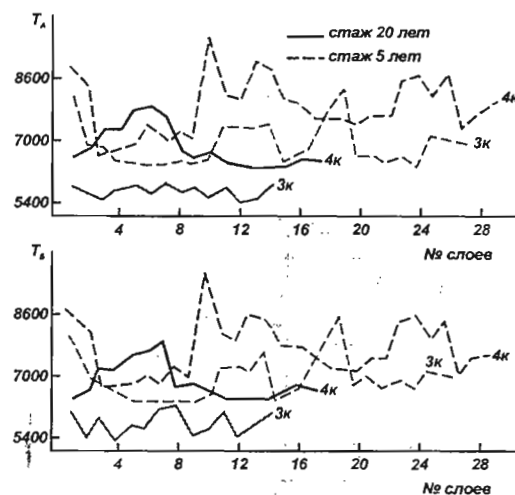


Рис. 9.

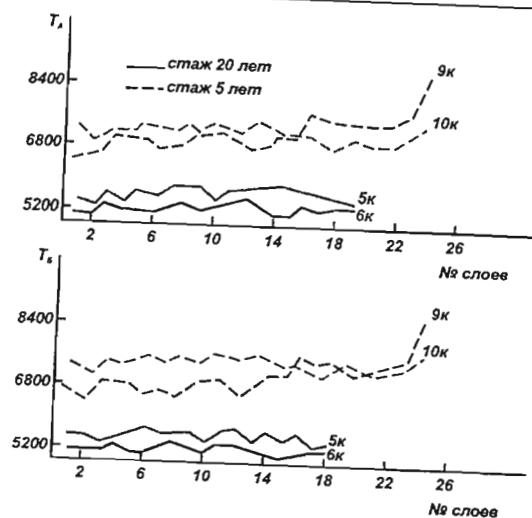


Рис. 10. Динамика сонастраивания операций у намотчиц с разным стажем

Сонастраивание операций происходит у работницы с 20-летним стажем на четвертой катушке в условиях резко замедленного темпа работы (на 16%), а на пятой катушке прежний темп работы восстанавливается. У работницы с 5-летним стажем сонастраивание происходит лишь к девятой катушке. При этом и характер сонастраивания операций у намотчиц с 5- и 20-летним стажем значительно различается. У работницы с 20-летним стажем основная двигательная задача реализуется правильно, но наблюдается асинхронность при выполнении операций *A* и *B* в период их сонастраивания. Кривая, отражающая выполнение операции *A*, имеет плавный характер, и показатели разнообразия незначительны. Кривая же, отражающая выполнение операции *B*, изобилует резкими колебаниями и показатели разнообразия выше, чем при выполнении операции *A*.

Работнице с 5-летним стажем не сразу удастся целостное исполнение действий. На первых семи катушках она не может одновременно выполнять операции *A* и *B* в те-

чение 5–7 слоев. Намотчица выполняет их как последовательные самостоятельные действия. Выполнив операцию *A*, она останавливает станок и только после оценки правильности ее завершения приступает к исполнению операции *B*. Остальные же слои на первых семи катушках работница с 5-летним стажем наматывает синхронно, но неритмично. Причем при исполнении первых шести катушек наблюдаются ошибки, возникающие в результате поспешных или запаздывающих движений работницы при осуществлении координируемых в пространстве и времени операций, тогда как у работницы с 20-летним стажем аналогичные ошибочные движения наблюдаются только на первой и пятой катушках.

Анализ протекания операций у работниц с разным стажем работы показал, что после завершения их сонастраивания у всех работниц до конца работы наблюдается синхронное исполнение операций *A* и *B*, за исключением случаев с ошибками. Но у работницы с 20-летним стажем исполнение намотки слоя протекает в 1,2 раза быстрее, чем у работницы с 5-летним стажем, более ритмично и с меньшим количеством ошибок.

Итак, сравнительный макроанализ осуществления сложного перцептивно-моторного действия (намотка слоя) показал, что сонастраивание операций, посредством которых реализуется исследуемое действие, в начале работы и их сонастроенное исполнение в процессе работы значительно различаются по темпу, длительности и характеру протекания у намотчиц с 5- и 20-летним стажем.

Выявленные у работницы с 5-летним стажем такие особенности в осуществлении основного профессионального действия, как сложность его целостного исполнения в начале работы, замедленный темп исполнения, часто возникающие ошибочные движения, затруднения в длительном удержании ритмического исполнения действия, позволили предположить, что у намотчицы с 5-летним стажем еще не завершено формирование профессионального мастерства.

Особенности исполнения исследуемого действия, выявленные у работницы с 20-летним стажем, которые проявились в асинхронном характере протекания сонастраиваемых операций *A* и *B* в начале работы, позволили сделать предположение о том, что исполнение операции *B* значительно сложнее операции *A*, так как операция *A* протекает плавно и ритмично, а *B* — с большой вариативностью показателей.

В связи с тем что по данным макроанализа было выдвинуто предположение о незавершенности формирования профессионального мастерства у намотчиц с 5-летним стажем работы, при анализе функциональной структуры на микроуровне наряду с изучением деятельности работниц с 5- и 20-летним стажем было предпринято изучение деятельности ученицы в целях выявления в структуре сложного перцептивно-моторного действия звена, формирование которого затруднено. Исследовалась функциональная структура деятельности ученицы, уже умеющей выполнять целостное действие, но на значительно меньшей скорости, чем намотчицы: в 2 раза медленнее работницы с 20-летним стажем и в 1,2 раза — с 5-летним стажем.

Микроанализ функциональной структуры деятельности намотчиц. Исходя из того, что информативным показателем микроанализа является длительность протекания когнитивных и исполнительных стадий действия, в нашем случае анализировались следующие характеристики: время построения программы целостного действия — t_{Π} и контроля за его реализацией — t_{K} , время построения программы операции *a* — $t_{\Pi a}$ и контроля за ее реализацией — $t_{K a}$, время построения программы операции *b* — $t_{\Pi b}$ и контроля за ее реализацией — $t_{K b}$, время реализации операции *a* — $t_{P a}$ и операции *b* — $t_{P b}$ (см. рис. 7), а также взаимодействие компонентов.

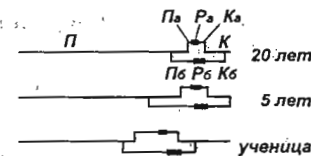
Оценка изменений, происходящих в функциональных структурах целостного действия на микроуровне, проводилась на основе статистического и графического анализа указанных выше характеристик по временным данным намотки 900 слоев, выполненных в течение рабочей

смены в отдельности работницами разной квалификации: ученицей и намотчицами с 5- и 20-летним стажем работы.

Сравнительный микроанализ функциональной структуры исследуемого действия у работниц разной квалификации также показал, что программирование операции *b* протекает у намотчиц в четыре раза, а у учениц в два раза дольше, чем программирование операции *a*. Кроме того, длительность протекания когнитивных и исполнительных компонентов операции *b* в два раза превышает длительность протекания аналогичных компонентов операции *a* у всех работниц (см. рис. 11). Эти данные, а также данные макроанализа о сложности сонастраивания операций *A* и *B* в начале работы у работницы с 20-летним стажем позволили сделать вывод о том, что операция *B* значительно сложнее операции *A*. Еще одним доказательством превышения допустимой разницы в сложности исполнения операций *A* и *B* являются данные лабораторных исследований, проведенных на движениях, аналогичных движениям, совершаемым намотчицами при исполнении изучаемого нами действия. Результаты лабораторных исследований [310, 311] показали, что длительность протекания движений, амплитуда которых определяется только визуально (в нашем случае это операция *B*) на 17% больше длительности протекания движений ограниченных внешними средствами, например рычагом (в нашем случае это операция *A*). В данном исследовании это различие достигает даже у намотчицы с 20-летним стажем 39%, т.е. в два раза больше предполагаемого по экспериментальным данным.

Рис. 11. Функциональная структура целостного действия, исполняемого намотчицами с разным стажем работы:

Π и K — стадии программы и контроля целостного действия; Π_a, P_a, K_a — стадии программы, реализации и контроля операции переключения рычага; Π_b, P_b, K_b — стадии программы, реализации и контроля операции вкладки изоляции



Сравнительный микроанализ взаимодействия компонентов функциональной структуры, отражающих регуляцию протекания сложного перцептивно-моторного действия у работниц разной квалификации, уточнил психологические причины, осложняющие осуществление работницами процесса «слияния» операций в целостное действие. Ими оказались:

- а) разная сложность исполнения операций *a* и *b*;
- б) нерациональное планирование деятельности, обусловленное незавершенностью формирования профессионального мастерства, проявившееся особенно четко у ученицы, а также и у намотчицы с 5-летним стажем работы в том, что продумыванию организации двигательного состава действия в целом работницы уделяют меньше внимания, чем организации исполнения отдельных операций, которые только взаимодействуя могут «слиться» в целостное действие. О нерациональном планировании также свидетельствует и диффузный характер взаимодействия ведущих и вспомогательных компонентов исследуемого действия. По-видимому, это обусловлено тем, что у работниц еще отсутствует пластичная компенсация во взаимодействии актуализируемых деятельностью мыслительных, сенсорных и моторных функций;
- в) разная степень сформированности «сливающихся» операций у намотчицы с 5-летним стажем работы.

Наряду с вышеизложенным, сравнительный микроанализ функциональной структуры сложного перцептивно-моторного действия, исполняемого работницами разной квалификации, позволил установить *тенденции изменения функциональной структуры целостного действия*, лежащего в основе деятельности намотчиц, в процессе его формирования. Они сводятся к следующим:

- а) изменяются взаимоотношения между компонентами функциональной структуры целостного действия от диффузного характера к дифференцированному;

- б) на фоне возрастания скорости работы увеличивается длительность программирования целостного действия;
- в) изменяются соотношения между длительностью протекания ведущих когнитивных компонентов целостного действия: происходит увеличение длительности программирования и сокращение длительности контроля;
- г) изменяются соотношения между ведущими когнитивными и вспомогательными когнитивными компонентами: с возрастанием длительности программирования целостного действия сокращается длительность программирования и контроля операций и длительность взаимосвязанного программирования операций перед слиянием их в целостное действие;
- д) изменяются соотношения между длительностью протекания когнитивных компонентов операций. В простой операции *a* наблюдается следующая тенденция: от превалирования программирования операции над контролем к превалированию контроля над программированием. В сложной операции *b* наблюдается иная тенденция: от значительного превалирования длительности программирования над контролем к уравниванию длительности протекания когнитивных стадий операции.

В результате проведенного *диагностического исследования функциональной структуры деятельности* намотчиц катушек трансформаторов в целях определения причин, ее осложняющих, удалось *выявить психофизиологические механизмы регуляции сложного перцептивно-моторного действия*. Это позволило установить основные причины малоэффективной динамики их работоспособности; причины, затрудняющие исполнение основного профессионального навыка даже у работниц с 20-летним стажем и обуславливающие незавершенность формирования этого навыка у работниц с 5-летним стажем: Кроме того, были

выявлены тенденции изменения функциональной структуры сложного перцептивно-моторного действия в процессе его формирования и при утомлении работников.

Эти результаты подтвердили установленный ранее факт о неадекватной психологической структуре деятельности организации индивидуальной профессиональной подготовки намотчиц [128, с. 102–122]. Наряду с этим, объективными причинами, осложняющими деятельность обследованной группы работниц, являются организация их труда, создающая высокую сенсомоторную нагрузку, в сочетании со сдельной оплатой труда и, безусловно, техническое несовершенство основного средства труда (значительная разница в сложности координируемых во времени и пространстве операций, исполняемых на станке).

Еще одним случаем применения диагностического профессиографирования является организация процесса психодиагностики уровня готовности человека к формированию профессионально важных качеств, необходимых для успешного выполнения конкретной деятельности. В качестве примера здесь рассматривается организация и проведение психодиагностики наборщиков наборно-программирующих аппаратов.

Психодиагностика наборщиков наборно-программирующих аппаратов

Потребность в решении данного вопроса возникла в связи с внедрением в полиграфическое производство электронной техники (наборно-программирующих аппаратов и компьютеров), что вызвало серьезные затруднения при освоении данной профессии. За период ученичества не удавалось сформировать необходимые навыки работы: во время набора допускалось много ошибок и его скорость не соответствовала нормативно заданной. В связи с этим и возникла задача профессиональной психодиагностики кадров, поступающих на работу или учебу по специальности «наборщик на машинах».

При планировании исследования на основе ориентировочной схемы системного профессиографирования были выделены для изучения следующие характеристики в структуре объекта труда: научно-технические тенденции изменения профессии, социальная востребованность и направленность профессии; в структуре трудового процесса — основные технологические признаки предмета труда и задачи, технические признаки средств труда; в операционно-технологической структуре — технологические действия и правила их исполнения, требования к результату труда; в структуре продукта труда — требования к качеству, нормы выработки и признаки дефектов.

Для изучения субъекта труда соответственно решаемой задаче в его структуре были выделены следующие характеристики: *базовые* (образование, успешность обучения в школе; мотивационная направленность, познавательная активность, общая готовность к труду); *социально-когнитивно-мотивационные* (осознание себя как члена профессиональной общности, информированность о социально-экономических отношениях в труде, правовая информированность, осознание социально-профессионального статуса и своих интересов); *профессионально-когнитивно-мотивационные* (знание о трудовом процессе в целом и результате труда, о возможных осложнениях в деятельности и способах их преодоления, отношение к избранной профессии); *образные когнитивно-операторные* (мысленное планирование процесса исполнения задач; представление о средствах, приемах и способах работы, осмысление действий и правил их исполнения; представление о требованиях к результату труда и способах его оценки); *характеристики операторной структуры* деятельности (деятельность, действия, операции); и *когнитивно-эмоционально-волевой* (индивидуальные особенности исполнения деятельности).

Профессиографирование проводилось следующими методами: сбор эмпирических данных (изучение документации, изучение трудовых задач, наблюдение непосредственное, беседа, анкетный опрос); обработка эмпиричес-

ких данных (сравнительный качественный анализ эмпирических данных, классификация эмпирических данных, простой количественный подсчет данных); интерпретация данных (структурно-системный анализ, функционально-структурный анализ, метод моделирования).

Деятельность наборщиков протекает в типографиях, где публикуется различная литература: техническая, художественная, учебная, научная, медицинская и др. Исполнение деятельности осуществлялось на наборно-программирующем аппарате (в период выполнения исследования). Основной оперативной зоной деятельности наборщика было клавишное поле, оно включало несколько групп: «знаковые» и «командные». Постоянно используемыми клавишами были «знаковые» — 46 штук: цифры, знаки препинания, буквы (русский и латинский алфавит), расположенные на панели аппарата в такой же последовательности, как на канцелярской пишущей машинке. «Командные» клавиши по функциональному назначению и способам кодирования подразделялись на две группы: по функциональному назначению и способам кодирования.

Психологическое изучение технологии фотонабора, выделение и анализ оперативной зоны деятельности наборщиц и средств ее осуществления (обозначение и назначение клавиш — знаковых, командных и цифровых; назначение и обозначение корректурных знаков; технические правила набора текста, таблиц и формул) позволили сделать следующие предположения о требованиях, предъявляемых к возможностям и способностям человека. Овладение всей знаковой, командной и пространственной системой клавиатуры наборно-программирующего аппарата, так же как компьютера, отражается в сенсомоторной координации, проявляющейся внешне в точности и скорости осуществляемых работником движений в процессе набора текста. Оперирование в пространстве клавишного поля требует активизации сенсомоторной координации; взаимодействие с оригиналом — активизации зрительного восприятия, обеспечиваемого вниманием и

памятью. Кроме этого, расположение команд на панели наборно-программирующего аппарата и в таблице обозначения и назначения командных клавиш затрудняет процесс их запоминания и формирование моторной памяти, обеспечивающей наборщику скорость исполнения данной работы.

Наряду с изучением технологического процесса набора текста были изучены условия профессионального обучения наборщиков на машинах и причины, осложняющие формирование профессионально значимых навыков работы.

Процесс обучения наборщиков на машинах ФПВ-1000 разбит на шесть месяцев, в течение которых учащиеся должны были достичь заданной нормы выработки (57000 знаков) за рабочую смену. Практически же к концу шестого месяца обучения они могли набирать всего 35–40 тыс. знаков.

Изучение динамики обучаемости показало, что к пятому месяцу обучения наборщицы достигали лишь 50% выработки нормы, которая резко падала (до 15–20%) при включении в оригинал формул, так как это требовало оперативного использования различных командных клавиш (введения частных форматов, изменения размеров и шрифтов и др.), в расположении которых наборщицы еще плохо ориентировались. Кроме этих данных, наблюдение за работой молодых работниц (с 2–3-летним стажем работы) и беседы с ними показали, что для набора формулы им приходилось на какое-то время (несколько десятков секунд или минуту) мысленно «проигрывать» движения, которые они должны выполнить, но и это доступно не всем. Некоторые же опытные наборщицы, стаж работы которых превышал 10 лет, жаловались на трудности, которые они испытывали только тогда, когда в оригинале встречались различные формулы и таблицы, так как это значительно затрудняло достижение нормы выработки.

Беседы с учащимися тоже выявили очень интересный факт. Те из них, которые до обучения специальности на-

борщика на машинах овладели «слепым методом» печатания на канцелярских печатных машинках, при наборе простого текста к шестому месяцу обучения достигали 87% нормы выработки. Но в то же время сравнение динамики их обучаемости с ученицам, ранее не умевшими печатать, показало, что на третьем месяце обучения, когда происходило освоение разных видов набора (с втяжкой или отступом; выравнивание текста по знаку; применение постоянных пробелов; набор простых дробей и др.), скорость набора уравнивалась (резко падала) и у тех обучающихся, которые раньше свободно владели знаковой клавиатурой, и у тех, которые ее впервые освоили на производстве в процессе индивидуального обучения. Причем практически все учащиеся говорили, что работа им нравится, но «только очень трудно достичь заданных нормативов». По-видимому, это связано с тем, что используемый при обучении наборщиков «слепой метод», обычно применяемый при обучении машинописи, может обеспечить быстрое формирование сенсомоторного навыка благодаря тому, что буквы, цифры, знаки препинания и даже латинский алфавит человек познает еще в детстве. Поэтому к периоду освоения данной профессиональной деятельностью эти обозначения становятся образами.

Сравнительный анализ технологии процесса набора текста на аппарате ФПВ-1000 и процесса индивидуального обучения наборщиц показал следующее: во-первых, учащимся нужно запомнить целый ряд новых, никогда ранее не встречавшихся (в прежнем опыте) смысловых обозначений — корректурные знаки; обозначения и назначения различных клавиш: командных (основных и сменных), знаковых, кеглей, шрифтов в их сопоставлении с различными начертаниями и назначениями; систему кодирования команд; технические правила набора простых и сложных текстов. Во-вторых, запомнить сначала зрительно пространственное расположение клавиш в основном операторном поле и расположение сигнальных, индикационных и командных устройств на пульте управления, а за-

тем запомнить их и двигательно. Также необходимо сформировать в долговременной памяти пространственно-временные образы, непосредственно обеспечивающие исполнение процесса набора оригинала на машине в нормативном темпе. Следовательно, в первую очередь нужно думать об организации процесса осмысленного запоминания технологии набора, а потом уже о его сенсомоторной реализации.

Данный вывод основывался на теоретических концепциях И.М. Сеченова, Н.А. Бернштейна, П.К. Анохина, А.В. Запорожца, А.Н. Леонтьева, и на результатах научно-практических исследований Б.Г. Ананьева, В.П. Зинченко, О.А. Конопкина, Д.А. Опанина, согласно которым движения, и тем более профессиональные, прежде чем будут исполнены, должны быть осмыслены и спланированы человеком в рамках нормативно заданных пространственно-временных условий. И только тогда, когда все внешние условия протекания профессиональных движений (например расположение клавиатуры, ее обозначения и назначение, а также правила использования) сформируются в сознании человека как образы (эталоны), т.е. попадут в долговременную память, возможно образование двигательных автоматизмов, благодаря которым значительно возрастает скорость исполняемых движений. Но при существовавшей форме обучения на первом месте было формирование сенсомоторного навыка. Этот вывод был подтвержден и аналитической профессиограммой (табл. 2), составленной на основе сравнительного анализа технологии процесса фотонабора, наблюдения за деятельностью учащихся и бесед с профессиональными наборщицами.

Из аналитической профессиограммы видно, что для осуществления набора текста, рассматриваемого с психологической точки зрения как деятельность, необходимо выполнить три следующие технологические операции: считывание текста с оригинала; подготовку к набору и только затем набор текста. Но последнюю операцию, ко-

Аналитическая профессиональная деятельность наборщиков на машинах ФПВ-1000

Операционно-технологическая структура труда		Психологическая структура деятельности субъекта труда	
Технологические операции	Операционно-технологические действия	Цели действий	Психологические процессы, психофизиологические функции и ПВК, обеспечивающие их протекание
Набор текста на наборно-программирующем аппарате.	Считывание текста с оригинала	Идентифицировать (отождествить) текст с общими нормативами и правилами его набора)	Перцептивные, мнемические, когнитивные
	Подготовка к набору текста	Индикаторные средства пульта управления. Расположение и назначение клавиш. Правила использования операторных зон пульта управления и клавишного поля	Мнемические, перцептивные

Операционно-технологическая структура труда		Психологическая структура деятельности субъекта труда	
Технологические операции	Операционно-технологические действия	Цели действий	Психологические процессы, психофизиологические функции и ПВК, обеспечивающие их протекание
Набор текста	Обозначение и назначение корректурных знаков всех команд клавишного поля. Пространственное расположение клавиш. Правила набора текста с оригинала	Спланировать действия в операторной зоне. Задать команды командного программирования	Когнитивные, исполнительные (простые)
	Набор текста	Набрать текст с оригинала на программном аппарате	Перцептивные, мнемические, исполнительные (сложные), эмоционально-волевые

торая исполняется посредством активизации сенсомоторного процесса, наборщик не может адекватно выполнить (соответственно нормам выработки) без сформированности познавательного и мнемического процессов.

Поэтому для организации процесса диагностики успешности освоения профессии «наборщик» необходимо было разработать в первую очередь процедуру изучения мнемического и познавательного процессов.

В современной психодиагностике выделяются два основных направления: традиционное (тестовая диагностика) и современное (деятельностный подход) [226]. «Традиционная психодиагностика, ориентированная на личность, неразрывно связана с принципом отбора. Психодиагностика, ориентированная на деятельность, напротив, связана с принципом развития» [226, с. 96]. Если традиционный диагностический подход недостаточно прогностичен, так как позволяет определять только те наличные психические свойства, психофизиологические возможности и качества личности, которыми человек обладает во время обследования, то психодиагностика, ориентированная на деятельность, дает более надежный прогноз. Она выявляет, при каких условиях и с какими затратами сил и времени можно сформировать у данного человека все свойства и качества, необходимые для конкретной деятельности. Критерием выбора диагностически релевантных свойств должны быть значимые требования деятельности и прежде всего те психические свойства, которые играют доминирующую роль в реализации данного типа деятельности. В связи с этим программа психодиагностики, основанная на деятельностном подходе, предполагает наличие содержательных моделей тех видов деятельности, на которые осуществляется подбор кадров. В качестве такой модели можно рассматривать аналитическую профессиограмму наборщиков (табл. 2). В ней выделены основные операционально-технологические действия, обеспечивающие результат труда наборщика, а также средства труда, их назначение, признаки и прави-

лах применения при исполнении профессиональных действий. Именно эти технологические характеристики являются основой построения диагностических формирующих процедур.

Программа психодиагностики наборщиков. Основываясь на данных аналитической профессиограммы, диагностика тенденций успешного освоения профессии «наборщик на машинах» была направлена на оценку уровня сформированности или готовности к формированию в процессе будущей профессиональной деятельности познавательного, мнемического и сенсомоторного процессов. В связи с этим разработка диагностических методик или процедур строилась с учетом специфики профессиональной деятельности наборщиков, работающих на наборно-программирующих аппаратах и на основе теоретических знаний специфики изучаемых процессов.

Так, основанием построения методики оценки готовности познавательного процесса явились теоретические положения, развиваемые Дж. Брунером [46]. Он рассматривает этот процесс как систему, включающую различные уровни: от наглядного восприятия объекта или его элементов до понятийного мышления, т.е. от его видения — до понимания. В результате происходит выделение свойств воспринимаемого предмета и его существенных признаков, которые затем распределяются человеком по соответствующим категориям и группируются, что наряду с активной деятельностью органов чувств обеспечивается и осознаваемыми человеком действиями, реализуемыми на основе как прежнего опыта, так и новых знаний. Это и является психологической основой процессов создания субъективного образа той предметной реальности, в которой человек действует.

Разработка методики оценки потенциальных возможностей формирования мнемического процесса строилась на том, что сущность профессиональной памяти человека состоит в активном, осознанном, целенаправленном

запоминании важной для него информации, сначала с помощью знаков (признаков), которые он выделяет сам. В дальнейшем эти видимые обозначения или признаки образуются в конкретное понятие, выражаемое словом. Но, если это понятие является в сознании человека только составной частью чего-то целого, как например, расположение и обозначение какой-либо командной клавиши без понимания ее назначения в системе набора текста. До тех пор, пока не будет понята взаимосвязь этой команды с другими (например, с обозначениями в оригинале), человеку трудно будет запомнить надолго логику планирования рабочих движений. «Запоминание, основанное на понимании, во всех случаях, безусловно, продуктивнее, чем запоминание, не опирающееся на понимание» [258, с. 140]. Учитывалось и то, что наряду с индивидуальными внутренними средствами субъекта, улучшающими процесс запоминания, существуют и организационные внешние приемы по оптимизации мнемического процесса. К ним относятся: допустимый объем запоминаемого материала (4–6 признаков или обозначений); смысловая группировка материала, требующего заучивания (опорные пункты, признаки как носители смысла и их наглядное изображение); соотнесение нового материала с уже хранящимся в памяти (выделение существенных, так называемых ключевых связей в технологическом материале); выделение структурных отношений между отдельными частями технологического процесса; наглядное представление заучиваемого материала [24, 258].

В связи с тем, что сенсомоторный процесс в данной деятельности может сформироваться только на основе адекватной актуализации познавательного и мнемического процессов, было решено не разрабатывать специальной методики для оценки сенсомоторной координации, а посредством целенаправленного опроса выяснить, существовали ли ранее условия для ее формирования (например, занятия спортом, музыкой, шитьем на швейной машинке, машинописью и т.д.).

Изложенные обоснования построения программы профессиональной диагностики наборщиков позволили сделать следующее предположение о том, что оценка степени готовности поступающих на данную специальность должна осуществляться в условиях формирующей диагностики.

Программа психодиагностики включала задачи, составленные на основе аналитической профиограммы процесса фотонабора текста. Правила выполнения задач обеспечивали и диагностику, и тренировку профессионально важных качеств. Задачи составлены таким образом, чтобы можно было оценить возможности и способы усвоения ключевого закодированного технологического материала, который человек должен запомнить, чтобы оперировать им во время набора текста на машине с оригинала. Данный способ диагностики должен был устранить разрыв между фазой оценки и фазой педагогического воздействия. Это достигалось разнообразием тренировок во время решения задач, обеспечивавших формирование понятий и категоризацию признаков предмета труда, овладение основными приемами запоминания технологического процесса фотонабора. Он также должен был раскрыть индивидуальные возможности каждого обучаемого и, кроме того, что очень существенно для диагностики, позволял определять истинную мотивацию (интерес, желание) каждого поступающего на работу или учебу и его психофизиологические возможности. Что обеспечивало прогнозирование тенденций успешности в освоении данной специальности каждого обследуемого.

Наряду с диагностикой операторной составляющей профессиональной деятельности программа включала оценку субъективных характеристик учащихся подграфического ПТУ: отношение поступающих на учебу к будущей деятельности; наличие потребности познавать, трудиться и совершенствоваться в избранном деле; общую информированность о профессии и условиях ее осуществления; конкретные обобщенные представления о предмете, средствах и результатах труда.

Диагностическое обследование проводилось индивидуально с каждым учащимся по следующим правилам: 1) процедура диагностики разбивалась на три этапа, проводимых в течение двух дней; 2) после решения каждой задачи разбирались и успехи, и неудачи (с позитивной позиции) для совершенствования когнитивно-мотивационной регуляции учащегося при решении последующих задач.

Психодиагностическое обследование прошли 30 учащихся первого курса ПТУ полиграфической промышленности по специальности «наборщик на машинах». Процесс диагностики проводился поэтапно. На первом этапе осуществлялся сбор ориентировочной информации (объективной и субъективной) об учащихся. Начиналось обследование с формирования осознанного отношения учащихся к участию в общении при опросе и к выполнению задач. Это осуществлялось посредством специально подготовленной информационной беседы.

Информационная беседа была направлена на активизацию у учащихся интереса к участию в исследовании, к беседе при опросе и решении задач, на осознание смысла данной работы. В этой беседе раскрывалась цель проводимого исследования.

В беседе рассказывалось о том, что в полиграфической промышленности существует много профессий, каждая из которых предъявляет различные требования к индивидуальным возможностям и способностям человека (его памяти, вниманию, мышлению, усидчивости, скорости реакций и др.), поэтому необходимо разработать сборник с описанием этих требований. Разработка сборника может быть осуществлена только на основе исследования деятельности работающих в полиграфической промышленности, а также исследования интересов, желаний, возможностей, мотивов учащихся профессионально-технических училищ и сложностей, которые они испытывают при выборе и обучении профессии.

Сборник предназначен для профориентации и профконсультации поступающих на работу или учебу в данную отрасль промышленности.

После проведения информационной беседы учащимся полиграфического ПТУ предлагался опросник для изучения интересов, мотивов выбора профессии, информированности о профессии, склонностей и сформированности сенсомоторной координации.

Опросник

для изучения интересов поступающих на работу
или учебу, мотивов выбора профессии, информированности
о профессии, склонностей

Фамилия, имя

Дата

1. Что заинтересовало Вас в выбранной профессии?
2. От кого Вы узнали о профессии наборщика на машинах?
3. Вы поступали в училище (или на работу) одна или с подругой?
4. Что Вы знаете о полиграфической промышленности?
5. Знаете ли Вы, каким еще профессиям, кроме выбранной Вами, обучают в училище? Что Вы знаете об этих профессиях?
6. Кем Вы хотели работать до поступления в училище (или на работу)?
7. Что Вы знаете о Вашей будущей профессии (на каких машинах будете работать, сколько будете зарабатывать, какую норму набора нужно выполнить)?
8. Как родители отнеслись к Вашему выбору профессии?
9. Какие книги Вы любите читать?
10. Много ли вообще читаете?
11. Чем увлекаетесь, что любите?
12. Играли ли Вы в компьютерные игры? Что Вам нравится в этих играх?
13. Нравятся ли Вам карикатуры? Любите ли Вы отгадывать то, что там нарисовано, или придумывать свои названия?
14. Занимались ли Вы музыкой? На каком инструменте играете?
15. Занимались ли Вы рисованием? Что Вам больше нравится рисовать?
16. Увлекаетесь ли спортом? Каким видом спорта занимались?
17. Умете ли шить на швейной машине (ручной или ножной)?
18. Умете ли печатать на пишущей машинке?

Наряду с вышеизложенным на первом этапе изучалась школьная успеваемость по предметам, которые в опреде-

ленной мере должны были обеспечить формирование качеств, специфичных для профессии наборщика (черчение, рисование, русский язык, литература, математика).

Второй этап обследования был направлен на изучение уровня сформированности мнемического процесса: объем памяти, способы и приемы запоминания основных технологических единиц, которыми наборщицы должны владеть для успешного выполнения работы. Причем при разработке задач учитывалось то, что учащимся знакомы корректурные знаки, так как они их изучали до обследования на трех занятиях, поэтому по количеству единиц, включенных в каждую задачу, их было больше, чем «команд».

Перед проведением данного этапа диагностики обследуемым давали прочитать или рассказывали (по желанию) инструкцию-информацию, в которой описаны основные особенности профессии «наборщик на машинах» (характеристики предмета, средств и условий труда, нормы выработки), раскрывалась сложность работы. После знакомства с инструкцией-информацией обследуемому предлагалось прочитать задачу и инструкцию к ее выполнению.

Инструкция-информация, предлагаемая обследуемым перед решением задач

Представьте себе, что Вам нужно будет набирать на наборно-программирующей машине текст с оригинала. На машине имеется пульт управления, на котором расположены сигнальные лампочки, тумблеры, индикаторы и клавишное поле, где находится много различных клавиш. При помощи этих клавиш десятью пальцами двух рук Вы должны будете к концу срока обучения набирать разные тексты в быстром темпе (примерно 50 тыс. знаков в день). Для этого необходимо изучить и запомнить назначение и расположение клавиш, например, командных (рис. 12), правила их применения при наборе текстов с оригинала, а также изучить и запомнить корректурные знаки (рис. 14); которые регламентируют набор текста. На кла-



Рис. 12. Изображение и назначение командных клавиш

вишном поле есть известные Вам ранее такие обозначения, как цифры, буквы русского и латинского алфавитов, знаки препинания; и есть обозначения, которые Вам незнакомы — на командных клавишах. Последние предназначены для изменения во время набора текста ранее уже заданных команд в случаях исправления ошибок на одной строке; сложных текстов с различными символами, формулами и таблицами. Например, требуется изменить расположение знаков на строке, шрифт, расстояние между словами, буквами или строками; изменить ширину или размеры знаков и др. Для того чтобы быстро оперировать такими командными клавишами, нужно научиться-

Σ	1 п	Ж	□
↑	Z	↔	→ ←
⊗	! X	▮	F
↔	⊗	□	↔

Рис. 13. Изображение командных клавиш

ся их быстро распознавать и отождествлять с назначением. Кроме того, необходимо научиться сопоставлять их с обозначениями набора текста, указанными в оригинале и «запомнить пальцами» расположение всех клавиш на клавишном поле, чтобы правильно, быстро и не глядя нажимать на соответствующие клавиши при наборе с оригинала. И только после освоения этих основ появляется возможность осуществлять набор текста на машине.

Изучение уровня сформированности мнемического процесса осуществлялось на основе оценки результатов решения следующих двух задач (№ 1, 2).

Задача № 1. Вам будут даны последовательно три карточки с изображением команд и их назначений (рис. 12). Не спеша, внимательно просмотрите и прочитайте каждую карточку. Постарайтесь запомнить столько знаков и их назначений, сколько сможете. Затем нарисуйте на чистом листе то, что запомнили и объясните, что помогло их запомнить: внешний вид, изображение или назначение (название).

Задача 2. Вам дается конверт, в котором лежат отдельно карточки с обозначениями командных клавиш (рис. 13). Вы должны расположить их на чистом листе так, как они были сгруппированы на трех карточках при решении задачи № 1, и объяснить, по каким признакам их группировали.

На третьем этапе изучения уровня сформированности познавательного процесса и тенденций его развития тоже проводилось посредством исполнения обследуемыми двух задач (№ 3, 4). Одна из них была направлена на выявление уровня осознания способов группировки знаков, обеспечивающих более быстрое их запоминание, другая позволяла оценить эффективность избранного каждым обследуемым способа группировки знаков и определить средства формирующего воздействия для его совершенствования.

Задача № 3. Вам будут даны две карточки с изображением корректурных знаков, обозначающих различные действия, необходимые для того, чтобы при наборе текста вносить в него изменения или дополнения, указанные корректором в оригинале (рис. 14). Вы должны не спеша, внимательно просмотреть и прочитать каждую карточку. Постараться понять и объяснить, по каким признакам сгруппированы знаки и их обозначения и запомнить назначение, расположение и обозначения изображенных знаков.

Решение данной задачи позволяло определить понимание смысла корректурных знаков, сгруппированных по назначению в двух различных карточках и признаков, по которым обследуемому проще их запоминать и применять. Во время решения задачи разрешалось рассуждать вслух или обращаться с вопросами к экспериментатору.

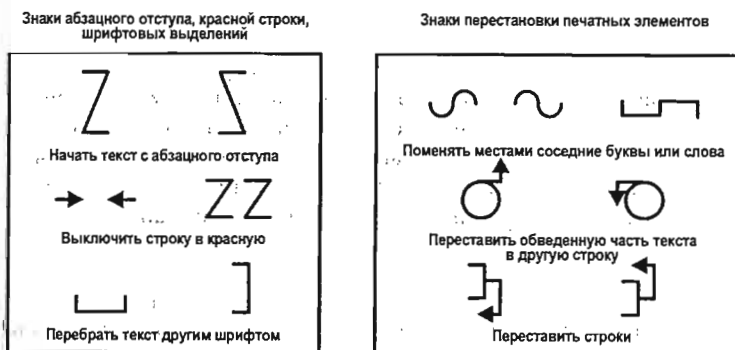


Рис. 14. Изображение и назначение корректурных знаков

Задача № 4. Разложите на чистом листе карточки с изображением отдельных корректурных знаков (рис. 15) по группам таким образом, чтобы это напоминало расположение корректурных знаков на двух карточках, с которыми Вы работали в предыдущей задаче. После того как карточки будут разложены по группам, объясните, пожалуйста, какие признаки помогли их запомнить.

Для надежности оценки уровня сформированности познавательного процесса и способов его организации в задаче был заложен контрольный элемент: для группировки были предложены девять карточек с корректурными знаками, а три — с командными обозначениями.

Решение этой задачи, с одной стороны, позволяло выявить, по каким признакам (зрительным или смысловым) обследуемые запомнили расположение и назначение корректурных знаков, с которыми они работали при исполнении предшествующей задачи. С другой — насколько эффективным оказался избранный индивидуально каждой учащейся способ группировки корректурных знаков по назначению.

Специфической особенностью данной диагностики являлось то, что не ограничивалось время решения задач ни в первом, ни во втором случаях, а при затруднениях при исполнении задания обследуемым предлагалась подсказка.

Регистрация ответов учащихся по регламентированному опроснику и результатам наблюдения за решением диагностических задач осуществлялась в протоколах по специально разработанным для этой цели формам (табл. 3–5).

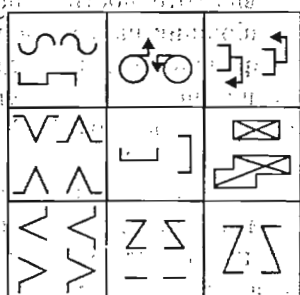


Рис. 15. Изображение корректурных знаков.

Формы протоколов

Таблица 3

Протокол опроса

№ вопросов	Содержание ответов	Эмоциональное отношение к беседе		
		активное	позитивное	негативное
1.				
2.				

Таблица 4

Протокол наблюдения за деятельностью обследуемого во время решения задач по изучению памяти

№	Задачи	Длительность исполнения		Эмоциональные проявления			Примечание
		время запоминания	время воспроизведения	интерес	позитивные	негативные	
1.	а)						

Таблица 5

Протокол наблюдения за деятельностью обследуемого во время решения задач по изучению познавательного процесса

Задачи №	Длительность исполнения	Приемы исполнения		Эмоциональные проявления			Примечание
		работа с карточками	рассуждения вслух	интерес	позитивные	негативные	
1.							

Оценка уровня сформированности исследуемых профессионально важных качеств осуществлялась по элементарной трехбалльной шкале (табл. 6).

В результате была составлена психодиагностическая оценка уровня готовности учащихся ПТУ к освоению профессии «наборщик на машинах» (табл. 7).

Итак, проведенное психодиагностическое обследование позволило получить следующую информацию об учащихся полиграфического ПТУ по специальности «наборщик на машинах». На основе опроса были выявлены интересы, информированность о будущей специальности, склонности и сенсомоторная готовность, познавательная направленность и отношение к избранной профессии, а также желание ее освоить в будущем.

