

*Международный консорциум «Электронный университет»
Московский государственный университет экономики,
статистики и информатики
Евразийский открытый институт*

Психология труда

Хрестоматия

Учебно-методический комплекс

Автор и составитель С.Ю. Манухина

Москва, 2009

УДК 159.9
ББК 88
М 242

М 242 **Психология труда** : хрестоматия : учебно-методический
комплекс / автор и составитель С.Ю. Манухина. – М., Изд. центр
ЕАОИ, 2009 – 320 с.

ISBN 978-5-374-00221-8

УДК 159.9
ББК 88

ISBN 978-5-374-00221-8

© Манухина С.Ю., автор и составитель 2009
© Оформление. АНО «Евразийский
открытый институт», 2009

Содержание

Цели и задачи дисциплины.....	6
Хрестоматия.....	8
Предисловие.....	8
Раздел I. Введение в психологию труда.....	11
Тема 1. Психология труда как область знаний, отрасль науки и практики	11
Климов Е.А., Носкова О.Г. Техничко-психологическое проектирование средств труда в промышленности	11
Мещеряков Б.Г., Зинченко В.П. Большой психологический словарь	19
Тема 2. Роль и место психолога труда на предприятии.....	21
Манухина С.Ю. Генезис изучения деятельности психолога. Особенности деятельности психолога в кадровом бизнесе	21
Кабаченко Т.С. Какие специалисты причастны к решению задач управления человеческими ресурсами?.....	33
Контрольные вопросы	40
Раздел II. Трудовая деятельность в организации	41
Тема 3. Труд как функциональная система деятельности	41
Климов Е.А. Трудовой пост и его структура.....	41
Тема 4. Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление	53
Зеер Э.Ф. Кризисы профессионального становления личности	53
Маркова, А.К. Профессионализация и социализация	73
Зеер Э.Ф. Стадии профессионального становления.....	80
Тема 5. Основы психологии трудовой мотивации	87
Кирхлер Э., Родлер К. Внешняя и внутренняя мотивация.....	87
Маркова А.К. Мотивационно-смысло-целевая сфера профессионализма. Профессиональная адаптация	94
Контрольные вопросы	111

Раздел III. Психологические основы профессиональной пригодности	112
Тема 6. Профессиональная пригодность: терминологические основы, научный и практический базис	112
Бодров В.А. Психологическое содержание проблемы профессиональной пригодности.....	112
Мещеряков Б.Г., Зинченко В.П. Большой психологический словарь	150
Тема 7. Профессия как комплексный объект труда	152
Климов Е.А. Описательные психологические характеристики типов профессионалов	152
Зеер Э.Ф. Основы дифференциальной психологии профессий.....	178
Тема 8. Основы профессиональной ориентации	190
Климов Е.А. О соотношении понятий «профессиональное самоопределение», «профориентация», «профконсультация».....	190
Мещеряков Б.Г., Зинченко В.П. Большой психологический словарь	197
Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. Типы и уровни самоопределения.....	199
Тема 9. Психологические основы работы с кадровым составом предприятия.....	206
Кабаченко Т.С. Отбор и найм персонала.....	206
Контрольные вопросы	223
Раздел IV. Методы изучения и анализа трудовой деятельности.....	225
Тема 10. Процедуры изучения и анализа трудовой деятельности	225
Бодров В.А. Методические приемы психологического анализа деятельности.....	225
Тема 11. Профессиографический метод анализа трудовой деятельности	229
Иванова Е.М. Дифференцированное профессиографирование – стратегия психологического изучения профессиональной деятельности	229

Зеер Э.Ф. Сущность профессиографии	235
Контрольные вопросы	244
Раздел V. Роль функциональных состояний	
в трудовой деятельности.....	245
Тема 12. Функциональные состояния:	
основные понятия и роль в трудовой деятельности	245
Леонова А.Б. О понятии «Функциональное состояние»...	245
Тема 13. Психологические аспекты работоспособности	
в трудовой деятельности	260
Режим труда и отдых операторов	260
Тема 14. Состояние напряженности	
и психологический стресс	265
Бодров В.А. Теории и модели	
профессионального стресса	265
Контрольные вопросы	277
Руководство	278
Вопросы для дискуссий	284
Итоговый контроль	285
Словарь	292
Учебная программа.....	301
Тесты	307
Практикум	314
Литература.....	318

Цели и задачи дисциплины

Цели изучения дисциплины

Целью преподавания курса является ознакомление слушателей с понятиями, структурой и ключевыми проблемами психологии труда.

Задачи изучения дисциплины

Задачами изучения дисциплины является ознакомление студентов с основными принципами и понятиями психологии труда, особенностями работы психолога труда на предприятии, проведения процедур анализа трудовой деятельности, основных закономерностях профессионального отбора и подбора на предприятии.

В процессе изучения дисциплины студенты должны:

Иметь представление: о месте и роли психологии труда в ряду других дисциплин, об особенностях профессионального становления субъекта труда на предприятии, трудовой мотивации и методах стимулирования персонала, видах и роли функциональных состояний в трудовой деятельности, понятии «профессия» и видах классификации профессии, основах профессиональной ориентации и особенностях проведения трудовой экспертизы.

Знать: методы изучения трудовой деятельности, работы с функциональными состояниями в трудовой деятельности, стратегию определения профессиональной готовности субъекта трудовой деятельности, адаптации к трудовой деятельности и аттестации персонала.

Уметь: применять элементарные знания, полученные за время прочтения курса, планировать и проводить профессиографическое исследование анализа профессиональной деятельности, определять место профессии относительно рассматриваемых в курсе классификаций профессий, регламентировать рабочий день относительно особенностей трудового процесса и психологических аспектов работоспособности и дееспособности в трудовой деятельности.

Список дисциплин, знание которых необходимо для изучения курса данной дисциплины.

1. Введение в специальность.
2. Общая психология.
3. Экспериментальная психология.
4. Социальная психология.
5. Физиология ЦНС.
6. Психодиагностика.
7. Математические методы в психологии.

Список дисциплин, для изучения которых необходимы знания данного курса.

1. Методологические основы психологии.
2. Инженерная психология.
3. Психология менеджмента.
4. Организационная психология.
5. Преддипломная практика.
6. Написание дипломной работы.

Хрестоматия

Предисловие

Эта хрестоматия создана специально для студентов-психологов, специализирующихся по специальности «Психология менеджмента». Также она может быть полезна для студентов специальности «Управление персоналом», «Менеджмент» и всех тех, кто интересуется проблемами кадрового роста, профессио-ведения, изучения особенностей профессиональной деятельности, подбора и управления персоналом.

Основным критерием подбора материала в хрестоматию послужили сама особенность подготовки студентов упомянутых специальностей, их непосредственных запросов и потребностей рынка труда. Практически все студенты, работающие после окончания вуза по специальности, нуждаются в тех знаниях, которые даются в курсе «Психологии труда». Отношение к трудовому процессу, знание структуры его построения, формирования профессии и образа его восприятия – те знания, на которых строится само понимание сущности профессии и профессионала. Также необходимо упомянуть о той ответственности, которую знания возлагают на человека, обладающего ими. Знание особенностей профессионального и карьерного развития на каждом из этапов становления специалиста дает, с одной стороны, колоссальный потенциал для работы с человеком, развитию его профессиональных способностей, с другой – предоставляет возможность удерживать человека в определенной позиции, «тормозить» и даже приостанавливать его карьерный рост. Контролем направления применения собственных знаний может быть только «внутренний стержень» специалиста, знание этических принципов работы и приверженность главному из них «Не навреди!».

Настоящая хрестоматия является дополнением к курсу «Психология труда». В ней представлено пять разделов, в которых собраны тексты авторов, наиболее отвечающие задачам

нашего курса: «Общие представления о психологии труда и роли психолога труда на предприятии», «Трудовая деятельность в организации», «Психологические основы профессиональной пригодности», «Методы изучения и анализа трудовой деятельности», «Роль функциональных состояний в трудовой деятельности».

В первом разделе представлены работы, описывающие исторические истоки и последующие этапы развития психологии труда (Климов Е.А., Носкова О.Г.), рассматривается само понятие «психологии труда» (Мещеряков Б.Г., Зинченко В.П.), описываются задачи, роль и функции психолога труда на предприятии (Манухина С.Ю.), дается представление о роли психологии в управлении человеческими ресурсами (Кабаченко Т.С.).

Во втором разделе рассматривается проблема трудового поста на предприятии и его структуры (Климов Е.А.), понятия «профессионализма» в трудовой деятельности, профессионализации и социализации (Маркова А.К.), понятия «профессионального становления» и его этапов, а также кризисов профессионального роста в трудовой деятельности (Зеер Э.Ф.). Кроме того, представлены работы авторов, занимающихся проблемой мотивации трудовой деятельности; где обсуждаются вопросы внешней и внутренней мотивации и особенностей ее влияния на трудовой процесс (Кирхлер Э., Родлер К.), особенностей мотивационной стороны профессионализма (Маркова А.К.) и др.

Среди работ, составляющих третий раздел «Психологические основы профессиональной пригодности», присутствуют тексты из работы Бодрова В.А., раскрывающего данное понятие, и основные проблемные зоны, из работ Климова Е.А. и Зеера Э.Ф., посвященных проблеме понятия «профессии» и классификациям типов профессий. Также в этом разделе представлены работы Пряжникова Н.С. и Климова Е.А., касающиеся проблеме профессионального самоопределения и профессионального выбора, Кабаченко Т.С., где дается общее представление об отборе и найме персонала.