Таблица 6

Критерии количественной оценки характеристик обследованных, отражающие уровень их готовности к освоению профессии «наборщик на машинах»

№ п/п	Критерии	Характеристики критериев	
1	2	3	4
1.	Информированность	Общее представление о полиграфии и данной профессии	1
		Конкретные знания о полиграфической промышленности, об избранной специальности (зарплата, средства труда, перспективы развития)	2
		Знания технологии процесса набора, условий труда и перспектив развития	3
2.	Интересы	Неопределенные	1
		Разнообразные	2
		Обеспечивающие успешность в освоении профессии	3
3.	Отношение к выбранной специальности		
		а) субъективное (по результатам опроса)	
		Отрицательное	1
	б) объективное (по отношению к выполнению задач)	Неопределенное	2
		Положительное	3
Негативное (безразличное)		1	
Положительное (серьезное)		2	
4.	Познавательная активность (причины выбора профессии)	Случайный выбор	1
		Осознанный выбор по совету	2
		Сознательный самостоятельный выбор	3
5.	Сенсомоторика	Не печатает, не шьет, не играет на музыкальном инструменте	1
		Освоила один какой-либо вид инструментального взаимодействия	2
		Освоила два вида инструментального взаимодействия	3
6.	Память		
		а) объем памяти	
		3 знака	1
		4—5 знаков	2

1	2	3	4	
7.	Познавательный процесс			
		а) точность воспроизведения	Все группы сложены неправильно	1
			Группы сложены с незначительными ошибками	2
	Группы сложены правильно		3	
	б) признаки подбора групп	По изображению (зрительная память)	1	
		По назначению знаков и изображению	2	
		По смыслу	3	
в) время продумывания (изучения) сгруппированных знаков (задача 1)	Более 2 минут	1		
	Менее 2 минут	2		
	1 минута	3		
г) время составления групп (задача 2)	Более 2 минут	1		
	Менее 2 минут	2		
	1 минута	3		
8.	Влияние подсказки экспериментатора на улучшение показателей познавательного процесса	На решение задачи	1	
		Частичное исправление ошибки	2	
		На понимание смысла	3	

Изучение уровня сформированности памяти позволило определить индивидуальные особенности длительности и точности запоминания, способы и приемы запоминания, а также скорость воспроизведения запомнившегося материала и способы идентификации командных знаков с коррективными.

Исследование познавательного процесса у учащихся выявило следующее: время, затрачиваемое обследуемым на изучение содержания задач и правил их исполнения; длительность изучения карточек при решении задач; признаки группировки (на основе объяснения смысла группировки карточек); точность группировки; наличие дискурсивного мышления во время решения задач и эмоционально-волевые проявления (позитивные и негативные).

В результате сравнительного анализа полученных данных были выделены группы учащихся с различным прогнозом в успешности освоения профессии, которой они обучались, и установлены причины, осложняющие этот процесс. Так, были выделены четыре группы из 30

Таблица 7
Психодиагностическая оценка уровня сформированности профессионально значимых показателей и характеристик обследованных учащихся по специальности «наборщик на машинах» в баллах

№ или Имена или учащихся	Успеваемость в школе					Информированность					Отношение к работе		Уровень сформиро- ванности оперативной памяти					Уровень сформиро- ванности долговре- менной памяти					Уровень сформированно- сти познавательного про- цесса					Примечание			
	Черчение	Рисование	Русский	Литература	Математика	Математика	Интересы	Склонности	Познавательная активность	Объективное	Субъективное	Объем	Точность	Зрительные	Смысловые	Время исполнения, мин	Время исполнения, мин	Точность	Смысловые	Зрительные	Время исполнения, мин	Время выполнения	Исправления	Точность	Задача № 1	Задача № 2					
																											Процент		Класс	Средний балл	Средний балл
1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	К полиграфии интереса нет	
1. Таия	5	4	4	4	4	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	К полиграфии интереса нет	
2. Лепа	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	К полиграфии интереса нет	
3. Катя	5	4	4	3	3	2	2	1	1	2	3	4	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	Долго думает, устает	
4. Катя	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	Ис-за болезни на III этапе не обследована	
5. Марина	4	5	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	1	2	3	2	1	3	3	Ис-за болезни на III этапе не обследована	
6. Таия	3	5	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	Ис-за болезни на III этапе не обследована	
7. Наташа	5	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3	3	1	2	1	2	1	Анализирует
8. Света	4	4	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	2	Устает	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Ис-за болезни не участвовала в III этапе	
9. Маша	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	Анализирует
10. Света	3	5	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	Не включилась по-настоящему в работу	
11. Наташа	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	Мечтала о других профессиях	
12. Оля	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	3	1	1	1	2	2	Думает, но по специальности работать не хочет	
13. Яна	5	5	4	5	4	4	1	2	1	1	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	1	3	3	1	2	2	3	3	Думает, но по специальности работать не хочет	
14. Аня	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	1	2	1	2	1	3	2	2	Думает, но по специальности работать не хочет	
15. Ира	4	4	5	5	4	1	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	1	3	2	2	2	2	Думает, но по специальности работать не хочет	
16. Ира	4	5	3	3	4	4	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	1	3	3	1	3	2	2	2	Не понимает и не представляет будущей работы, но старается	
17. Оля	3	4	3	3	3	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	1	1	2	2	Не понимает и не представляет будущей работы, но старается	
18. Желя	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	Не понимает и не представляет будущей работы, но старается	
19. Маша	3	4	3	3	3	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	1	1	1	3	3	Не понимает и не представляет будущей работы, но старается	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
20.	Раня	4	4	4	3	3	1	2	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	1	1	1	3	2	2	—	1	2	Мысли, по мечтает сме- нить профес- сию	
21.	Вера	3	4	3	3	3	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2		
22.	Лена	4	5	3	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2		
23.	Оля	5	5	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2		
24.	Тоня	3	4	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	Испытывает большие труд- ности	
25.	Аня	3	4	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	—	3	3	2	1	1	—	3	3	1	1	2	1	1	3	Не умеет ана- лизировать	
26.	Женя	4	4	3	3	3	1	2	2	1	3	3	3	—	3	3	3	2	2	2	—	3	3	2	2	2	2	3	2	Не желает ра- ботать по этой специальности	
27.	Наташа	4	5	4	4	3	3	1	2	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	1	1	2	2	3	2	2	Мечтает о дру- гой профессии	
28.	Наташа	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	1	3	3	—	2	1	2	Думает	
29.	Ира	3	4	3	4	4	4	2	1	2	1	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2		
30.	Наташа	4	4	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	1	2	2	3	1	1	2	

человек, различавшиеся по тенденциям в успешности освоения профессии: 1 группа — с наиболее надежным и благоприятным прогнозом (12 человек); 2 — тоже с положительным прогнозом, но менее надежным, чем первая (5 человек); 3 — трудно прогнозируемая, хотя девушки из этой группы соответствовали требованиям данной профессии, но они (по данным опроса) не собирались после окончания учебы работать по данной специальности (7 человек); 4 — менее успешная по результатам диагностики (6 человек), так как во время решения задач они испытывали большие трудности и все профессионально важные психические процессы (память оперативная и долговременная, познавательный процесс) характеризовались низким уровнем сформированности и не проявлялись тенденции формирующего эффекта.

Как показал анализ данных, значительную роль в успешности овладения профессией играет желание реализовать свои возможности, интересы и склонности именно в этой профессии. Так, у тех учащихся, у которых результаты обследования мнемического и познавательного процессов были положительными, но не было желания впоследствии осваивать эту профессию, при выполнении сложных задач (№ 2 и 4) слабо актуализировалась эмоционально-волевая регуляция, появлялись жалобы на головную боль, снижалась устойчивость внимания, резко увеличивалось время исполнения задач. Наряду с этим низкая информированность учащихся ПТУ о будущей профессии и условиях труда снижали успешность освоения данной профессии, так как у них не было адекватного представления о напряженности данного труда, а следовательно не формировалась готовность к преодолению реальных трудностей работы. Исследование выявило у третьей части обследованных учащихся, что короткие по времени диагностические процедуры (15 мин), требующие мыслительного напряжения, вызывали у них головные боли. Также было выявлено, что при прогнозе успешности освоения данной профессии нельзя ориен-

тироваться на результаты школьной успеваемости. Как было установлено, учащиеся, включенные в первую группу (более успешную по показателям прогноза), отнюдь не выделялись как лучшие по показателям школьной успеваемости.

В результате диагностического профессиографирования, обеспечившего организацию и проведение профессиональной психодиагностики уровня готовности учащихся полиграфического ПТУ к освоению профессии «наборщик на машинах», был составлен прогноз тенденций успешности освоения данной профессии у обследованных. Наряду с этим были выявлены внешние объективные причины, затруднявшие процесс формирования готовности, с одной стороны, а с другой — внутренние причины, осложнявшие формирование познавательного процесса.

Итак, в приведенных примерах диагностического профессиографирования показано, что удалось не только провести диагностику регуляции и формирования исследуемых психических и психофизиологических процессов, но и выявить механизмы и способы их совершенствования и коррекции.

Вопросы к обсуждению

1. Для каких целей применяется диагностическое профессиографирование?
2. Можно ли посредством диагностического профессиографирования организовать изучение и оценку функционального состояния субъекта труда и как?
3. Какие уровни анализа объектных и субъектных взаимосвязей позволили выявить механизмы регуляции сенсомоторной координации в деятельности намотчиц?
4. На основе каких характеристик ориентировочной схемы системного профессиографирования осуществлялась организация процесса психодиагностики уровня готовности учащихся полиграфического ПТУ к освоению профессии «наборщик на машинах»?

5. Какие объектно-субъектные взаимосвязи, выделенные в ориентировочной схеме системного профессиографирования, позволяют составить аналитическую профессиограмму?
6. Какие характеристики объекта труда необходимо изучать по ориентировочной схеме системного профессиографирования для организации процесса профессиональной психодиагностики?
8. Почему психодиагностика, организованная в рамках диагностического профессиографирования, считается формирующей?
9. Каким образом диагностическим профессиографированием были выделены профессионально важные качества, развитие которых необходимо для успешного освоения профессии «наборщик на машинах»?

Задачи

1. Рассмотреть по ориентировочной схеме системного профессиографирования организацию диагностики уровня сформированности сенсомоторной координации у намотчиц.
2. Объяснить, как на основе аналитической профессиограммы была разработана профессиональная психодиагностика уровня готовности учащихся полиграфического ПТУ к освоению профессии «наборщик на машинах».

Глава VI

Дифференцированное методическое профессиографирование

Особенностью данного типа профессиографирования является то, что на его основе разрабатывается разнообразный методический инструментарий исследовательского, диагностического, формирующего и др. назначения, адекватный нормативной технологической, технической и организационной структурам конкретной профессиональной деятельности. Это обеспечивает получение более надежных результатов, так как экспериментальная ситуация такого типа оказывается для человека личностно-значимой и обследуемые начинают ее воспринимать и осознавать как свою профессиональную деятельность.

Здесь будут представлены разные примеры методического профессиографирования. Одним из них является научно-методическое профессиографирование, посредством которого был разработан метод системного анализа психологической операторной структуры профессиональной деятельности — аналитическая профессиограмма. Другой пример иллюстрирует, как на основе аналитической профессиограммы можно разрабатывать процедуру и методы профессиональной психодиагностики операторной структуры деятельности с позиций системно-деятельностного подхода. И третий пример демонстрирует разработку и применение методов сравнительного анализа изучения динамики функционирования профессионально важных качеств у профессионалов при введении новой техники.

Для осуществления методического профессиографирования в целях построения *метода системного анализа* психологической операторной структуры профессиональной деятельности необходимо на основе схемы ориентировочного профессиографирования выделить характеристики операционно-технологической структуры трудового процесса и нормативные признаки продукта труда. На основе анализа названных характеристик осуществляется интерпретация образно-когнитивно-операторной и психологической операторной структур данной деятельности.

Для этих целей используются следующие методы: методы сбора эмпирической информации (изучение документации — научной литературы и технологической документации, а также экспертной информации; методы анализа эмпирической информации (сравнительный системный операторно-психологический анализ эмпирических данных, экспертная оценка); интерпретационные методы (структурно-системный анализ на нормативно-параметрическом и морфологическом уровнях анализа).

6.1. Разработка метода системного анализа психологической операторной структуры профессиональной деятельности

На основе методологии системного анализа [302], принципов деятельностного [178] и субъектно-деятельностного [152] подходов автором был разработан *метод системного анализа психологической операторной структуры профессиональной деятельности — аналитическая профессиограмма* [130]. С позиций системной методологии системного анализа операторная структура профессиональной деятельности рассматривается на двух уровнях анализа: нормативно-параметрическом и морфологическом. Что направляет на выделение объективных нормативно заданных функций, задач или действий конкретной профессио-

нальной деятельности и правил их исполнения. На их основе осуществляется психологическая интерпретация целей, действий и психических процессов, которые должны обеспечивать исполнение данной деятельности. Именно это является основой рассмотрения объектно-субъектных взаимосвязей, формирующихся в любой профессиональной деятельности.

С позиций теории деятельности выделяется «отдельная особенная деятельность», т.е. тот этап или этапы профессиональной деятельности, в которых в большей мере отражена основная сущность и сложность данной деятельности и от которых в большей степени зависит результат труда. *Объективными критериями* выделения «особенной деятельности» являются многопризнаковость взаимосвязей в структуре объекта труда, повышенные требования к точности и скорости исполнения, многопризнаковость информационных характеристик предмета труда, длительность исполнения и ролевые взаимосвязи, частота ошибок. К *субъективным критериям* следует отнести сложность освоения и исполнения деятельности, степень напряженности и ответственности, ошибки перцептивного, когнитивного, сенсомоторного, мнемического, коммуникативного, эмоционального и мотивационно-регуляторного характера.

Выделение «отдельной особенной деятельности» осуществляется посредством профессиографирования. На основе сопоставления морфологического строения трудового процесса (например, алгоритма технологического процесса), средств его реализации и трудовой задачи с учетом требований к точности и скорости ее исполнения устанавливается объект, требующий психологического изучения. В результате профессиографирования с позиций системного субъектно-деятельностного подхода создается аналитическая профессиограмма конкретной профессиональной деятельности.

Аналитическая профессиограмма обеспечивает построение *операторной структуры* деятельности субъекта труда

посредством анализа основных нормативных показателей операционно-технологической структуры труда, изучаемых как система нормативно-ориентирующих признаков, организующих исполнение операционно-технологических действий субъекта труда. Эти же признаки являются основанием для обозначения целей деятельности субъекта труда, психологических действий, которые должны им реализоваться в процессе труда и актуализируемых при этом психических и психофизиологических процессов. Их протекание обеспечивается специфическими профессионально важными качествами (ПВК). Такое построение анализа позволяет исследователю подойти к изучению внешней структуры трудовой деятельности (структуры объекта труда) через ее восприятие человеком, как бы через тот «субъективный образ объекта» [152, с. 32–35], который у него должен сформироваться относительно нормативно обеспеченных основных компонентов профессии как внешних регуляторов деятельности. Для того чтобы установить или проверить наличие, адекватность, полноту или степень сформированности этого образа, нужно изучить его в рамках тех нормативных признаков труда, ориентируясь по которым человек выполняет; оценивает и корректирует свою деятельность.

Аналитическая профессиограмма состоит из двух частей: *операционно-технологической структуры труда* и *психологической структуры деятельности*. В операционно-технологической структуре труда выделяются трудовые функции или профессиональные задачи, или технологические операции, являющиеся основой конкретной деятельности; действия, обеспечивающие их исполнение; нормативно-ориентирующие признаки, в которых указываются требования к качеству или правилам их исполнения. Психологическая структура деятельности включает промежуточные цели деятельности, цели действий (представления о результате) в психологической интерпретации и психические процессы, актуализируемые при исполнении действий, а также ПВК, обеспечивающие протекание процессов.

Аналитическая профессиограмма конкретной профессиональной деятельности представляет собой *гипотетическую операторную модель данной деятельности*. Эта модель обеспечивает исследователю быструю и надежную ориентировку в основной психологической специфике профессиональной деятельности, позволяет выявить доминантную активизацию психических процессов и профессионально важных качеств, обеспечивающих их функционирование. Построение аналитических профессиограмм ориентирует исследователя в логике психологической интерпретации технологии исполнения профессиональной деятельности. Все это позволяет рассматривать аналитическую профессиограмму как основу подбора, разработки или адаптации методов и проведения психодиагностики кадров. Она обеспечивает организацию экспериментального исследования уровня сформированности или готовности к формированию когнитивно-операторной структуры субъекта труда. Кроме того, такая модель деятельности позволяет разрабатывать разного рода тренинги для совершенствования профессионализма работников, деловые игры диагностической и формирующей направленности и др.

Аналитические профессиограммы могут составляться для разных профессий и с разными целями.

Аналитическая профессиограмма деятельности руководителя депозитарного отдела

Цель составления аналитической профессиограммы — построение модели деятельности руководителя депозитарного отдела для совершенствования организации данной деятельности.

Депозитарий — это организация, осуществляющая функции по сохранению ценных бумаг и учет прав на них. Руководитель депозитарного отдела решает много разнообразных задач: обеспечение и организация учета и хранения ценных бумаг; руководство подразделением;

планирование деятельности депозитария; контроль за соблюдением прав инвесторов; создание внутренних нормативных документов по депозитарной деятельности; составление бизнес-плана и плана работы; составление должностных инструкций; составление тарифов за услуги с периодическим маркетингом; контроль за исполнением обязанностей подчиненных; переговоры с клиентами; изучение программного обеспечения и др. Можно заключить, что в деятельности руководителя депозитарного отдела трудно выделить наиболее сложный и ответственный этап работы. Но исходя из того, что вопрос стоял о совершенствовании организации деятельности руководителя, следует обратиться к профессиографическим данным, где представлена информация об объективных и субъективных сложностях работы. Так, одной из объективных сложностей является необходимость совмещения различных функциональных обязанностей, а субъективной — необходимость выполнения нескольких задач одновременно. Поэтому для анализа были выделены следующие сложные по исполнению и ответственные по задачам этапы работы: составление бизнес-плана и плана работы; изучение существующего программного обеспечения и выбор программы; работа с клиентами, переговоры, оформление документов, заключение договоров; работа с операторами, обсуждение задач, планирование деятельности.

В настоящей аналитической профессиограмме (табл. 8) наглядно и наиболее четко проявилась модель деятельности руководителя депозитарного отдела. Обозначились зоны информационной насыщенности, выделились ведущие психические процессы, обеспечивающие исполнение данной деятельности, раскрылись области когнитивно-эмоциональной напряженности и разнообразие коммуникативного взаимодействия (с клиентами и сотрудниками). Все это позволило автору данной аналитической профессиограммы (С.В. Орловской, руководителю депозитарного отдела) переосмыслить организацию своей деятельности и наметить программу ее совершенствования.

Аналитическая профессиональная деятельность руководителя депозитарного отдела

Операционно-технологическая структура труда		Психологическая структура деятельности субъекта труда		
Профессиональные задачи	Профессиональные действия	Нормативно-ориентирующие признаки исполнения профессиональных задач	Цели действий	
Составление бизнес-плана и плана работы	Поставить задачу, рассчитать необходимые затраты на зарплату персоналу, приобрести оборудование, программного обеспечения, арендовать помещения и т. д.; оценить затраты; обосновать необходимость выбора и затрат	Требования руководства; финансовые ограничения; нормативные требования; постановления ФКЦБ, состав структуры (не менее 3-х человек); наличие программного обеспечения (ПО); защита информации согласно требованиям ФАПСИ, количество аттестованных специалистов (наличие не менее 3-х аттестованных ФКЦБ сотрудников по 3.0, 3.1, 1.0)	Оценить затраты и необходимые ресурсы для создания структуры. Спроектировать	Психологическая характеристика действий Когнитивные (сопоставление), когнитивные (обобщение)
Изучение существующего программного обеспечения, выбор программы	Оценить представленные на рынке программные продукты по стоимости, качеству, функциям; сделать заключение; обосновать выбор программы; выбрать программу	Нормативные требования к программе (тестирование); личный профессиональный опыт; учет стоимостных и регламентированных характеристик; учет функциональных возможностей программы	Изучить, протестировать. Оценить. Выбрать	Когнитивные (сопоставление)
Психические процессы ПВК, обеспечивающие их протекание	Мышление репродуктивное; словесно-логическое (невербальное); восприятие зрительное; долговременная и оперативная; внимание устойчивое; мышление продуктивное, словесно-логическое, образное (вербальное); внимание избирательное; память долговременная, образная, оперативная; эмоционально-волевая устойчивость	Мышление репродуктивное; словесно-логическое (невербальное); восприятие зрительное; память долговременная и оперативная; внимание устойчивое; мышление репродуктивное; эмоционально-волевая регуляция		

Продолжение табл. 8

Операционно-технологическая структура труда		Психологическая структура деятельности субъекта труда		
Профессиональные задачи	Профессиональные действия	Нормативно-ориентирующие признаки исполнения профессиональных задач	Цели действий	
Работа с клиентами; переговоры; оформление документов; заключение договоров	Беседа, обсуждение, получение информации	Нормативные требования; нормативы: регламентирующие, внутренние, законодательные	Информировать. Получить информацию	Коммуникативные (полужелание к действию). Когнитивные
Психические процессы ПВК, обеспечивающие их протекание	Общение; речь, социальная перцепция, эмпатия; внимание устойчивое; избирательное; мышление продуктивное; словесно-логическое, наглядно-действенное; эмоционально-волевая устойчивость; мышление репродуктивное; восприятие (зрительное и слуховое); внимание сосредоточенное; память долговременная и оперативная	Общение; речь, социальная перцепция, эмпатия; внимание устойчивое; избирательное; мышление продуктивное; словесно-логическое, наглядно-действенное; эмоционально-волевая устойчивость; мышление репродуктивное; восприятие (зрительное и слуховое); внимание сосредоточенное; память долговременная и оперативная		

Операционно-технологическая структура труда		Психологическая структура деятельности субъекта труда	
Профессиональные задачи	Профессиональные действия	Цели действий	Психологическая характеристика действий
Работа с операторами; обсуждение задачи; планирование деятельности	Дать задание, объяснить задачу, распределить обязанности, проконтролировать процесс	Проинформировать, оценить	Коммуникативные (побуждение к действию); Когнитивные
Нормативно-ориентирующие признаки исполнения профессиональных задач	Требования руководства; нормативные требования; нормативы регламентирующие, законодательные		
Нормативно-ориентирующие признаки исполнения профессиональных задач	Требования руководства; нормативные требования; нормативы регламентирующие, законодательные		
Психические процессы ППК, обеспечивающие их протекание			Общение: речь, социальная перцепция, эмпатия; вниманис устойчивое, избирательное; Мышление: продуктивное, словесно-логическое; наглядно-действенное; эмоционально-волевая устойчивость; мышление репродуктивное, наглядно-образное; восприятие (зрительное); внимание сосредоточенное; память долговременная

6.2. Аналитическая профессиограмма как средство обеспечения профессиональной психодиагностики деятельности разработчика радиоэлектронной аппаратуры

Цель составления аналитической профессиограммы разработчиков радиоэлектронной аппаратуры (РЭА) состояла в обеспечении процесса профессиональной психодиагностики данных специалистов.

Деятельность разработчиков РЭА является первым этапом проектировочной деятельности, на котором определяется тип, особенности функционирования и строения будущей РЭА. Этот этап является наиболее ответственным и сложным, так как на нем закладывается общий технический уровень проектируемого устройства. Результаты деятельности разработчика на этапе разработки функциональной схемы узла устройства используются как исходные данные для работы большого коллектива конструкторов-проектировщиков. Поэтому цена ошибок в деятельности разработчика РЭА очень высока. Это обусловило необходимость разработки комплекса методик для оценки уровня сформированности разработчика РЭА как субъекта труда в целях повышения надежности и успешности его деятельности.

Аналитическая профессиограмма разработчика РЭА (табл. 9), составленная Н.А. Дьяконовой, ведущим разработчиком РЭА [102, 130] послужила ориентирующей основой планирования и проведения экспериментального психодиагностического исследования деятельности данной категории специалистов. Так, на основе аналитической профессиограммы Н.А. Дьяконовой были выделены зоны наблюдения за процессом решения профессиональных задач и разработаны способы фиксации их исполнения. Также были определены основные признаки, позволяю-

Аналитическая профессионаграмма деятельности разработчика цифровой РЭА при разработке функциональной схемы

Операционно-технологическая структура труда		Психологическая структура деятельности субъекта труда	
Профессиональные задачи	Операционно-технологические действия	Цели действий	Психологическая характеристика действий
	Сопоставление характеристик входных и выходных сигналов узла	Познать, сопоставить	Перцептивные, мыслительные, волевые
	Сопоставление соотношения между параметрами входных и выходных сигналов: амплитудой, длительностью, периодом повторения, длительностью фронта, полярностью		
Анализ данных ТЗ	Анализ назначения узла в устройстве	Сопоставить, оценить	Перцептивные, мыслительные, волевые

Продолжение табл. 9

Операционно-технологическая структура труда		Психологическая структура деятельности субъекта труда	
Профессиональные задачи	Операционно-технологические действия	Цели действий	Психологическая характеристика действий
Поиск необходимых компонентов	Выбор интегральных микросхем, функциональное назначение компонентов соответствующего назначения узла в устройстве Подбор элементов и микросхем, преобразующих входные сигналы и микросхем	Выбрать, оценить	Мыслительные, волевые
Проверка достаточности необходимых компонентов	Графическое изображение найденных в предыдущем пункте компонентов схемы. Контроль выполняемых функций	Сопоставить, оценить, выбрать	Перцептивные мыслительные, волевые
	Микросхемы и связи между ними (допускается несоблюдение ГОСТа на размеры изображения микросхем). Соплавление входов и выходов микросхем; соответствие преобразовательной схемой, выполняемой начерчено, тому преобразовательной, которое обеспечивает требуемые по ТЗ выходные сигналы	Исполнить, сопоставить, оценить	Перцептивные, сенсорные, мыслительные, волевые

Продолжение табл. 9

Операционно-технологическая структура труда		Психологическая структура деятельности субъекта труда	
Профессиональные задачи	Операционно-технологические действия	Цели действий	Психические процессы ПВК, обеспечивающие их протекание
Поиск аналогов	Сопоставление характеристик, требуемых в задании, и характеристик ранее разработанных устройств (по литературе, предыдущим разработкам, схемам готовых устройств)	Сопоставить, оценить	Мышление репродуктивное, наглядно-образное, дискурсивное, невербальное; восприятие зрительное; внимание устойчивое; память долговременная, оперативная; эмоционально-волевая устойчивость
Поиск новых вариантов решения	Изучение технической литературы, технических достижений. Просмотр вариантов решений	Создать, оценить	Мышление продуктивное, наглядно-образное, дискурсивное, невербальное; восприятие зрительное; внимание устойчивое; память долговременная, оперативная; эмоционально-волевая регуляция

Окончание табл. 9

Операционно-технологическая структура труда		Психологическая структура деятельности субъекта труда	
Профессиональные задачи	Операционно-технологические действия	Цели действий	Психические процессы ПВК, обеспечивающие их протекание
Поиск соответствующей элементной базы	Выбор микросхем (серий микросхем), сопоставление характеристик, анализ выполненных ими функций, подбор комбинаций микросхем	Сопоставить, оценить	Мышление продуктивное, репродуктивное, дискурсивное, невербальное, наглядно-образное, наглядно-действенное; восприятие зрительное; внимание устойчивое; память долговременная, оперативная; эмоционально-волевая устойчивость
Построение функциональной схемы	Графическое изображение результатов разработки (по данным предыдущих пунктов), контроль	Исполнить, оценить	Мышление репродуктивное, наглядно-образное, невербальное, дискурсивное; восприятие зрительное; внимание устойчивое; память оперативная; профессионально-двигательная ориентация; эмоционально-волевая регуляция

щие изучать мыслительную деятельность разработчика: внешние проявления перцептивных (зрительных), когнитивных, мнемических и эмоционально-волевых действий и компоненты структуры мыслительной деятельности репродуктивной и продуктивной (дискурсивное, наглядно-образное и наглядно-действенное мышление, эмоциональная устойчивость). Объективными показателями исполнения данной деятельности являлись следующие: общее время исполнения задания, точность решения и его оптимальность (количество элементов в разработанной схеме, количество изменений способов решения задач [130, с. 58–60].

Разработка методического инструментария для оценки уровня сформированности разработчика РЭА осуществлялась на основе операторной гипотетической модели (аналитической профессиограммы) его деятельности (табл. 9).

Базовой методикой экспериментального исследования являлась экспериментальная задача по разработке функциональной схемы специального устройства цифровой РЭА по техническому заданию. Для разработки схемы испытуемому предлагался комплект из 50 карточек, на каждой из которых был изображен тот или иной логический элемент функциональной схемы, выбранный по справочнику по принципу наибольшей частоты использования в разработках. Изображение соответствовало ГОСТУ и было привычно разработчику, занимающемуся разработкой функциональных схем цифровых РЭА. Если в процессе работы испытуемому требовался элемент, которого не было в комплекте карточек, он изображал его на пустой чистой карточке второго комплекта [102, с. 65–67].

Методика наблюдения и регистрации процесса исполнения профессиональных задач обеспечивала изучение процесса разработки испытуемым функциональной схемы; регистрировалась последовательность действий испытуемого при чтении ТЗ, раскладывание и сортировка карточек, поиск нужной карточки, проведение линий связи между карточками при вычерчивании функциональной

схемы разрабатываемого устройства, факты изменений, вносимых в схему и т.п. Специальными символами отмечались жесты испытуемого, а также позотонические изменения, вздохи, визуальное замечаемое мышечное напряжение, рассматриваемое как признак невербальных проявлений мыслительной деятельности. Регистрировались и проявления эмоциональной напряженности, определяемые по признакам эмоционального насыщения высказываний и движений испытуемого, интонаций голоса, проявлений раздражительности.

Наряду с этим регистрировались высказывания испытуемого во время решения задачи, которые выявляли его интерес к задаче, желание ее решать и др.

Для регистрации наблюдаемых явлений (движений, действий, невербальных, дискурсивных и эмоциональных проявлений мыслительной деятельности) была разработана система графических символов, обеспечившая быструю и точную наглядную фиксацию процесса исполнения задания [102, с. 67–71].

Методика самонаблюдения индивидуальных приемов изучения ТЗ позволяла получить информацию об индивидуальной стратегии ориентировочной деятельности каждого разработчика, участвующего в эксперименте, при изучении ТЗ и планировании его исполнения. Суть методики заключалась в том, что на листе бумаги слева располагался текст, содержание которого состояло из поэтапного описания отдельных частей ТЗ, читая этот текст, испытуемый должен был выполнять сложные мыслительные операции, активизируя и мнемический процесс, и эмоционально-волевою регуляцией. При чтении текста он должен был проводить карандашом вертикальные линии столько раз, сколько ему было необходимо для осмысления и подготовки к исполнению технического задания. Начало каждой вертикальной линии определяло место начала чтения текста ТЗ, ее обрыв — продумывание [102, с. 71–72].

Методика исследования уровня профессиональных притязаний применялась для выявления степени желания ис-

пытуемого трудиться на различных этапах разработки РЭА, отличающихся разной сложностью исполнения ТЗ. Испытуемому предъявлялся список всех этапов разработки РЭА и предлагалось провести оценку своего субъективного желания работать на каждом из названных участков по 11-балльной шкале [102, с. 72].

В результате применения вышеописанных методик была проведена диагностика уровня сформированности профессионализма у 20-ти ведущих разработчиков РЭА, которая позволила выявить четыре группы специалистов с различным уровнем сформированности профессионально важных качеств, обеспечивающих успешность в их работе.

Таким образом, научно-методическое профессиографирование обеспечило разработку метода системного психологического профессиографирования — аналитическую профессиограмму, позволяющего осуществлять построение гипотетической психологической операторной модели любой профессиональной деятельности. В свою очередь такая модель может являться средством разработки методов или различных диагностических формирующих и коррекционных психологических процедур.

Вопросы для обсуждения

1. Почему аналитическая профессиограмма может рассматриваться как психологическая операторная модель профессиональной деятельности?
2. На основе какого теоретико-методического инструментария была построена аналитическая профессиограмма?
3. Какие характеристики включает структура аналитической профессиограммы?
4. Какие характеристики аналитической профессиограммы позволяют разрабатывать диагностические процедуры и методики для обеспечения профессиональной психодиагностики?
5. Каким образом в аналитической профессиограмме осуществляется построение психологической структуры профессиональной деятельности?

6. На основе каких принципов из профессиональной деятельности выделяется операционально-технологическая структура аналитической профессиограммы?

Задачи

1. Разработайте диагностическую процедуру оценки уровня сформированности профессионала руководителя дипозитарного отдела на основе аналитической профессиограммы его деятельности.

6.3. Разработка методик для сравнительного изучения профессионально важных качеств субъекта труда в условиях внедрения новой техники

Основой организации данной работы являлось методическое профессиографирование.

Данная работа проводилась в связи с инновацией технических средств труда в одном из цехов московского электростроительного завода им. В.В. Куйбышева [128]. Целью работы состояла в выдаче рекомендаций о целесообразности перевода квалифицированного состава работников участка, исполнявших деятельность на механическом оборудовании, на обслуживание автоматической линии.

Специфика внедрения новой техники заключалась в следующем. На участке изготовления заготовок для магнитопроводов различных габаритов и назначения заготовки нарезались резчиком на пневматических гильотинных ножницах, которые начали заменяться автоматическими линиями. Появилась новая профессия — оператор.

В связи с этим целью настоящего исследования явилась разработка методов сравнительного изучения профессионально важных качеств, необходимых как для деятельности оператора, так и для деятельности резчика, в целях установления возможности переквалификации рез-

чиков на операторов. Для организации данного исследования на основе ориентировочной схемы профессиографирования были рассмотрены и изучены следующие характеристики: в структуре трудового процесса — предмет труда, трудовая задача, средства труда, трудовые функции специалиста; в структуре производственной сферы — предметная среда; в операционно-технологической структуре — действия, операции и нормы их исполнения; из характеристик продукта труда — нормы выработки и признаки дефектов. Изученные характеристики объекта труда позволили осуществить психологическую интерпретацию необходимых для данного исследования характеристик субъекта труда: выделить психологическую операторную структуру деятельности (психологические действия и психологические операции) и когнитивно-эмоционально-волевую структуру деятельности (эмоционально-волевую регуляцию и саморегуляцию).

Профессиографирование осуществлялось следующими методами: сбор эмпирических данных (изучение документации, наблюдение непосредственное и опосредованное, беседа); методы обработки эмпирических данных (сравнительный качественный анализ, статистический анализ и графический анализ); интерпретационные методы (операционно-структурный и функционально-структурный).

Профессиографическое изучение деятельности резчика и оператора. Резчик нарезает заготовки из специальной листовой трансформаторной стали на пневматических гильотинных ножницах, которые представляют собой некоторое механическое устройство, работающее на сжатом воздухе. На расстоянии около метра от пола на вертикально закрепленной раме жестко установлено неподвижное лезвие «ножниц», с зазором в несколько миллиметров — подвижное лезвие («нож»). Для установки нужного размера и для поддержания листа при резке служат направляющие полозы, закрепленные около неподвижного лезвия. Гильотина приводится в действие нажатием ноги на педаль.

На «ножницах» работают два человека, один из которых выполняет основную функцию, а другой — вспомогательную. Основной (резчик) производит точную установку листа, его резку, уборку и ведет контроль размера. Вспомогательный работник только заправляет лист в гильотину и поддерживает его при резке.

Как правило, резчиками работают женщины среднего и пожилого возраста. Работа не требует высокой квалификации.

В процессе деятельности резчик выполняет следующие операции: подготовительные (установка заданного размера); исполнительные (подведение листа к упорной планке, плотное прижатие его к этой планке, нажатие ногой на педаль); контрольные (проверка размера отрезанной заготовки на контрольном столе и соответствующая корректировка размера, которая достигается определенными перемещением упорной планки).

Осуществление трудовых операций протекает при непосредственном зрительном и тактильном контроле. Зрительная перцепция активно участвует при контроле, корректировке и установке размеров, где необходима визуальная фиксация незначительных отклонений (до долей миллиметра). Тактильный контроль осуществляется в основном при прижатии листа с упорной планкой, что обеспечивает нужный стабильный размер нарезных заготовок. При данной работе требуется и некоторая сосредоточенность внимания, так как высокий темп работы (в среднем 25 листов в минуту) не допускает отвлечений. Эффективность труда резчика целиком зависит от слаженности и четкости рабочих движений. Профессиональный навык, в сущности, заключается в выработке устойчивой сенсомоторной координации. Резчик должен уметь как можно быстрее прижать лист к упорной планке. Почувствовав, что лист плотно прижат, нажать на педаль, далее отложить лист в сторону и взять новый лист. В целом работа резчика довольно проста, она состоит из небольшого набора несложных операций. Но быстрый темп их выполне-

ния при почти неизменной рабочей позе, большое абсолютное количество нарезаемых за смену заготовок (до 12000 шт.) вызывают значительное напряжение мышц спины, нижних и верхних конечностей и эмоциональное напряжение.

Оператор осуществляет нарезку заготовок для магнитопроводов из рулонной трансформаторной стали при помощи автоматической линии поперечного раскроя. Это сложный кинематический механизм, работающий на сжатом воздухе [128, с. 126].

Деятельность *оператора* протекает в автоматическом и полуавтоматическом режимах работы линии. Но чаще ему приходится работать в полуавтоматическом режиме в связи с тем, что производству нужны заготовки стали, длина которых превышает допустимую длину автоматической нарезки на данной линии. Поэтому здесь рассматриваем деятельность оператора только во втором режиме.

Оператору наряду с наблюдением за работающей линией, контролем за размерами нарезанных заготовок и качеством стали необходимо в определенном темпе и последовательности нажимать три кнопки, расположенные на пульте. При помощи этих кнопок оператор осуществляет управление линией: приводит в движение захваты узла подачи стали, гильотину и механизм укладчика. Это управление требует выработки определенной ритмики движений. Цикл движений занимает 5–6 с (время нарезки одной заготовки), которые распределяются между нажатием на кнопку узла подачи, выдерживаемого 2–2,5 с, нажатием на кнопку «поворотной гильотины» в течение 1 с и нажатием на кнопку укладчика. Управление кнопками производится обеими руками поочередно и ритмично, что требует развитой сенсомоторной координации у оператора. Например, держать кнопку узла подачи в нажатом положении оператор должен не более 2–2,5 с, иначе сработает концевой контакт, и лента будет протянута еще раз, вследствие чего образуются потери времени и материала.

Своевременное и правильное исполнение моторных актов оператор осуществляет при активном зрительном и слуховом контроле хода процесса нарезки стали, который обеспечивается специфической для данной деятельности актуализацией следующих функций внимания: устойчивостью и распределением. Это подтверждается результатами измерения количества зрительных фиксаций оператора на информационных объектах, отражающих работу линии при выполнении операций и обеспечивающих подачу и нарезку заготовок (табл. 10). В основном длительность фиксации на конкретных объектах не превышала 2–3 с, более длительными были отвлечения на посторонние предметы, которые можно рассматривать и как средство для отдыха в процессе деятельности, и как способ осознания оценки особенностей протекания нарезки стали для установления характера взаимодействия всех узлов машины в целях прогнозирования возможных отклонений от заданной технологии. В случаях же возникновения неполадок оператору приходилось решать небольшие технические задачи, требующие актуализации наглядно-образного, комбинаторного и логического мышления.

Таблица 10

Количество фиксаций взгляда у оператора в процессе управления линией

№ п/п	Направление фиксаций	Количество фиксаций в минуту по замерам					Среднее количество
		1	2	3	4	5	
1	Прямо перед собой, отвлечение	10	12	8	10	6	9,2
2	Узел подачи стали и гильотина	8	10	6	8	7	7,2
3	Укладчик нарезанных заготовок	6	8	10	8	8	8
4	Пульт управления линией	4	4	8	4	6	5,2
5	Разматыватель рулона стали	3	2	4	3	4	3,2
6	Общее количество фиксаций за 1 мин	31	36	36	33	31	33,4

Наряду с актуализацией у оператора перечисленных психических функций ему необходима и достаточно высокая эмоциональная устойчивость при управлении линией в быстром темпе с одновременным наблюдением за работой всех узлов системы и качеством нарезаемой стали.

Подбор и разработка методов сравнительного изучения профессионально важных качеств оператора и резчика

Сравнительный психологический анализ деятельности резчика и оператора, проведенный в целях разработки методики изучения основных психофизиологических качеств данных профессионалов для установления возможности адаптации резчиков к профессии операторов, выявил следующее. Деятельность *резчика* складывается из простых сенсомоторных операций, выполняемых вручную на пневмогильотине в быстром темпе. Скорость и точность выполнения этих операций зависит от *физической выносливости отдельных мышечных групп*, которые актуализируются в деятельности резчика, и от *его эмоциональной устойчивости*.

Деятельность *оператора* в полуавтоматическом режиме работы линии протекает при активном участии перцептивных и мыслительных процессов, своевременность осуществления которых зависит от *устойчивости внимания* и от *эмоциональной устойчивости* работника.

Итак, перед нами встала задача подбора или разработки следующих методов исследования: 1) устойчивости внимания у операторов; 2) мышечной силы и выносливости у резчиков; 3) эмоциональной устойчивости обоих профессионалов [128].

Метод исследования устойчивости внимания. Для исследования устойчивости внимания у оператора в процессе наблюдения за работой линии был использован пространственный методический прием — так называемый

метод «дополнительной задачи» [90]. Он состоит в следующем. Чтобы определить нагрузку на оператора при выполнении некоторой деятельности (основной задачи), ему предлагают одновременно с этой деятельностью выполнять еще какое-либо очень простое действие (дополнительную задачу).