В четвертый раздел вошли публикации авторов, касающиеся методов изучения особенностей профессиональной

деятельности. Это тексты из работ Бодрова В.А., раскрывающие методические приемы изучения профессиональной деятельности, Ивановой Е.М. И Зеера Э.Ф., посвященные описанию особенностей дифференциального профиографирования, сущности и схемам профиограмм.

Материалы пятого раздела прежде всего рассматривают роль функциональных состояний в трудовой деятельности. Здесь представлены тексты из работы Леоновой А.Б., посвященные описанию понятия «функционального состояния» и особенностей его представления в психологии, Ломова Б.Ф., дающего характеристику «режима труда и отдыха» человека на предприятии, Бодрова В.А., раскрывающего вопрос профессионального стресса на предприятии.

Все эти работы, приведенные в хрестоматии, представляют собой результат долгого научного труда целой группы ученых. Кроме научной ценности, они несут в себе огромную практическую значимость. Мы надеемся, что применение этих знаний на практике поможет выпускнику-психологу грамотно начать свой профессиональный путь и, в дальнейшем, содействовать карьерному пути специалистов, с которыми они будут работать.

Манухина С.Ю., к.п.н.

Раздел I.

Введение в психологию труда

Тема 1. Психология труда как область знаний, отрасль науки и практики

Климов, Е.А., Носкова, О.Г. Техничко-психологическое проектирование средств труда в промышленности // История психологии труда в России : учеб. пособие / Е.А. Климов, О.Г. Носкова. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1992. С. 47-50.

Первый поток исследований человеческого фактора труда, обусловленный тревогой в связи с ростом аварий, несчастных случаев, катастроф, был неспецифическим и имел характер научной разведки, а именно, речь идет о развернувшихся в 80-90 гг. широким потоком статистических исследованиях. Анализ статистики несчастных случаев проводится как по отношению к России в целом, так и по отношению к отдельным видам производства. Много публикаций было посвящено анализу травматизма персонала железных дорог, городских дорог (конных и паровых), рудников, шахт. В конце XIX – начале XX вв. начинают внедряться в промышленность электрические машины, электроосветительные устройства, что несет с собой новые виды несчастий и соответственно порождает статистические исследования. По свидетельству Г.А. Бейлихиса, в Женеве в 1896 г. в издании Союза русских социал-демократов под названием «Непериодический сборник» была опубликована статья Д. Кольцова «Машина. Работник», в которой приводились данные о губительном росте промышленного травматизма в России и особенно в тех видах производства, где внедряются новые машины. По сути дела, речь идет о постановке проблемы «человек-машина» в том ее аспекте, который касается охраны жизни и здоровья рабочего.

Для того чтобы статистика могла дать сведения о причинах несчастных случаев, важно было обеспечить условия сопоставимости результатов многочисленных исследований разных авторов. В этих целях И.Д. Астрахан разработал карточку регистрации несчастных случаев, которая служила своего рода программой изучения и описания каждого случая. В ней нашли отражение представления автора о тех наиболее частых факторах, которые способствуют происшествиям. Здесь среди прочих значительное внимание автора занимают такие обстоятельства, как уровень общего образования и профессиональной квалификации (по признаку стажа работы по данной специальности), степень привычности исполняемых занятий, длительность непрерывной работы и возможное влияние производственного утомления, влияние перерывов в работе, алкоголя. Эксперты, как рекомендует И.Д. Астрахан, должны были учитывать подробнейшим образом обстоятельства и «ближайшие причины» и соотносить их с косвенными сведениями о самом работнике, о его здоровье, профессионализме, состоянии его работоспособности в период, предшествующий травме, а также соотносить со всеми косвенными бытовыми условиями, которые могли способствовать ухудшению рабочего состояния человека.

Данные статистики несчастных случаев выявили следующие причины травм: нарушение предписаний, инструкций рабочим, по разным мотивам, утомляемость, организация производственного процесса.

В условиях массового производства машин, орудий труда становится очевидным, что опираться на интуитивные знания о человеке-работнике уже недостаточно. Для инженеров важно знать биомеханические характеристики человека, которые можно было учесть в совершенствовании орудий труда, организации труда. Приходилось анализировать и сопоставлять параметры «работоспособности» машин и «живых орудий». Интуитивные знания начинают заменяться научными представлениями о человеке. Так, В.П. Горячкин (основоположник отечественной земледельческой механики, впо-

следствии – почетный академик АН СССР и ВАСХНИЛ, годы жизни – 1863–1935 гг.) пользовался работами И.М. Сеченова, посвященными психофизиологии и биомеханике рабочих движений человека.