Очевидно, что дополнительная задача не должна мешать выполнению основной задачи. Соблюдение этого условия составляет одну из главных трудностей метода, и его применение возможно только в том случае, если дополнительная задача выполняется «автоматически». Также совершенно необходимым условием успешности применения метода является целенаправленное формирование мотивации специалиста в отношении дополнительной задачи. Поэтому важно выбрать задачу, входящую в структуру реальной деятельности.

Если эти условия соблюдены, становится возможным измерять нагрузку, соответствующую основной задаче, по показателям ухудшения выполнения дополнительной задачи.

В нашем исследовании дополнительной задачей являлось обнаружение небольших (10–15 см) отрезков линии, которые вычерчивались на движущейся ленте окрашенным в серый цвет мелом с помощью специально сконструированного рычажного механизма (рис. 16). Такая задача достаточно адекватна трудовой деятельности оператора, релевантна операции обнаружения бракованных участков ленты и не требует сложных технических приспособлений.

Стимулами являлись одна или две последовательно идущие черты. Стимульный материал группировался в случайном порядке, интервалы между стимулами также выбирались случайно — от нескольких десятков секунд до нескольких минут.

Механизм вычерчивания отрезков линий закреплялся под устройством установки размера на планке, расположенной вдоль станка таким образом, чтобы он не был заметен оператору, стоящему у пульта.

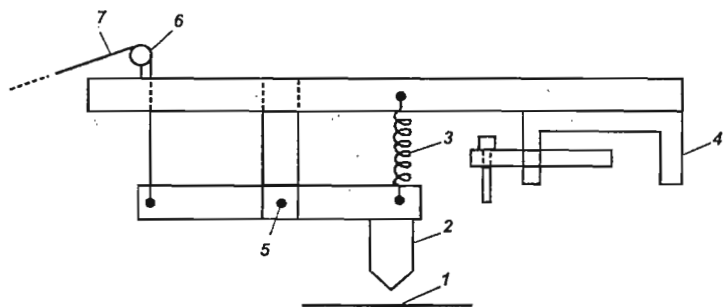


Рис. 16. Схематическое изображение рычажного механизма:
1 — лента; 2 — мел; 3 — пружина; 4 — струбцина; 5 — шарнир; 6 — ролик; 7 — капроновая леска

Границы зоны обнаружения стимула устанавливались от устройства установки размера — справа, до гильотины — слева.

Технически время экспонирования стимула получилось около 5 с (время прохождения точки на ленте от правой до левой границы указанной зоны).

Метод динамометрии предназначается для измерения силы и выносливости отдельных мышечных групп в тех конкретных условиях, в которых они действуют. Динамометрия широко используется для оценки состояния функциональных возможностей нервно-мышечной системы человека. Сила мышц — это то максимальное усилие, которое они способны развить. Уровень силы мышц может меняться в течение рабочего дня, свидетельствуя о развивающемся утомлении. Однако более чувствительным и информативным показателем функционального состояния двигательного аппарата является выносливость к статическому напряжению. Она характеризуется временем, в течение которого может поддерживаться определенное дозированное усилие [240], или величиной снижения силы за определенный отрезок времени [57]. Для измерения выносливости мышц был выбран способ, предложенный В.В. Розенблатом [240]. Согласно этому способу фиксиру-

ется время непрерывного поддержания усилия на уровне 0,5–0,75 от максимального. В.В. Розенблат считает наиболее приемлемым уровень поддерживаемого усилия, равный 0,5 от максимального. Но в исследовании Т.П. Боровской [43] показано, что уровень 0,75 от максимального является более предпочтительным, измерение выносливости на этом уровне, будучи не менее информативным, чем на уровне 0,5 от максимальной силы, удобнее на практике ввиду меньшей затраты времени на проведение исследований и меньшей утомляемости испытуемых.

В данном исследовании использовался динамометр, сконструированный на базе обычного обоймового динамометра, широко используемого в антропометрии.

Метод тремометрии широко используется для выявления степени воздействия различных эмоциональных и физических факторов на психофизиологическое состояние человека и в качестве теста на утомление [86, 132, 208].

В этом исследовании была применена методика регистрации тремора покоя суставного угла левой руки с помощью пьезоэлектрического датчика, разработанная В.М. Девишвили. Достоинством такого датчика являются его малые размеры и вес, большой полезный сигнал и низкая чувствительность к различным магнитным и электрическим помехам (что очень важно в условиях производства).

Запись производилась следующим образом: рабочий располагался на стуле на своем рабочем месте, левая рука покоилась на спинке стула так, чтобы кисть была свободно опущена. Пьезодатчик был укреплен на манжете, надеваемой на предплечье левой руки (рис. 17). Колебания кисти относительно предплечья передавались пьезодатчику от твердой платформы, которая крепилась на кистевом манжете, через упругий материал. Сигналы от пьезодатчика подводились гибкими проводами к предварительно усилителю с большим входным сопротивлением, который в свою очередь подключался к магнитоу. Колебания суставного угла регистрировались на магнитной

ленте. Полученная таким образом тремограмма обрабатывалась с помощью ЭВМ: «Днепр», которая выдавала результаты в графической форме на фотопленке. Данная форма анализа тремограмм позволяла выделять в спектре частот тремора доминирующие частоты и высчитывать мощность их преобладания над другими. Это позволило устанавливать зависимости мощностей различных частот спектра от величины, амплитуда тремора высчитывалась вручную.

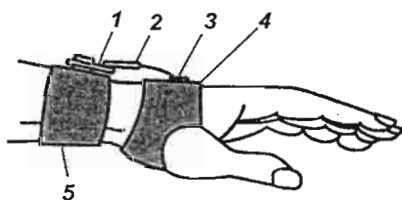


Рис. 17. Устройство для регистрации тремора суставного угла:

1 — датчик из пьезокерамического материала; 2 — упругий материал; 3 — твердая платформа; 4 — манжет на кисти; 5 — манжет на предплечье

Экспериментальная проверка методов

1. Исследование устойчивости внимания у оператора.

Экспериментальные пробы фиксировались в течение выделенных полуторачасовых периодов работы на протяжении смены: с 7.30 до 9.00 — первый период; с 9.00 до 10.30 — второй период; с 11.30 до 13.00 — третий период; с 13.30 до 15.00 — четвертый период. В течение каждого из этих периодов подсчитывалось количество пропусков.

Перед началом эксперимента оператор получал следующую инструкцию: «Во время вашей работы на движущейся ленте в промежутке между крайним правым положением каретки и гильотиной будут вычерчиваться отрезки прямых линий один или два последовательно расположенных отрезка. Вы должны, не отвлекаясь от основной работы, сообщать нам о появлении этих линий словами «одна» или «две»».

Эксперимент протекал следующим образом: экспериментатор, находясь в двух метрах справа сзади от оператора, незаметно для последнего предъявлял на ленте с помощью своего пишущего устройства стимулы. Оператор, заметив их, тотчас голосом заявлял об этом. Ответы оператора заносились в заранее заготовленный протокол. Пропуски специально фиксировались с пометками о предмете отвлечения. В другом протоколе фиксировались также причины пауз и остановок в работе и их время. В процессе эксперимента у оператора производилась запись тремора суставного угла левой руки для определения некоторых характеристик его психофизиологического состояния.

Эксперимент проводился в течение двух недель. Первая неделя была целиком заполнена установочными и адаптационными сериями. В это время у оператора создавалась необходимая мотивация на участие в эксперименте и была возможность привыкнуть к экспериментальной ситуации. В течение этого времени выяснилось, что один из двух операторов, работающих на этой линии, совершенно не пригоден для участия в эксперименте в силу своих личностных свойств (профессиональная амбициозность и претенциозность, повышенная эмоциональная возбудимость). Этот оператор неадекватно реагировал на инструкцию: старался не пропускать ни одного стимула, выделял дополнительную задачу как основную, затрудняя этим основную деятельность, что приводило к сбоям в выполнении основной деятельности; при этом он раздражался, но говорил, что в состоянии не пропускать ни одного стимула. Другой оператор более адекватно воспринял дополнительную задачу и выполнял ее без ущерба для основной деятельности. В последующую неделю ответы оператора, участвующего в эксперименте, фиксировались в протоколах.

При анализе полученных данных учитывалось, что пропуски задаваемых в эксперименте черточек (отвлечение от зоны их обнаружения) возможны и по объективным,

и по субъективным причинам. К объективным причинам следует отнести то, что выделяемая для эксперимента зона наблюдения является не единственной, хотя и наиболее важной. Она занимает центральное положение, но справа и слева от нее находятся важные узлы и механизмы линии, которые тоже требуют определенного внимания. Поэтому какая-то часть пропусков у оператора вполне закономерна.

Субъективные причины связаны с индивидуальными особенностями оператора, уровнем его профессиональной подготовки и с его функциональным состоянием. В данном случае дневная динамика отвлечений оператора при наблюдении за указанной ему зоной работающей линии в большей степени была обусловлена его функциональным состоянием, которое отражалось на способности сохранять в процессе деятельности устойчивое внимание. Снижение устойчивости внимания оператора свидетельствовало о развитии у него утомления.

Обработка полученных данных проводилась следующим образом. В течение каждого из выделенных четырех полуторачасовых периодов фиксации пропусков черточек подсчитывалось их количество, которое затем делилось на общее количество предъявленных стимулов, а частное от деления умножалось на 100%. Так были получены коэффициенты отвлечения (табл. 11), возрастание которых показывает рост утомления оператора.

Таблица 11

Динамика отвлечения внимания в различные периоды рабочего дня

№ п/п	Периоды рабочего дня (час)	Коэффициент отвлечения по дням, %				Среднее значение коэфф. по периодам	Среднее значение коэфф. до обеда и после
		1	2	3	4		
1	7.30—9.00	9	—	11	—	10	12
2	9.00—10.30	11	14	14	—	13	
3	11.30—13.00	36	—	—	22	19	32
4	13.30—15.00	39	38	—	33	36	

При обработке результатов не принимались в расчет корреляции между пропусками двух различных вариантов стимулов (одна линия, две линии). Двухвариантное представление стимулов вводилось для некоторого разнообразия стимульного материала, устранения монотонности при выполнении дополнительной задачи. Так как тестировалась работа оператора в режиме полуавтоматического управления линией, который чередовался с автоматическим, данные были получены не по всем периодам рабочих дней, в течение которых проводился эксперимент.

Анализ результатов исследования устойчивости внимания оператора в процессе деятельности выявил динамику снижения функций устойчивости внимания уже в первой половине рабочей смены, которая в послеобеденный период снизилась сначала в два, а затем в три раза (см. табл. 11). Интересен и тот факт, что в тот день, когда оператор до обеда простаивал значительное время из-за отсутствия материала, в послеобеденное время снижение устойчивости внимания было меньшим, чем в предыдущие, полностью загруженные работой дни.

Итак, полученные в результате эксперимента данные свидетельствуют о том, что разработанный для изучения устойчивости внимания метод «дополнительных задач» оказался адекватным поставленной задаче исследования. Он действительно позволил подтвердить предположение о том, что устойчивость внимания, обуславливающая эффективность протекания деятельности данного оператора, отражает изменение его функционального состояния в течение рабочего дня.

2. Исследование мышечной силы и выносливости резчика. В динамометрическом исследовании производилось измерение силы и выносливости мышц кисти левой руки резчика в течение четырех дней по четыре раза в смену (в 7.20; 10.30; 11.40; 14.50 ч). Для измерения была выбрана левая рука, так как она загружена в работе больше, чем правая.

Измерение силы производилось при кратковременном максимально возможном нажатии на обойму динамомет-

ра (пружинка со стрелки динамометра при этом снималась). Стрелка вольтметра, останавливаясь у определенного деления его шкалы, указывала величину развитого мышечного усилия в условных единицах, соответствующих градуировке шкалы прибора.

Анализ результатов измерения силы (рис. 18) и выносливости (рис. 19) показал, что они изменяются в различных направлениях. Если мышечная сила растет в дообеденный период, то выносливость значительно падает. За обеденный перерыв происходит некоторый рост силы и небольшое увеличение выносливости. После обеда показатель силы постепенно снижается к своему первоначальному уровню, показатель выносливости также продолжает падать. Снижение выносливости за рабочую смену происходит примерно в 2,6 раза по сравнению с исходным уровнем. Показатель силы к концу работы приблизительно такой же, как и в начале рабочего дня. Такая динамика сдвигов показателей силы и выносливости свидетельствует о сильно выраженном утомлении, которое наступает у резчика к концу смены [245], что говорит о значительной физической тяжести данного труда. Эти результаты свидетельствуют о том, что примененный в данном случае метод динамометрии для изучения мышечной силы и выносливости резчика оказался адекватным задаче исследования.

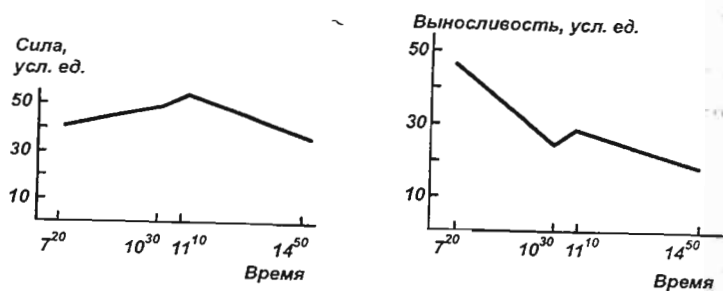


Рис. 18. Изменение показателей мышечной силы у резчика в течение рабочего дня

Рис. 19. Изменение показателей выносливости у резчика в течение рабочего дня

3. *Результаты исследования эмоциональной устойчивости оператора и резчика.* Характеристика тремограмм оператора. Анализ тремограмм оператора, фиксировавшихся шесть раз в течение рабочей смены (в 7.10; 9.20; 10.30; 14.59 ч), показал, во-первых, что в спектре тремора присутствуют в основном две группы частот: низких (1–3 Гц) и высоких (5–7 Гц). Во-вторых, была выявлена динамика частотных и амплитудных характеристик тремора в течение рабочего дня.

У оператора в начале работы преобладал низкочастотный спектр в сочетании с высокой амплитудой колебаний. Через два часа началось резкое падение амплитуды тремора при высокочастотной доминанте спектра. К обеду произошло увеличение мощности высоких и падение низких частот тремора, а амплитуда колебаний немного увеличилась. В послеобеденном замере амплитуда продолжала расти, а мощность высокочастотного спектра несколько снизилась. Последние часы работы оператора характеризуются и высокой амплитудой тремора, и большой мощностью высоких и низких частот.

Результаты анализа динамики тремора при сопоставлении их с результатами оценки динамики устойчивости внимания показали, что между ними есть согласованность, особенно в послеобеденный период времени. Так при значительном снижении устойчивости внимания, свидетельствующего об ухудшении функционального состояния оператора, в показателях тремора ярко выражена тенденция значительного роста амплитуды и мощности высоких и низких частот спектра.

Характеристика тремограмм резчика. Параметры тремора резчика имеют несколько иную динамику изменений в течение рабочего дня, чем у оператора. Хотя в начальный период работы и у резчика, и у оператора наблюдалась одинаковая тенденция изменений: полное преобладание низких частот и большая амплитуда колебаний тремора, но у резчика в меньшей мере, чем у оператора.

У последнего она достигает в среднем 6 усл. ед., а у резчика — только 4.

Перед обедом и в послеобеденный период работы у резчика также происходит увеличение мощности высокочастотной части спектра и повышение амплитуды тремора до первоначальных показателей. Отличительной особенностью спектра тремора у резчика в сравнении со спектром оператора является резкое подавление низких частот к концу работы и непосредственно перед обедом, так как мощность этих частот падает более чем в два раза. Причем сразу после обеденного перерыва у резчика наблюдается возрастание мощности низкочастотной составляющей спектра. Такое распределение частот в спектре тремора в указанные периоды времени связано, по-видимому, с развивающимся утомлением тестируемых мышечных групп, активно участвующих в трудовом процессе. Об этом свидетельствует падение мышечной выносливости у резчика. Увеличение амплитудного параметра в треморе резчика связано, по-видимому, с эмоциональным напряжением, испытываемым им из-за быстрого темпа и монотонности выполняемой работы. Но амплитуда тремора резчика характеризуется меньшими значениями, чем у оператора.

Можно предположить, что особенности трудовой деятельности резчика, требующие от него большого физического напряжения и значительных мышечных усилий, отражаются на частотном составе тремора: длительное выполнение такой деятельности приводит к полному преобладанию высокочастотной части спектра при подавлении его низкочастотной части. В то же время в спектре тремора оператора не наблюдаются такие выраженные изменения в частотном составе: преобладание высокочастотных характеристик спектра сочетается с высокими показателями его низкочастотных характеристик. Амплитудные изменения тремора у оператора более ярко выражены, чем у резчика. Это, по-видимому, обусловлено тем, что труд оператора в физическом отношении является бо-

лее легким, но оператор в своей деятельности испытывает значительное психическое напряжение, отражающееся на его эмоциональном равновесии. Показателем этого может служить амплитуда тремора, которая у оператора изменяется более резко, чем у резчика. Средняя величина амплитуды тремора у оператора равна 4,21 усл. ед., а у резчика — 2,99 усл. ед. при дисперсии 1,53 и 1,1 соответственно.

Итак, примененная в настоящей работе методика измерения тремора суставного угла позволила установить изменения функционального состояния и у резчика, и у оператора. Но показателем физически напряженного труда явились частотные характеристики тремора, а показателем психически напряженного труда явились амплитудные характеристики тремора.

Результаты экспериментального исследования методик сравнительного психологического изучения характера напряженности труда резчика и оператора показали их адекватность. Так, было выявлено, что у резчика в процессе работы наряду с падением выносливости наиболее загруженных мышц руки происходит практически полное подавление низкочастотных компонентов (1–3 Гц) тремора и незначительное увеличение высокочастотных компонентов (5–7 Гц), сочетающееся с увеличением амплитуды тремора. Полученные данные вместе с субъективной оценкой рабочих, отмечающих боль в руках, ногах и спине, свидетельствуют о развитии физического утомления, что подтверждает характеристику данного вида труда как физически напряженного.

У оператора в процессе работы наблюдается снижение устойчивости внимания, сопровождающееся незначительным увеличением высокочастотных компонентов тремора, более высокими амплитудными значениями, чем у резчика, а также значимой нестабильностью показателей амплитуды тремора. Это в совокупности с жалобами на общую усталость, «разбитость», головные боли свидетельствует о развитии *психического утомления* и ха-

рактически характеризует труд данного оператора как психически напряженный.

Также эти результаты заставляют серьезно задуматься над возможностью перевода резчиков среднего и пожилого возраста на обслуживание автоматической линии.

Итак, данное методическое профессиографирование обеспечило разработку методов сравнительной оценки профессионально важных качеств, адекватных специфике разных видов профессиональной деятельности, в условиях внедрения новой техники, позволив вскрыть реальные объективные сложности привлечения резчиков для работы на новой технике.

Вопросы к обсуждению

1. На основе каких профессиографических показателей были выделены профессионально важные качества резчика, требующие изучения?
2. На основе каких профессиографических показателей были выделены профессионально важные качества оператора, требующие изучения?
3. Какие характеристики сравнительного профессиографического анализа позволили разработать метод регистрации тремора суставного угла?
4. На основе каких показателей строилась методика наблюдения за визуальной оценкой оператора состояния работающей автоматической линии?
5. На основе каких принципов создавалась методика исследования устойчивости внимания оператора в процессе управления автоматической линией?
6. На основе каких показателей было определено, что привлечь опытных резчиков для работы на новой технике нерационально?

Дифференцированное профориентационное профессиографирование

Данная глава посвящена профессиографическому обеспечению профориентационного процесса, направленного на создание необходимых условий для информирования, консультирования и прогнозирования успешного выбора профессии, который позволил бы человеку развить способности и реализовать себя, свои помыслы, мечты и желания в какой-либо сфере профессиональной деятельности сохранив при этом и здоровье.

7.1. Психологические проблемы профориентации

Профориентация молодежи и реориентация взрослого населения востребована как средство помощи для ориентации человека в очень сложном и разнообразном мире профессий для осознания и понимания своих возможностей и готовности «войти» в него.

Задача психолога-профконсультанта заключается в обеспечении условий профессионального самоопределения для выбирающих профессию, чтобы они могли сориентироваться в мире профессий, определиться в конкретной специальности, осознать ее специфику в сочетании со своими устремлениями, интересами, планами и возможностями. Учитывая то, что мир профессий трудно охватим и изменчив, для обеспечения ориентации и осозна-

ния своего места в нем человеку, в первую очередь, необходимы обобщенные знания и представления об этом мире, которые раскрываются посредством многопризнаковой психологической классификации профессий и психологических характеристик выделенных в ней типов [151].

Наряду с многообразием и сложностью мира профессий, в котором человеку необходимо сориентироваться, очень важным является то, что с психологической точки зрения осмысленное отношение к выбору профессии должно основываться на следующих положениях [152]:

1. профессиональный труд нужно рассматривать как множество состояний сознания человека;
2. психическими регуляторами освоения труда являются представления субъекта труда об объекте труда (профессии) и о своих возможностях реализовать свои же интересы и желания соответственно запросам объекта труда;
3. осознании психологических требований к человеку как к субъекту труда;
4. осознании роли социальных и социально-психологических взаимосвязей в профессиональной организации.

Профессиональное самоопределение — это сложный многоплановый и многоэтапный процесс. Поэтому его необходимо рассматривать как деятельность человека, направленную на познание мира профессий, осознание своих интересов и возможностей, на построение личных профессиональных планов соответственно избранной области будущей профессиональной деятельности. Выбор профессии обеспечиваемый профориентационной службой предполагает наличие двух взаимодействующих сторон единого процесса: управляемого руководства выбором профессии и готовности человека к выбору профессии (стремление к познанию, обдумывание, продумывание, проектирование вариантов профессионального жизненного пути и построения личных профессиональных планов). Для профессионального самоопределения необходимы

знания социально-экономических и правовых норм той социальной среды, в которой собирается работать человек, выбирающий профессию, а также особенности социально-контактной среды. Профессиональное самоопределение предполагает выработку человеком собственной позиции в ситуации, характеризующейся большой степенью неопределенности. Чтобы определиться в проблемно-ориентационной ситуации личности нужно соотнести свои потребности, позиции, интересы, мечты с собственными возможностями, подготовленностью, способностями, эмоционально-волевыми качествами, состоянием здоровья. Кроме того, все это надо соотнести с требованиями профессии, специальности, конкретных трудовых постов и функций.

Профессиональное самоопределение представляет собой избирательное отношение индивида к миру профессий в целом и к конкретно выбранной профессии, в частности. Это эмоционально окрашенное отношение личности к своему месту в мире профессий.

Самоопределение может быть разных типов, в зависимости от специфики выбираемой деятельности [114, с. 91–92]:

1. самоопределение в конкретной трудовой функции, операции (конвейерный труд);
2. самоопределение на конкретном трудовом посту;
3. самоопределение на уровне конкретной специальности (например, водитель автотранспорта может выбирать трудовые посты);
4. Самоопределение к конкретной профессии и др.

Профессиональное самоопределение может происходить в течение всего жизненного пути человека на разных этапах его профессионального становления: при выборе профессии (*оптант*); в процессе профессионального обучения (*адепт*); при непосредственном исполнении деятельности молодым специалистом (*адаптант*); при достижении профессиональных успехов в работе (*интернал, мастер*), а также у людей часто меняющих профессию [150, с. 419–422].

На разных этапах профессионального становления развитие личности происходит в тех случаях, когда самоопределение соответствует мечте, подготовленности и возможностям человека. Если же такое соответствие отсутствует, возможен внутриличностный конфликт. Так, на стадии оптации наблюдается рассогласование составляющих направленности: противоречия между социально-профессиональными представлениями и профессиональной действительностью, между мотивами профессионального роста, успеха и материального благополучия, между высоким уровнем притязаний (самооценки) и самоуважением, между неосознаваемыми мотивами (стремление к власти, подчинению) и ценностными ориентациями и др. На стадиях профессионального обучения и профессиональной адаптации может возникать несовпадение характера профессиональной деятельности и уровня профессиональной компетентности, порождающее и внутриличностные конфликты: между осознанной необходимостью в повышении квалификации и недостаточной профессиональной активностью, между неудовлетворенностью содержанием труда и нежеланием сменить профессию, между отсутствием перспектив карьеры и уровнем профессиональной компетентности и др. На стадиях профессионализации и мастерства возможно противоречие между направленностью личности на достижение успеха, карьеру, высокие материальные блага и недостаточным уровнем развития социально-профессиональных способностей, качеств, психофизиологических свойств, состоянием здоровья и др. Также возможны и противоречия, обусловленные несовпадением представления о своих профессиональных достоинствах и реальных профессиональных возможностях: противоречия между «Я – возможным» и «Я – реальным», между «Я – идеальным» и «Я – деформированным». Важнейшим конфликтообразующим фактором выступает мотив ответственности самому себе. Этот мотив связан с самооценкой и обеспечивает непротиворечивость «Я – образ». На завершающей стадии профессионального

становления могут возникнуть противоречия между профессиональными возможностями, потенциалом, способностями и социальными ограничениями, обусловленными возрастом и др., [114, 153].

Преодоление внутриличностного конфликта возможно в том случае, если будут учитываться специфические особенности развития личности на разных этапах ее становления. Так в качестве ориентиров для проведения профориентационной работы можно воспользоваться характеристиками четырех категорий профессионалов, описанных Е.А. Климовым:

а) учащиеся профессиональных учебных заведений; б) молодые специалисты (от 3–5 лет); в) зрелые профессионалы (успешные или неуспешные); г) профессионалы предпенсионного и пенсионного возраста (работающие).

В связи с тем, что профориентация направлена на обеспечение условий для профессионального самоопределения как первично ориентируемого человека, так реориентируемого субъекта труда, необходимо определить содержание и общую структуру профессиографического обзора профессиональной деятельности. Выделить основные взаимосвязи, предопределяющие формирование взаимоотношения человека как субъекта труда и профессии (конкретного трудового поста), основываясь на следующих положениях:

- психологическом понимании профессионализма;
- психологических особенностях кризисов профессионального становления субъекта труда;
- характеристике человека как субъекта труда;
- компонентном составе трудового поста и его нормативных характеристиках.

Профессионализм с психологической точки зрения понимается «... не как просто некий высший уровень знаний, умений и результатов человека в данной области деятельности, как определенная системная организация сознания, психики человека...» [151, с. 387–389]. Характеристика профессионала складывается из рассмотрения человека как

целого (личности, субъекта деятельности). А это значит важно знать его общее представление о мире («образ мира»); его личностную направленность (социально ориентированную, деятельностно-ориентированную или субъектно-лично ориентированную); творческую активность, степень осознания объективной профессиональной реальности и себя в ней; общий уровень развития способностей и различных навыков (когнитивных, перцептивных, мнемических, коммуникативных, психомоторных и др.; особенности эмоционально-волевой регуляции и саморегуляции. Наряду с этим важно определить и уровень готовности или тенденции развития специфических конкретной профессиональной деятельности профессионально важных качеств (мотивационных, когнитивных, операторных коммуникативных, психодинамических), обеспечивающих ее успешное освоение и степень осознания субъектом этих качеств. А также его познавательную активность (информированность, знания, опыт, культура) и социальную направленность.

В процессе профессионального становления на каждом этапе, начиная с момента самоопределения, при выборе профессии и до формирования профессионала, а также при смене профессии возможно возникновение кризисов: учебно-профессиональной ориентации, профессионального выбора, профессионального роста, профессиональной карьеры и др. [114]. Возникновение этих кризисов связано с тем, что изменяется социальная ситуация, появляются новые формы социально-психологического взаимодействия (от обучающегося до активного ответственного исполнителя конкретной работы), изменяется ведущая деятельность. Причинами этих кризисов является неподготовленность человека к реальным закономерным изменениям в процессе его профессионального развития: отсутствие информации о динамике развития профессий и в связи с этим об изменении требований, предъявляемых к личностным качествам, психическим способностям и психофизиологическим возможностям человека; отсутствие

информации о социальных статусах и ролях и социально-психологическом взаимодействии, специфичных любой профессиональной деятельности; отсутствие информации об условиях и перспективах профессионального развития, а также отсутствие информации о возможностях человека к преодолению тех изменений, которые могут происходить в профессиональной жизни.

Также важно в процессе профориентации, особенно у впервые выбирающего профессию, формировать представление о себе как о субъекте труда. С психологической точки зрения труд нужно рассматривать как множество состояний сознания человека, а человека как субъекта труда — инициатора активности, обладающего сознанием, волей, способностью действовать целенаправленно; стремящегося к познанию и позитивному преобразованию окружающего мира; творчески относящегося к окружающей его предметной и социальной среде [48]. Субъект труда наряду с профессиональными знаниями, умениями и навыками должен осознавать социальную ценность профессионального труда, обязательность соблюдения правил работы и взаимоотношений в коллективе, а также уважать ценность «чужого труда» и осознавать межлюдские взаимосвязи, характерные любой профессиональной деятельностью. Субъект труда — это интегратор личностной продуктивной направленности (интересы, ценности, мотивационно-потребностная сфера), индивидуальных качеств (возрастных, индивидуально-типологических, телесных) и индивидуального развития человека (когнитивного, психомоторного, коммуникативного, волевого).

В целом, процесс профессионального самоопределения человека можно рассматривать как сложную деятельность, основой которой является познание мира профессий вообще, и в частности, осознания нормативных требований конкретной профессии и своих интересов, возможностей и перспектив развития при ее выборе. Но не всегда человеку удается самостоятельно справиться с

этой задачей и тогда он обращается за помощью к профконсультанту. В этом случае процесс профессионального самоопределения представляет собой совместную деятельность профконсультанта и выбирающего профессию.

Задачей профконсультанта является организация деятельности выбирающего профессию: обеспечение его информацией и инструментом для познания мира профессий, его классификации и знакомства с отдельными интересующими его профессиями в целях активизации его стремления к познанию, обдумыванию, осмыслению своих интересов и возможностей, построения личных профессиональных планов. Это организация управляемого руководства выбором профессии и обеспечение условий для профессионального самоопределения — одна из задач, которую должен решать профконсультант. Другой задачей не менее сложной и ответственной является профконсультирование выбирающего профессию. Решение которой возможно при понимании консультантом специфических особенностей профессиональных деятельностей и условий, в которых они осуществляются с точки зрения требований, которые они предъявляют к человеку, к его личностным, когнитивным, психомоторным, коммуникативным, эмоционально-волевым и другим качествам, и здоровью. Успешное решение и первой и второй задач возможно только на основе психологического изучения профессиональных деятельностей на основе дифференцированного профессиографирования.

7.2. Дифференцированное профессиографирование — методическая основа процесса профориентации

Для профессионального ориентирования, индивидуально-информирования и профконсультирования разных категорий выбирающих профессию или ее сменяющих необ-

ходимо профессиографическое обеспечение как профориентируемому так и профконсультанту.

Психологическая профессиография позволяет «увидеть» и психологическое разнообразие видов профессиональных деятельностей и специфику конкретных профессий с точки зрения их организации, социальной значимости, требований, предъявляемых к знаниям и умениям, к активизации личностных качеств, к специальным способностям и возможности их развития в деятельности, к индивидуально-типологическим возможностям человека. Только профессиография выявляет те стороны профессионального труда, которые предъявляют специфические требования к личностным качествам и стремлениям человека, а также раскрывает особенности взаимосвязей человека и профессии в конкретной профессиональной деятельности, обусловленной предметом, средствами и условиями труда.

Применение для профориентационной работы ориентировочной схемы системного субъектно-деятельностного профессиографирования (рис. 1) позволит профконсультанту на разных этапах профориентирования рассматривать разные уровни взаимосвязей субъекта труда и профессии и определять степень готовности человека к профессиональному самоопределению или подбирать средства формирующего, а также корректирующего воздействия.

Данная схема является инструментом планирования работы профконсультантом в процессе информационно-консультационной деятельности. Например, для активизации интереса к какой-либо определенной группе профессий консультанту необходимо учитывая специфику базовых характеристик профориентируемого, уровень его социально-когнитивно-мотивационной информированности, обеспечить его информацией или активизировать его интерес к самостоятельному познанию информации об интересующей его группе профессий по следующим направлениям: истории и перспективах развития профессии;

ее социальной значимости и востребованности; характеристиках самой профессии (что человек делает, какие средства труда использует, каковы его права и обязанности, какие условия работы). А затем ему рассказать о психологических требованиях, предъявляемых профессией к человеку (раскрыть психологическую структуру исполнительской деятельности: психологические действия и операции).

Для организации оценки тенденций успешности освоения выбранной профориентируемой профессии консультанту необходимо владеть общей информацией о профессии и ее специфических требованиях к личностным характеристикам, социально-когнитивно-мотивационным, психологическим, исполнительным (действиям и операциям) и эмоционально-волевым.

Для организации профконсультационной работы с реориентируемым на информационном этапе консультанту необходимо сориентироваться в уровне его сформированности как субъекта труда. Для этого у консультанта должна быть общая информация о той профессии, в которой был занят ранее реориентируемый. На основе этой информации консультант может подготовить инструмент для изучения его социально-когнитивно-мотивационной, профессионально-когнитивно-мотивационной и образно-когнитивно-мотивационной сформированности, а также и эмоционально-волевой регуляции. Это поможет консультанту понять психологические причины необходимости смены профессиональной деятельности в случае субъективных проблем или продумать возможные варианты освоения новых видов профессиональной деятельности (по объективным обстоятельствам) и спланировать следующий этап профконсультационной работы.

Профориентационное профессиографирование обеспечивается комплексом методов (рис. 2), соответственно принципам их применения, описанным в главе IV. Но в связи со спецификой профориентационного профессиографирования из представленных в схеме методов применя-

ются только следующие: из методов сбора эмпирических данных только методы сбора информации об объекте труда и о субъекте труда (методы изучения документации, методы наблюдения, методы опроса и биографические методы); из методов обработки эмпирических данных — методы качественного анализа (метод экспертной оценки, метод сравнительного анализа эмпирических данных). Интерпретационные методы тоже специфичны в данном случае. Это группа методов системно-деятельностной интерпретации, позволяющая проводить субъектно-деятельностный анализ; операционально-технологический и операторно-психологический анализ.

Субъектно-деятельностный анализ обеспечивает психологическое толкование субъектно-объектных взаимосвязей, обусловленных спецификой конкретной профессиональной деятельности в целях определения требований к человеку как к субъекту труда; к осознанию деятельности и познавательно направленной активности и ответственности; к осознанию и пониманию необходимости развития психических процессов (когнитивных перцептивных, мнемических, психомоторных, коммуникативных и др.); эмоционально-волевой регуляции и устойчивости, обеспечивающих успешность исполнения деятельности.

Операционально-технологический интерпретационный анализ применяется в тех случаях, когда исследуются сборочные виды труда, исполняемые ручными и механическими инструментами, а также и некоторые виды деятельности, исполняемой на механическом оборудовании. Это обусловлено тем, что успешность в данных видах деятельности в большей степени зависит от условий и организации труда. Поэтому наиболее значимым в данном случае является анализ операционально-исполнительных взаимосвязей, обеспечиваемых перцептивными психомоторными процессами и эмоционально-волевой устойчивостью.

Операторно-психологический анализ (моделирование операторной структуры профессиональной деятельности) применяется для психологического толкования субъектно-

объектных взаимосвязей конкретной профессиональной деятельности на операторно-исполнительном уровне на основе синтеза нормативных характеристик, предмета и средств труда. Именно сочетание этих нормативных характеристик позволяет субъекту труда ориентироваться при исполнении профессиональных действий, направленных на решение поставленных задач и исполнение профессиональных функций. Данный вид анализа осуществляется на основе сравнительного качественного анализа нормативной документации о конкретном трудовом процессе и пооперационного анализа его исполнения с выделением трудовых задач, функций, действий и правил их исполнения. Такой анализ позволяет выделить структуру профессиональной деятельности с точки зрения объективной и психологической напряженности и профессиональной значимости труда. В результате создается гипотетическая психологическая модель операторной структуры конкретной профессиональной деятельности. Модель операторной структуры деятельности состоит из двух частей: операционно-технологической структуры труда (профессиональные задачи, функции, действия, нормативные правила их исполнения) и психологической структуры деятельности субъекта труда. На основе первой части осуществляется интерпретация психологических целей, действий и психических процессов, актуализируемых в данной деятельности, а также профессионально важных качеств, обеспечивающих их исполнение. Данная модель является наглядной иллюстрацией того, как осуществляется психологическая интерпретация нормативных характеристик объекта труда. Наряду с этим такая модель обеспечивает методическую организацию процесса профессиональной психодиагностики формирующего, деятельностного направления, так как создает условия диагностики, адекватные реальному процессу профессиональной деятельности. Моделью операторной структуры деятельности является аналитическая профессиограмма конкретного вида труда.

В связи с тем, что профориентация процесс сложный и многоэтапный, так как включает информирование, информационное консультирование и консультационную диагностику, а также разные формы взаимодействия консультанта с выбирающим или сменяющим профессию, требуется его дифференцированное профессиографическое обеспечение. Это значит, что нужна *информационная профессиограмма* для самостоятельной ориентации выбирающего профессию; *информационно-консультационная профессиограмма* и *консультационно-диагностическая* для консультанта.

7.3. Информационное профессиографирование

Данный вид профессиографирования предназначен для профориентационной, реориентационной и реабилитационной работы психолога в целях выявления или формирования у консультируемого интереса к каким-либо профессиям или профессии. Целью информационного профессиографирования является обеспечение выбирающего профессию информацией о какой-либо профессиональной деятельности, активизирующей его познавательный интерес к самостоятельной ориентации в мире профессий и, в частности, к какой-либо профессии. Поэтому информационные профессиограммы должны быть обзорными, эмоционально окрашенными, раскрывающие тенденции развития профессии с разных сторон: социальной востребованности; научно-технической; социально-экономической; социально-психологической; правовой обязательности, а также процессуально-результативной. Наряду с этим, в профессиограмме должны быть представлены и специфические требования конкретной профессией к личностным, психологическим и психофизиологическим качествам субъекта труда, необходимые для исполнения данной деятельности. Составление информационных профессиограмм по предлагаемым ниже схемам доступно не толь-

ко профессиональному психологу, но и специалистам любых конкретных профессий и студентам-психологам любой специализации.

Информационное профессиографирование нужно проводить по специально разработанным схемам, но выбор схемы осуществляет сам исследователь, ориентируясь на ту, которая для него более понятна и удобна для профессиографирования и составления информационной профессиограммы.

Схемы и методы информационного профессиографирования

Здесь будут представлены две схемы для проведения информационного профессиографирования.

Одна схема-программа ориентировочного описания профессий организует составление информационной профессиограммы в определенной логической последовательности: от объективных характеристик профессии к характеристикам психических процессов, качеств личности и эмоционально-волевой устойчивости, обеспечивающих успешность выполнения работы. Структура схемы включает 10 вопросов [151, с. 142].

1. Что делают представители данной профессии:
 - а) в чем состоит продукт (изделие, произведение, вклад);
 - б) особенности практической деятельности и перечень практических действий;
 - в) особенности познавательной деятельности и перечень гностических действий.
2. Перечень и особенности знаний, элементов опыта, умений успешных представителей этой профессии.
3. Каковы особенности и качества исполнительно-двигательных процессов, проявлений (движения, их точность, координированность, сила, дозировка усилий; поведение, выразительные движения, напряженность, если это имеет значение).

4. Каковы особенности и качества познавательных процессов (внимание, ощущения, восприятия, память, воображение, мышление их виды и свойства).
5. Каковы особенности содержания и динамики эмоционально-волевых процессов, эмоциональных особенностей индивидуальности.
6. Каковы особенности отношений личности (к окружающему, к людям, к деятельности, к себе и др.).
7. Каковы особенности направленности личности, системы мотивов (что превыше всего ценят профессионалы, что любят и что отвергают, ради чего тратят силы и время).
8. Каковы особенности творческой (креативности).
9. Каковы особенности саморегуляции.
10. Каковы противопоказания к выбору профессий этого типа и какие качества данная профессия развивает у человека.

Другая схема профессиографического описания профессиональной деятельности включает две части. Первая часть предназначена для описания труда в профессии («трудограмма»), вторая предназначена для описания человека труда в профессии (психограмма) [186, с. 26–29].

«Трудограмма» включает 14 вопросов (даются в сокращенном виде).

1. Предназначение, «миссия» профессии, ее роль в обществе.
2. Распространенность профессии.
3. Предмет труда в профессии.
4. Профессиональные знания как совокупность сведений о сторонах труда в профессии.
5. Деятельность, действия, приемы, умения, способы работы, технологии, техники, применяемые в данной профессии.
6. Средства труда.
7. Условия труда: социальное окружение; санитарно-гигиенические факторы труда; интенсивность, темп труда и продолжительность нагрузки; рабочее место.

8. Организация и коррекция труда: формы индивидуальной, совместной, групповой деятельности.
9. Продукт труда (или его результат).
10. Возможные уровни профессионализма и квалификационные разряды в данной профессии, категории и их оплата.
11. Права представителя данной профессии.
12. Обязанности представителя данной профессии.
13. Позитивное влияние данной профессии на человека.
14. Негативные стороны профессии.

Психограмма включает 11 вопросов.

КАЧЕСТВА, ЖЕЛАТЕЛЬНЫЕ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО ВЫПОЛНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ХАРАКТЕРИСТИКИ МОТИВАЦИОННОЙ, ВОЛЕВОЙ, ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ СФЕРЫ СПЕЦИАЛИСТА:

- 1) мотивы, цели, задачи, потребности, интересы, отношения, ценностные ориентации человека, психологические позиции;
- 2) профессиональные притязания, профессиональная самооценка, осознание себя как профессионала;
- 3) эмоции, психические состояния, эмоциональный облик;
- 4) удовлетворенность человека трудом, его процессом и результатом.

ХАРАКТЕРИСТИКИ ОПЕРАЦИОНАЛЬНОЙ СФЕРЫ СПЕЦИАЛИСТА:

- 5) психологические знания о труде, о профессии;
- 6) психологические действия, способы, приемы, умения, техники, психотехнологии;
- 7) профессиональные способности, профессиональная обучаемость, открытость к профессиональному росту;

- 8) профессиональное мышление, в том числе творческое, возможность обогатить опыт профессии;
- 9) профессиональное саморазвитие, умение проектировать и реализовать планы своего профессионального роста;
- 10) психологические противопоказания;
- 11) линии профессионального роста и линии распада профессиональной деятельности и личности специалиста, пути их реабилитации.

Информационное профессиографирование может осуществляться следующим комплексом методов. При сборе эмпирической информации о профессии: метод изучения документации (технической, технологической, законодательной, экспертной информации-описания профессий в литературных источниках); метод опроса (опрос эксперта-профессионала данной специальности, беседа, интервью). Анализ собранной эмпирической информации осуществляется методом экспертной оценки и методом сравнительного анализа эмпирических данных. Психологическая интерпретация собранной информации о специфических особенностях профессиональной деятельности и условиях ее организации осуществляется на основе системно-деятельностного подхода с позиций субъектно-деятельностного и операционально-технологического анализа (в зависимости от вида профессиональной деятельности, средств исполнения и целей профессиографирования).

Цель составления информационных профессиограмм — активизировать осознанный интерес консультируемого, т.е. создать условия для желания консультируемого размышлять, обсуждать, познавать.

Здесь будут представлены информационные профессиограммы, составленные на основе вышеуказанных профессиографических схем студентами факультета психологии МГУ им. М.В. Ломоносова.

Профессиограмма нотариуса*

После окончания юридического факультета в течение 4-х лет я работала помощником нотариуса, и у меня сложилось свое представление об этой профессии. Нотариус — одна из специализаций юриспруденции. Работа в нотариате предполагает правоприменение, то есть реализацию юридических норм в реально складывающихся общественных отношениях. Но существует еще один аспект этой деятельности — работа с людьми на уровне установления межличностных контактов.

Продуктом деятельности нотариуса является юридический факт: зафиксированная в документе правовая норма, которая должна удовлетворять потребности клиента в приобретении реальных правовых норм на что-либо в данном обществе.

В практической деятельности нотариуса средствами труда выступают ручка, бумага, реестр, печать; основными — свод законов и нормативных актов, хотя в практической деятельности профессионалы не пользуются при клиентах специальной литературой. Суть работы нотариуса заключается в том, что ему необходимо спокойно и внимательно выслушать клиента, создавая при этом атмосферу понимания и доверия. После выяснения проблемы клиента и выяснения всех деталей, нотариус должен принять решение: просто проконсультировать клиента или создать юридический документ — это и будет являться продуктом практической деятельности нотариуса.

Познавательная деятельность нотариуса осуществляется в рамках изучения юридической литературы, изучения документов клиента и понимания его просьбы.

Юриспруденция — это непрерывный процесс создания, изменения и реализации правовых норм. В связи с этим нотариус должен постоянно следить за изменениями законов, других нормативных актов, деловой и экономи-

* составлена Ларионовой Е.А.

ческой информации и даже политических реалий. Все это необходимо для успешного осуществления деятельности.

Гностический компонент складывается из представления о продукте деятельности и осознания его ценности для людей. Здесь необходимо подчеркнуть социальную значимость рассматриваемого продукта. Это юридический факт, созданный в результате оказания услуги клиенту. Он может породить, изменить или прекратить общественно-правовые отношения.

Особенности знаний — это их специфичность, большой объем и, зачастую, противоречивость. В ситуации противоречия правовых норм нотариус решает так называемую проблему «коллизии» норм права. Здесь и выявляется уровень профессионализма нотариуса — его фундаментальное образование и собственные знания и опыт. Также важной особенностью является умение слушать и «слышать» клиента. За каждым клиентом стоит небольшой отрезок из его жизни (радостный или грустный), поэтому для нотариуса люди не должны обезличиваться, каждому клиенту необходимо адекватное восприятие и понимание его проблемы.

Исполнительно-двигательные процессы в деятельности нотариуса являются постоянными спутниками, так как осуществляют оформление документов при приеме каждого клиента. Записи должны быть четкими, безошибочными и последовательными. Поэтому исполнение движений требует скрупулезности и точности, обеспечиваемых устойчивым вниманием и эмоционально-волевой регуляцией в связи с тем, что во время записи ему приходится еще и поддерживать контакт с клиентом.

В работе нотариуса важны такие познавательные процессы, как восприятие, в том числе и социальное, мышление, внимание, память, так как ему приходится работать и с документами, и с людьми. Ему необходимо внимательно изучить документы и в то же время услышать в рассказе клиента нюансы, детали, скрытые проблемы, саму ситуацию. Например, клиент рассказывает, что он

хочет передать свою квартиру сыну. Назовем его Иваном Ивановичем. Я слушаю его историю и понимаю, что отношения с сыном не совсем, мягко говоря, хорошие. Но Иван Иванович после смерти жены живет один, часто болеет и, судя по всему, сын редко с ним общается. Квартиру он хочет сыну подарить. Определив, что отношения между отцом и сыном плохие, я советую отцу вместо «дарения» написать завещание на сына.

Этот случай показал, что нотариус должен не только «видеть», но и предвидеть.

Умение абстрагироваться от собственных эмоций в процессе общения с клиентом — необходимое условие успешной работы нотариуса. В процессе его работы возможно развитие разных функциональных состояний: «состояния адекватной мобилизации», «состояния напряженности», «утомления», «стресса», «вдохновения», «наслаждения». «Вдохновение» и «наслаждение» могут возникнуть от конечного результата. В любом случае к концу рабочего дня возникает напряжение и утомление, эмоциональная усталость, которые провоцируют раздражение, и здесь важно умение контролировать свои эмоции и перепады настроения волей, обладать саморегуляцией.

Любая деятельность, связанная с взаимодействием с людьми, требует проявления таких качеств, как любовь к людям (изначально позитивный настрой на человека); сострадание, доброта. Хотя понятие «доброты» в юриспруденции немного неуместно, но именно участие в проблеме клиента и отсутствие безразличия гарантирует успех конечного результата. Здесь важно отметить, что участия должно быть ровно столько, сколько того хочет клиент, «ни больше, ни меньше». На мой взгляд, это самый важный момент в работе с людьми — тонко чувствовать границы другого человека.

Профессионалы в этой сфере ценят прежде всего компетенцию, отвергают дилетантство, любят корпоративную этику. Мотивом выступает материальное поощрение, про-

фессиональный рост и самореализация и, конечно, признание коллегами.

Творчества в деятельности нотариуса немного. Хотя, создавая новые тексты договоров, можно «творить». Но все же эта сфера деятельности наиболее конкретизирована и нормирована. В то же время нотариусу очень часто приходится находить и принимать неординарные решения.

В целом работа нотариуса расширяет кругозор, развивает внимание, память, наблюдательность, чувство ответственности, коммуникативные способности и эмоционально-волевую регуляцию.

Официальных противопоказаний к исполнению деятельности нотариуса нет.

Профессиограмма руководителя отдела Интернет-маркетинга и сетевой рекламы*

Особенности сферы деятельности: поскольку Интернет — интерактивная сфера деятельности людей, реклама в нем отличается от рекламы в традиционных СМИ. Целевая реклама в Интернете оценивается не по времени и месту размещения, а по количеству обращений пользователей за подробной информацией о продукте, заявленном в рекламном сообщении. С этим связаны многие особенности деятельности руководителя отдела Интернет-маркетинга и сетевой рекламы.

В целом деятельность руководителя отдела интернет-маркетинга и сетевой рекламы включает в себя два направления: организация и координация работы отдела (распределение дел, контроль над их исполнением) в целях своевременного выполнения заказов; общий контроль и оптимизация эффективности размещения рекламы в целях увеличения объемов продаж при неизменных объемах заказов.

* составлена Погосьяном М.А.

Особенности практической деятельности: общение с людьми на разных уровнях (руководство, подчиненные, заказчики), оперирование разнородной информацией (статистическая информация о состоянии рынка, количественная информация об эффективности рекламы, содержательная информация о незнакомых сферах деятельности, психологическое представление о потребителе, сопоставление всех этих видов информации и взаимоперевод их).

Основные действия данного специалиста направлены на решение следующих задач:

- выяснение требований заказчика;
- разработка стратегии рекламной кампании: получение информации о состоянии рынка данной продукции, оценка предварительных затрат на выполнение заказа, сопоставление их с предполагаемым доходом; выбор мест размещения, исходя из объема заказа, особенностей рекламируемой продукции, предварительных затрат;
- распределение дел между исполнителями: оценка занятости кадров, планирование их действий, изложение исполнителю общей сути работы в данном конкретном случае, предоставление всей необходимой информации о заказе, осведомление о сроках выполнения работы;
- обеспечение эффективного взаимодействия между исполнителями: сообщение об исполнителях смежных работ по данному направлению, осведомление о способах обмена информацией с ними;
- контроль над выполнением работ: сбор информации о ходе выполнения работы, решение возникающих проблем или указание на пути их возможного решения;
- оценка эффективности рекламы: получение статистической информации, рассмотрение ее в терминах доходов-расходов, поиск возможных причин неэффективности;
- оптимизация рекламы: поиск дополнительных возможностей, по увеличению эффективности.

Особенности познавательной деятельности состоят в том, что существует постоянная необходимость поверхностного ознакомления с различными незнакомыми ранее сферами рынка товаров и услуг, а также способности соотносить численные показатели (статистика спроса, количество обращений по рекламным объявлениям, их денежные эквиваленты) с особенностями предметной сферы и психологии пользователя Интернета. К гностическим действиям относятся: ориентировка в незнакомой ранее сфере деятельности; восприятие статистической информации в терминах эффективности, т.е. понимание содержания, стоящего за числовыми показателями спроса и эффективности; оценка трудовых ресурсов, учет их индивидуальности; восприятие информации о ходе выполнения работ в сопоставлении с требуемыми сроками и занятостью кадров.

Также данный специалист осуществляет и целый ряд гностических действий.

Данная деятельность требует быстро перерабатывать информацию, представлять целостную «картину» работы отдела на уровне общих направлений деятельности, умения планировать деятельность сотрудников отдела. Что требует овладения следующими знаниями и умениями: умением контактировать с незнакомыми людьми; умением быстро входить в курс дела даже при получении незнакомой информации; умением быстро находить решение в кризисных ситуациях; знаниями психологии пользователей Интернета; знаниями основ маркетинга; умением оперировать разнородной информацией; навыками работы с компьютером. В процессе работы часто приходится пользоваться компьютером, что требует четкости и слаженности движений. В то же время не менее важным в исполнительской деятельности руководителя отдела Интернет-маркетинга и сетевой рекламы являются навыки коммуникативного речевого общения, взаимодействия и воздействия.

Важной особенностью познавательных процессов в данной деятельности является необходимость одновремен-

но удерживать в поле внимания большой объем разнородной информации. Поскольку долговременную память сейчас во многом заменяет компьютер, особая ответственность ложится на память оперативную — при рассмотрении конкретных вопросов нужно учитывать сразу много показателей, в том числе временных, статистических, поведенческих. Необходимо постоянно смотреть вперед, видя пути и возможности дальнейшей деятельности отдела. Мыслительные процессы должны быть подвижны и способны привлечь элементы воображения и креативности. Любая информация, различные идеи и т.п. должны рассматриваться с позиций их прибыльности в выполнении данного конкретного заказа, а также с позиций возможного использования в других проектах. В целом требуется абстрактное мышление, способность видеть за конкретными цифрами тенденции в протекании деятельности, возможность отвлечься от конкретных действий, рассматривая несколько деятельностных направлений сразу.

Данная деятельность предъявляет требования к контролю своих эмоциональных состояний в общении с разными людьми.

Руководителю отдела необходимо учитывать и ценить индивидуальность каждого человека, уметь выслушать его и объективно оценить другую точку зрения, уважительно относиться к результатам труда других людей, проявлять терпимость в работе с персоналом, ответственно подходить к выполнению любой работы.

В работе руководителя отдела особенно ценным является рассмотрение отдела в целом, умение видеть перспективы развития отдела. Главным мотивом данной деятельности является увеличение прибыли отдела за счет качественного выполнения заказа и развития направлений деятельности. Профессионализм в данном случае подразумевает баланс между трудозатратами, прибылью и возможностью развития и отвергает некачественное и неприбыльное выполнение деятельности, т.к. это сокращает доход отдела и каждого конкретного сотрудника при

довольно больших трудовых вложениях. Главной целью работы руководителя является обеспечение оптимальной работы в отделе с соответствующей отдачей (моральной и материальной) для каждого сотрудника. При этом не правильно считать, что главным мотивом является получение денег — важна польза для заказчика, которая сама по себе и влечет увеличение прибыли. Важно отметить, что моральные качества руководителя играют большую роль в обеспечении вышеозначенной цели: некачественное выполнение работы есть обман заказчика, выполнение морально осуждаемого заказа есть нарушение профессиональной этики вне зависимости от его прибыльности.

Зачастую работа руководителя отдела в данной сфере деятельности требует поиска нестандартных путей решения проблем, развитого воображения и креативного подхода в целях повышения эффективности.

Как было сказано выше, важным компонентом саморегуляции является контроль над своим эмоциональным состоянием. Кроме того, необходима способность рационально организовывать деятельность свою и чужую, т.е. оптимально рассчитывать время и силы на выполнение каждой деятельности, определять приоритетные задания, подчиняя их выполнению собственные желания и интересы.

Работа такого типа требует крепкого физического и психического здоровья, поскольку деятельность протекает в условиях практически постоянного стресса: утомительные условия труда (закрытое помещение, работа за компьютером), слишком быстрая смена деятельности, необходимость быстро решать проблемы в кризисных ситуациях. В качестве медицинских противопоказаний можно выделить физические ограничения, повышенную утомляемость. С психологической точки зрения, данная профессия не допускает халатности, безответственности, медлительности, нетактичности. Но в то же время данная профессия развивает у человека абстрактное мышление, навыки общения, способность быстро ориентироваться и принимать ответственные и рациональные решения.

Профессиограмма страхового агента*

Страховое дело начало развиваться еще в дореволюционной России. Считалось, что в страховых акционерных обществах агенты играют особенную роль и составляют главную силу данного общества. Страховые агенты имели свои конторы со своим штатом и делопроизводством. В 20-е годы прошлого века страховой агент выполнял совмещенные функции инспектора и агента, занимался обязательным страхованием и состоял на службе в Госстрахе. В 30–40-е годы он, в основном заключал договоры и получал платежи по нескольким видам добровольного страхования. В 80-е годы, при государственном страховании применялся бригадный метод работы страховых агентов.

С начала 90-х годов ситуация в отечественном страховании принципиально изменилась. Распалась централизованная система государственного страхования, появились частные страховые компании со своими агентскими сетями («ЛСКО», «ВЕСТА», «ПСК», «РОСНО» и др.). К концу 1997 г. в России работало около 65 тыс. штатных и 19 тыс. внештатных страховых агентов. В мире насчитывается около 1 млн. страховых агентов.

Современный страховой рынок России характеризуется ростом числа страховщиков и объемов операций, появлением новых потребностей в страховых услугах и новых направлений этой деятельности, обострением конкуренции и усилением внимания зарубежных страховщиков к страховому бизнесу в России.

В настоящее время в России страховой агент является основным посредником между страховщиком и страхователем. Страховыми объектами считаются следующие имущественные интересы: 1. Объекты личного страхования (связанные с жизнью, здоровьем, трудоспособностью и пенсионным обеспечением страхователя или застрахованного лица); 2. Объекты имущественного страхования

* составлена Сухоруковой Е.

(связанные с владением, пользованием и распоряжением имуществом); 3. Объекты страхования ответственности (связанные с возмещением страхователем причиненного им вреда личности или ущерба имуществу третьих (физических, юридических) лиц.

Главной задачей страхового агента является привлечение новых страхователей с целью продвижения продуктов страхования на рынок. Страховой агент обеспечивает активность и динамичность продаж, возможность оказания широкого спектра дополнительных услуг, а при определенной специальной подготовке — углубленный анализ и оценку страхового риска.

Деятельность страхового агента очень разнообразна и в то же время ответственна. Ему приходится выполнять много разных функций: заключать и оформлять договоры, принимать страховые взносы; формировать заинтересованность и спрос на страховые услуги у населения и организаций; проводить работу по выявлению и учету потенциальных страхователей и объектов страхования; оказывать помощь клиентам в получении исчерпывающей информации; обеспечивать хранение документов, связанных с заключением договоров страхования, и правильность исчисления страховых взносов, оформления страховых документов. Наряду с перечисленными исполнительными функциями страховой агент осуществляет и познавательные-аналитические: анализирует состав регионального контингента потенциальных клиентов; изучает региональные условия и спрос на определенные страховые услуги; устанавливает критерии и степень риска при заключении договоров на страховые услуги, учитывая при этом состояние здоровья клиента, его возраст, пол, образование, стаж трудовой деятельности, уровень материального обеспечения; в процессе работы с клиентами наблюдает за их поведением, оценивает их мотивацию, оценивает особенности внимания и памяти; устанавливает причины нарушений страховых договоров и принимает меры по их предупреждению и устранению. Страховому

агенту также приходится регулировать отношения между страховщиком и страхователем, рассматривать поступающие от клиентов жалобы и претензии в соответствии с условиями договора. Вся его деятельность протекает посредством коммуникативного общения, от которого в значительной степени зависит успех работы.

Успешное исполнение данной деятельности требует от человека осознанного ответственного исполнения работы и перед клиентами и перед фирмой; ориентации в социально-экономических тенденциях рыночной экономики; знания всех видов страховых услуг и условий их страхования; знания порядка заключения и оформления договоров на страховые услуги и опыта организации страхования населения и объектов хозяйствования (отечественного и зарубежного). А также знания методов определения степени риска при заключении договоров на страховые услуги и оценке причиненного ущерба и приемов коммуникативного общения. Наряду с этим страховому агенту необходима быстрая ориентация в ситуации; гибкая переключаемость; уверенность в себе; самостоятельность; познавательная активность; логическое и творческое мышление; грамотная и понятная речь; владение этическими нормами общения, социальная перцепция; наблюдательность; терпение и эмоционально-волевая регуляция; готовность к постоянному совершенствованию; умение устанавливать межличностные контакты.

Для обучения страховым агентом необходимо иметь среднее специальное образование.

Профессиограмма психолога-консультанта разработки рекламной продукции*

Реклама как одна из форм массовой коммуникации воздействует на формирование мнений и настроений населения, способствует закреплению интереса к предлагаемой

* составлено Протасовой О.В.

информации. Реклама тогда воспринимается и может быть принята, когда в ее основе лежат общественно признанные ценности, активизирующие чувства, настроение тех или иных групп социума или отдельных людей.

Первые психологические научно-прикладные исследования в области рекламы начали проводиться на рубеже XIX–XX веков. В нашем отечестве в 20–30-е годы прошлого века. Современная востребованность психологического консультирования рекламной продукции обусловлена социально-экономическими процессами, регулирующими спрос на рекламную продукцию и высокой конкурентностью в рекламной отрасли.

Психолог-консультант разрабатывает рекомендации по оформлению рекламной продукции в целях обеспечения активизации интересов потребителя, используя разные формы воздействия: знаково-символическую; художественно-эстетическую (изобразительную); социальную (информационные сообщения). Для этого ему необходимо ориентироваться в следующем: в группах потребителей, на которых будет направляться воздействие; в спросе на рынке конкретного товара; в рекламных компаниях, направленных на аналогичный товар и их методах воздействия. Психолог-консультант также должен владеть широким спектром методов психологического воздействия на когнитивную, перцептивную и эмоциональные сферы потребителя для формирования у него положительного отношения к рекламному объекту, определяющему его решимость к действиям, т.е. приобретение рекламируемого товара. Так например, для того чтобы реклама хорошо воспринималась и запоминалась, необходимо выделить товар из множества аналогичных и привлечь к нему внимание потребителя, что требует активизации восприятия, внимания и памяти потребителя в нужном для рекламодателей направлении.

Эффективность рекламных сообщений выше, когда их содержание и форма соотносятся не только с целью воздействия, но и с психологическими нуждами людей.

Наряду с этим психологу-консультанту приходится решать и другие задачи: разрабатывать новые приемы и способы воздействия; объяснять свои идеи создателю рекламы; осуществлять коррекцию рекламного материала с точки зрения эффективности психологического воздействия, делать прогноз эффективности рекламного воздействия и осуществлять контроль за эффективностью рекламной продукции (социологические исследования). Все это требует постоянного пополнения новых знаний из научно-публицистической литературы, специализированных выставок рекламной продукции, научных семинаров и из общения с коллегами. Также необходимо постоянное развитие новых навыков и приемов работы посредством специализированных тренингов.

Итак, психологу-консультанту, участвующему в разработке рекламной продукции очень важно осознавать свою социальную роль и «цену» воздействия, исходя из принципа «не навреди», соответственно этическим нормам. Его деятельность требует знаний из разных областей (социологии, рыночной экономики, истории рыночных отношений, изобразительного искусства, литературы, психологии, истории развития рекламы и техник воздействия). Основой профессионального успеха в данной области является познавательная активность, творческий подход к работе (изобретательность, инициативность, находчивость, вдумчивость), образное и наглядно-образное мышление, оперативная и долговременная образная память, умение наблюдать, видеть, выделять и сопоставлять как рекламную продукцию, так и поведение людей и их отношение к этой продукции. Не менее профессионально важным качеством является этика и профессионализм коммуникативного взаимодействия: умение слушать; грамотно построенная речь; понятное изложение содержания деловых предложений и их обсуждение; социальная перцепция и эмпатия в процессе общения с коллегами и населением. Эмоциональная устойчивость и эмоционально-волевая регуляция являются необходимыми спутниками психолога-консультанта.

Профессиональная подготовка данного специалиста должна осуществляться в высшем учебном заведении.

Профессиограмма рекламного агента*

Результатом работы рекламного агента является заключенная и оплаченная сделка на размещение рекламы в средствах массовой информации. Рекламный агент осуществляет поиск клиентов для средств массовой информации, самостоятельно организует личный контакт с ними, проводит их информирование о возможности и перспективности рекламы, о деятельности или продукции клиента в том или ином издании, убеждает в нужности такого рода рекламы, осуществляет переговоры на предмет размещения информации, заключает договор на рекламу, отслеживает выполнение сторонами обязательств, поддерживает дальнейший контакт с клиентом для возможного повторного рекламирования.

Рекламному агенту необходимо постоянно и быстро анализировать текущие межличностные отношения между собой и клиентом, точно диагностировать его эмоциональное состояние, учитывать потребности клиента и одновременно осознавать свои профессиональные цели, уметь быстро актуализировать и связывать с текущей ситуацией нужную информацию. К специфическим особенностям познавательной деятельности относятся развитая речь, хорошая память, готовность к анализу и быстрой оценке ситуации, умение распределять и легко переключать внимание. Успешный рекламный агент — это человек готовый к общению и социальному восприятию другого, обладающий определенным артистизмом, находчивостью, творческими способностями и психологической устойчивостью. Он должен хорошо знать рынок и своих конкурентов, уметь быстро ориентироваться и выбирать допустимые психологические способы воздействия на кли-

* составлена Павличенко Е.А.

ента, убедительно аргументировать свои преимущества на доступном пониманию клиента уровне. Ему необходимо развитие межличностного восприятия, вербальной, ситуативной и образной памяти, творческим наглядно-образным и образным мышлением.

Рекламный агент должен вызывать доверие при первом же знакомстве, легко устанавливая контакт и уметь его поддерживать длительное время, не бояться конфликтных ситуаций и уметь их преобразовывать в свою пользу, оказывая положительное эмоциональное воздействие на клиента, не поддаваясь давлению и агрессии со стороны клиента. Он должен упорно, но ненавязчиво добиваться своих целей, быть способным к рациональной самоорганизации труда и времени.

Рекламный агент должен обладать непринужденной выразительной жестикомикой и мимикой, при этом уметь подстраивать степень их выраженности под психологический темперамент клиента.

По отношению к себе у рекламного агента должна быть высокая устойчивая самооценка, по отношению к людям — позитивный настрой и позиция принятия другого, что позволяет продуктивно организовать совместную деятельность.

Профессионалы выше всего ценят способность установить контакт с любым «трудным» клиентом, а также упорство в достижении цели. Отвергается холодная манипуляция клиентом без учета его потребностей и интересов. Удовлетворение приносит длительные доверительные отношения с клиентом, при которых он положительно отзывается о эффекте рекламного сотрудничества.

Творческие способности рекламного агента проявляются в постоянном поиске нестандартных методов установления первичного контакта с клиентом, быстрого и продуктивного разрешения возможных конфликтов в условиях достаточно ограниченных должностных полномочий. Креативность может также проявляться в инициативности и самостоятельном поиске возможного расширения

круга клиентов. Особенности работы — самостоятельность, свободный график, представительское общение — требуют высокой эмоциональной саморегуляции, рациональной организации своего времени и жесткой внутренней дисциплины.

Данная профессия не подходит людям с выраженными дефектами речи, ограниченной способностью к перемещению, отсутствие коммуникабельности и позитивной настроенности, на общение с высока, тревожность, неуверенность в себе и эмоциональная неустойчивость.

Профессиограмма переводчика*

В наши дни очень многие виды труда компьютеризированы. Это касается и переводов с одного языка на другой: существуют специальные компьютерные программы, предназначенные для перевода текстов. К сожалению, они довольно несовершенны и не могут заменить человека. Поэтому профессия переводчика остается востребованной. Более того, расширяется международная интеграция во всех сферах человеческой деятельности, а значит, люди из разных стран всё больше общаются как письменно, обмениваясь посланиями и документами, так и устно, во время деловых переговоров и других встреч. Многие сегодня владеют иностранными языками, однако, эти знания часто ограничиваются бытовой тематикой, их бывает недостаточно, чтобы сделать деловое общение информативным и плодотворным. Тогда и требуются услуги переводчика. Продуктом труда переводчика является письменный или устный текст, переведенный с одного языка на другой.

При письменном переводе: чтение текста и понимание общего смысла; в случае, если текст специальный (содержащий терминологию) — составление глоссария незнакомых терминов; перевод текста с использованием двуязыч-

* составлено Бахтиаровой Н.Ю.

ного и толкового словарей; редактирование перевода; проверка орфографических и пунктуационных ошибок; форматирование текста.

При устном переводе: перед началом встречи (желательно накануне) необходимо узнать ее тему, чтобы составить и выучить список терминов, которые могут употребляться в данной беседе; во время встречи переводчик слушает говорящих и переводит их высказывания; часто переводчики записывают основные мысли, если отрывок, который нужно перевести, слишком длинный. Это касается последовательного перевода.

Особенности познавательной деятельности переводчика заключаются в том, что он должен постоянно поддерживать высокий уровень знания языка, с которым он работает. Для этого требуется регулярно читать на этом языке, как художественную литературу, так и периодические издания; смотреть передачи на этом языке для улучшения понимания устной речи и расширения словарного запаса; работать со словарями, как двуязычными, так и одноязычными (словари синонимов и антонимов, сочетаемости, частотные, толковые). Если переводчик работает в какой-то узкой специализированной сфере, он должен иметь о ней некоторое представление. Для этого ему нужно расширять знание терминов, используемых в данной области; читать специальную литературу для того, чтобы понимать смысл переводимых текстов.

Успешные представители профессии переводчика не только свободно владеют иностранным языком, но и умеют адекватно и близко к тексту передавать содержание высказывания с одного языка на другой, для чего им необходимо идеальное знание как иностранного, так и родного языков, умение строить грамматически и стилистически правильные высказывания. Хорошие переводчики легко ориентируются в справочной литературе (в основном, это словари и пособия по стилистике).

Они обладают быстрой реакцией и находчивостью, сохраняют самообладание в критических ситуациях. От

переводчика требуется, чтобы у него было хорошо поставлено голос и была четкая дикция.

Если переводчик — профессионал, то он работает настолько быстро и точно, что у участников переговоров возникает ощущение, будто бы они общаются напрямую, без посредника.

Во время переговоров переводчик должен вести себя сдержанно, не проявлять эмоциональной вовлеченности в беседу, по мере возможности бесстрастно передавая ее содержание. Интонации переводчика должны быть ровными, выразительные движения должны быть сведены к минимуму, не следует жестикулировать. Говорить следует отчетливо, темп речи должен быть средним (не слишком быстрым и не слишком медленным). К внешности переводчика предъявляются такие же требования, как и ко всем людям, работающим в офисе: деловой стиль одежды, неброский макияж и неброские украшения для женщин.

Очень важной для переводчика является память, т.к. без хорошей памяти невозможно усваивать огромное количество иностранных слов, нужных для работы (речь идет о долговременной памяти). Особенно важна она для тех, кто занимается устным переводом, т.к. во время переговоров невозможно пользоваться словарем (во-первых, нет времени, во-вторых, это не принято). При устном переводе требуется быстро извлечь из памяти нужное слово. Что касается кратковременной памяти, то ее функция такова: при устном переводе необходимо удерживать в памяти то высказывание, которое переводчик будет сейчас переводить; при письменном переводе нужно помнить перевод терминов, которые наиболее часто употребляются в данном тексте.

Крайне важно уметь сосредотачивать внимание на переводимом тексте, особенно это касается текста устного. Слушая или читая высказывание, требуется сразу же выделять его существенные части, т.е. главные члены предложения и эмфатические конструкции, что не всегда легко, т.к. нередко автор не умеет правильно строить фразу.

Это требует высокой гибкости мышления и умения улавливать причинно-следственные связи.

Во время устного перевода необходимо уметь быстро принимать решение, если возникают затруднения в нахождении адекватного слова или выражения, чтобы не нарушить ход переговоров.

Переводчику требуется быть усидчивым и терпеливым, уметь сосредотачивать внимание на тексте, не отвлекаясь на окружающий шум (если он работает в многолюдном помещении). Он должен обладать достаточной волей, чтобы уметь фиксировать свое внимание на неинтересном, монотонном тексте (такие тексты составляют довольно большую часть переводимого материала) при письменном переводе. Переводчик, работая устно, должен быть спокойным, ровно и доброжелательно относиться к окружающим. В ситуации неуспеха, когда не удается подобрать нужное выражение и адекватно передать мысль, нужно уметь отвлечься от этого, взять себя в руки и продолжать работать, чтобы не приостановить ход переговоров.

От переводчика требуется пунктуальность, т.е. выполнение работы точно в срок; недопустимы опоздания на переговоры. Часто необходимо работать сверхурочно, в поздние часы или много часов без перерыва; работа бывает связана с командировками. Все это требует большой физической выносливости и умения сохранять выдержку и хорошее расположение духа.

Превыше всего профессионалы ценят виртуозное владение родным и иностранным языком и умение быстро выходить из трудных ситуаций. Очень негативное отношение у них к грамматически неправильной речи, к плохо построенным высказываниям, к неумению четко сформулировать мысль. Ценится также умение быстро овладевать незнакомой терминологией из любой области. Хотя при переводе нужно четко передавать чужие мысли и довольно мало простора для творчества, переводчиков можно смело назвать творческими людьми, даже если речь идет о техническом переводе. Переводчик старается

сделать текст безупречным с точки зрения грамматики и стилистики. Он особенно гордится, когда может перевести невразумительное высказывание таким образом, что оно становится стройным и понятным. Еще больший простор для творчества открывается при переводе художественных произведений, будь то книги, кинофильмы, сценарии. Здесь другая трудность — сохранение оригинального стиля автора. Для этого тоже требуется немало усилий при подборе соответствующей лексики.

Человеку, который хочет стать переводчиком, прежде всего нужно обладать языковыми способностями и хорошей памятью.

Данная профессия развивает у человека такие качества как логическое мышление, грамотное владение языком, способность к быстрому освоению новых иностранных языков, терпение, усидчивость, коммуникабельность, широкий кругозор.

Профессиограмма инструктора социально-психологических тренингов*

Представители этой профессии занимаются обучением. Содержание и условия этого обучения детерминируются характером и видом конкретного тренинга. Например, тренинг личностного роста подразумевает появление или активизацию у участников определенных личностных качеств: уверенность в себе, появление позитивной самооценки и др. Тренинги навыков способствуют совершенствованию разнообразных умений: тренинги продаж, тренинги повышения квалификации для секретарей. При всем разнообразии основной задачей тренера является достижение участниками желаемого результата, который планируется заранее.

Обычно тренер сам выбирает и разрабатывает тему и программу тренинга. Он подготавливает все необходи-

* составлена Люляковой Н.А.

мые материалы и оборудование для проведения тренинга. Затем он участвует в процессе формирования группы, с которой ему предстоит работать (возможны варианты, когда группа набирается независимо от тренера). В процессе самого тренинга ему отведена ведущая роль, т.е. он полностью владеет ситуацией и руководит как развитием групповой ситуации в целом, так и действиями каждого из участников.

Представители данной профессии должны, в первую очередь, уметь находить контакт с людьми, быстро создавать определенный климат в группе. Требуется эрудиция, находчивость, в каждом конкретном случае достаточно точное знание предмета (темы, ситуации), о которых идет речь. Психологическое образование.

Профессионалами становятся только в процессе практической деятельности. В данном случае знания, полученные теоретическим путем, являются, безусловно, важной, но далеко не исчерпывающей составляющей успеха. Обширный личный опыт является необходимым условием профессионализма. Также неукоснительное соблюдение профессиональной этики, умение быстро реагировать на любую ситуацию, руководить, оставаясь в тени, появляться сразу, как только в этом возникает необходимость. Тренер должен иметь представления о современных методиках и тенденциях, отличное психологическое образование, быть хорошим визуальным диагностом.

В какой-то степени тренер должен быть артистом. Движения должны быть скоординированы. Поза, мимика, жесты максимально «говорящими», т.е. все проявления на невербальном уровне, по возможности, должны быть осознаваемы и контролируемы. Внешность может быть как яркой, запоминающейся, так и обычной, неброской, но приятной, располагающей, доверительной.

Такие познавательные процессы как восприятие, внимание, память, воображение, мышление должны иметь место в превосходной степени. Тренеру необходимо быстро включаться в ситуацию, вычленять наиболее важ-

ные моменты и не упускать их из внимания, запоминать лица и имена присутствующих, держать в памяти множество разнообразных деталей. Деятельность его в полной мере можно назвать полифоничной: он одновременно должен быть активен на совершенно разных уровнях (его отношения с участниками, отношения участников между собой, разрешение возможных конфликтов, развитие сценария самого тренинга, непредвиденные ситуации).

Для данной деятельности больше подходит экстравертированный тип личности. Человек, открытый для общения, в то же время спокойный, уравновешенный. Эмоционально устойчивый.

Доброжелательность, искренность и честность в отношениях с другими людьми необходимы данному специалисту. Ясность собственной позиции, при этом гибкость и возможность воспринять и оценить чужое мнение.

Важным для инструктора социально-психологических тренингов является стремление к самосовершенствованию, развитию собственных возможностей, многосторонний подход к своей деятельности. Действительная заинтересованность в успехах других, в получении ими знаний, умений и навыков. Способность не останавливаться на достигнутом, желание реализовать новые цели.

Данная профессия является исключительно творческой. Стандартизированные процедуры сведены до минимума. Таким образом, творческий подход требуется уже на самых первых этапах освоения данного вида деятельности. Далее возможности творческого роста не ограничены, это может находить отражение как в создании и разработке новых тренингов, так и в процессе их проведения.

Как уже упоминалось выше, тренеру необходима способность к быстрому восстановлению, как в физическом, так и эмоциональном, моральном плане. Позитивная жизненная установка, стрессоустойчивость, возможность выхода из тупиковых ситуаций, умение не застревать на неудачах и преодолевать трудности.

В силу того, что профессия требует большой самоотдачи и выносливости, противопоказаниями являются все психические заболевания и тяжелые соматические (нарушение зрения, слуха, заболевания опорно-двигательного аппарата и др.). Личностные характеристики должны соответствовать норме. Отсутствие акцентуаций личности. Профессия развивает коммуникативные умения, способности к более глубокому восприятию действительности, эмпатии, рефлексии.

Профессиограмма менеджера по персоналу*

Прототипом профессии менеджера по персоналу является профессия начальника отдела кадров, который занимается планированием и управлением кадровыми программами по подбору персонала на вакантные должности, оценкой кандидатов и персонала компании, приемом на работу и другими вопросами по обеспечению организации кадрами. Менеджер по персоналу современных компаний и фирм работает под контролем директора по персоналу, выполняет множество разных функций: подбор персонала на вакантные должности (поиск, рекрутирование, оценка); разработку программ обучения, адаптации и мотивации сотрудников; ведение кадрового делопроизводства. Он также ответственен за планирование и управление кадровыми программами, так как ему предоставлено право самостоятельно принимать решение по различным вопросам кадрового обеспечения организации.

Для исполнения данной деятельности менеджеру по персоналу необходимо знать современные концепции управления персоналом; основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда; конъюнктуру рынка рабочей силы и образовательных услуг; основы маркетинга; основы трудовой мотивации и системы оценки персонала; формы и методы обучения и повыше-

* составлена Хворовой И.С.

ния квалификации сотрудников; этику делового общения; основы организации делопроизводства; средства обработки информации. Наряду с этим необходимо знать законодательные нормативы и правовые акты РФ и внутренние организационно-распорядительные документы своей организации.

В процессе деятельности менеджеру по персоналу приходится выполнять очень разнообразную работу:

- Участвовать в общем планировании и принятии решений по созданию единой эффективной службы персонала.
- Разъяснять сотрудникам кадровую политику, проводимую руководством компании, путем распространения организационно-распорядительной документации, организации собраний и личных контактов.
- Определять потребность в персонале, изучать рынок труда с целью получения информации об уровнях заработной платы, квалификационных требований, а также с целью определения возможных источников привлечения кандидатов.
- Осуществлять поиск кандидатов на вакантные должности, в соответствии с заявками руководителей подразделений. Анализирует поступившие резюме и анкеты. Проводит собеседования с кандидатами, оценивает их квалификацию и соответствие заявкам.
- Совместно с руководителями структурных подразделений участвовать в принятии решений по вопросам найма, повышения или понижения в должности, наложения административных взысканий, объявления благодарностей, а также увольнения постоянных работников.
- Разрабатывать систему обучения персонала, организует проведение тренингов и семинаров, координирует работу по повышению квалификации сотрудников и развитие их деловой карьеры.

- Разрабатывать систему оценки деятельности. Организует проведение аттестаций, оценки результатов трудовой деятельности сотрудников.
- Консультировать руководителей структурных подразделений по вопросам организации управления персоналом.
- Участвовать в разработке системы мотивации сотрудников компании, организации и проведение социальных программ.
- Составлять и оформлять трудовые договора, соглашения и контракты, формирует и ведет личные дела сотрудников и другую кадровую документацию; ведет компьютерный кадровый учет состава и движения персонала.
- Осуществлять контроль за соблюдением правил внутреннего трудового распорядка, принимает участие в разрешении трудовых споров и конфликтов.

Для успешного выполнения данной работы наряду со знаниями данному специалисту необходимо осознавать социальную роль своей деятельности и высокую ответственность при ее исполнении, необходимость индивидуального подхода к людям, уважение их прав, интересов и устремлений. Также важна и познавательная сфера деятельности: аналитическое мышление, творческий и в то же время объективный подход в решении разнообразных вопросов, связанных с кадровой политикой организации, умение прогнозировать развитие социально-экономических процессов, влияющих на кадровую политику фирмы; готовность разрабатывать новые формы оценки и повышения квалификации сотрудников и прогнозировать их профессиональное продвижение (карьеру). Также необходимы долговременная и оперативная память в процессе всей деятельности; сосредоточенное устойчивое внимание в процессе общения с людьми (наблюдательность) и при обработке различных кадровых материалов и их анализе. Не менее значима, а может

быть и более, коммуникативная сфера деятельности (содержание, форма и этика общения), которая осуществляется посредством речи при активизации социальной перцепции, эмпатии, эмоционально-волевой регуляции и в рамках данной деятельности требует стрессоустойчивости.

Менеджером по персоналу может быть любой специалист с высшим образованием и специальной подготовкой в области кадрового менеджмента.

Разнообразие примеров информационного психологического описания профессиональных деятельностей, представленных в данном разделе, подтверждают возможность творческого характера профессиографирования не только при выборе схем изучения профессий, но и при составлении информационных профессиограмм.

Примеры информационных профессиограмм предназначены для самостоятельного ознакомления профориентируемого с профессиями. Они должны обеспечивать активизацию интереса, осознанного отношения выбирающего к профессиональному самоопределению, а также способствовать желанию профориентируемого размышлять, обсуждать, познавать.

Вопросы к обсуждению

1. Что общего и в чем состоят различия указанных схем профессиографирования?
2. Для каких целей составляется информационное профессиографирование?
3. Какие методы следует применять при информационном профессиографировании?
4. Кому предназначаются информационные профессиограммы и для чего?

Задание. Составить информационную профессиограмму какой-либо профессиональной деятельности субъекта труда, используя одну из схем профессиографирования.

7.4. Информационно-консультационное профессиографирование

Информационно-консультационное профессиографирование направлено на такое психологическое изучение профессиональной деятельности, которое может обеспечить консультанта необходимой профессиографической информацией для организации профориентационной работы на этапе коммуникативного диалогового общения с консультируемым.

Предполагается, что после ориентировочного самостоятельного знакомства с информацией у выбирающего профессию возникают различные вопросы, требующие уточнения, кроме того, и понимания своей готовности к профессиональному самоопределению. Здесь возникает необходимость включения в эту деятельность и психолога профконсультанта. Но деятельность профконсультанта должна быть обеспечена такой профессиографической информацией, которая бы позволила построить беседу с профориентируемым для уточнения мотивов, которыми он руководствовался при выборе той или иной профессиональной деятельности, уровня готовности к ее освоению, осознанию своих возможностей и социальной ценности, выбранной профессии. Наряду с этим профконсультант должен более детально раскрыть профориентируемому специфику избранной профессии нормативных требований, которые человеку необходимо соблюдать, условия осуществления деятельности, сложности, которые придется преодолевать, а также перспективы развития профессии и человека в ней.

Информационно-консультационное профессиографирование и является тем инструментом, который позволит профконсультанту успешно управлять процессом профессионального самоопределения и объяснить, выбирающему свой профессиональный путь, какие требования к нему как к личности, к его психическому развитию и психофизиологическим качествам предъявляет выбранная им профессия.

ПРОГРАММА-СХЕМА И МЕТОДЫ ИНФОРМАЦИОННО-КОНСУЛЬТАЦИОННОГО ПРОФЕССИОГРАФИРОВАНИЯ

Данная программа-схема позволяет психологу, специализирующемуся в области становления и развития профессионала, составить описательную психологическую характеристику взаимосвязей человека и профессии в конкретной профессиональной деятельности и выделить объективные признаки основных составляющих трудового процесса, предъявляющие специфические требования к человеку как к субъекту конкретного трудового поста.

В отличие от схем информационного профессиографирования она составляется на основе следующих научных знаний: характеристик структуры трудового поста [152, с. 64–87], характеристик личных качеств человека как субъекта труда, специфичных данному типу деятельности [151, с. 124–142], системы психических регуляторов активности человека [там же, с. 95–101] и характеристик профессионала [там же, с. 386–389].

Программа-схема информационно-консультационного профессиографирования организует последовательность изучения информации, необходимой для составления психологического описания конкретной профессиональной деятельности. Она включает три раздела.

1. Психологические основы изучения структуры конкретного трудового поста (как одной из форм существования профессии):
 - а) цели деятельности нормативно заданные;
 - б) предмет труда и его существенные объективные признаки;
 - в) средства труда (виды, способы и правила их применения);
 - г) профессиональные служебные обязанности (должностные функции или задачи и действия субъекта труда, обеспечивающие их исполнение);
 - д) продукт труда (нормативы качественные и количественные);
 - е) права субъекта труда (законодательные);

ж) производственная среда (условия труда): социально-контактная; информационная; предметная и микроклиматическая среда.

Здесь речь идет об изучении тех нормативных признаков перечисленных компонентов структуры трудового поста, от которых в большей степени зависит успешность результата труда и которые в большей степени требуют активизации определенных личностных качеств, специфических психических процессов и психофизиологической регуляции функционального состояния субъекта труда.

Завершается первый раздел описанием содержания деятельности, осуществляемой на данном трудовом посту с выделением действий, правил и средств их исполнения, а также с прогнозированием возможных сложностей их исполнения, на основе изученных характеристик трудового поста и требований к результатам продукта труда.

2. Психологическая характеристика субъекта труда составляется на основе следующих знаний:

- а) характеристик личных качеств человека как субъекта труда, специфичных изучаемому типу деятельности (по классификации профессий Е.А.Климова);
- б) характеристик системы психических регуляторов активности человека.

Завершается второй раздел описанием деятельности данного субъекта труда, составленном на основе сравнительного анализа результатов изучения нормативных требований, предъявляемых человеку конкретной профессией и знаний характеристик специфичных субъекту труда.

3. Составление информационно-консультационной профессиограммы осуществляется на основе следующих знаний:

- а) характеристик структуры профессионала;
- б) описания субъекта труда изученной профессиональной деятельности.

Информационно-консультационное профессиографирование может осуществляться следующим комплексом методов. При сборе эмпирической информации о профессии: методы изучения документации (технической, техно-

логической, законодательной, из литературных источников); методы опроса (беседа, интервью, опрос эксперта). При обработке эмпирических данных применяются методы качественного анализа (метод экспертной оценки, метод сравнительного анализа эмпирических данных). Психологическая интерпретация осуществляется посредством субъектно-деятельностного анализа.

ПРИМЕРЫ ИНФОРМАЦИОННО-КОНСУЛЬТАЦИОННЫХ ПРОФЕССИОГРАММ

Здесь будут представлены разные варианты описания информационно-консультационных профессиограмм, составленные на основе представления о субъектно-объектных взаимосвязях, показанных на схеме системного ориентировочного профессиографирования (рис. 1), и применения программы-схемы информационно-консультационного профессиографирования.

Профессиограмма режиссера информационного телевизионного вещания*

Телевизионное вещание является источником самой разнообразной информации: образовательной, научно-популярной, политической, художественной и другой. Эта информация создает новое или уже имеющееся представление об окружающем нас мире, но безусловная уникальность — состоит в возможности получать оперативные новости и в первую очередь визуальную картину происходящего в данный момент, здесь и сейчас. Новости всегда притягивают внимание — человек таков: интерес к познанию мира является движущей силой его развития. Телевидение — это мощнейший инструмент воздействия на сознание людей, а значит и формирования общественного мнения.

* составлено Быковым М.Ю.

Информационное телевизионное вещание обеспечивается профессионалами разных специальностей. Именно в процессе их совместного труда происходит выпуск новостей. Общее руководство процессом осуществляется административным звеном. Непосредственный выход новостей в эфир обеспечивает новостная бригада (творческая единица процесса) и технический персонал.

Новостная бригада — коллектив, состоящий из ведущего, шеф-редактора, ответственного выпускающего, редакторов, редактора титров, режиссера и ассистентов режиссера. От работы режиссера в сотрудничестве с ассистентами зависит визуальное оформление новостей. Именно от работы ассистентов режиссера и самого режиссера и слаженности их действий зависит то, что увидит телезритель в эфире. Процесс подготовки и выпуск телевизионных новостей можно сравнить с восхождением на горную вершину и тогда становится ясно, что от действий каждого члена команды зависит успех всей связки. Но в тот момент, когда часы показывают время выхода в эфир и звучит команда режиссера «Мотор!», ответственность за результат труда всего коллектива ложится именно на него.

В обязанности режиссера входит подготовка, проведение и контроль выпуска новостей. Конечным продуктом можно считать прямой эфир, который прошел без видимых зрителю накладок. Хотя не все ошибки могут быть замечены и восприняты как брак непосвященной во все детали производства новостного продукта аудитории. Поэтому конечный продукт — это все-таки выпуск, оцененный профессионалами. Его можно сравнить со строительством здания, где каждый кирпичик должен быть качественным и установленным на своем месте и в нужный момент.

Режиссер вместе с ведущим и шеф-редактором определяет содержание и оформление новостей. Так, например, если редактор пишет текст, который не может быть окартинен (оформлен видеоматериалом), режиссер может высказать свое возражение. Если это сообщение не имеет

чрезвычайной важности (и новизны) и (или) слишком большое по времени (ведущему придется долго быть в кадре без видеоматериалов, которые подтверждали бы данное сообщение), оно может быть убрано из плана программы.

Получив текст от редактора, режиссер дает задание ассистенту перекрыть его видеоматериалом (окартинить).

Режиссер должен объяснить, как по его представлению это лучше сделать: он должен знать есть ли новые видеокадры по данному событию, нужно ли использовать архивные материалы (которые находятся в видеотеке), есть ли необходимость заказывать карту местности, анимацию или фотографию (которые готовятся в компьютерном отделе). После того, как задание было дано, режиссер должен по возможности контролировать качество его исполнения как с технической, так и с творческой точек зрения, учитывая временные ограничения подготовительного этапа.

Во время проведения прямого эфира режиссер отвечает за точное выполнение плана программы. Если в силу обстоятельств (не готов сюжет, перебивается время выпуска, срывается телемост, выходит из строя техника и т. д.) необходимо вносить изменения в программу, режиссер, согласовав эти изменения с шеф-редактором и ведущим, дает команду ассистентам, звукорежиссеру и техническому персоналу, обеспечивающему выпуск, четко следовать этим изменениям.

Для того чтобы верно поставить задачу, проконтролировать ее выполнение и в случае необходимости помочь сотрудникам исправить допущенные ошибки, режиссер должен обладать определенными знаниями, умением и опытом.

Он должен быть эрудированным человеком — новости, с которыми приходится работать, могут быть политического, экономического, научного, культурного характера, и чтобы правильно определиться с выбором способа видеоматериала, режиссер должен быть в курсе

происходящих событий, открытий, тенденций. Он должен быть элементарно грамотным человеком, т.к. иногда из-за лимита времени и большого объема работы редактор и его контролирующие могут пропустить стилистические или орфоэпические ошибки, и если режиссер не укажет на них, они пройдут в эфир и коллектив выпустит брак.

Часто приходится использовать видеоматериалы, которые приходят по каналам зарубежных агентств. Чтобы ориентироваться в поступающей информации режиссер должен владеть иностранным языком (хотя бы на элементарном уровне — английским). Конечный продукт режиссерского труда — видеоизображение — воздействует на зрительное восприятие. От того, как будет смонтирован видеоматериал, в большей степени зависит адекватное понимание смысла сообщения. Само собой разумеется, что несоответствие текста за кадром и видеоряда не допустимо — это раздражает зрителя, потому что вводит его в заблуждение и приводит к непониманию (вижу одно, слышу другое — чему верить?). Но есть еще и законы видеомонтажа, соблюдение которых делает восприятие видеоряда легким и, можно сказать, незаметным, естественным. Грамотно смонтированный сюжет можно сравнить с дыханием — легким и свободным, мы или не замечаем, как дышим или радуемся тому, как хорошо нам от этого. Слишком короткие планы, оборванные панорамы, затянутые, невыразительные, статичные кадры — все это режет глаз, мешает сосредоточиться на словах, вызывает ощущение дискомфорта (если продолжить аналогию с дыханием, то здесь о нем можно сказать: сбитое, тяжелое, слабое).

Режиссер должен отслеживать видеоматериалы и требовать их доработки, если правила монтажа были не соблюдены. Режиссер должен владеть техническими навыками в обращении с используемой техникой — видеомонтажными парами, пультом прямого эфира, компьютером, т.к. бывают случаи, когда ему приходится помогать, подстраховывать, а иногда и заменять своего ассистента.

Выпуск новостей всегда связан с дефицитом времени. Правильность, рациональность, точность, быстрота, динамичность — это определения, которые характеризуют действия работника прямого эфира. Поэтому качеству исполнительно-двигательных процессов здесь уделяется первоочередное внимание. Трудно представить себе режиссера прямого эфира, который медлителен в движениях, неточен в действиях, который не умеет распределить свои силы на разных этапах создания программы, не может скоординировать свои слова и действия. Как медлительность, так чрезмерная поспешность, суетливость несовместимы с этой профессией.

От поведения режиссера во многом зависит успех выпуска новостей. Если он уравновешен, спокоен, точен в определениях, выразителен (если есть необходимость) в движениях, опрятен внешне — все это внушает уверенность коллегам, организует и способствует качественному решению профессиональных задач.

Работа с изображением, с образами предполагает активную работу всех познавательных процессов. Уже упоминалось, какое значение для данной деятельности имеет внимание и память. Часто приходится использовать изображение для создания наиболее выразительных средств. Например, некоторые сообщения нет возможности оформить видеокадрами — события, о которых идет речь, не были сняты или эти видеоматериалы не доступны. Приходится придумывать сочетание архивных материалов, фотографий, географических карт, схем, коллажей так, чтобы это соответствовало реальному событию и было легко доступно для зрительского восприятия. Режиссер телевизионных новостей должен уметь ставить себя на место зрителя, для которого важно жить ощущением реальности происходящих событий, мыслить понятными, универсальными образами. Ощущать себя частью аудитории режиссеру крайне необходимо.

Эмоциональные состояния, настроения входят как компонент в так называемые функциональные состоя-

ния человека в труде (такие, как состояния адекватной мобилизации, напряженности, монотонии, утомления, стресса, вдохновения, наслаждения и др.). Поэтому и роль в деятельности телевизионного режиссера значительна.

Работа в прямом эфире, равно как и его подготовка, сопряжена с огромным эмоциональным напряжением. Это и понятно: продукт труда видят миллионы зрителей. По мере приближения эфира напряжение растет, достигает своего пика во время него и при условии удачного завершения программы спадает. Если результат труда неудовлетворителен (был допущен брак), эмоциональные переживания могут привести к расстройству функционального состояния и как следствие этого — проявления утомления, раздражительности и в итоге — стресс. Работать в таком состоянии, взаимодействовать с другими, решать организационные и творческие задачи очень тяжело, а порой невозможно. Повышенный эмоциональный тон в данной профессиональной деятельности недопустим. Режиссер должен быть эмоционально устойчив, сдержан — это качество необходимо для данной специальности. Возможны случаи, когда сила мотива быть в этой профессии столь велика, что люди по природе своей эмоционально нестабильные могут усилием воли развить в себе необходимые качества (устойчивость к помехам, способность к длительной деятельности, устойчивость настроения и т.д.). Но надо понимать, что человека можно научить чему угодно, но сумма затраченных сил может быть несопоставимой и это даже опасно.

В идеале профессия режиссера информационного вещания должна определяться самоактуализовавшейся личностью. Центрированность на задачах, а не на себе, постоянная свежесть оценки, чувство сопричастности и единения с другими, демократическая структура характера, креативность — эти качества помогают правильно организовать производственные и межличностные отношения.

Среди представителей данной профессии естественно прослеживаются разные личностные направленности, и иерархии мотивов не могут быть стандартизированными. Все тратят время, силы, чтобы добиться лучших результатов, но кто-то растет профессионально, предполагая в первую очередь повышение оплаты своего труда, для кого-то важнее социальная оценка его достижений, другие целиком отдаются творчеству или наставничеству. И все-таки, последняя группа мотивов более значима для рассматриваемой профессии. Конечно, мотивы могут сочетаться, меняться местами — порой это приводит к личностному росту.

Профессия режиссера телевизионных новостей сочетает в себе как творческое, так и ремесленное (т.е. поточное) начало. Многие в этой деятельности прописано, стандартизировано, существуют технологии, отработанные годами практики — это действительно напоминает конвейер по выпуску новостей. А это требует соблюдения существующих нормативов, самостоятельность здесь проявлять не стоит. Но свежие идеи по модернизации производства с целью улучшения качества, снижения себестоимости, разработке новых моделей, необходимо доводить до сведения администрации и по согласованию внедрять. Внесение изменений при подаче новостей с использованием новых технологий, неожиданных, притягивающих внимание деталей оформления повышает конкурентоспособность новостей канала.

Профессионализм режиссера телевизионного вещания проявляется в умении понимать людей, прогнозировать их интересы и чувства. При сотрудничестве с коллективом он должен быть ответственным, критичен, своевременно анализировать свои ошибки и стремиться их исправлять во взаимодействии с помощниками. Он должен постоянно стремиться к расширению своего мысленного пространства. Ему необходима эмоционально-волевая регуляция и устойчивость.

Профессия режиссера телевизионного вещания развивает образное мышление, навыки коммуникативного вза-

имодействия, познавательную активность, творческий потенциал человека и формирует осознание социальной ответственности за выполняемую деятельность

Профессиограмма маркетолога*

ПРОФЕССИОГРАФИЧЕСКОЕ ОПИСАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МАРКЕТОЛОГА

Потребность в профессии маркетолога в нашей стране появилась в 1996 году в связи с развитием новых экономических отношений в обществе и современным рынком товаров и услуг. Маркетологи — это специалисты, которые отслеживают тенденции изменения и развития современной рыночной экономики. Они участвуют в планировании товарного ассортимента компаний, исследуют региональные рынки сбыта, выявляют интересы потребителей, генерируют новые идеи развития и др. В крупных организациях существуют целые отделы маркетинга, в компаниях небольших может работать один маркетолог.

Объектами профессиональной деятельности маркетолога являются: предприятия, коммерческие организации различных организационно-правовых форм отраслей народного хозяйства, некоммерческие организации и объединения, требующие профессиональных знаний в области маркетинговой деятельности. В связи с этим существуют разнообразные направления деятельности маркетолога или даже отдельные виды деятельности: информационно-аналитическая; товарно-производственная; сбытовая; экономико-управленческая, включающая и проектно-плановую.

Целью деятельности маркетолога является изучение и прогноз спроса на товары и услуги; анализ причин колебания спроса; определение путей улучшения потребительских свойств товаров и услуг; определение перспектив сбыта.

* составлена Климовым А.С.

Предметом деятельности маркетолога является информация о товаре, о его свойствах, спросе на товар, о процессах, происходящих на рынке, ее анализ и преобразование.

В процессе деятельности маркетолог изучает и прогнозирует спрос на товары и услуги, анализирует причины колебания спроса на товары и услуги; определяет пути улучшения их потребительских свойств, перспективы сбыта; отслеживает конкурентные сферы, изменения налоговой, ценовой и таможенной политики государства. Он анализирует, насколько товар востребован в обществе и на основе этого пытается понять нужно ли его вообще производить, если нужно, то в каком количестве. На основе этого маркетолог определяет наиболее оптимальную стратегию действия фирм, организаций, предприятий и компаний и обеспечивает им устойчивое функционирование и развитие в конкурентной среде на основе гармонизации интересов потребителей и организаций, а также их возможностей. Поэтому маркетолог должен четко понимать, что он должен делать, осознавать, что является основным мотивом и целью его деятельности. В том случае, если его основной целью будет только то, чтобы как можно больше протолкнуть своих предложений, не задумываясь, насколько это целесообразно и полезно для потребителей и общества в целом, а мотивом — работать только для собственной выгоды, то его деятельность не может быть успешной.

Средствами труда маркетолога являются компьютер, факс, телефон, документы, выставки, интервью, социологические опросы для сбора информации: мысленные схемы (представления) и правила проведения исследования; способы и формы анализа полученной информации; тактики коммуникативного общения: вербального (грамматная речь, четкость, темп, интонации) и невербального (мимика, жесты, позы); внешний вид.

В связи с тем, что маркетологу приходится выполнять разнообразные виды деятельности, ему приходится ре-

шать и разнообразные профессиональные задачи. Так при исполнении информационно-аналитической деятельности ему приходится выполнять следующее:

- изучение конъюнктуры рынка;
- проведение ранжирования рынков по определенным критериям и выбор наиболее перспективных рынков;
- проведение сегментации рынка и выбор целевых сегментов;
- изучение поведения потребителей и способов воздействия на него;
- выявление требований потребителей к качественным характеристикам товаров, изучение потребительского спроса и прогнозирование на основе этого объема продаж;
- изучение внутренней среды предприятия, оценка его технологического и производственного потенциалов, реальных и потенциальных возможностей конкурентности предприятия;
- организацию и непосредственное участие в проведении комплексных исследований национальных и международных товарных рынков с целью получения информации для принятия управленческих решений; (вставка к информационно-аналитическим задачам);
- совершенствование информационного обеспечения маркетинговой деятельности;
- разработка программ по формированию спроса и стимулированию сбыта, рекомендаций по выбору рынка в соответствии с имеющимися ресурсами;
- анализ конкурентной среды с учетом изменений налоговой, ценовой и таможенной политики государства, объема оборота, прибыли от продажи, конкурентоспособности, скорости реализации, факторов, влияющих на сбыт.

На основе полученной информации осуществляется разработка программ для заказчика по выбору товара

(если он неопределён), прогнозу сбыта выбранного товара, формированию спроса и стимулированию сбыта товара, разработка рекомендаций по выбору рынка в соответствии с имеющимися ресурсами.

При исполнении товарно-производственной деятельности маркетолог осуществляет:

- подготовку предложений по формированию товарного ассортимента (внешний вид товара, его упаковка, качество), исходя из полученной информации на предыдущем этапе;
- поиск и разработку идей по совершенствованию товара, созданию нового товара, расширение ассортимента;
- разработку концепций и рекомендаций по организации производства новых товаров.

Исполнение сбытовой деятельности осуществляется посредством решения следующих задач:

- разработки стратегий сбыта;
- выбора каналов распределения;
- проведение целенаправленной товарной политики;
- определения ценовой политики (соотношение цены и качества и т. д.); создания системы маркетинговых коммуникаций по формированию спроса, стимулированию сбыта.

Исполнение экономико-управленческой деятельности, включающей и проектно-плановую требует:

- участия в разработке и экономическом обосновании оперативных и стратегических планов деятельности предприятия на национальном и международном рынках;
- участия в проведении финансово-экономического анализа функционирования предприятия и разработки комплекса маркетинга;
- организации службы маркетинга на предприятии как подразделения, обеспечивающего координацию и оптимизацию деятельности всех структур предприятия;

- обеспечение управления инвестициями и рисками;
- повышение эффективности общественно-полезной деятельности предприятия (организации);
- управление и контроль маркетинговой деятельности предприятия (организации).

Работа маркетолога неразрывно связана с людьми, часто он работает в группе. В связи с этим ему необходимо учитывать социально-психологический климат в организации, учитывать взаимосвязи своей деятельности с деятельностью других людей.

Рабочий день маркетолога не нормирован. Он должен тратить на выполнение работы столько времени, сколько ему необходимо для решения поставленных задач.

Организация его работы протекает вне рамок жестких предписаний, он может ее планировать самостоятельно, ориентируясь на общие сроки и требования к качеству и результату работы и сложность исполняемой задачи.

Маркетолог обязан хранить в тайне полученную информацию от конкурентных предприятий. Он обязан соблюдать этические нормы при сборе информации, проведении интервью. Маркетолог несет за некачественно выполненную работу ответственность, если работа выполнена неточно, организация может понести огромные убытки, рекомендации могут привести к застоям продукции, также может появиться недоверие со стороны коллег, что приведёт к сбоям в совместной деятельности.

Совокупным результатом деятельности маркетолога является устойчивое функционирование и развитие предприятия (организации) в конкурентной среде на основе гармонизации интересов потребителей и организации. Непосредственным продуктом его труда являются рекомендации по продвижению товара на рынок (стоит ли выпускать товар на рынок, если да, то где и в каком количестве лучше распространять, как лучше отрекламировать товар, его название, примерный ценовой диапазон стоимости товара). Маркетолог должен предоставить за-

казчику готовые рекомендации, программы по производству и сбыту товара, рекомендаций по формированию программ спроса и стимулирования сбыта, по выбору рынка и определению ценовой политики.

Для успешной работы маркетолог должен обладать общими знаниями по экономике, истории, развитию производства, торговли, знать действующее законодательство, основы социологии, психологии, правоповедения, этики, статистики, знания вычислительной и оргтехники. А также — владеть специальным комплексом знаний в области рекламы, маркетинга, рыночной экономики, рекламы, менеджмента, психологии воздействия, социальной психологии и психологии управления. Он должен быть эмоционально устойчив, обладать выдержкой, не проявлять негативные эмоции, даже несмотря на свое состояние и настроение. Маркетологу необходимо контролировать свои действия, так как умственные и эмоциональные нагрузки бывают очень высокими в процессе работы. Он должен осознавать свою профессиональную ответственность, так как от правильности его решения и рекомендаций зависит экономическое состояние организации.

Профессия маркетолога-аналитика считается очень престижной и перспективной. За последние несколько лет маркетинговая политика большинства российских компаний стала более продуманной. Отсюда напрашивается вывод, что и требования к специалистам, отвечающим за ведение этой политики, со временем становятся все жестче. Человеку, не имеющему профильное образование, соответствующего опыта работы и необходимых качеств, будет сложно устроиться на работу. Как и в любых специальностях, залогом успеха профессионального маркетолога является качественная теоретическая подготовка и много практики.

Качественное образование и диплом маркетолога сейчас можно получить в таких столичных ВУЗах, как Академия им. Плеханова, МЭСИ, Высшая Школа Экономики, Государственный университет управления.

ИНФОРМАЦИОННО-КОНСУЛЬТАЦИОННАЯ ПРОФЕССИОГРАММА МАРКЕТОЛОГА

Деятельность маркетолога многопланова. Она требует от человека широкого кругозора, познавательной активности, осознания социально-экономических условий современного рынка и его взаимосвязей с потребительским спросом и контингентом. Маркетологу необходимо сочетать интересы организации, в которой он работает, ее потребности в прибыли и развитии, и интересы потребителей. Работая одновременно и с различной информацией, и с людьми ему необходимо учитывать, с одной стороны, потребности и интерес людей, а с другой — всю целостную картину рынка, все те изменения, которые в нем происходят. Деятельность маркетолога должна быть направлена на гармонизацию отношений между производителем и потребителем. К людям он должен относиться не как к объектам, которым можно продать любой товар. Он должен видеть в них партнеров, которым надо показать, что данный товар им наиболее подходит, учитывая и интересы потребителей.

Не менее важным в успешности деятельности маркетолога является адекватное отношение к себе, осознание своей социальной роли в обществе, осознание своих целей и задач, своих знаний и возможностей. Он должен быть критичным, гибким, готовым к пересмотру своих позиций и решений, стремиться к совершенствованию своих знаний, умений и навыков, а также следить за развитием общественно-политических и экономических событий. Ему необходима эмоциональная устойчивость, сдержанность.

В связи с тем, что деятельность маркетолога может происходить в нестандартных ситуациях, ему необходимо уметь предвосхищать и моделировать варианты возможных последствий действий людей, возможных исходов их конфликтов. Взаимодействие с коллегами в процессе деятельности требует от маркетолога организаторских способностей, умения координировать свои действия и решения с деятельностью других, уважая их мнение и осознавая ответственность перед заказчиком и потребителем.

Большая часть деятельности маркетолога протекает при взаимодействии с людьми посредством коммуникативного общения. Это предъявляет требования к развитию вербальных навыков диалогового взаимодействия, обеспечиваемых профессионально содержательной деловой речью (четкость, темп, интонация), и невербальных приемов воздействия (мимика, жесты, поза, внешний вид), а также к социальному восприятию и эмпатии. Он должен быть терпеливым, наблюдательным, уметь выслушивать и понимать коллег, заказчиков и потребителей.

Маркетолог должен владеть знаниями по основам экономики, истории развития производства, торговли, знать действующее законодательство, основы социологии, психологии, правоведения, этики, знания вычислительной и оргтехники, по маркетингу (основы маркетинга, технологию маркетинга). Ему необходимы также знания правил составления документов, методы сбора и обработки информации, правила проведения интервью и социального опроса. Наряду с этим ему необходимо следить за изменениями в нужных для его работы областях науки, постоянно стремиться к расширению и углублению своих знаний, понимать важность повышения своего мастерства.

Работа маркетолога с информационным материалом, его анализом требует развития таких качеств как сосредоточенность, аккуратность, усидчивость, ответственность. Наряду с этим разнообразие знаний, большое количество многоплановой информации, сложность задач и их нестандартность требуют развития мыслительного процесса: репродуктивного и продуктивного словесно-логического и образного мышления; мнемического процесса: долговременной и оперативной памяти; устойчивого, распределяемого и переключаемого внимания. Нестандартность ситуаций, возникающих в работе, появление новых проблем, отсутствие разработанных для всех случаев алгоритмов, принципов и правил действий требуют творческого подхода к осмыслению ситуации и принятию взвешенного ответственного решения.

Напряженность и ответственность выполняемой маркетингом работы требует не только эмоционально-волевой регуляции, но и стрессоустойчивости, а также способности к своевременной и адекватной самооценке своего состояния и овладению приемам его саморегуляции в целях сохранения работоспособности и здоровья.

Профессиограмма психолога-консультанта, работающего в хосписе*

Чтобы понять роль и место психолога-консультанта в хосписе, необходимо вспомнить основные цели деятельности этих учреждений. Идеи, заложенные в работу хосписов, лежат в основе паллиативной медицинской помощи. Цель паллиативной медицины — достижение наилучшего качества жизни для больных и их семей. Хоспис является государственным учреждением, предназначенным для incurable онкологических больных, с целью обеспечения им симптоматического лечения, подбора необходимой обезболивающей терапии, оказания медико-социальной помощи, ухода, психосоциальной реабилитации, также психологической поддержки больных и родственников на период болезни и утраты ими близкого. Безусловно, психологическое консультирование просто необходимо в таких учреждениях, как хоспис, и включает в себя следующие задачи:

- формирование концепции хосписа с российской философско-религиозной традицией;
- определение ориентации на врачебную (медикаментозную), психотерапевтическую помощь или медсестринскую заботу;
- изучение условий для сообщения пациенту точного диагноза;
- выбор адекватного метода психотерапевтической и психокоррекционной помощи, учитывая согласие пациента, традиционные методы медицины;

* составлена Бардиной М.В.

- исследование содержания деятельности психологов и социальных работников как опосредствующего звена между врачебной и медсестринской помощью и программе хосписа;
- определение необходимости и содержания деятельности духовного консультанта;
- методы, формы, содержание деятельности врача и социального работника на терминальной стадии заболевания и жизни пациента.

Впервые хосписы были основаны католическими монахинями в Ирландии в XVII в. В России — в начале 1990 г. Первоначально термин «хоспис» имел значение гавани или безопасного места для путников и путешественников, где гарантировались пища, тепло, кров и другие основные удобства. Другими словами, эти безопасные стационары были убежищами. Позднее они планировались как больницы для умирающих больных, в настоящее время многим тысячам людей они дают поддержку в конце их жизни, давая им возможность умереть с достоинством в безопасной, благожелательной обстановке. Сейчас разрабатывается концепция хосписной практики. В хосписе сотрудничают врачи, сестры, регистраторы, диетологи, религиозные служители, психиатры, нутриционисты, реабилитологи и страховые агенты, делая хоспис междисциплинарной и достаточно оперативной командой. При этом психолог-консультант является опосредствующим звеном между врачебной и медсестринской помощью и программой хосписа. Методы, формы, содержание деятельности врача и психолога-консультанта тесно связаны между собой. Исследование деятельности психологов-консультантов как опосредствующего звена между врачебной помощью и программой хосписа является одним из основных направлений разработки современной концепции паллиативного лечения. Помощь психолога-консультанта в этих условиях нельзя заменить ничем.

Наличие психолога-консультанта является одним из наиболее важных моментов. Уникальной моделью дела-

ет хоспис его философия оказания медицинской помощи, которая привела к новому, особому прецеденту ухода за больными. Забота направлена на больного и семью с целью облегчения ухода или обслуживания на дому. Это обеспечивается круглосуточным дежурством междисциплинарной команды профессионалов и обученных добровольцев. Они контролируют симптомы и боль без надежды на излечение. Забота хосписа заменяет чувство ненужности, распространяемое девизом: «Выше техника, слабее контакт», подходом к терминальным больным с философией, признающими умирание как нормальный жизненный процесс. Вопреки общепринятому представлению, что неизлечимая болезнь — это вторжение в жизнь, она направляет внимание на поддержание качества достоинства оставшейся жизни... не торопясь и не откладывая. Именно здесь и выходит на первый план роль психолога-консультанта. Его главная задача — не только отвлечь пациента от боли, но и сломить как в самом пациенте, так и в членах его семьи чувство обреченности, безысходности и неприятия смерти. Одно дело — консультировать здоровых людей и совсем иное — облегчать и скрашивать последние дни уходящим из жизни. Тут требуется особый талант и душевный такт, впрочем, как и другие требования, предъявляемые к многотрудной и деликатной миссии психолога в истерзанной горем семье. Кроме того, такой специалист диагностирует и оказывает поддержку при решении вопросов веры и обеспечивает взаимоотношения с различными конфессиями.

Несмотря на свое положение, больные хотят, чтобы их принимали за живых, а не активно умирающих. Они хотят, чтобы акцент был на открытом, живом, поддерживающем настроении общения (особенно при разговоре о смерти и умирании). Они считают заботливыми врачами тех, кто с ними неторопливо разговаривает, объясняя лечение и ситуацию в деталях, и обращаются с ними с достоинством и уважением.

Исследования предполагают, что больные не боятся смерти так сильно, как боятся боли, изоляции, увечья или клинического ухудшения. В силу этого психолог-консультант должен очень тесно работать с больными, чтобы уменьшить эти страхи. Необходимо также упомянуть и еще один вопрос, о котором часто забывают. Исторически сложилось, что медицина избегает спиритических аспектов, делая упор на психиатрические, социальные, психологические и финансовые стороны ухода за больными. Тем не менее, в профессиональную обязанность психолога-консультанта входит осознание спиритических потребностей его клиентов. Делается это для облегчения больному доступа к источнику спокойствия и уверенности.

При работе в хосписе основными направлениями исследования психолога-консультанта должны быть изучение и борьба с возможными фобиями больных, стабилизация или улучшение их психического состояния, снятие с пациентов комплекса вины перед близкими, разработка способов поддержания близких и родных пациентов в терминальный период. Кроме того, большинство хосписов призвано также обеспечивать поддержку всех непосредственных членов семьи в течение 1–3 лет после смерти больного. В течение 1 года после утраты в семье повышается склонность к болезням. Как показывает практика, на 40% увеличивается смертность среди вдов. Другие последствия включают алкоголизм, реактивную депрессию, которые могут быть облегчены длительной поддержкой сотрудников хосписа. Развитие этих тенденций и выявление методов их предотвращения также должны быть одним из направлений исследования психолога-консультанта.

Особые сложности возникают при лечении пожилых людей. Система медико-социальной помощи (паллиативного лечения), социального призрения и защиты пожилых людей, находящихся в экстремальной ситуации (потеря дееспособности, терминальная стадия заболевания) в

той или иной форме издавна существует за рубежом и в России. Неопределенность экономической ситуации, ослабление семейных связей, противоречия между поколениями сильнее всего сказываются на положении пожилого человека. Чем в большей изоляции оказывается пожилой человек, тем тяжелее его существование при отсутствии поддержки и заботы. Все это создает определенные трудности в работе психолога-консультанта.

Тем большее значение при этом приобретает проблема подбора персонала, которая требует определенных особых критериев отбора. Несомненно, это должен быть высококвалифицированный специалист, имеющий трудовую практику в клинической психологии. Кроме того, эта профессия предполагает и определенную этику поведения с больными и членами их семей. Так, например, давать родителям безнадежно больного ребенка ложную надежду — это значит очень жестоко с ними обойтись. Обычно мать хватается за любую соломинку, чтобы спасти свое дитя, приговоренное неизлечимой болезнью к смерти. А потом, как правило, наступает суровое разочарование. У консультанта нет оснований не верить врачам, объявившим свой неутешительный вердикт пациенту. Среди всех наших прав есть и такое — право на достойную смерть. И, прежде всего, такую «привилегию» должны иметь обреченные. И хоспис становится для них местом душевного покоя и очищения, оптимистического мировосприятия последних дней своей жизни.

Помощь и поддержка страдающему человеку и его семье являются актуальными в современных российских условиях. Создаются условия для решения психологических вопросов человека и оказания заботы в сложившейся экстремальной ситуации. Смерть нельзя торопить или тормозить, каждый человек живет свою жизнь, время ее не знает никто. Мы лишь попутчики на этом этапе жизни безнадежно больного. Но вместе с нашими пациентами мы учимся ценить каждую секунду своей жизни.

Профессиограмма журналиста*

Я журналист. Так же как и мои многочисленные коллеги я занимаюсь литературным творчеством, сориентированным на массового читателя периодических изданий. В конечном счете результатом моих занятий — статья, опубликованная в журнале или, другими словами, информация, которую читатель может почерпнуть из этой статьи. В зависимости от жанра она может стать интервью, эссе, репортажем. Есть журналы, специализирующие на одном из жанров или предпочитающие что-то одно, например, репортаж. Однако чаще пишущий журналист владеет всеми жанрами. Тем более, что сама статья в большинстве случаев синтетична — она может соединять несколько жанров. Например, встречаясь с человеком, журналист может записать интервью, потом распечатать его, соединить с собственными впечатлениями о нем, использовать какой-то дополнительный материал из собственных источников или от других людей и в результате он получает материал, объединяющий сразу несколько жанров. В любом случае журналистская статья — это всегда источник информации, и основной смысл печатной продукции — информировать читателей.

Для того чтобы быть успешным в своей области, какой бы она ни была, надо быть профессионалом. Профессионализм превыше всего ценится коллегами и окружающими. Профессионализм в журналистике, в печатной журналистике заключается в умении собрать информацию, затем обработать ее и суметь в оригинальной форме представить в статье. Все это довольно просто звучит, но на деле оказывается, что должно пройти достаточное время для того, чтобы выпускник, например, факультета журналистики, стал опытным и профессиональным журналистом. Собрать информацию — это значит скрупулезно отследить и отработать все источники, затем ее необходимо

* составлена Чаландзия Этери.

обработать и представить информацию в оригинальном виде. Кроме того, информацию нужно проверить, а это иногда бывает сложнее сделать, чем ее добыть. К сожалению, часто журналисты ищут информацию в одних и тех же местах или получают ее одним и тем же образом, например, от пресс-секретарей звезд. От этого множатся похожие друг на друга статьи, сплетни и небылицы. Так и получается, что хороший журналист должен найти оригинальный источник, однако если такой источник не найден, он должен суметь найти самые неожиданные детали и подробности или уметь так представлять уже известные факты, чтобы читатель посмотрел на них под совершенно другим углом зрения и удивился.

Для того чтобы собрать информацию, журналисту надо уметь общаться с людьми. Очевидно, что он, добившийся встречи с известным специалистом в своей области, автоматически получает доступ к уникальной информации. Однако получить разрешение на встречу — это полдела. Гораздо сложнее разговорить человека и построить разговор таким образом, чтобы он рассказал вам как можно больше интересного и нового по интересующей вас теме. Ведь собеседник, особенно не привычный к общению с прессой, может закрыться, замкнуться, он может ничего не сказать не от недоверия к вам или страха, а из-за того, что с его точки зрения тот скромный труд, которым он занимается, не может привлекать такого внимания. И наоборот, поднаторевший в частых интервью собеседник по-своему опасен — он начинает говорить одно и то же, и часто довольно сложно бывает столкнуть его с привычного пути и заставить говорить что-то новое и действительно интересное.

Но помимо сложностей в общении, которые профессиональный журналист всегда должен предвидеть заранее и суметь предотвратить, есть еще «умение общаться с людьми» другого рода. Это приравнивает профессию журналиста к профессии шпиона. Надо уметь общаться с огромным количеством людей, не имеющих прямого отно-

шения к теме вашей статьи, я имею ввиду библиотекарей, секретарей, охранников, уборщиц. Это часто бывает совершенно необходимо для того, чтобы иметь возможность проникнуть в тайники, архивы, закрытые фонды и всевозможные другие места, столь привлекательные для журналистов, ищущих что-то новое.

Интересно, что умение общаться — профессиональная необходимость журналиста. Общаясь с человеком, надо уметь расположить его к себе, нужно создать такую обстановку, в которой он чувствовал бы себя комфортно, расслабленно, ему должно хотеться разговаривать. Это требует профессиональных навыков от журналиста. Он — не просто приятный собеседник, он — профессионал. Ему необходимо знать тему разговора, хотя бы в общих чертах, поскольку явное невежество может сразу оттолкнуть собеседника. Необходимо уметь задавать вопросы, правильно и просто формулировать их. Кроме того, надо уметь слушать, журналист должен быть внимательным собеседником, нельзя задавать вопрос и слушать, глядя сквозь собеседника, думая о своем.

Все, что касается исполнительно-двигательных процессов, в печатной журналистике довольно относительно, если журналист — не телевизионный оператор или телерепортер, которым умение точно двигаться и правильно координировать собственные усилия обеспечивают успех в профессии. Для пишущего журналиста важно вовремя быть на месте, если у него назначено интервью, нужно следить за диктофоном, чтобы раньше времени в нем не закончилась пленка, отключить мобильный телефон и полностью сконцентрироваться на беседе. В том, что касается наружности, важно сохранять естественность и уверенность в себе, не переходящую в заносчивость и нахальство. Собеседник не всегда может быть приятным человеком, не всегда он расположен к журналисту и не всегда сам журналист приходит за идиллическим интервью на тему творческих планов и счастливой семейной жизни. В провокационных интер-

вью или просто со сложным собеседником нужно уметь держать себя в руках.

Другое дело — познавательные процессы. Будучи внимательным собеседником и профессионалом, журналисту необходимо повышенное внимание к словам собеседника на интервью или пресс-конференции. Вопросы, заготовленные заранее, хороши, но всегда по ходу беседы возникает масса импровизированных вопросов. Их точность зависит от внимания журналиста, от того, действительно ли он следит за беседой и слышит собеседника, или, как это часто бывает у молодых и неопытных журналистов, отчаянно ждет паузы для того, чтобы вставить свой очередной, записанный на заготовленной бумажке вопрос, часто совершенно не вписывающийся в контекст беседы и разрывающий ее естественный характер.

Для создания статьи, не основанной на интервью, также необходимы и внимание, и фантазия, и воображение. Невозможно написать нечто выдающееся, лишенное оригинального авторского мнения, лишенного тех индивидуальных средств выражения, присущих только этому журналисту. Особенности стиля, языка, характера мышления всегда заметны, и если пишущий журналист — профессионал и яркая личность, то его статьи всегда будут заметны.

Естественно, что занятие журналистикой — крайне эмоциональное дело. Это одна из самых коммуникабельных профессий. Журналисту чаще чем обычному человеку приходится иметь дело с другими людьми, а это всегда в некотором смысле эмоциональный стресс, потому что, во-первых, большинство из этих людей — звезды, а во-вторых, журналист в этом общении преследует свои цели. В большинстве случаев, если журналист имеет дело со звездой, его цель — проникнуть во внутренний мир другого человека. А этого никто не хочет, даже если соглашается на интервью. Поэтому журналист должен быть хорошим психологом (в житейском смысле), чувствовать своего собеседника и контролировать ситуацию. Иногда это бывает совсем непросто, особенно когда приходится иметь

дело с теми, кто говорит так: «Я ненавижу журналистов. Больше всего я хотел бы пригласить их к себе на ферму и заставить хотя бы один день попасти коров. Тогда вечером они как убитые валились бы в постель и потеряли бы всякую охоту заниматься своей дурацкой писаниной». Эти слова принадлежат Расселу Кроу, австралийскому «Гладиатору» и обладателю Оскара. Можно представить себе, что голливудский актер, мягко говоря, далеко не одинок в своем мнении. К сожалению, огромное количество журналистов — охотников за жареными сплетнями, писак из таблоидов и дешевых желтых газет постарались достаточно для того, чтобы их терпеть не могли многие звезды. В любом случае журналисты по-разному относятся к своим профессиональным обязанностям и по-разному трактуют свою профессиональную этику.

Кроме того, журналист, на мой взгляд, обладает профессиональным взглядом на окружающий мир. Если это активная позиция — деятельность журналиста начинает влиять на общественное мнение. И проблемные публикации или репортажи журналиста способны иметь резонанс у аудитории и реально помогать людям. Но профессиональная оценка событий и явлений все равно складывается из особенностей личности человека. Личность обладает собственной философией и взглядом на мир. Может быть, для журналиста как профессионала естественна более активная позиция в жизни. Но, тем не менее, если человеку небезразлично происходящее, его профессиональное положение вторично. У журналиста явно больше возможностей. Если что-то кажется ему несправедливым, неправильным, он высказывает свое мнение, он обращает мнение других людей на ту проблему, которая задела его. Но все зависит от личности. Как много журналистов, которые крайне далеки от борьбы за правду и справедливость. Вряд ли можно сказать, хорошо это или плохо. Скорее, хорошо. В таком случае мы имеем всю возможную палитру способов самовыражения и отношения к труду, деятельности, людям, вещам и себе.

Что касается мотивов, то основной мотив — самореализация. Кто-то случайно приходит в эту профессию и уходит, кто-то задерживается, кто-то целенаправленно занимается на факультете журналистики и потом не задерживается или не находит себя в профессии, а кто-то, напротив, продолжает личностный и карьерный рост и добивается успеха. Большое значение имеют, безусловно, амбиции. И их размеры оказывают решающее влияние на деятельность журналиста. Если он хочет во что бы то ни стало прославиться и не особенно заботится о том, какими средствами он добьется успеха, скорее всего это будет журналист, избравший эпатаж основным средством для удовлетворения своих амбиций. Это проверенный ход — говорить что-то не как все и в достаточно резкой или заметной форме. Расчет верен — мнение может нравиться или нет, но на него обязательно обратят внимание. Дальше вопрос в том, сможет ли человек удержать его и не прослыть пустозвоном-карьеристом. Но, так или иначе, таких мастеров своего дела в профессиональных кругах обычно не очень любят. Ценят профессионализм, ум и деловые качества, а не яркую пустоту.

Противопоказания: быстрая утомляемость, проблемы со зрением. Хотя вряд ли можно серьезно повлиять на человека, решившего заниматься журналистикой, даже если у него на глазах линзы, толщиной с палец. Человек, не умеющий общаться и строить минимальные контакты и взаимоотношения, вряд ли сможет чего-то добиться в профессии. Если только не научится самоконтролю и саморегуляции. Но оно стоит того, потому что главным образом эта профессия развивает возможности общения с внешним миром, дает шанс изучать его, делает вполне реальными встречи с выдающимися людьми и помогает человеку наблюдать устройство других людей. Анализ позволяет изучать и постигать мир и людей. И в этом, на мой взгляд, журналистика имеет много общего с психологией.

Профессиограмма библиотекаря научно-технической библиотеки*

ПРОФЕССИОГРАФИЧЕСКОЕ ОПИСАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БИБЛИОТЕКАРЯ

Профессия библиотекаря существовала на протяжении веков, но в настоящее время она стала массовой, поскольку библиотеки есть в любой школе, техникуме или высшем учебном заведении, в любой научно-исследовательской или проектно-конструкторской организации, есть множество специализированных библиотек по различным отраслям знания, по месту жительства любой горожанин может пользоваться районной библиотекой, часто есть и районные детские библиотеки, как правило библиотека имеется при клубе. Однако, в настоящее время библиотеки переживают большие материальные трудности, поскольку они обеспечивают население духовными культурными ценностями, которые распространяют бесплатно. Они не имеют других источников дохода кроме государственного финансирования и благотворительности, а в ситуации кризиса экономики этих средств недостаточно.

В современном обществе резко выросли потоки информации. Библиотеки осуществляют функцию хранения и передачи информации, а также участвуют в ее качественном отборе. Большую роль играет правильная классификация, реферирование и целенаправленная передача информации возможным потребителям. От профессионализма сотрудников библиотеки часто зависит качество работы научных подразделений, грамотное участие библиотечных работников может исключить большие потери рабочего времени и интеллектуальных усилий сотрудников других отделов.

Библиотекарь должен:

— работать с читателями абонемента, заказывая в хранилище книги согласно их требованиям и оформляя выдачу книг на руки;

* составлена Веретеновой С.В.

- работать в читальном зале, осуществляя контроль и консультирование читателей;
- работать в хранилище, выдавая заказанную литературу, расставляя на место вернувшиеся;
- работать с вновь полученными изданиями, производить их регистрацию, оформление, занесение в каталог и другие действия;
- консультировать читателей при работе с каталогом;
- оформлять текущую документацию;
- регулярно производить переучет текущей и списание устаревшей и несохранной литературы;
- принимать участие в организации библиотечного совета, работать с экспертами;
- подбирать и отправлять книги по межбиблиотечному абонементу;
- вести работу с текущей корреспонденцией;
- принимать заказы и подбирать литературу на ксерокопирование и микрофильмирование и следить за правильным выполнением;
- принимать участие в оформлении стендов с новыми поступлениями и тематических;
- знакомиться с новыми методами и приемами работы, знакомиться с новой техникой;
- совершенствовать свой профессионализм.

Предметом труда библиотекаря является хранение и передача информации от печатного издания к читателю. Он включает в себя каталогизацию и сохранение печатных изданий, консультирование, поиск и выдачу информации пользователю. Средствами труда являются: личность самого библиотекаря, его знания, умения и навыки, как хранителя и обработчика информации и специалиста по общению с целью выяснения реальных запросов и потребностей читателя, материальные средства хранения и поиска, такие как каталоги и банки данных ЭВМ, а также специальные технические средства работы в хранилище и с литературой в виде микрофишей. Процесс поиска и передачи информации является целостным, в нем слиты

воедино правильная интерпретация требований пользователя, умение быстро ориентироваться в новой предметной области и выделить главное в интересующем пользователя предмете, знания о возможностях имеющихся средств поиска и степени доступности информации. Продуктом труда является информация, полученная читателем. Работа библиотекаря может быть связана как непосредственно с читателем как получателем информации, так и с сохранением, правильной каталогизацией и реферированием печатных изданий.

Уровень профессионализма библиотекаря может определяться его личными качествами (когнитивными, мотивационными и т. д.), уровнем его образования, инновационными способностями, опытом работы.

Условия работы библиотекаря: в помещении абонемента, читального зала или хранилища, необходимо соблюдение режима работы, большой объем работы производится за письменным столом, но возможны легкие физические нагрузки при работе на абонементе и в хранилище, как правило сейчас большинство хранилищ снабжены подъемными устройствами, что несколько облегчает физические нагрузки. Однако книжная пыль является сильным аллергеном, так же как специфический грибок, который часто поселяется на стенах книгохранилищ, что не позволяет работать в этой сфере людям склонным к аллергиям, астме и заболеваниям легких и верхних дыхательных путей. Социально-психологический климат обусловлен окружением библиотекаря — это коллеги по работе и читатели.

Профессия библиотекаря требует как специальной подготовки (знание способов хранения, каталогизирования, реферирования, поиска информации, специальные знания об условиях хранения, реставрации, лечения заболеваний печатной продукции, умения работать с необходимыми техническими, в том числе электронными, средствами), так и таланта в общении с людьми (умение работать с пользователем — людьми разных возрастов и

интересов, проявлять как терпимость, так и умение слушать и понимать требования, выделять в общении главное, проводить организационную работу с экспертами).

Библиотекарь должен уметь осуществлять 3 взаимосвязанных вида деятельности:

1. коммуникативную (с читателями, коллегами, экспертами);
2. организаторскую (правильное хранение, каталогизация, регистрация печатной продукции, аккуратное выполнение заказов, своевременный контроль за возвратом литературы и ее состоянием при этом, отслеживание состояния наличных фондов, ведение документации, корреспонденции, запросов на микрофильмирование и ксерокопирование, получение и отправка литературы по межбиблиотечному абонементу);
3. конструктивную (реферирование и поиск информации, составление систематических каталогов, отслеживание специфики запросов пользователей).

Профессия библиотекаря является гуманистической, коллективной и творческой. Она дает широкие возможности для развития личности, личностного роста, самореализации. Реальная помощь человеку, с одновременной эмоциональной обратной связью, положительное влияние на деятельность и развитие различных людей также делают ее привлекательной. Из-за низкой оплаты труда профессия в данное время не является престижной, но уважаемой в обществе. Остается.

Негативными сторонами этой профессии можно считать жесткий рабочий график (невозможность отлучиться из абонентного или читального зала), возможные стрессы в связи с работой с очень разными людьми, материальная ответственность, большая информационная перегрузка, высокие требования к аккуратности, вниманию, исполнительности и возникающие в связи с ошибками конфликты с пользователями. Низкая оплата труда при фиксированном рабочем дне и невозможности дополни-

тельного заработка, вместе с тем высокие требования к уровню знаний и умений, и личным качествам делают эту профессию недостаточно популярной и приводят к тому, что в ней сейчас много временных людей или людей, чей возраст приближается к пенсионному.

ИНФОРМАЦИОННО-КОНСУЛЬТАЦИОННАЯ ПРОФЕССИОГРАММА БИБЛИОТЕКАРЯ

Профессия библиотекаря привлекает как правило людей любящих книгу, относящихся с уважением к печатному слову, испытывающих благоговение и почтение к культуре. Целью их деятельности является сохранение накопленных человечеством духовных ценностей, передача их другим людям и помощь в дальнейшем развитии культуры, науки, искусства. Они способствуют формированию духовного мира человека, его становлению и развитию, оказывают помощь людям в их духовном росте, творчестве или другой деятельности. Причастность к книжной премудрости очень сильный эмоциональный фактор.

Профессиональные притязания библиотекаря состоят в том, чтобы дать людям ту информацию, которая помогла бы им в жизни и деятельности, и сохранить то, что накоплено в сфере информации ранее. Умение разобраться в чужой проблеме, помочь пользователю ориентироваться в море информации, сделать нужную информацию доступной — важный фактор самооценки профессионала. Не менее важным для него является правильное и толковое хранение печатной продукции в соответствии с новейшими достижениями библиотечного дела, сохранность фондов — важная часть работы любого библиотечного работника.

Трепетное и любовное отношение к книге — это то эмоциональное состояние, которое делает профессионалом библиотечного работника. Радость от того, что книгу удалось спасти, сохранить, от того, что она находится на своем месте очень влияет на профессиональный рост. Положительные эмоции, которые возникают в процессе

успешного поиска, радость от находки, от того, что помог другому человеку — также положительный фактор в работе. Умение проявлять терпимость к читателю, его ошибкам, его эмоциональным состояниям, умение принимать в расчет разнообразие интересов и определенный его эгоцентризм, но сохранять строгость в отношении обращения с книгами и срокам их пребывания на руках у пользователя должна быть присуща хорошему профессионалу. Таким образом, в эмоциональной сфере библиотекаря должна быть свойственна отзывчивость, терпимость, умение разрешать конфликтные ситуации, с интересом принимать участие в решении проблем читателя, умение сохранять приветливость в общении, несмотря на отрицательные эмоции. Желательно иметь сильную познавательную мотивацию, это будет способствовать знакомству с новой технологией библиотечного дела, хорошей ориентации в наличных фондах, знанию азов профилирующей тематики библиотеки. Таким образом, высокая способность к психологическому общению, умения продуктивно решать возникающие конфликты, эмпатия, терпимость, широкий круг интересов являются важными чертами личности профессионала.

Существенной характеристикой личности библиотекаря должны быть хорошая память, внимание, любовь к порядку, ответственность за выполняемую работу и аккуратность.

Профессия библиотекаря не предъявляет особых требований к психомоторным функциям. В большей степени предъявляются требования к мышечной выносливости, необходимо выполнять ряд работ по переноске и расстановке печатной продукции аккуратно и точно на протяжении длительного времени.

В процессе отбора и расстановки литературы осуществляется зрительный контроль за выполнением собственных действий. Для работы с каталогами, банками данных и системами хранения информации необходимы также сообразительность, способность к классификации и обоб-

щению, четкость логических рассуждений и комбинаторные способности.

Возможна компенсация одних профессионально значимых качеств личности другими. Так, недостаточное развитие памяти компенсируется повышенной устойчивостью внимания и хорошим развитием логического мышления. Функции мышления могут подкрепляться и частично замещаться хорошо развитой памятью и вниманием.

Примеры информационно-консультационных профессиограмм в отличие от примеров информационных профессиограмм раскрывают более детально и объективно сущность профессионального труда и его психологическую специфику.

На основе информационно-консультационных профессиограмм можно строить беседу, проводить интервьюирование, наблюдать за поведением консультируемого.

Вопросы к обсуждению

1. Для каких целей необходимо применять информационно-консультационное профессиографирование?
2. Чем отличаются схемы информационного профессиографирования от программ-схем информационно-консультационного профессиографирования?
3. В чем состоит основное отличие составления информационно-консультационных профессиограмм от информационных профессиограмм?
4. Какие методы применяются при информационно-консультационном профессиографировании?

Задание.

1. Составить информационно-консультационную профессиограмму какой-либо профессиональной деятельности субъекта труда.
2. Спланировать беседу с профориентируемым или его интервьюирование на основе составленной информационно-консультационной профессиограммы.

7.5. Консультационно-диагностическое профессиографирование

Целью консультационно-диагностического профессиографирования является разработка таких профессиограмм, которые позволят консультанту подбирать, адаптировать, разрабатывать диагностический инструментарий для определения тенденций успешного освоения выбранной профессии.

Консультационно-диагностическое профессиографирование направлено на выявление таких психологических характеристик субъекта труда, от которых в большей степени зависит успешность выполнения конкретной профессиональной деятельности, это представление о целях деятельности; психологические действия (когнитивные, коммуникативные, перцептивные и др.); психические процессы, актуализируемые при выполнении данной деятельности и профессионально важные качества, обеспечивающие их протекание. Эти характеристики и являются основанием для подбора или разработки диагностического инструментария для определения тенденций успешного освоения профессии. Результатом консультационно-диагностического профессиографирования являются аналитические профессиограммы, операторные психологические модели профессиональной деятельности [гл. VI].

В отличие от информационно-консультационных профессиограмм, при составлении которых только описываются основные этапы работы, действия и правила их выполнения, а также сложности работы, при составлении аналитических профессиограмм особое внимание необходимо уделять нормативным правилам их выполнения как нормативно-ориентировочной основе деятельности субъекта труда. Их нарушение влечет за собой не только брак в работе, но и возникновение конфликтов, аварий, травматизма. В то же время эти же правила (нормативно-ориентирующие признаки) для психолога являются сти-

мультным материалом при разработке или организации диагностических процедур.

Результатом консультационно-диагностического профессиографирования является выделение операционно-технологической структуры конкретной профессиональной деятельности (задачи, действия и нормативно-ориентирующие признаки их исполнения). На ее основе, посредством методов психологической интерпретации, составляется психологическая структура данной профессиональной деятельности, включающая: цели деятельности, которые должен осознавать субъект труда для правильного представления результата своей деятельности; психологические действия, (когнитивные, коммуникативные, перцептивные, психомоторные и др.); психические процессы, актуализируемые в данной деятельности и профессионально важные качества, обеспечивающие протекание этих процессов. В целом это представляет собой аналитическую профессиограмму.

МЕТОДЫ СОСТАВЛЕНИЯ АНАЛИТИЧЕСКОЙ ПРОФЕССИОГРАММЫ

Сбор эмпирической информации о профессии осуществляется методами изучения документации; методами опроса. Обработка эмпирических данных осуществляется методами экспертной оценки и методом сравнительного анализа эмпирических данных. Психологическая интерпретация проанализированной информации, составление психологической характеристики профессиональной деятельности осуществляется посредством субъектно-деятельностного, операционально-технологического и операторно-психологического анализа.

ПРИМЕРЫ КОНСУЛЬТАЦИОННО-ДИАГНОСТИЧЕСКИХ ПРОФЕССИОГРАММ

В представленных примерах консультационно-диагностического профессиографирования показано приме-

ние разных типов интерпретационного анализа, обусловленное спецификой конкретных видов профессиональной деятельности.

Профессиограмма юриста*

При составлении данной профессиограммы применялись субъектно-деятельностный и операторно-психологический типы интерпретационного анализа.

Деятельность рассматриваемого юриста осуществляется в коммерческой юридической фирме, где он работает в отделе совместно с другими специалистами. Специфика его работы заключается в том, что он ведет несколько направлений и параллельно занят в рабочих группах, которые формируются под каждую отдельную задачу.

Попав в рабочую группу, юрист получает задание от руководителя по следующим направлениям:

- подготовка и ведение дела в суде;
- подготовка информационного материала на какую-либо тему.

Деятельность данного юриста направлена на ведение судебно претензионной работы. Это изучение материалов дела или конфликтной ситуации, подлежащей решению, подготовка и сдача исковых заявлений в суд, комплектование архива судебных материалов, выступление на судебных заседаниях.

Составление аналитической (консультационно-диагностической) профессиограммы юриста строилось на основе сопоставления объективной цели деятельности с предметом труда юриста, со средствами, используемыми им в работе и его профессиональными служебными обязанностями. Сопоставлялись правила составления искового заявления с ситуацией конфликта, которую

* составлена Макаровой Е.О.

юрист должен был преобразовать в определенный алгоритм решения конфликтной ситуации и выработать способы и варианты доказательства юридической правоты защищаемой им стороны, с информационным письменным и устным материалом и законодательной базой его оценки. В результате были выделены наиболее ответственные и сложные этапы работы данного юриста: изучение конфликтной ситуации; разработка варианта решения конфликтной ситуации; подача искового заявления в суд и выступление в суде. Эти этапы работы были рассмотрены в аналитической профессиограмме как основные нормативно заданные профессиональные задачи, выделены профессиональные действия, обеспечивающие их, и нормативные правила решения задач (табл. 12). Как показано в аналитической профессиограмме при изучении конфликтной ситуации юристу необходимо осознавать и стремиться к достижению следующих целей: познать, сформировать собственное представление о деле, сопоставить, осмыслить причины и суть конфликта, что может быть достигнуто следующими психологическими действиями: перцептивными, коммуникативными, когнитивными при активизации процессов восприятия (слухового и зрительного), внимания устойчивого, памяти оперативной и долговременной, мышления репродуктивного словесно-логического, образного: общения при коммуникативном взаимодействии.

Исполнение другой задачи — разработки варианта решения конфликтной ситуации и судебной позиции требует осознания других целей: изучить и создать, что может быть достигнуто когнитивными действиями, актуализирующими уже наряду с репродуктивным и продуктивное, словесно-логическое, дискурсивное мышление. Завершающим весь процесс защиты является выступление юриста на суде. Это требует осознания таких целей, как обосновать и защитить. Что достигается коммуника-

Аналитическая профиограмма деятельности юристов

Операционно-технологическая структура труда		Психологическая структура деятельности субъекта труда	
Профессиональные задачи	Профессиональные действия	Цели действий	Психологическая характеристика действий
Изучение конфликтной ситуации	Получение краткой информации от руководителя, обсуждение информации	Познавать. Сформировать собственное представление о деле	Перцептивные. Коммуникативные. Когнитивные
	Ознакомление с материалами дела	Судебный архив (исковые заявления, доверенности, ходатайства). Претензионные жалобы (письма, уставные документы, договоры, судебные решения). Документы клиента (письма, договоры, соглашения). Законодательство	Перцептивные. Когнитивные

Окончание табл. 12

Операционно-технологическая структура труда		Психологическая структура деятельности субъекта труда	
Профессиональные задачи	Профессиональные действия	Цели действий	Психологическая характеристика действий
Разработка варианта решения конфликтной ситуации и судебной позиции	Поиск и изучение нормативных документов, касающихся специфики решаемого вопроса	Изучить. Создать	Мышление репродуктивное и продуктивное, словесно-логическое, дискурсивное; восприятие (зрит.); внимание устойчивое, селективное; память долговременная и оперативная
Подача в суд искового заявления	Подбор нормативных документов, на которые будут даваться ссылки в исковом заявлении. Составление искового заявления	Оценить. Сформировать	Мышление репродуктивное, словесно-логическое; восприятие зрит.; внимание сосредоточенное; память долговременная и оперативно-волевая регуляция
Выступление в суде	Ознакомление суда с делом. Отстаивание своей позиции в суде	Обосновать. Защитить	Общение: речь, социальная перцепция, эмпатия; мышление продуктивное, словесно-логическое; внимание сосредоточенное; память долговременная, оперативно-волевая регуляция

тивными действиями, исполняемыми посредством активизации процесса общения, раскрывающегося через речь, способность к социальной перцепции, эмпатии, обеспечиваемого продуктивным словесно-логическим и образным мышлением, устойчивым вниманием, памятью долговременной и оперативной, эмоционально-волевой регуляцией.

Итак, на основе такой профессиограммы легко выделить область, требующую изучения с точки зрения перспектив или тенденций ее развития в данной профессиональной деятельности. Из аналитической профессиограммы четко выделились основные психологические действия, обеспечивающие ее исполнение: когнитивные и коммуникативные. Исполнение этих действий должно осуществляться в рамках законодательных и нормативных положений, указанных в операционно-технологической структуре труда. Следовательно, организация диагностической процедуры для изучения процессов мышления и общения может строиться на основе данного законодательного материала. Изучение же тенденций развития репродуктивного и продуктивного мышления в сочетании с исследованием развития устойчивого и распределенного внимания, оперативной и долговременной памяти, целенаправленности и селективности восприятия (зрительного и слухового) можно проводить в рамках решения специально разработанных задач идентичных задачам, стоящим в реальной деятельности. Посредством изучения приемов и способов решения субъектом этих задач, оценивать уровень успешности и способы исполнения профессиональных действий.

Также можно оценить уровень сформированности, тенденции развития и способы коммуникативного взаимодействия (вербального и невербального) посредством ситуационного эксперимента по типу выступления в суде.

Профессиограмма начальника отдела кадров

При составлении психологической характеристики данной профессии применялся операторно-психологический интерпретационный анализ.

На основе изучения функций, предписанных начальнику отдела кадров, нормативных правил их исполнения и требований к результату его труда был выделен наиболее ответственный этап его деятельности «прием на работу». От успешности исполнения данной деятельности зависела обеспеченность организации востребованными профессиональными кадрами. Аналитическая профессиограмма, составленная на основе психологического анализа операционно-технологической структуры данного труда выявила многоплановый разноцелевой характер этой деятельности (табл. 13). Так, при приеме человека на работу он должен оценить, познать, спрогнозировать и информировать. Кроме того, даже одинаковые психологические действия, осуществляемые им для достижения профессиональных целей, разнообразны по содержанию: когнитивные действия направлены и на сопоставление нормативных, и документальных данных, и на обобщение полученной информации. А коммуникативные — в одном случае должны обеспечить побуждение к общению, а в другом — побуждение к действию.

Результаты анализа гипотетической операторной модели деятельности начальника отдела кадров показали, что исследование возможностей человека к исполнению данной роли или оценку уровня его профессионализма, а также формирование профессионально важных качеств можно осуществлять в условиях имитационной игры, например, «прием человека на работу». Так, все названные показатели наиболее полно и адекватно могут раскрываться в процессах мышления и общения, являющихся центральными в труде начальника отдела кадров

Аналитическая профессиональная программа деятельности начальника отдела кадров

Операционно-технологическая структура труда		Психологическая структура деятельности субъекта труда		
Должностные функции	Операционно-технологические действия	Нормативно-ориентирующие признаки исполнения профессиональных действий	Цели действий	
Прямая работа	Изучить документы поступающего на работу	Нормативы: юридические, медицинские, квалификационные	Оценить	Психологическая характеристика действий Когнитивные (сопоставление)
	Выяснить причины поступления и желания поступающего на работу	Интересы, личные профессиональные планы, общая и специальная подготовка, информированность о профессиях или профессии, социальное и семейное положение	Познать	Общие: речь, мышление словесно-логическое; воспитание (социальное); внимание устойчивое, избирательное; эмпатия; эмоционально-волевая устойчивость
			Когнитивные (обобщение)	Мышление продуктивное, словесно-логическое (невербальное); память оперативная; внимание устойчивое

Операционно-технологическая структура труда		Психологическая структура деятельности субъекта труда		
Должностные функции	Операционно-технологические действия	Нормативно-ориентирующие признаки исполнения профессиональных действий	Цели действий	
	Выделить конкретный трудовой пост для поступающего на работу	Нормативы: соц.-экономич., соц.-правовые, соц.-психол. и микроклимат. услов. труда, планы комплектования предприятия кадрами; данные поступающего: возраст, пол, здоровье, профессиональная подготовка	Спрогнозировать	Психологическая характеристика действий Когнитивные (обобщение)
	Познакомить поступающего на работу с функциями, правилами, правами и перспективами профессии	Должностные инструкции, условия оплаты труда, перспективные планы развития данной профессии, специальности	Информировать	Общие: речь; воспитание (социальное); внимание устойчивое, избирательное; мышление продуктивное, словесно-логическое, наглядно-действенное; эмпатия

именно в условиях имитационной профессиональной деятельности. Фиксация характеристик мыслительной активности может осуществляться по показателям продуктивного, репродуктивного и словесно-логического мышления, памяти (долговременной и оперативной), а характеристик, отражающих процесс общения — по показателям речи, социальной перцепции, внимания устойчивого и избирательного, эмпатии, эмоционально-волевой устойчивости. Также можно регистрировать скорость и правильность принимаемых решений в процессе «игры».

Профессиограмма сборщиц микросхем

Деятельность сборщиц микросхем осуществляется на специализированном производстве. Труд жестко регламентирован технологией сборки, сменными нормами и высокими требованиями к качеству исполнения работы. Предметом труда являются мелкие детали, сборка которых может осуществляться только под микроскопом с применением ручных инструментов. Оплата труда сделно-прогрессивная.

Изучение технологической документации процесса сборки: содержание и последовательность исполнения операций, нормативные требования к качеству их исполнения и результату. Сопоставление характеристик предмета труда (размеры деталей и характер дефектов) с инструментами, правилами их применения при сборке и требованиями к их пространственной ориентации позволили выделить наиболее сложную и ответственную технологическую операцию: «посадка кристалла на ножку».

Психологический операционно-технологический анализ данной операции явился основой построения операционно-технологической структуры труда аналитической профессиограммы (табл. 14). Так было установлено,

Таблица 14

Аналитическая профессиограмма деятельности сборщиц микросхем

Технологические операции	Операционно-технологическая структура труда		Психологическая структура деятельности субъекта труда	
	Операционно-технологические действия	Нормативно-ориентирующие признаки исполнения профессиональных действий	Цели действий	Психологическая характеристика действий
Посадка кристалла на ножку	Проверка качества кристалла под микроскопом	На кристалле не должно быть дефектов: сколов, царапин, капель красного цвета. Размер кристалла — 0,7 мк	Распознавать, оценивать	Перцептивные
	Установка поверхности кристалла параллельно поверхности пинцета при перемещении столка	Кристалл должен быть расположен под вакуумным пинцетом таким образом, чтобы грани их поверхностей были параллельны. Грани пинцета на 1 мк длиннее грани кристалла	Расположить, оценить	Исполнительные, перцептивные
	Захват кристалла вакуумным пинцетом промакиванием пинцет нажатием рычага правой рукой и кнопки манипулятора левой — для подачи вакуума	Пинцет должен полностью закрывать поверхность кристалла, кроме боковых стенок, которые могут выступать из-под пинцета. Ощущение толчка свидетельствует о том, что кристалл зажат. При повреждении поверхности кристалла (забурина) и неправильном его захвате кристалл не входит в пинцет	Расположить, оценить	Исполнительные, перцептивные
				Восприимчивость: острота зрения, концентрация внимания (зрительная), цветовые различия, образная память
				Сенсомоторный процесс: концентрация внимания (зрительная), зрительно-двигательная координация, наглядно-действенное мышление, эмоционально-волевая устойчивость
				Сенсомоторный процесс: концентрация внимания (зрительная и тактильно-кинестетическая), зрительно-двигательная координация, эмоционально-волевая устойчивость

что качество исполнения технологической операции «посадка кристалла на ножку» в большей степени зависит от успешности выполнения следующих операционально-технологических действий: проверка качества кристалла; установка поверхности кристалла параллельно поверхности пинцета при перемещении столика; захват кристалла вакуумным пинцетом посредством нажатия рычага правой рукой и кнопки манипулятора — левой, для подачи вакуума. В связи с этим психологическая операционально-технологическая интерпретация именно этих действий и нормативных правил их исполнения позволила составить психологическую структуру деятельности сборщицы микросхем как субъекта труда. Так были выделены три основные цели исполнения действий (распознать, расположить, оценить), которые могли быть достигнуты при осуществлении таких психологических действий как перцептивные и исполнительные, а также и при активизации процессов восприятия и сенсомоторного. Сопоставление структур этих процессов обнаружило одинаковые профессионально важные качества: концентрацию внимания (зрительного), остроту зрения, эмоционально-волевую устойчивость. Кроме того, сопоставление структуры сенсомоторных процессов, актуализируемых при исполнении разных действий, исполняемых при «посадке кристалла на ножку» (перцептивных и исполнительных) выявило также и другие общие показатели: зрительно-двигательную координацию и наглядно-образное мышление.

Итак, составленная психологическая операторная модель деятельности сборщиц микросхем является основанием для построения беседы, обеспечивающей оценку степени осознания человеком актуальных целей действий и социальной значимости труда. Так же она служит условием конструирования экспериментальной задачи, адекватной исследуемой деятельности, в частности задачи, решение которой в основном обеспечивается актуализацией сенсомоторного процесса, реализуемого при распознании

и оценке мелких предметов по размеру, качеству поверхности, форме и цвету с одновременным манипулированием ими при помощи пинцета.

Профессиограмма менеджера по работе с клиентами*

Составление психологической характеристики данной профессии осуществлялось посредством операторно-психологического интерпретационного анализа.

Деятельность менеджера по работе с клиентами осуществляется на фирме по торговле телекоммуникационным оборудованием. Основными должностными функциями, которые он исполняет, являются сбор информации о клиенте, деловые переговоры и заключение контракта. Но успешное заключение контракта, способствующее дальнейшему сотрудничеству с клиентами, зависит от качества исполнения функций: сбор информации и деловые переговоры. Критериями выбора этих этапов работы как основных стали: степень важности долговременного делового сотрудничества и необходимость творческого взвешенного и ответственного решения поставленных задач, требующих профессионализма при коммуникативном взаимодействии и эмоционально-волевой регуляции.

При сборе информации о клиенте менеджеру приходится решать разнообразные задачи по разработанным на данной фирме нормативным правилам. Анализировать и классифицировать собранную (из официальных и неофициальных) источников информацию для удачного подбора партнеров в целях сотрудничества. Успешно проведенные менеджером переговоры с заказчиком должны принести компании прибыль.

Для успешного исполнения описанных функций менеджер должен осознать основные цели той деятельнос-

* составлена Фивейским В.

Аналитическая профессиональная программа деятельности менеджера по работе с клиентами

Операционно-технологическая структура труда		Психологическая структура деятельности субъекта труда	
Профессиональные функции	Профессиональные задачи	Цели действий	Психологическая характеристика действий
Сбор информации о клиенте	Изучение и анализ документов; справочников, статистических отчетов и рекламных буклетов компании; просмотр компьютерных файлов — баз данных — и электронных сайтов сети Интернет	Познать	Перцептивные
	Деловое общение с агентами, владеющими нужной информацией	Оценить	Когнитивные
		Познать, оценить	Коммуникативные (побуждение к обсуждению); когнитивные, волевые

Общие: речь, социальная перцепция, эмпатия; внимание сосредоточенное, устойчивое; мышление продуктивное, словесно-логическое, образное; память долговременная и оперативная; эмоционально-волевая регуляция

Продолжение табл. 15

Операционно-технологическая структура труда		Психологическая структура деятельности субъекта труда	
Профессиональные функции	Профессиональные задачи	Цели действий	Психологическая характеристика действий
	Анализ и классификация полученной информации	Сопоставить, оценить, создать (базу данных)	Когнитивные, мнемические, волевые
	Фиксация полученной и обработанной информации на различных носителях	Закрепить	Исполнительные
	Профессионально-ориентирующие признаки исполнения профессиональных задач	Познать, оценить, оценить	Когнитивные, мнемические, волевые
	Профессиональные задачи	Познать, оценить	Когнитивные, мнемические, волевые

Общие: речь, социальная перцепция, эмпатия; внимание сосредоточенное, устойчивое; мышление продуктивное, словесно-логическое, образное; память долговременная и оперативная; эмоционально-волевая регуляция

Операционно-технологическая структура труда		Психологическая структура деятельности субъекта труда	
Профессиональные функции	Профессиональные задачи	Цели действий	Психологическая характеристика действий
Профессиональные функции	Нормативно-ориентирующие признаки исполнения профессиональных задач	Информировать	Психические процессы ИВК, обеспечивающие их протекание
	Профессиональные задачи	Информировать	Общение: речь, социальная перцепция, эмпатия; восприятие зрительное и слуховое; внимание сосредоточенное; мысленные репродуктивные, словесно-логическое, образное; память долговременная
Деловые переговоры	Профессиональные задачи	Спротозировать, договориться	Мышление продуктивное, словесно-логическое, об-разное; внимание сосредото-ченное, распределяемое; память оперативная и дол-говременная.
	Профессиональные задачи	Спротозировать, договориться	Общение: речь, социальная перцепция, эмпатия; вни-мание сосредоточенное, долговременная и опера-тивная; эмоционально-волевая регуляция

ти, которую он осуществляет, осуществить определенные психологические действия, исполнение которых обеспечивается специфическими данной деятельности психическими процессами и профессионально важными качествами, выделенными в аналитической профессиограмме (табл. 15).

Данная профессиограмма позволяет при консультировании организовать диагностику мыслительной деятельности реориентируемого, уровень сформированности процесса общения, осознание ответственности исполняемых менеджером функций или посредством диалогового общения или в условиях имитационной игры.

Особенностью консультационно-диагностического профессиографирования является то, что на его основе разрабатывается методический инструментарий, адекватный нормативной технологической, технической и организационной структурам конкретной профессиональной деятельности. Это обеспечивает получение наиболее надежных результатов, так как экспериментальная ситуация такого типа оказывается для человека лично-значимой и обследуемые ее начинают воспринимать и осознавать как реальную профессиональную деятельность.

Вопросы к обсуждению

1. Почему необходимо консультационно-диагностическое профессиографирование?
2. Для каких целей требуется консультационно-диагностическое профессиографирование?
3. Какие методы применяются при консультационно-диагностическом профессиографировании?
4. Чем отличается составление консультационно-диагностического профессиографирования от информационно-консультационного?

5. Какие интерпретационные методы консультационно-диагностического профессиографирования применяются при анализе профессиональной деятельности ручного и механизированного труда?
6. Какие интерпретационные методы консультационно-диагностического профессиографирования применяются при составлении психогаммы менеджера и юриста?

Задание.

1. Составить консультационно-диагностическую профессиограмму какой-либо профессиональной деятельности субъекта труда.
2. Составить план диагностики потенциальных возможностей успешного освоения выбранной консультируемым профессии.

Глава VIII

Психологическое изучение профессиональной деятельности как средство формирования ориентировочного образа профессионала

8.1. Формирующее профессиографирование

Выделение данного типа профессиографирования возникло в связи с тем, что в современных условиях профессиональной деятельности, в частности деятельности психологов, остро стоит проблема поиска новых форм и средств более быстрой адаптации молодых специалистов. Было сделано предположение о том, что *интроспективное профессиографическое изучение* студентами старших курсов исполнения своей курсовой работы может быть таким средством. Именно оно станет тем условием, которое уже на завершающем этапе профессионального обучения позволит им более полноценно осознать, прочувствовать, сориентироваться в будущей деятельности, понять себя как психолога и, в конечном итоге, построить ориентировочный образ профессионала.

Выдвинутое предположение основывалось на том, что профессиографическое исследование, построенное на основе детального анализа научных принципов изучения профессиональной деятельности в сочетании с интроспективным анализом собственной исследовательской деятельности, обеспечит студентам построение образа будущей деятельности. Образ рассматривался как сложнейшая

функциональная система: синтез отражения, переживания, знания, осознания и мысленного преобразования человеком той реальности, которую он ощущает, понимает, принимает или отвергает, оценивает; «примеряет» и реконструирует. В целом — это субъективная картина конкретной ситуации, включающая предметную реальность, пространственные и информационные отношения и временную последовательность событий, самого субъекта и его взаимоотношения с другими людьми, а также его отношение к этой ситуации.

Образ профессионала, как правило, формируется в процессе опыта работы в течение нескольких лет после окончания вуза.

Согласно теоретическим концепциям Д.А. Ошанина [206], О.К. Конопкина [155], Е.А. Климова [149, 152], А.К. Осницкого [205], для формирования образа будущего профессионала у студентов вуза необходимы следующие условия: 1) субъективная активность студента или осознанная саморегуляция активности, которая обеспечивается взаимодействием ценностно-мотивационного, рефлексивного, операционального и коммуникативного опытов, а также опыта сотрудничества и привычной активизации (индивидуально особенные «внутренние» средства активизации собственных усилий); 2) возможность изучения этой активности в условиях профессиональной деятельности; 3) управляемая организация формирования психических регуляторов труда (образ объекта, образ субъекта и образ субъектно-субъектных и субъектно-объектных отношений и психологических признаков труда как основных составляющих образа профессионала, являющегося субъективной моделью реальности).

В качестве средства, обеспечивающего формирование образа профессионала, была применена системная профессиография с позиций субъектно-деятельностного подхода. Основанием для выбора профессиографии в данном случае были следующие положения: 1) возможность рас-

смотрения учебно-профессиональной деятельности студентов старших курсов как профессиональной; 2) наличие у студентов положительной мотивации к сознательному, осмысленному активному выполнению профессиографического исследования собственной деятельности; 3) возможность научно-методического управления процессом индивидуального профессиографирования.

Именно профессиографирование должно было обеспечить построение целостной картины профессиональной деятельности в ее объемно-субъектных взаимосвязях и раскрыть сущность их взаимообусловленности. Причем целостность может быть осознана только при условии детального анализа характеристик и признаков как нормативной структуры объекта труда, так и структуры субъекта труда как индивидуума.

Формирование образа будущего психолога осуществлялось в условиях спецпрактикума по профессиографии, проводившегося со студентами 4-го курса дневного отделения (30 чел.), специализирующихся на кафедре психологии труда и инженерной психологии МГУ им. М.В. Ломоносова. Задачей практикума являлось интроспективное исследование исполнения своей курсовой работы каждым студентом; целью — построение образа профессионала.

Проанализированы материалы спецпрактикума за последние три года (2000–2002), в которых были представлены самые разнообразные темы, востребованные в настоящее время практикой.

Изучение студентами исполнения курсовой работы как профессиональной деятельности субъекта труда основывалось на том, что эти работы осуществлялись в рамках практически значимых и социально направленных задач, решение которых требовало от исполнителя таких же профессиональных качеств (обязательность выполнения задания, умение предвидеть и планировать работу, саморегуляция в социальной среде, самоконтроль и самооценка), как и от субъекта труда [151, с. 353–354].

Регуляция субъективной активности обеспечивалась интересом студента к самостоятельно выбранной теме курсовой работы и стремлением к высокой оценке выполненной работы. Кроме того, интроспективное исследование собственной курсовой работы строилось по двум типам формирующего управления: регламентирующего и ориентирующего. При регламентирующем управлении студенты должны были из заданной научной литературы выписывать типичные характеристики и признаки объектных и субъектных компонентов трудового поста, субъекта труда и характеристики профессионализма и только затем использовать их при анализе и описании своей работы. При ориентирующем управлении требовалось только адекватно использовать теоретический материал при анализе и описании. Именно в таких условиях формировался ценностно-мотивационный, операциональный и рефлексивный опыт, опыт сотрудничества и коммуникативный, а также опыт привычной активизации. Формирование же целостного образа профессионала осуществлялось по программе, включавшей три этапа. Кроме этого, формирующее управление обеспечивалось детальным анализом и его индивидуальным обсуждением с каждым студентом в целях уточнения, исправления недочетов и ошибок.

Программа спецпрактикума включала три последовательно взаимосвязанных этапа. Первый этап был направлен на изучение теоретических основ объекта труда [152] и применение усвоенных знаний к описанию своего трудового поста, соответствующего деятельности психолога при исполнении курсовой работы. Второй этап посвящался изучению психологических научных основ познания субъекта труда [151] и применению усвоенных знаний к описанию своей деятельности как субъекта труда. Третий этап, обобщающий, тоже включал изучение теоретических основ построения психологической операторной структуры своей деятельности [130] и характеристик психолога-профессионала как раз-

вивающегося человека в психологическом и социальном обществе [151].

Общая логика построения практикума заключалась в том, что каждый этап исследования начинался с анализа учебной литературы, обеспечивающей профессиональный подход к изучаемому вопросу. Так, на первом этапе, сначала по литературным источникам изучались понятие, структура и общие характеристики трудового поста как одной из форм существования профессии; характеристики продукта труда; сравнительная характеристика учебно-профессиональной и профессиональной деятельности, а затем этот инструментарий применялся к описанию трудового поста, соответствующего теме курсовой работы.

8.2. Формирование образа объекта труда

На первом этапе формировался образ объекта труда (соответственно теме курсовой работы) и собственные субъективные представления о его особенностях. Завершался этот этап описанием своего трудового поста. Например, выполняя задание по изучению трудового поста и продукта труда при ориентируемом профессиографировании, студентка М. Цаликова составила следующую характеристику соответственно темы выполненной ею курсовой работы «Профессиональный отбор кандидатов при приеме на работу (на примере рекламных агентов на телефоне)».

Далее представлен фрагмент описания ее трудового поста.

КОМПОНЕНТЫ СТРУКТУРЫ ТРУДОВОГО ПОСТА

1. Цели, представления о результате труда

Объективные: цель работы — выявление недостатков существующей в телефонной компании процедуры отбора кандидатов при приеме на работу и разработка спосо-

ба ее оптимизации; промежуточные цели — описание процедуры отбора, составление описания профессии рекламного агента на телефоне и профессиограммы.

Субъективные: получение навыка составления описания профессии и профессиограммы, приобретение опыта работы в «живой» (реальной) организации, выполнение требуемой учебным планом курсовой работы.

2. Предмет труда

Объективный: реально существующая в конкретной телефонной компании процедура отбора, трудовая деятельность рекламного агента по продажам.

Субъективный: ситуация неопределенности средств, методов выполнения поставленных целей, возникшая в результате необходимости выполнения курсовой работы при недостаточности имеющихся знаний, умений и навыков.

3. Система средств труда

Вещественные средства, орудия труда:

- литература, библиотечный каталог;
- сеть Интернет;
- персональный компьютер;
- принтер;
- канцелярские принадлежности.

Внешние функциональные средства труда:

- схема описания профессии (Климов, Пчелинова);
- схема составления профессиограммы (Геллерштейн);
- трудовой метод как метод сбора информации;
- устная и письменная речь;
- средства телесной, лицевой и речевой экспрессии — мимика, пантомимика, интонация и др. (при общении с агентами, руководителем отдела, научным руководителем и рецензентом).

4. Система профессиональных служебных обязанностей:

- сформулировать тему курсовой работы и согласовать ее с научным руководителем;

- найти и изучить имеющуюся по данной проблематике литературу, самостоятельно ее проанализировать;
- провести исследование профессии рекламного агента на телефоне и процедуры отбора в данной компании трудовым методом;
- написать текст курсовой работы в соответствии с нормативными требованиями к исполнению и оформлению курсовых работ: а) к объему (не менее 25 страниц печатного текста формата А4); б) к содержанию (необходимость выделения в структуре работы теоретической и эмпирической частей, введения, заключения, списка литературы);
- вовремя представить работу научному руководителю, а затем рецензенту.

5. Система прав:

- право выбора темы курсовой работы и научного руководителя;
- право пользования библиотекой и компьютерным классом факультета;
- право самостоятельного планирования и организации своей деятельности и режима работы над курсовой.

6. Производственная среда, предметные и социальные условия труда

Витальные, санитарно-гигиенические условия: работа в условиях болезни, усталости в конце семестра; работа в условиях закрытого помещения с нормальными температурой и влажностью; возможно, работа в условиях повышенного шума (в читальном зале) и непроветриваемого помещения.

Предметные средства (рабочее место): в телефонной компании — отдельный рабочий стол, дома — оборудованное место для работы за компьютером, письменный стол, в читальном зале — парта.

Социально-контактная среда: работа в контакте с рекламными агентами, руководителем отдела продаж, с научным руководителем и рецензентом.

Информационная среда: деятельность по исполнению курсовой работы регламентировалась правилами и нормами, принятыми в отношении студенческих работ на факультете и конкретно на кафедре психологии труда.

Психологические признаки продукта труда. Объективным результатом нашего труда (выполнение курсовой работы) являются выявленные недостатки и предложенные способы оптимизации существующей в телефонной компании процедуры отбора, а также описание профессии рекламного агента на телефоне и профессиограмма. Кроме того, продуктом нашего труда является также и сам текст курсовой работы.

8.3. Формирование образа субъекта труда

На втором этапе аналогичное изучение учебной литературы было направлено на познание психологических основ субъекта труда. Изучались психологические характеристики различных типов профессиональных видов деятельности; признаки поведения субъекта труда; психические регуляторы активности человека и их признаки; показатели, по которым можно изучать отношение человека к профессии.

В результате изучения субъекта труда на втором этапе работы у студента формировался «образ себя» как субъекта труда (в рамках исполняемой темы курсовой работы) — Я-концепция. Этот образ достаточно хорошо раскрылся в составленном М. Цаликовой опроснике для самооценки своей профессиональной готовности и в ответах на поставленные ею же вопросы.

САМООЦЕНКА СФОРМИРОВАННОСТИ СВОИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ

1. *Какие цели стояли перед вами при выполнении курсовой работы? Изменялись ли они в ходе исполнения работы?*

Изначально моей целью было выполнение работы, требуемой учебным планом, приобретение опыта эмпирического исследования. Позже появился интерес к самой работе, целью стало сделать «качественный» анализ процедуры отбора, составить описание профессии и профессиограмму, которые прежде для деятельности рекламных агентов на телефоне не проводились. В дальнейшем при выполнении работы появились новые цели — обрести опыт работы в реальной организации, освоить новые методы работы.

2. *Каким образом вы осуществляли планирование и организацию работы?*

Я знала, что у меня имеются определенные трудности с планированием и организацией работы (недооцениваю временные затраты, не всегда четко могу выстроить систему приоритетов, «разбрасываюсь» временем и силами на менее важные дела). Поэтому в этот раз я постаралась заранее спланировать свою работу, распределить во времени основные этапы выполнения работы, составила письменный план работы. И хотя к планированию я подошла серьезно и постаралась все продумать, следовать плану не удалось, и обычные трудности с организацией работы имели место и в этот раз.

3. *Какие знания о себе помогли вам более успешно планировать и регулировать собственную активность?*

Я знала, что мне трудно распределять свое время и нагрузки, что я часто отвлекаюсь на менее важные дела, ошибаюсь при оценке времени, необходимого для выполнения той или иной задачи. Поэтому я постаралась организовать себя всеми возможными способами: использо-

ванием органайзера, системой напоминаний в мобильном телефоне, записок самой себе, привлечением к организации работы посторонних людей (я попросила маму каждый вечер спрашивать меня, что в этот день было сделано для выполнения курсовой работы).

4. *Каким вам изначально представлялся результат вашей деятельности? Менялось ли это представление по ходу работы?*

Изначально я представляла, что должна получить некий анализ процедуры отбора и рекомендации по ее оптимизации. Представления о том, по каким критериям должен проводиться этот анализ, что следует рассматривать как недостатки процедуры отбора, требующие коррекции. В процессе выполнения работы появлялись все более четкие представления об этих вещах, кроме того, появилось представление о необходимости промежуточного результата работы (описания профессии и профессиональной программы).

5. *Каким образом вы использовали выразительные возможности своей мимики, пантомимики, голоса, позы, внешности, одежды в общении с испытуемыми, коллегами и т.д.?*

На работу я старалась одеваться более строго, официально. При этом я избегала слишком ярких, бросающихся в глаза вещей, выбирала спокойные, нейтральные тона одежды и фасоны (для этого пришлось частично воспользоваться маминым гардеробом). Макияж я также подбирала нейтральный, неброский, но старалась, чтобы он позволял мне выглядеть более «взросло», солидно.

Особенности голоса, мимики и пантомимики также приходилось приспособлять к условиям работы. Так, я обычно говорю очень эмоционально, на повышенных тонах; в общении же с агентами, руководителем, научным руководителем я старалась сдерживать «свой пыл», гово-

рить сдержанно, более убедительно. От многих жестов и слов приходилось отказываться, так как они могли быть неправильно поняты или не поняты людьми более старшего возраста.

6. *Какие средства труда вы использовали при выполнении курсовой работы?*

В качестве средств труда я использовала книги и журналы; персональный компьютер, принтер, дискеты; канцелярские принадлежности; органайзер; сеть Интернет (в том числе поисковые системы и специализированные психологические сайты); методы наблюдения и трудовой метод для сбора информации; средства телесной, лицевой и речевой экспрессии (смена интонаций и тембра, иллюстративные движения рук, «социальная» мимика и т.п.).

7. *Насколько упорядоченно и систематично вы работали в течение года над курсовой?*

С моей точки зрения, как раз систематичности и упорядоченности моей деятельности по написанию курсовой работы и не хватало. Между проведением исследования и написанием текста работы и обсуждением его с научным руководителем прошло довольно много времени, написание текста работы осуществлялось за очень короткое время, поджимали сроки защиты работы на кафедре. Взаимодействие с научным руководителем осуществлялось несистематически, я не продумывала перед встречами вопросы, которые нужно было обсудить.

8. *Какими объективными правилами, требованиями и нормами регламентировалась ваша деятельность?*

Я руководствовалась требованиями и нормами к выполнению, оформлению и защите курсовых работ, принятыми на кафедре психологии труда, а также правилами и этикетом общения с работодателем, с профессионалами; правилами использования метода наблюдения и трудового метода для сбора информации.

9. Приходилось ли вам общаться с представителями различных социальных групп при выполнении курсовой работы? Что было характерно для вашей речи при общении с разными людьми?

При выполнении курсовой работы мне приходилось общаться с научным руководителем и рецензентом, с руководителем в телефонной компании, с рекламными агентами, а также с коллегами. При общении с каждой группой людей моя речь имели свои особенности. Так, общаясь с научным руководителем, рецензентом необходимо было соблюдать этикет общения с преподавателями, я стремилась к тому, чтобы моя речь была краткой и содержательной, ближе к научному языку, чем к обыденному, оставляла благоприятное впечатление. С руководителем на работе я говорила убедительно и уверенно — необходимо было произвести на руководство впечатление компетентности и профессионализма, справиться с проблемой недооценки моей опытности, исходя из внешности и возраста. При общении с рекламными агентами я старалась соблюдать этикет общения со взрослыми людьми, при этом моя речь была четкой, разборчивой и понятной для специалистов-психологов. С коллегами и друзьями моя речь была искренней, я стремилась к тому, чтобы она вызвала ощущение, что я действительно нуждаюсь в их помощи, а впоследствии, что я благодарна им за оказанную поддержку.

10. Какие деловые контакты были необходимы вам для выполнения работы?

При выполнении работы мне необходимо было прежде всего конструктивное взаимодействие с научным руководителем, руководителем телефонной компании и с агентами, но для меня также очень важно было знать мнение других преподавателей относительно некоторых вопросов, относящихся к моей теме.

11. Какие навыки работы с информацией вы использовали при выполнении курсовой работы?

Навыки поиска информации при помощи библиотеки и компьютерной сети Интернет, чтения, конспектирования литературы, обобщения материала, анализа данных.

12. Какие эмоциональные переживания и отношения возникали у вас в ходе работы?

Я остро переживала все трудности, возникавшие в ходе работы, особенно недостаток времени для наилучшего выполнения работы, а также трудности самоорганизации. Часто возникало ощущение недостатка опыта, неспособности выполнить работу на достаточно высоком уровне. Почти все время было ощущение умственной напряженности и вовлеченности в работу, отношение к ней как к самой важной деятельности на данный период времени. Иногда появлялось раздражение, желание все бросить, однако это связано, скорее всего, с накапливавшимся утомлением.

13. Каков был результат вашей работы? Как вы его оцениваете? Совпал ли он с вашими изначальными представлениями?

Я изучила трудовую деятельность рекламного агента на телефоне и процедуру отбора кандидатов при приеме на работу в данной конкретной телефонной компании. Выявила недостатки существующей процедуры отбора и попыталась дать рекомендации по ее оптимизации. В целом я оцениваю результат своей работы позитивно. С моим изначальным представлением он не совпал потому, что в начале оно было слишком размытым, нечетким. Более или менее четкое представление о результате, продукте сложилось непосредственно в процессе работы, и с этим представлением полученный результат совпал.

14. *Какие ошибки вы допускали в своей работе? Удавалось ли вам их самостоятельно обнаружить и исправить?*

Одной из важнейших ошибок была неоптимальная оптимизация процесса работы над курсовой. Однако она была обнаружена мной уже на начальном этапе работы, и в дальнейшем я всячески стремилась ее устранить, хотя удалось мне это не в полной мере.

Ошибкой, на которую мне указал научный руководитель, было почти дословное изложение прочитанных литературных источников. Чтобы это исправить, моя коллега подсказала мне составлять письменное резюме каждого из источников сразу после прочтения. Кроме того, я стала писать план каждого раздела и развивать его своими словами.

15. *Какие трудности возникали у вас при выполнении курсовой работы? Как вы преодолевали эти трудности?*

Во-первых, я испытывала трудность с анализом большого количества литературных источников и выделении самого главного при ее анализе. Способом преодоления ее стало составление кратких резюме после прочтения каждого источника.

Во-вторых, вследствие неоптимального планирования и организации деятельности по написанию работы мне катастрофически не хватало времени. Преодолеть эту трудность приходилось по ходу, придумывая новые, более надежные средства самоорганизации.

В-третьих, было трудно переключаться с работы над курсовой на работу над текущими учебными заданиями по разным курсам. К сожалению, эту трудность до конца так и не удалось преодолеть. Пострадало как качество работы, так и моя нервная система.

16. *Приходилось ли вам работать в условиях внешних помех (шума, отвлечений и т.д.)? Как вы справлялись с этими трудностями?*

Часто приходилось работать в условиях повышенного шума в читальном зале и компьютерном классе. Единственным способом борьбы была более тщательная концентрация на своей работе, однако это требовало огромных нервных затрат, поэтому часто приходилось просто перемещаться из читального зала в более спокойные аудитории.

17. *Как вы оцениваете свою работу с точки зрения профессионального опыта?*

Несомненно, это был очень важный этап моего профессионального пути, так как это был мой первый самостоятельный исследовательский опыт, первый опыт работы в реальной организации, с реальной практической задачей. В результате мне удалось обрести новые и развить уже имеющиеся профессиональные умения и навыки, обрести новые знания.

18. *Что дала вам работа над курсовой в личностном плане?*

Я почувствовала себя более уверенной, стала более организованной. Поняла, что в любой деятельности надо ставить цели и идти к ним.

19. *Каково ваше отношение к проделанной работе сейчас? Изменилось ли оно к настоящему времени?*

Когда я только закончила работу, я была в целом довольна тем, что сделала, но не задумывалась о том, как и почему у меня это получилось, что можно было бы сделать лучше. Сейчас мое отношение по-прежнему остается позитивным, но оно все же стало более рациональным, более критичным, я вижу множество недочетов, вызванных незнанием, или отсутствием опыта. Я стараюсь осознать, отрефлексировать мою деятельность по исполнению курсовой, проанализировать недостатки и извлечь уроки на будущее.

20. *Какие профессиональные знания, умения и навыки потребовались вам для работы?*

Среди наиболее важных для моей работы профессиональных умений и навыков было умение компактно, но содержательно излагать прочитанный материал, навык пользования каталогами библиотек и поисковыми ресурсами сети Интернет, а также навык публичного выступления.

Мне потребовались знания об общих закономерностях профессионального отбора, об эмпирических методах сбора информации, об этикете профессионального общения.

21. *Насколько важной для вас была оценка вашей работы другими людьми? Мнение каких людей наиболее значимо для вас?*

Безусловно, для меня очень важной была и остается оценка моей деятельности другими людьми. В первую очередь это научный руководитель, рецензент и преподаватели кафедры как более опытные и компетентные коллеги. Кроме того, для меня важна была оценки и руководителя в телефонной компании, значимо было, осталась ли она довольна проделанной нами работой, какое впечатление я оставила как представитель своей профессии. Особое значение я придавала также мнению моих друзей-одногруппников.

8.4. Построение ориентировочного образа профессионала

На третьем этапе интроспективного профессиографирования деятельности при исполнении своей курсовой работы студенты по учебной литературе изучали особенности развития профессии психолога, структуру профессионала и принципы построения аналитической профессиограммы. На основе этого материала, соответственно теме курсо-

вой работы, составлялось психологическое описание своей деятельности и строилась аналитическая профессиограмма.

Приведем фрагмент аналитической профессиограммы, составленной М. Цаликовой (табл. 16).

Практикум завершался описательной характеристикой образа будущего психолога. На основе самооценки готовности к профессиональной деятельности, характеристики профессионала и аналитической профессиограммы студенты описывали сложившееся у них представление об образе будущего профессионала. Ниже приводится описание образа будущего профессионала, составленное студенткой М. Цаликовой.

Описательная характеристика образа будущего профессионала

Психолог труда, выполняющий эмпирическое исследование по проблеме профессионального отбора при приеме на работу рекламных агентов на телефоне, обладает сложной системой когнитивно-исполнительных знаний, умений и навыков, а также специфическими особенностями эмоционально-волевой сферы.

Прежде всего, необходимо обратить внимание на то, что психолог проводит эмпирическое исследование, следовательно, непосредственно взаимодействует одновременно с людьми и со знаковой информацией. Это, безусловно, накладывает отпечаток на его образ мира. Так, с одной стороны, мир видится ему наполненным разнообразными разномыслящими и по-разному действующими людьми и группами людей, т.е. в сознании профессионала присутствуют «целостности», характеризующие умонастроения, причины поведения людей, а также способы помощи им, разрешения их проблем. С другой стороны, мир видится профессионалу с точки зрения его изученности, развитости, познаннысти, т.е. в сознании удерживаются целостности, связанные с осведомленностью в различных областях

Таблица 16

Аналитическая профессиональная программа деятельности психолога труда в рамках выполнения курсовой работы по теме: «Профессиональный отбор кандидатов при приеме на работу» (фрагмент)

Операционно-технологическая структура труда			Психологическая структура деятельности субъекта труда		
Профессиональные функции	Профессиональные задачи	Действия	Нормативно-ориентирующие признаки исполнения действий	Цели действий	Психологическая характеристика действий
Выбор темы курсовой работы	Сформулировать тему с учетом собственных интересов и рекомендаций руководителя	Обсуждение с научным руководителем предполагаемых тем работы	Собственные интересы, научная и практическая важность, соответствие тематике кафедр, рекомендации научного руководителя	Обсудить	Коммуникативные
		Окончательный выбор темы			
					Общение: речь, социальная перцепция; восприятие слуховое, зрительное; внимание устойчивое; эмоционально-волевая устойчивость; эмпатия
					Мышление репродуктивное, словесно-логическое; внимание устойчивое, избирательное; память оперативная, долговременная; эмоциональная устойчивость

Продолжение табл. 16

Операционно-технологическая структура труда			Психологическая структура деятельности субъекта труда		
Профессиональные функции	Профессиональные задачи	Действия	Нормативно-ориентирующие признаки исполнения действий	Цели действий	Психологическая характеристика действий
Проведение эмпирического исследования	Подготовить исследование	Обсуждение программы исследования с научным руководителем. Достижение договоренности с работодателем о сроках и формах работы	Правила и этикет общения с работодателем, с профессионалами	Обсудить, организовать, сопоставить	Коммуникативные, когнитивные, коммуникативные, мнемические, волевые, перцептивные
	Провести исследование	Изучение трудовой деятельности рекламного агента на телефоне и процедуры отбора кандидатов при приеме на работу в данной телефонной компании	Правила использования метода наблюдения и трудового метода для сбора информации	Познать	
	Анализ процедуры отбора	Выделение способов оптимизации данной программы	Критерии необходимости и достаточности этапов отбора, соответствия процедурам требованиям, предъявляемым к кандидатам	Оценить, сопоставить	Когнитивные, мнемические, волевые
				Преобразовать, сопоставить	
					Общение: речь, социальная перцепция; восприятие слуховое, зрительное; внимание устойчивое; эмоционально-волевая устойчивость; эмпатия; мышление репродуктивное, наглядное, вербальное; восприятие зрительное; внимание устойчивое; память долговременная и оперативная; волевание; эмоциональная устойчивость

Операционно-технологическая структура труда			Психологическая структура деятельности субъекта труда		
Профессиональные функции	Профессиональные задачи	Действия	Нормативно-ориентирующие признаки исполнения действий	Цели действий	
Профессиональные функции	Профессиональные задачи	Предоставление рекомендаций работодателю	Требования к подобию рода отчетам, профессиональная лексика	Создать	Психологическая характеристика действий Когнитивные, перцептивные, мнемические, сенсомоторные исполнительские (действия с ПК, с принтером), коммуникативные
Написание текстов работы	Составить и оформить текст работы в письменном (компьютерном) виде	Изложение (фиксация) основных этапов выполнения работы в письменной (компьютерной) форме	Нормативы оформления работ: структуры (введение, основная часть, заключение, литература, приложения...); ограниченность объема курсовой работы (40 страниц печатного текста); компьютерная грамотность: алгоритмы работы с текстовым редактором, принтером	Создать	Мышленные продуктивное, репродуктивное, вербальное; воображение; речь; восприятие зрительное; внимание устойчивое, избирательное; память долговременная, оперативная; координация зрительно-двигательная и тактильно-двигательная

знаний, информированным обеспечением исследований, печатными источниками; цифровыми материалами. Иными словами, психолог-исследователь — это профессионал, которого люди интересуют в двух аспектах: 1) как партнеры по общению (отсюда особенности эмоционально-волевой сферы, желание помогать, слушать и т. д.) и 2) как объекты исследования (отсюда интерес к информации о людях и тому, с помощью чего эту информацию можно получить).

Отношение к внешнему миру и к людям у психолога-исследователя характеризуется прежде всего терпимостью и открытостью всему новому. Эти два качества совершенно необходимы, поскольку без них психолог не мог бы воспринять информацию, исходящую от неприятных лично ему людей или от тех, чье поведение или образ мыслей кажутся ему чуждыми. Психологу, выполняющему исследовательскую работу, присущи базовое дружелюбие, доброжелательность, оптимизм и, что очень важно, интерес к людям и к миру, желание взаимодействовать с ними, изучать их. Очень важным является умение слушать, слышать, понимать окружающих, понимать причины поведения других, не приписывая им собственные мотивы. По отношению к себе психолог-исследователь весьма критичен, что позволяет ему не останавливаться на достигнутом, а постоянно стремиться к совершенствованию своих знаний, умений и навыков. Профессионал постоянно следит за развитием общественно-политических, культурных событий, важнейших достижений в области психологии вообще, психологии труда и профориентации в частности, а также смежных дисциплин (физиологии, информационной технологии в психологии, математических методов в психологии).

В качестве особенностей саморегуляции важно отметить способность сосредоточенно работать в условиях внешних помех, контролировать ход и правильность своих умственных действий (в читальном зале и компьютерном классе одновременно находятся и разговаривают

много людей, и это создает известные шумовые помехи). Очень важно для профессионала его умение соотносить свое поведение с правилами и нормами общения с людьми, принадлежащими к разным социальным группам (в профессиональной деятельности психологу-исследователю приходится сталкиваться с коллегами, начальством, научным руководителем, рецензентом, работниками библиотек и других общественных учреждений). Психолога-исследователя отличают выдержка и эмоциональная стабильность. Независимо от собственного эмоционального и физического состояния, а также от партнера по общению (который может быть по-человечески неприятен), психолог умеет объяснить, оказать помощь, т.е. выполнить свою работу. Саморегуляция психолога касается и его умения организовывать собственную деятельность (иногда заставить себя выполнить какие-то действия), однако в целом выполнение трудовых функций стимулируется не «из-под палки», а деятельностью ориентированными мотивами (любовью к процессу, творческому труду).

Общаясь с реальными клиентами, психолог всякий раз сталкивается с новой конкретной проблемой, которая требует конкретного индивидуального решения. Здесь невозможен шаблонный подход — необходимо творческое преобразование имеющегося жизненного опыта и теоретической, психологической информации и немедленное принятие решения «здесь и сейчас». Поэтому профессионал не просто обладает обширным кругозором и глубокими знаниями в области психологии и смежных наук, но и умеет быстро их переструктурировать и находить среди всей имеющейся у него информации единственно нужную. Творческого склада ума требует также та часть профессиональной деятельности, которая связана с исследовательской деятельностью и выполнением курсовой работы (необходимо самому выделить проблему, область изучения, придумать программу исследования, его процедуру, найти испытуе-

мых). Здесь психолог получает удовольствие от процесса поиска и анализа информации.

Говоря об интеллектуальной сфере профессионала, необходимо отметить, что очень важным инструментом в работе является речь. В общении с клиентами на первый план выходит устная речь. В общении с разными группами людей необходимо соотносить свои речевые реакции с особенностями данной конкретной группы собеседников. С научным руководителем, рецензентом и другими преподавателями психолог по возможности говорит кратко и содержательно, с начальством на работе — убедительно и уверенно, показывая тем самым необходимость и полезность проведения исследования на рабочем месте в рабочее время. Помимо речи, психолог в непосредственном общении использует выразительные движения (миимику, пантомимику), а также выразительные свойства одежды (строгий костюм для создания атмосферы «серьезности», солидности на консультациях).

Письменная речь приобретает особую важность при написании текста курсовой работы и в общении с испытуемыми и коллегами посредством электронной почты. При написании курсовой работы важно умение коротко и ясно изложить свои мысли, грамотно (синтаксически и стилистически) сформулировать свои идеи, а также умение оперировать словарем научных понятий. В общении через Интернет речевые реакции должны быть оформлены с соблюдением этикета письменного общения. В настоящее время, как уже стало понятно из предшествующего обсуждения, оформление «письменной речи» происходит на компьютере (как при виртуальном общении, так и при наборе курсовой работы). Это предъявляет высокие требования к двигательным навыкам работы с текстовым редактором «Word» на компьютере (предпочтительны и желательны скоропечатание и 10-пальцевый метод), а также с редактором электронных таблиц «Excel» и специализированными программами статистической обработки данных «Statistica», «SPSS». Для написания текста курсовой

работы и научных статей психолог также должен уметь ориентироваться в условных обозначениях, знать правила оформления ссылок, списка литературы и т. д.

В познавательной сфере можно выделить следующие профессионально важные качества: мышление словесно-логическое и наглядно-образное, продуктивное и репродуктивное; внимание устойчивое, избирательное; восприятие зрительное, слуховое.

В общем и целом можно говорить о том, что психолог в своей работе строго следует моральным нормам, зафиксированным в этическом кодексе профессионала, но самое важное — он не просто их выполняет, но и «принимает сердцем» не только на работе, но и по жизни (с его вниманием, чуткостью к людям и деликатностью). Для этого психологу необходимо ощущать себя психологом (особенности самооценки), он должен осознавать свою включенность и принадлежность к более широкой общности психологов, понимать свое место среди них, что достигается использованием профессионального жаргона, образом жизни, принятым психологами труда. Все вместе это составляет «менталитет», образ мира психолога труда.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ФОРМИРУЮЩЕГО ПРОФЕССИОГРАФИРОВАНИЯ

В процессе исполнения заданий по профессиографическому практикуму студентами приобретался опыт, обеспечивавший формирование представлений о профессиональной деятельности и о профессионале.

Наиболее сложным с психологической точки зрения был первый этап работы, так как требовалось осознание смысла детального изучения теоретического материала, обеспечивающего научно-обоснованную характеристику трудового поста. Так, при чтении учебной литературы студенты не придавали значения и не выделяли такие характеристики, как признаки основных компонентов структуры объекта труда, его нормативные показатели, крите-

рии оценки. Возникали сложности и при интерпретации субъективного смысла целей, правил и норм исполнения деятельности и профессиональных функций. Первоначально, характеризуя цель исполнения своей курсовой работы, многие студенты говорили о стремлении получить самую высокую оценку. Только совместное обсуждение с ними мотивационной ценности самостоятельно выбранной темы работы и адекватной активности при ее исполнении, направленной на решение социально востребованной практикой задачи, позволяло скорректировать осознание субъективной цели деятельности. Именно здесь начинал формироваться операциональный опыт, опыт сотрудничества и привычной активизации, а также и коммуникативный опыт (в условиях противодействия нормативным требованиям исполнения задач, поставленных в практикуме). Этот этап работы требовал от студентов преодоления безответственного отношения к научным принципам работы и формировал второй и четвертый психологические признаки труда («сознание обязательности достижения заданного результата» и «ориентировку в межлюдских производственных отношениях») [152]. Многим студентам не удавалось сразу составить описательную характеристику функций, задач и действий психолога, правил и средств их исполнения, а также объективных сложностей работы в рамках исполнения курсовой работы.

На втором этапе работы из учебной литературы тоже нужно было выделить и описать различные признаки, показатели, характеристики субъекта труда, что первоначально у многих студентов, так же как и на первом этапе, но в меньшей степени, проявлялось в непонимании и в нежелании тщательно все проработать и не осознавалось, зачем нужны все эти детали. И тем не менее именно здесь начинал проявляться интерес к себе как к субъекту труда. Особенно явно это раскрылось при описании субъективных сложностей, затруднявших исполнение курсовой работы, при создании опросника для самооценки

уровня готовности к профессиональной деятельности и в ответах на самостоятельно сформулированные вопросы. На этом этапе начал приобретаться ценностно-мотивационный и рефлексивный опыт, совершенствоваться операциональный и коммуникативный опыт и опыт привычной активизации. Студенты вспоминали целый ряд приемов самостоятельно созданных для более успешного исполнения своей курсовой работы.

Итак, на данном этапе проявилось формирование первого («предвосхищение социально ценного результата труда») и третьего («владение внешними и внутренними средствами деятельности») психологических признаков труда, а также произошло закрепление второго и четвертого. Процесс обсуждения работы стал более профессиональным.

Третий, завершающий этап работы выявил у большинства студентов осмысленный интерес и осознание ценности выполняемой курсовой работы. Произошло адекватное осознание социальной роли психолога-практика и проявилось чувство удовлетворенности проделанной в процессе профессиографического практикума работой. На этом этапе проявилась активизация всех четырех психологических признаков труда, особенно в описательной характеристике образа будущего профессионала, а также закрепились все формы опыта ценностно-мотивационного, операционального, рефлексивного, коммуникативного и привычной активизации. Произошло осознание сложности, ответственности, социальной и гуманистической направленности профессиональной деятельности психолога и перспектив развития профессии психолога.

После завершающего обсуждения с каждым студентом описательной характеристики образа профессионала наблюдалось переосмысление своей будущей социальной и профессиональной роли психолога, активизировался процесс познания и появлялась потребность к более глубокому и детальному осмыслению темы будущей курсовой и

дипломной работы. Наряду с этим, выпускники кафедры, прошедшие практикум по профессиографии, сообщали об их быстрой ориентации в новых профессиональных условиях работы и успешной организации своей профессиональной деятельности.

Важно отметить, что несмотря на разнообразие тем курсовых работ, исполнявшихся различными студентами, в описаниях образа будущего профессионала выделились общие основы, характеризующие профессию психолога, работающего в необозримо сложной по многообразию профессий и проблем сфере профессионального труда. Так, наряду с необходимостью владеть специфическими знаниями, относящимися непосредственно к темам курсовых работ, большинство студентов, характеризуя образ будущего профессионала, обратили внимание на необходимость обладать в первую очередь интересом к людям, душеведческой направленностью (умение слушать и слышать), доброжелательностью, отзывчивостью, готовностью к бескорыстной помощи, терпеливостью к людям и этичностью, а также позитивной деловой познавательной активностью. Для психолога труда также важен широкий кругозор и ориентация в различных областях знаний, активная целенаправленная наблюдательность, постоянный поиск новых источников знаний, знание и осознание своих возможностей в различных профессиональных ситуациях, нестандартное творческое мышление, стремление постоянно познавать, развиваться и учиться. Необходима гибкость, переключаемость и эмоционально-волевая регуляция, а также критичность и готовность признавать свои ошибки и уметь преодолевать трудности. В качестве когнитивных операторных профессионально важных качеств, обладание которыми обеспечивает психологу успешное выполнение работы, в аналитических профессиограммах были выделены процессы восприятия, мышления и общения как ведущие и сенсомоторный процесс как вспомогательный. Наряду с вышеизложенным, многие студенты обратили внимание на необходимость владения навыка-

ми устной и письменной речи, обеспечиваемой сочетанием анализа, систематизацией излагаемой информации и умением ее объяснить, а также на роль внешнего вида и имиджа психолога.

Полученные результаты подтвердили ранее выдвинутую гипотезу об использовании системной профессиографии с позиций субъектно-деятельностного подхода как средства, обеспечивающего формирование образа профессионала уже на завершающих этапах учебно-профессиональной деятельности. Можно предположить, что данный подход к формированию профессионала применим и к другим видам профессиональной деятельности.

Вопросы к обсуждению

1. Назовите основные принципы формирующего профессиографирования.
2. Почему формирование образа профессионала начинается с изучения характеристик объекта труда?
3. На основе каких знаний разрабатывается опросник для самооценки уровня своей профессиональной готовности?

Задачи

1. Составьте опросник для самооценки уровня своей профессиональной готовности.
2. Продумайте и составьте ориентировочное описание своего представления о будущей профессии.
3. Продумайте, можно ли воспользоваться психологическими признаками субъекта труда для составления опросника по самооценке своей профессиональной готовности? Составьте такой опросник.

Заключение

Психология профессиональной деятельности — это и психология выбора профессии, и психология ее познания в процессе профессионального обучения, а также и психология самого профессионального труда и его высочайшей стадии «акме».

Почему эта область знания приобрела в обществе достаточно весомое значение и востребована в самых разнообразных сферах профессионального труда: промышленности, торговле, юриспруденции, медицине, технике, банковском деле, в управлении, в экстремальных видах деятельности и т.п.? Как обеспечить быстрое, грамотное и эффективное решение выдвигаемых практикой задач и уже ранее известных и совершенно новых? Как распознать, о чем мечтает человек и реалистичны ли его мечты в той области профессиональной деятельности, куда он стремится? Какие существуют возможности в современном психологическом знании для диагностики, регуляции, коррекции формирования человека как субъекта труда? Какие существуют способы преодоления профессиональных кризисов и деформаций субъекта труда, как распознать их причины? И вообще, как обеспечить взаимосоответствие человека и профессии, понимая при этом, что каждый человек — это явление уникальное и свободлюбивое, а профессия — это жестко детерминированная реальность?

Безусловно, готового рецепта, обеспечивающего ответ на все поставленные и не поставленные вопросы, найти нереально. Но при существующем уровне развития научного знания, и в частности психологического, при осознании того, что человек — это саморазвивающееся, саморегулируемое, динамичное природно и социально детерминированное явление, можно создавать психотехнологию его познания, изучения и обеспечения в сфере профессионального труда. Это и попытался сделать автор книги. Здесь представлен один из возможных путей построения такой технологии и примеры ее реализации, которые можно рассматривать, как одну из ориентировочных основ деятельности психолога в сфере профессионального труда, которая требует дальнейшего развития.

Литература

1. *Абдулаева М.М.* Семантические характеристики профессиональной направленности медиков: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 1993.
2. *Аболин Л.М.* Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека. — Казань: Казанск. ун-т, 1987.
3. *Абульханова-Славская К.А.* Типологический подход к личности профессионала. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В.А. Бодрова. — М., 1991.
4. *Абульханова-Славская К.А.* Стратегия жизни. — М., 1991.
5. *Абульханова-Славская К.А.* Проблема определения субъекта в психологии // Субъект действия, взаимодействия, познания. — М., 2001.
6. *Абульханова-Славская К.А., Рубинштейн С.Л.* Ретроспектива и перспектива // Проблема субъекта в психологической науке. — М., 2002.
7. *Аврааменко С.В.* Личностные предпосылки становления субъективной готовности учащихся ПТУ к профессиональной деятельности: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 1990.
8. *Адрианова В.Е.* Деятельность человека в системах управления. — Л., 1974.
9. *Ананьев Б.Г.* К методологии профессиоведения // На психотехническом фронте. — Л., 1931. — Вып. 2.
10. *Ананьев Б.Г.* О проблемах современного человекознания. — М., 1977.
11. *Ананьев Б.Г.* Человек как предмет познания. — СПб., 2002.

12. *Ананьев Б.Г., Веккер Л.М., Ломов Б.Ф., Ярмоленко А.В.* Осознание в процессах познания и труда. — М., 1959.
13. *Анастаси А.* Психологическое тестирование. — М., 1982. — В 2 кн.
14. *Андреева Г.М.* Психология социального познания. — М., 2000.
15. *Анисимова О.М.* Самооценка в структуре личности студента: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — Л., 1984.
16. *Анохин П.К.* Принципиальные вопросы общей теории функциональных систем // Избранные философские аспекты теории функциональной системы. — М., 1978.
17. *Анцыферова Л.И.* Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В.А. Бодрова. — М., 1991.
18. *Анцыферова Л.И.* Психологическое содержание феномена субъекта и границы субъектно-деятельностного подхода // Проблема субъекта в психологической науке. — М., 2000.
19. *Архангельский С.Н.* Анализ трудовых действий с помощью киносъемки // Вопросы психологии труда. — М., 1958. — Вып. 91.
20. *Архангельский С.Н.* Очерки по психологии труда. — М., 1958.
21. *Асеев В.Г.* Преодоление монотонности труда в промышленности. — М., 1974.
22. *Асеев В.Г.* Личность и значимость побуждений. — М., 1993.
23. *Асмолов А.Г.* Психология личности. — М., 1990.
24. *Аткинсон Р.* Человеческая память в процессе обучения. — М., 1980.
25. *Афанасьев О.В., Пицелко А.В.* Этика и психология профессиональной деятельности юриста. — М., 2001.
26. *Ахмеров Р.А.* Биографические кризисы личности: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 1994.
27. *Бартлет Ф.* Психика человека в труде и игре. — М., 1959.
28. *Басов М.Я.* Избранные психологические произведения. — М., 1975.
29. *Баумгартен Ф.* Психотехника. Исследования пригодности к профессиональному труду. — М., 1926.

30. *Бердяев Н.А.* Самосознание. — М., 1991.
31. *Бернштейн Н. А.* О построении движений. — М., 1947.
32. *Берталанфи Л.* История и статус общей теории систем // Системные исследования. — М., 1973.
33. *Бехтерев В.М.* О рациональном использовании человеческой энергии в труде // Тез. докл. на конф. по научн. организации труда в производстве. — М., 1921.
34. *Бибрих Р.Р.* Исследование видов целеобразования. — Кишинев, 1987.
35. *Блонский П.П.* Реформа науки. — М., 1920.
36. *Бодалев А.А.* Личность и общение. Избранные труды. М., 1983.
37. *Бодров В.А.* Психологические исследования проблемы профессионализации личности // Психологические исследования проблемы формирования и развития личности профессионала / Под ред. В.А. Бодрова. — М., 1991.
38. *Бодров В.А.* Психология профессиональной деятельности. Современная психология: Справочное руководство / Под ред. В.Н. Дружинина. — М., 1999.
39. *Бодров В.А.* Психология профессиональной пригодности. — М., 2001.
40. *Божович Л.И.* Психологический анализ условий формирования и строения гармоничной личности // Психология формирования и развития личности / Под ред. Л.И. Анцыферовой. — М., 1981.
41. *Борисова Е.М.* О роли профессиональной деятельности в формировании личности // Психология формирования и развития личности / Под ред. Л.И. Анцыферовой. — М., 1981.
42. *Борисова Е.М., Логинова Г.П.* Индивидуальность и профессия. — М., 1991.
43. *Боровская Т.А.* К применению динамометрии при исследовании статистической выносливости для оценки работоспособности в системе НОТ: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — Свердловск, 1969.
44. *Браиловский Е.С. и Левигурович Г.И.* Психологическое изучение профессии шофера // Гигиена и патология автотранспортников. — М., 1930.

45. *Братусь Б.С.* К проблеме человека в психологии // *Вопр. психол.* — 1997. — № 5. — С. 3–19.
46. *Брунер Дж.* Психология познания. — М., 1977.
47. *Брушлинский А.В.* Проблемы психологии субъекта. — М., 1994.
48. *Брушлинский А.В.* Психология субъекта и его деятельность. Современная психология: Справочное руководство / Под ред. В.Н. Дружинина. — М., 1999.
49. *Быков В.В.* Научный эксперимент. — М., 1989.
50. *Вайзер Г.А.* Профессионал: смысл жизни и акме // *Общество и безопасность.* — 2001.
51. *Васильев В.А.* Структура профессиограмм юридических профессий // *IV Всесоюзный съезд психологов СССР. Судебная психология.* — М., 1971.
52. *Васильев И.А., Магомед-Эминов М.Ш.* Мотивация и контроль за действием. — М., 1991.
53. Введение в эргономику / *Зараковский Г.М., Королев Б.А., Медведев В.И., Шлаен П.Я.* — М., 1974.
54. *Венда В.Ф.* Методологические принципы исследования психологических факторов решения оперативных задач // *Методология инженерной психологии, психология труда и управления.* — М., 1981.
55. *Вилюнас В.К.* Психологические механизмы мотивации человека. — М., 1990.
56. *Вопросы профессиоведения / Под ред. В.Е. Гаврилова, Каневец.* — М., 1982.
57. *Виноградов М.И.* Физиология трудовых процессов. — М., 1966.
58. *Вудвортс Р.* Экспериментальная психология. — М., 1950.
59. *Выготский Л.С.* Проблема высших интеллектуальных функций в системе психотехнического исследования // *Психотехника и психофизиология труда.* — 1930. — № 5.
60. *Выготский Л.С.* Развитие высших психических функций. — М., 1960.
61. *Гаврилов В.Е.* Модульный подход к психологической классификации профессий // *Совершенствование профориентации и профотбора молодежи на рабочие профессии.* — Л., 1986.

62. *Гайворонский А.А.* Сравнительная оценка методов психотехнической характеристики профессий // *Психофизиология труда и психотехника.* — М., 1929.
63. *Галкина О.И.* Об изучении профессии в свете психологии труда // *Научно-методический сборник.* — Л., 1969.
64. *Гальперин П.Я.* Теория поэтапного формирования умственных действий // *Исследования мышления в советской психологии.* — М., 1966.
65. *Ганзен В.А.* Системные исследования в психологии. — Л., 1984.
66. *Геллерштейн С.Г.* Психотехника. — М., 1926.
67. *Геллерштейн С.Г.* К вопросу о профессиональной типологии // *Психотехника и психофизиология труда.* — 1930. — № 6.
68. *Геллерштейн С.Г.* Проблемы психологии профессий в системе советской психотехники. — М.; Л., 1931.
69. *Геллерштейн С.Г.* Психологический анализ трудовой деятельности в свете задач инженерной психологии. — М., 1968. — Вып. 1.
70. *Геллерштейн С.Г., Иттин А.Г.* Психологический анализ профессий наборщиков // *Гигиена труда.* — 1923. — № 12.
71. *Гласс Дж., Стэнли Дж.* Статистические методы в педагогике и психологии. — М., 1976.
72. *Голиков Ю.Я., Костин А.Н.* Методология и теория психологического анализа проблемности // *Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа.* — М., 1999.
73. *Головаха Е.И., Кроник А.А.* Психологическое время личности. — Киев, 1984.
74. *Гордеева Н.Д., Девишвили В.М., Зинченко В.П.* Микроструктурный анализ исполнительской деятельности. — М., 1976.
75. *Гордеева Н.Д., Девишвили В.М., Зинченко В.П., Кочурова Э.И.* Функциональная структура и критерии оценки инструментальных пространственных действий // *Проблемы космической биологии.* — М., 1977. — Т. 34.
76. *Гордон В.М., Зинченко В.П.* Структурно-функциональный анализ психической деятельности // *Системные исследования.* — М., 1978.

77. Горелова Г.Г. Личность и профессия: профессионально-личностная реадaptация в условиях «тройного» кризиса. — Челябинск, 2002.
78. Горшков С.И. и др. Методики исследований в физиологии труда. — М., 1974.
79. Графики и функции / Дороднов А.М., Острецов И.Н., Петров В.А., Приходов В.Ю., Сафонов И.Б. — М., 1972.
80. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. — М., 1970.
81. Гуревич К.М. Современная психологическая диагностика: пути развития // Вопр. психол. — 1982. — № 1.
82. Гусев Н.К. К вопросу об изучении профессий в целях профконсультации. Материалы профконсультации. — Л., 1935. — Вып. 2.
83. Гусев Н.К. Опыт построения классификации профессий на основе профессиографических материалов ленинградской профконсультационной лаборатории // Материалы профконсультации. — Л., 1935. — Вып. 2.
84. Давыдов В.В. Проблемы развивающего обучения. — М., 1986.
85. Давыдов В.В., Зинченко В.П., Мунипов В.М. О путях развития методологии эргономики и инженерной психологии // Эргономика. — М., 1979. — № 17.
86. Девшвили В.М. Тремор как показатель психофизиологического состояния оператора // Эргономика. Принципы и рекомендации. — М., 1974. — Вып. 6.
87. Девшвили В.М., Иванова Е.М. Опыт профессиографирования работы намотчиц. — М., 1973.
88. Девшвили В.М., Гончаров В.С., Иванова Е.М. Опыт применения методики тремора суставного угла для оценки функциональных состояний // Проблемы функционального комфорта. — М., 1977.
89. Деревянко Е.А. К вопросу о количественной (постадийной) оценке утомления летного состава // Авиационная и космическая медицина. — М., 1963.
90. Деревянко Е.А. и др. К определению психофизиологических резервов летчика на фоне основной деятельности // Воен.-мед. журн. — 1955. — № 7.

91. Дикая Л.Г., Шкопоров Н.Б., Аллавердова О.В. К вопросу о психологических механизмах регуляции внутригруппового поведения в особых условиях // Социальная психология и общественная практика / Под ред. Е.В. Шороховой, В.П. Левкович. — М., 1985.
92. Дикая Л.Г. Системная детерминация саморегуляции психического состояния человека // Труды института психологии РАН. — М., 1997. — Т. 2.
93. Дикая Л.Г. Системно-деятельностная концепция саморегуляции психофизиологического состояния человека // Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа. — М., 1999.
94. Дмитриева М.А. Психологический анализ деятельности авиадиспетчера // Проблемы общей и инженерной психологии. — Л., 1964.
95. Дмитриева М.А. Цели профессиографии и структура профессиограммы // Методология исследований по инженерной психологии и психологии труда. — Л., 1974. — Ч. 1.
96. Дмитриева М.А., Суходольский Г.В. Основы классификации профессиографических методов // Методология исследований по инженерной психологии и психологии труда. — Л., 1974. — Ч. 1.
97. Добрынин Н.Ф. Труд и внимание // Вопросы психологии труда, трудового обучения и воспитания. — Ярославль, 1965.
98. Донская Л.В. Двигательная деятельность человека в условиях механизированного производства. — Л., 1975.
99. Донцов А.И. Психология коллектива: Методологические проблемы исследования. — М., 1984.
100. Древер Д. Психология труда. — Л.; М., 1926.
101. Дымерский В.Я. Системный подход и психологический анализ водительской деятельности // Исследование структуры и формирования навыков управления движущимися машинами. — М., 1978. — Вып. 2.
102. Дьяконова Н.А. Оценка уровня сформированности профессиональной деятельности разработчиков радиоэлектронной аппаратуры: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 1993.

103. *Ерастов Н.П.* Структурно-психологический анализ деятельности и проблема рациональной организации труда // Психологические проблемы рационализации деятельности. — Ярославль, 1976.
104. *Журавлев А.Л.* Социально-психологическая динамика в условиях экономических изменений в обществе // Труды института психологии РАН. — М., 1997. — Вып. 2.
105. *Завалишина Д.Н.* Психологический анализ оперативного мышления. — М., 1985.
106. *Завалова Н.Д., Ломов Б.Ф., Пономаренко В.А.* Образ в системе психической регуляции деятельности. — М., 1986.
107. *Занковский А.Н.* Организационная психология: Учебное пособие. — М., 2000.
108. *Запорожец А.В.* Развитие произвольных движений. — М., 1960.
109. *Зараковский Г.М.* Психофизиологический анализ трудовой деятельности. — М., 1966.
110. *Зараковский Г.М.* Популяционный психологический потенциал: Основные идеи и операционализация понятий // Труды института психологии РАН. — М., 1997. — Вып. 2.
111. *Зараковский Г.М., Медведев В.И., Мунипов В.М.* Принципы эргономического описания деятельности оператора // Эргономика. Принципы и рекомендации. — 1971. — Вып. 2.
112. *Зараковский Г.М., Медведев В.И.* Психофизиологическое содержание деятельности оператора // Инженерная психология. — М., 1977.
113. *Згурский В.С.* Человек и профессия. — М., 1972.
114. *Зеер Э.Ф.* Психология профессий. — Екатеринбург, 1999.
115. *Зелинченко А.И., Шмелев А.Г.* К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора // Вестник Московского ун-та. Сер. 14. Психология. — 1987. — № 4.
116. *Зинченко В.П.* Функциональная структура исполнительных (перцептивно-моторных) действий // Эргономика. Труды ВНИИТЭ. — М., 1978. — № 16.
117. *Зинченко В.П., Майзель Н.И., Назаров А.И., Цветков А.А.* Анализ деятельности человека-оператора // Инженерная психология. — М., 1964.

118. *Зиңченко В.П., Мунипов В.М.* Основы эргономики. — М., 1979.
119. *Зинченко В.П., Моргунов Е.Б.* Человек развивающийся: Очерки российской психологии. — М., 1994.
120. *Зинченко В.П., Смирнов С.Д.* Методологические вопросы психологии. — М., 1983.
121. *Знаков В.В.* Понимание субъектом мира как проблема психологии человеческого бытия // Проблема субъекта в психологической науке. — М., 2000.
122. *Иванников В.А.* Психологические механизмы волевой регуляции. — М., 1998.
123. *Иванова Е.М.* Психологический анализ деятельности и его роль в решении задач научной организации труда. Материалы к семинару «Профотбор и профориентация как важнейшие элементы научной организации труда». — М., 1973.
124. *Иванова Е.М.* Опыт изучения психологической структуры профессиональной деятельности // Психологические исследования. — М., 1974. — Вып. 6.
125. *Иванова Е.М.* Анализ психологической структуры профессиональной деятельности в целях создания комфортных условий труда // Проблемы функционального комфорта. — М., 1977.
126. *Иванова Е.М.* Применение микроструктурного анализа исполнительной деятельности к исследованию сенсомоторного профессионального действия // Проблемы инженерной психологии. — М., 1979. — Вып. IV.
127. *Иванова Е.М.* Психологические аспекты регуляции труда и экономика // Тез. докл. Всесоюзн. научн. симпозиума «Роль психологических факторов в интенсификации экономики». — М., 1984. — Ч. 1.
128. *Иванова Е.М.* Основы психологического изучения профессиональной деятельности. — М., 1987.
129. *Иванова Е.М.* Технология психологической оценки профессионала // Вопр. психол. — 1991. — № 4.
130. *Иванова Е.М.* Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. — М., 1992.
131. *Иванова Е.М.* Профессиография как средство формирования образа профессионала // Психология как профессия. Ежегод-

- ник Российского психологического общества. — М., 2002. — Т. 9, вып. 3.
132. *Иванова Е.М., Гончаров В.С., Девишвили В.М.* К методам оценки характера напряженности профессионального труда и утомления // Физиология труда. — Л., 1978.
133. *Иванова Е.М., Кабардова Л.И.* Некоторые вопросы организации труда на конвейере // Охрана труда при выполнении монотонной работы. — М., 1975.
134. *Иванова Е.М., Котелова Ю.В.* Опыт психологической рационализации режимов труда намотчиц // Опыт работы отраслевых лабораторий НОТ в области улучшения условий труда на предприятии. — М., 1974.
135. *Ильенков Э.В.* Проблема идеального // Вопр. философии. — 1979. — № 7.
136. *Ильин Е.П.* Стиль деятельности. Новые подходы и аспекты // Вопр. психол. — 1988. — № 6.
137. Интегральная оценка работоспособности при умственном и физическом труде / Деревянко Е.А., Хухлаев В.К. и др. — М., 1976.
138. *Каверин С.Б.* Мотивация труда. — М., 1998.
139. *Кабаченко Т.С.* Методы психологического воздействия. — М., 2000.
140. *Кабаченко Т.С.* Психология управления человеческими ресурсами — СПб., 2003.
141. *Каган М.С.* Человеческая деятельность. — М., 1974.
142. *Каптерев А.И.* Модель управления профессионализацией // Советская педагогика. — 1990. — № 3.
143. *Карпов А.В.* Психологический анализ трудовой деятельности: Учебное пособие. — Ярославль, 1988.
144. *Карпов Ю.В., Талызина Н.Ф.* Психодиагностика познавательного развития учащихся. — М., 1989.
145. *Китов А.И.* Экономическая психология. — М., 1987.
146. *Клейнер Б.И.* Социальная причинность: ее природа и специфика. — М., 1991.
147. *Климина Т.Б.* Мыслительная активность в стереотипной трудовой деятельности: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 1989.

148. *Климов Е.А.* Развивающийся человек в мире профессий. — Обнинск, 1993.
149. *Климов Е.А.* Образ мира в разнотипных профессиях. — М., 1995.
150. *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения. — Ростов-на-Дону, 1996.
151. *Климов Е.А.* Психология профессионала. — М.; Воронеж, 1996.
152. *Климов Е.А.* Введение в психологию труда. — М., 1998.
153. *Климов Е.А.* Конфликтующие реальности в работе с людьми (психологический аспект). — М.; Воронеж, 2001.
154. *Коган Л.Н.* Цель и смысл жизни человека. — М., 1984.
155. *Конопкин О.А.* Психологические механизмы регуляции деятельности. — М., 1980.
156. *Корнеева Л.Н.* Самооценка как механизм саморегуляции профессиональной деятельности // Вестн. Ленингр. ун-та. — 1989. — № 27, вып. 4. — Сер. 6.
157. *Корнилов К.Н.* Учебник психологии, изложенной с точки зрения диалектического материализма. — М.; Л., 1929.
158. *Котелова Ю.В.* Очерки по психологии труда. — М., 1986.
159. *Котик М.А.* Некоторые психологические механизмы возникновения интереса в труде // Вопр. психол. — 1989. — № 6.
160. *Котик М.А., Емельянов А.М.* Природа ошибок человека-оператора. — М., 1993.
161. *Крылов А.А.* Системный подход как основа исследований по инженерной психологии и психологии труда. — Л., 1974. — Ч. 1.
162. *Крягжде С.И.* Психология формирования профессиональных интересов. — Вильнюс, 1981.
163. *Крягжде С.И.* Управление формированием профессиональных интересов // Вопр. психол. — 1985. — № 3.
164. *Кузнецова А.С.* Методы психологической саморегуляции и психопрофилактика неблагоприятных функциональных состояний человека в связи с особенностями профессиональной деятельности: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 1993.
165. *Кулагин Б.В.* Основы профессиональной психодиагностики. — Л., 1984.

166. Кушинников А.А. Аппаратурный метод испытания технической сообразительности // Вопросы профконсультации и профподбора. — Л., 1928.
167. Лаврентьев В.И. Методика и техника эксперимента с применением киносъемки и осциллографии при исследовании трудовых приемов // Совещание по вопросам психологии труда: Тез. докл. — М., 1957.
168. Лазурский А.Ф. Классификация личностей. — Л., 1924.
169. Лебедев Л.Н. Прогнозирование и профилактика межличностных производственных конфликтов в условиях нововведений // Психол. журн. — 1992. — № 5.
170. Левиева С.Н. Методы психологического анализа профессиональной деятельности: Обзор. — Л., 1973.
171. Левитов Н.Д. Психотехника и профессиональная пригодность. Проблемы и методы. — М., 1928.
172. Лекторский В.А. Проблема объекта и субъекта в классической и современной буржуазной философии. — М., 1965.
173. Лекторский В.А. Субъект, объект, познание. — М., 1980.
174. Леонова А.Б. Психодиагностика функциональных состояний человека. — М., 1984.
175. Леонова А.Б. Психологическая саморегуляция и профилактика неблагоприятных функциональных состояний // Психол. журн. — 1988. — № 3.
176. Леонова А.Б., Чернышова О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. Хрестоматия. — М., 1995.
177. Леонтьев А.Н. Проблемы развития психики. — М., 1965.
178. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. — М., 1975.
179. Леонтьев А.Н., Панов Д.Ю. Психология человека и технический прогресс // Вопр. философии. — 1962. — № 5.
180. Липман О. Психология профессий. — Пг., 1923.
181. Ломов Б.Ф. Человек и техника. — М., 1966.
182. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. — М., 1984.
183. Ломов Б.Ф. Системный подход и система детерминизма в психологии // Психол. журн. — 1989. — № 4.

184. Лурия А.Р. Об историческом развитии познавательных процессов. — М., 1974.
185. Лурия А.Р. Мозг человека и психические процессы // Нейропсихологические исследования. — М., 1963. — Т. 1.
186. Маркова А.К. Психология профессионализма. — М., 1996.
187. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности. — М., 1986.
188. Митькин А.А. Субъективность человека как философская и психологическая проблема // Современная психология: состояние и перспективы. — М., 2002. — Т. 1.
189. Митькин А.А. Системный подход и психология развития: формы и уровни взаимодействия // Труды института психологии РАН. — М., 1997. — Вып. 2.
190. Михайлов Ф.Т. Общественное сознание и самосознание индивида. — М., 1990.
191. Моросанова В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции. — М., 1998.
192. Мюнстерберг Г. Психология и экономическая жизнь. — М., 1924.
193. Мясищев В.Н. Принцип организации научного исследования труда // Тез. к докладам, представленным на научную конференцию по научной организации труда в производстве. — М., 1921.
194. Мясищев В.Н. Психология отношений. — М.; Воронеж, 1995.
195. Нечаев Н.Н. Психолого-педагогические основы формирования профессиональной деятельности. — М., 1988.
196. Нечаев Н.Н. Деятельностный подход как основа системного построения модели архитектора // Психология и архитектура. — М., 1993.
197. Никитин Е.П. Объяснение — функция науки. — М., 1970.
198. Николов Л. Структуры человеческой деятельности. — М., 1984.
199. Николаев В.И., Темнов В.Н. Метод математической обработки экспертных оценок // Проблемы системотехники. — Л., 1972.
200. Носкова О.Г. История психологии труда в России 1917–1957. — М., 1997.

201. Образ в регуляции деятельности / Под ред. Н.Л. Мориной, В.И. Козлова. — М., 1997.
202. Общая психодиагностика / Под ред. А.А. Бодалева, В.В. Столина. — М., 1987.
203. *Овсянникова В.В.* Динамика «образа своей профессии» в зависимости от степени приобщения к ней // Вопросы психологии. — 1981. — № 5.
204. *Орлов А.Б.* Склонность и профессия. — М., 1981.
205. *Осницкий А.К.* Образы как порожденные субъектом модели предметной ситуации, цели и средств ее достижения // Образ в регуляции деятельности / Под ред. Н.Л. Мориной, В.И. Козлова. — М., 1997.
206. *Ошанин Д.А.* О психологическом изучении производственных операций // Вопр. психол. — 1959. — № 1.
207. *Ошанин Д.А., Конопкин О.А.* О психологическом подходе к изучению деятельности человека-оператора. Психологические вопросы регуляции деятельности. — М., 1973.
208. *Пальцев Е.И.* К вопросу об изменениях спектрального состава тремора в зависимости от характера двигательной задачи // Биофизика. — 1964. — Т. 9, вып. 6.
209. *Петров В.П.* Психологические проблемы профессиональной перероентации взрослых // Психол. журн. — 1993. — № 3.
210. *Петровский А.В.* Личность. Деятельность. Коллектив. — М., 1982.
211. *Платонов К.К.* Вопросы психологии труда. — М., 1970.
212. *Платонов К.К.* Структура и развитие личности. — М., 1986.
213. *Поваренков Ю.П.* Психологические основы целостного подхода к процессу профессионализации личности // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В.А. Бодрова. — М., 1991.
214. *Подольский А.И.* Становление познавательного действия: Научная абстракция и реальность. — М., 1987.
215. *Полякова М.Г.* О влиянии мышечной работы на тремор // Психофизиология труда в промышленности. — Л., 1935.
216. *Поливанова К.Н.* Психологический анализ кризисов возрастного развития // Вопр. психол. — 1994. — № 1.
217. *Пономаренко В.А.* Психология духовности профессионала. — М., 1997.

218. *Поспелов А.М.* Кинометод определения направления взглядов в процессе трудовой деятельности // Тез. докл. на совещании по вопросам психологии труда. — М., 1957.
219. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, Н.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. — СПб., 2001.
220. Практическое мышление: функционирование и развитие. — М., 1990.
221. Проблема субъекта в психологической науке. — М.: Изд-во Академический проект, 2000.
222. Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа деятельности. — М., 1999.
223. Проблемы формирования профпригодности специалистов / Под ред. Ю.М. Забродина. — М., 1985.
224. *Пряжников Н.С.* Профессиональное и личностное самоопределение. — М.; Воронеж, 1996.
225. *Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю.* Психология труда и человеческого достоинства. — М., 2001.
226. Психодиагностика: теория и практика / Под ред. Н.Ф. Талызиной. — М., 1986.
227. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В.А. Бодрова. — М., 1991.
228. Психология профессиональной подготовки / Под ред. Г.С. Никифорова. — СПб., 1993.
229. Психофизиологические вопросы становления профессионала / Под ред. К.М. Гуревича. — М., 1974. — Вып. 1.
230. Психофизиологические вопросы становления профессионала / Под ред. К.М. Гуревича. — М., 1976. — Вып. 2.
231. *Пушкин В.Н.* Оперативное мышление в больших системах. — М.; Л., 1965.
232. *Рабицкий А.И.* Опыт составления профессиограмм намотчиц. — Л., 1969.
233. Рабочая книга социолога / Осипов Г.В., Руткевич М.Н., Андреев В.Г. и др. — М., 1983.
234. *Радушинский Л.А.* Применение тензометрии для изучения рабочих движений человека // Физиол. журн. СССР. — 1957. — Т. 43, № 8.

235. Раевский В.С. Динамика работоспособности человека как критерий рациональности режимов труда и отдыха // Социалистический труд. — 1971. — № 4.
236. Развитие психофизиологических функций взрослых людей. — М., 1977.
237. Резвицкий И.И. Личность, индивидуальность, общество. — М., 1984.
238. Розе Н.А. Анализ микродвижений рук в различных видах трудовой деятельности // Проблемы общей и инженерной психологии. — Л., 1964.
239. Розе Н.А. Психомоторика взрослого человека. — Л., 1970.
240. Розенблат В.В. Проблема утомления. — М., 1961.
241. Розенблюм А.И. О задачах и путях психотехнической рационализации профессий // Советская психотехника. — 1932. — № 3.
242. Розова Т.Н. Смысловая регуляция деятельности у больных, перенесших инфаркт миокарда: Автореф. дис... канд. психол. наук. — М., 1991.
243. Рыбников Н.А. Автобиография рабочих и ее изучение. — М.; Л., 1939.
244. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. — М., 1973.
245. Рубинштейн С.Л. Бытие и Сознание. Человек и Мир. — СПб., 2003.
246. Рузер Е.И. Психологические методы исследования утомления // Психофизиология труда. — М.; Л., 1927. — Вып. 2.
247. Руководство по психотехническому профессиональному подбору. — М.; Л., 1929.
248. Руководство по физиологии труда / Под ред. З.М. Золиной, Н.Ф. Измерова. — М., 1983.
249. Русалов В.М. Проблема индивидуальности в становлении профессионала // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В.А. Бодрова. — М., 1991.
250. Садовский В.Н. Принцип системности, системный подход и общая теория систем // Системные исследования. Ежегодник. — М., 1978.
251. Самоненко Ю.А. Психология и педагогика. — М., 2001.

252. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Под ред. В.А. Ядова. — Л., 1979.
253. Сеченов И.М. Очерк рабочих движений человека. — М., 1906.
254. Сеченов И.М. Избранные произведения. — М., 1958.
255. Синглтон В.Т. Введение в эргономику. — Женева, 1974.
256. Сишор Р.Х. Работа и его моторное исполнение // Экспериментальная психология. — М., 1963.
257. Скородинский Г.Н. Некоторые вопросы к постановке психотехнических аппаратных исследований // Психотехника и психофизиология труда. — 1931. — № 2-3.
258. Смирнов А.А. Психология запоминания. — М.; Л., 1948.
259. Спасенников В.В. Анализ и проектирование групповой деятельности в прикладных психологических исследованиях. — М., 1992.
260. Соколинский В.М. Психологические основы экономики. — М., 1999.
261. Стрелков Ю.К. Психологическое содержание операторского труда. — М., 1999.
262. Стрелков Ю.К. Инженерная и профессиональная психология. — М., 2001.
263. Степанов А.В., Иванова Г.И., Нечаев Н.Н. Архитектура и психология. — М., 1993.
264. Струмилин С.Г. К вопросу о классификации труда // Проблемы экономики труда. — М., 1957.
265. Суходольский Г.В. Структурно-алгоритмические модели деятельности // Методология исследований по инженерной психологии и психологии труда. — Л., 1974. — Ч. 1.
266. Суходольский Г.В. О требованиях к психологическому изучению деятельности // Личность и деятельность. Экспериментальная и прикладная психология. — Л., 1982. — Вып. 2.
267. Схема для изучения профессий в целях профконсультации / Галкина О., Гусев Н., Комм А., Пахорукова Л. // Материалы профконсультации. — Л., 1935. — Вып. 2.
268. Талызина Н.Ф. Управление процессом усвоения знаний. — М., 1975.
269. Теория функциональных систем в физиологии и психологии. — М., 1978.

270. Теории личности в западноевропейской и американской психологии / Под ред. Д.Я. Райгородского. — М., 1996.
271. *Теплов Б.М.* Проблемы индивидуальных различий. — М., 1961.
272. *Теплов Б.М.* Простейшие способы факторного анализа // Типологические особенности в. н. д. человека. — М., 1967.
273. *Толочек В.А.* Стили профессиональной деятельности. — М., 1999.
274. *Томэ Г.* Теоретические и экспериментальные основы психического развития человеческой жизни // Принцип развития в психологии. — М., 1998.
275. *Толчинский А.А.* Метод аналитического графика и его использование в рационализации производства, профобучения // Бюл. Ленингр. Ин-та организации и охраны труда. — Л., 1932. — № 9–10.
276. *Троицкий М.М.* Современное учение о задачах и методах психологии. Речь на 1-м заседании Психологического общества 14.03. 1885 // Вопр. психол. — 1995. — № 4.
277. *Узнадзе Д.Н.* Психологические исследования. — М., 1966.
278. *Ухтомский А.А.* Доминанта. — М.; Л., 1966.
279. *Уэлфорд А.Т.* Измерение сенсомоторики // Инженерная психология. — М., 1964.
280. *Фельдштейн Д.И.* Психология развивающейся личности. — М., 1996.
281. Физиология трудовой деятельности // Основы современной физиологии / Отв. ред. В.И. Медведев. — СПб., 1993.
282. *Франк С.Л.* Реальность и человек. — М., 1997.
283. *Франкл В.* Человек в поисках смысла. — М., 1990.
284. Формирование системного мышления в обучении / Под ред. З.А. Решетовой. — М., 2002.
285. *Фролов И.П.* Перспективы человека. — М., 1983.
286. *Фромм Э.* Бегство от свободы. Человек для себя. — Минск, 1998.
287. *Хаккер В.* Инженерная психология и психология труда: Психологическая структура и регуляция различных видов трудовой деятельности / Под. ред. В.Ф. Венды и А.А. Крылова. — М., 1985.

288. *Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность / Под ред. Б.М. Велличковского. — М., 1986.
289. *Хэссет Дж.* Введение в психофизиологию. — М., 1981.
290. *Чеснокова И.И.* Проблема самосознания в психологии. — М., 1977.
291. *Четвериков И.П.* Характерологический метод изучения профессий и профессионального отбора // На психотехническом фронте. — М., 1931. — Вып. 2.
292. *Шадриков В.Д.* Психологический анализ деятельности как системы // Вопр. психол. — 1980. — № 3.
293. *Шадриков В.Д.* Деятельность и способности. — М., 1995.
294. *Шмелев А.Г.* Психодиагностика личностных черт. — СПб., 2002.
295. *Шпильрейн И.Н.* К вопросу о методике психотехнического анализа профессии // Вопросы психофизиологии, рефлексологии и гигиены труда. — Казань, 1923. — Сб. 1.
296. *Шпильрейн И.Н.* Анализ профессии как основа исследования утомления // Гигиена труда. — 1925. — № 10.
297. *Шпильрейн И.Н.* Основные вопросы профессиографии // Психотехника и психофизиология труда. — 1928. — № 1.
298. *Шпильрейн И.Н.* Метод искусственной деавтоматизации в психологическом исследовании // Психотехника и психофизиология труда. — 1930. — № 2–3.
299. *Штерн Э.* Прикладная психология. Методы и результаты. — М., 1924.
300. *Щукин М.Р.* Структура индивидуального стиля и условия его формирования: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. — Новосибирск, 1994.
301. *Эриксон Э.* Идентичность: юность и кризис. — М., 1996.
302. *Юдин Э.Г.* Системный подход и принцип деятельности. — М., 1978.
303. *Юровская М.А.* К психологическим характеристикам профессий // Интеллектуальный труд. — М., 1925.
304. *Ядов В.А.* О диспозиционной регуляции социального поведения личности. // Методологические проблемы социальной психологии. — М., 1975.
305. *Якобсон П.М.* Психологические проблемы мотивации поведения человека. — М., 1969.

306. Яманов С. Схема содержания работы психотехнического изучения индустриальных профессий // Кадры социалистической промышленности. — 1931. — № 6.
307. Ярошевский М.Г. Психофизиология труда и принцип деятельности в советской психологии // Вопр. психол. — 1977. — № 6.
308. Ясперс К. Смысл и назначение истории. — М., 1991.
309. Amabile T.M., DeJong W., Lepper M.R. Effects of externally imposed deadlines on subsequent intrinsic motivation // J. Pers. Soc. Psychol. — 1976. — V. 34.
310. Barnes R.M. An investigation of some hand motion used in factory work // University Iowa Studies in Engineering. — 1936. — Bul. 6.
311. Barnes R.M. Motion and time study. Design and measurement of work // J. Wiley & Sons, INC. — N.Y.; London, 1964.
312. Bartlett F.C. Psychological criteria of fatigue / Floyd W.E. & Welford A.T. (Eds.) // Symposium on Fatigue. — London, 1953.
313. Child I.L. Humanistic psychology and the research tradition. Their several virtues. — N.Y., 1973.
314. Conrad R. Adaptation to time in a sensory-motor skill // J. Exp. Psychol. — 1955a. — Vol. 49.
315. Fleishman E.A. Some new frontiers in personnel selection research // Personnel Psychology. — 1988. — Vol. 41.
316. Giorgi A. Status of qualitative research in the human sciences // J. for Human Science. — 1986. — V. 1.
317. Gormly A.V., Brondzinsky D.M. Lifespan human development. — Fort Worth, 1995.
318. Grandjean E. Fitting the Task to the man. An ergonomic approach. — London, 1969.
319. Harzberd F. Motivation to work. — N.Y., 1959.
320. Jacobson G.F. Programs and techniques of crisis intervention // American handbook of psychiatry. — N.Y., 1974.
321. Jochen, Neumann und Klaus. Peter Timpe // Psychologische Arbeitsgestaltung. — Berlin, 1976.
322. Kierkegaard S. Stades sur le chemin de la vie. — Paris, 1993.
323. Kilpatrick F. Explorations in transactional psychology. — N.Y., 1970.

324. Lemme B.N. Development in adulthood. — Boston, 1995.
325. May R. Psychology and human dilemma. — N.Y., 1991.
326. McClelland D.C. The two forces of power // J. of International Affairs. — 1970. — Vol. 24.
327. Porter L.W., Lawler E.E. Managerial attitudes and performance. — Homewood, 1968.
328. Rybash J.W., Roodin P.A., Santrock J.W. Adult development and aging. — Wm. C. Brown Publishers, 1985.
329. Sigelman C.K., Shaffer D.R. Lifespan human development. — Grove, 1989.
330. Simon J.R., Simon B.R. Duration of movements in a dual setting task as a function of the precision of manipulation // J. Appl. Psychol. — 1959. — Vol. 43.
331. Schmidtke H. Die Ermüdung, Symptome / Theorien, Messerversuche. — Bern; Stuttgart, 1965.
332. Thorndike P., Hagen E. Measurement and evaluation in psychology and education. — N.Y., 1977.
333. Wandersman A., Poppen P.J., Ricks D.F. Humanism and behaviorism: Dialogue and growth. — N.Y.
334. Welford A.T. The «psychological refractory period» and the timing of high-speed performance — a review and a theory // Brit. J. Psychol. — 1952. — Vol. 43.
335. Welford A.T. Stress and performance // Ergonomics. — 1971. — Vol. 16.
336. Wroom V.H. Work and motivation. — N.Y., 1964.

Содержание

Введение	3
Глава I	
Теоретико-эмпирические предпосылки психологического изучения профессиональной деятельности	7
1.1. История развития принципов и методов психологического изучения профессиональной деятельности	7
1.2. Человек и профессия	21
1.3. Профессиональная деятельность как объект психологического изучения	36
Глава II	
Методологические и теоретические основы психологического изучения профессиональной деятельности	44
2.1. Предпосылки формирования системного подхода к познанию профессиональной деятельности	44
2.2. Развитие принципов системно-деятельностного подхода к психологическому изучению профессиональной деятельности	49
2.3. Субъектно-деятельностный подход — основа психологического изучения профессиональной деятельности человека	59
Глава III	
Системно-деятельностный подход к психологическому изучению профессиональной деятельности	74
3.1. Принципы изучения профессиональной деятельности как системного объекта	74
3.2. Правила организации системного изучения профессиональной деятельности	81

Глава IV	
Психотехнология изучения профессиональной деятельности	85
4.1. Динамика развития психотехнологий профессиографирования	85
4.2. Ориентировочная схема системного субъектно-деятельностного профессиографирования	92
4.3. Ориентировочная схема применения методов при профессиографировании	99
4.4. Дифференцированное профессиографирование — стратегия психологического изучения профессиональной деятельности	120
Глава V	
Психологическое изучение профессиональной деятельности в производственных целях	127
5.1. Ориентировочно-диагностическое профессиографирование	127
5.2. Конструктивное профессиографирование	134
5.3. Прогностическое профессиографирование	140
5.4. Диагностическое профессиографирование	150
Глава VI	
Дифференцированное методическое профессиографирование	196
6.1. Разработка метода системного анализа психологической операторной структуры профессиональной деятельности	197
6.2. Аналитическая профессиограмма как средство обеспечения профессиональной психодиагностики деятельности разработчика радиоэлектронной аппаратуры	205
6.3. Разработка методик для сравнительного изучения профессионально важных качеств субъекта труда в условиях внедрения новой техники	213
Глава VII	
Дифференцированное профориентационное профессиографирование	231
7.1. Психологические проблемы профориентации	231
7.2. Дифференцированное профессиографирование — методическая основа процесса профориентации	238
7.3. Информационное профессиографирование	243

7.4. Информационно-консультационное профессиографирование	274
7.5. Консультационно-диагностическое профессиографирование	310
Глава VIII	
Психологическое изучение профессиональной деятельности как средство формирования ориентировочного образа профессионала	
8.1. Формирующее профессиографирование	329
8.2. Формирование образа объекта труда	333
8.3. Формирование образа субъекта труда	336
8.4. Построение ориентировочного образа профессионала	344
Заключение	357
Литература	359

Научное издание

Иванова Елена Михайловна
Психология профессиональной деятельности

Художник: П.П. Ефремов
Компьютерная верстка: Ю.В. Балабанов

Лицензия ИД №01018 от 21 февраля 2000 г.
Издательство «ПЕР СЭ»
129366, Москва, ул. Ярославская, 13, к. 120
тел./факс: (095) 682-60-95. e-mail: aperse@psychol.ras.ru
Санитарно-эпидемиологическое заключение
№ 77.99.02.953.П.001292.09.03 от 03.09.2003 г.

Подписано в печать 08.09.05. Формат 84×108^{1/32}.
Печать офсетная. Гарнитура Таймс. Бумага офсетная.
Печ. л. 12,0. Тираж 2000 экз. Заказ № 782.

Отпечатано с готовых диапозитивов
в ОАО «ИПП «Уральский рабочий»
620219, Екатеринбург, ул. Тургенева, 13
<http://www.uralprint.ru> e-mail: book@uralprint.ru