Н.А. Шевалев (1911) предложил называть область знаний и практических мероприятий по созданию технических способов предотвращения несчастных случаев не просто «техникой безопасности», но «социальной техникой», ибо речь шла об отрасли практики, связанной и с техническими науками и опирающейся в то же время на знания социальные. Напомним, что проблема оптимизации труда в рассматриваемый исторический период воспринималась и оценивалась по ее самому сильному, впечатляющему компоненту – вопросу борьбы с авариями, травматизмом. Термин Н.А. Шевалева «социальная техника» подчеркивал общественный, гуманный характер задач и целей рассматриваемой области знания и практики. И хотя этот термин не «прижился» в дальнейшем, его выдвигание и обсуждение – симптом того, что гуманная ориентация инженерно-проектировочной деятельности на рассматриваемом участке была осознана вполне четко и определенно. Инженеры видели перед собой не только технику, но и работающего при ней человека, легко выходили за рамки оперирования количественными сведениями о производстве, труде, человеке и оперировали соображениями качественного характера, обнаруживали то, что называется комплексным подходом к рассматриваемым вопросам.

Многие отечественные специалисты считали, что первой и важнейшей мерой борьбы с несчастными случаями должна быть забота об их предотвращении, заложенная в самом «первоначальном устройстве» фабрики, завода, мастерских, рабочих мест (Галахов Г., 1867; Кирпичев В.Л., 1883; Литвинов-Фалинский В.П., 1900; Орлов М.С., 1883; Шевалев Н.А., 1911 и др.). Если мы проанализируем «Обязательные постановления Московского губернского по фабричным делам присутствия, касающиеся правил предупреждения несчастных случаев и ограждения здоровья и жизни рабочих при производстве работ на фабриках и заводах Московской губернии», принятые

в 1896 г., то увидим здесь целую систему требований к условиям, средствам труда, его организации. При этом если реконструировать идеи, лежащие в основе этих требований, то среди них легко обнаруживаются и соображения психологического толка.

Указанный выше документ ориентирован на некоторые исправления и дополнения к реализованному, действующему техническому проекту производства. Вот отдельные выдержки:

«20. Все действующие в мастерских машины и механизмы должны быть ограждены в опасных местах.

21. Каждый рабочий должен быть ознакомлен с опасностями, связанными с его работой и с предосторожностями, какие он должен соблюдать для предупреждения опасностей...

25. Фабричные помещения должны быть во время работы освещены; дневным светом или искусственным светом настолько, чтобы движущиеся части машин и приборов были ясно видимы...

62. Для немедленной остановки двигателя, в случае несчастия где-либо, между рабочими валами и помещением паровой машины должна быть устроена сигнализация.

63. Перед приведением двигателя в действие должен быть дан сигнал (свисток или звонок и т.п.), хорошо слышимый во всех рабочих помещениях...»¹.

Приведенные правила предполагают некую психологическую модель трудящегося: зная об опасности, он может соответственно менять поведение, принять меры предосторожности. Но саморегуляция, свойственная опытному, взрослому человеку, не безгранична в своих возможностях, поэтому опасные места надо механически оградить. Человек должен быть здоров – иметь нормальную координацию движений, нормальный слух, нормальную речь, нормальное зрение. По-

¹ Речь идет о неэлектрифицированном производстве. Типичным было такое положение в цехе, мастерской – по всему цеху (вверху) тянутся рабочие валы, соединенные с паровой машиной, общей для всего цеха, а каждый станок соединен с этими валами приводным ремнем. Таким образом, цех был как бы наполнен ременными передачами, каждая из которых – источник опасности (не говоря уже о других источниках).

сколькx производственные процессы осуществляются в необозримом пространстве (работают на станках в одном помещении, а паровой двигатель, приводящий их в движение, включают и выключают в другом), нужна общепонятная и ясно воспринимаемая сигнализация, индикация производственной ситуации; поскольку зрительная ориентировка имеет важное значение (тем более в зашумленном помещении), должно быть достаточное освещение и т.д.

Представляет существенный интерес составленный В.И. Михайловским «Проект обязательных постановлений о мерах, которые должны быть соблюдаемы промышленными заведениями для сохранения жизни и здоровья рабочих во время работы и при помещении их в фабричных зданиях». Ценность разработки В.И. Михайловского состоит в том, что, не ограничиваясь учетом самых разнообразных мер по коррекции условий и средств труда, он фактически выдвигает такие требования, которые предполагают задачи специального проектирования техники с учетом особенностей человека. Рассмотрим отдельные фрагменты его проекта по разделу «Паровые котлы»:

п. 65. Манометры и водомерные трубки должны быть так расположены, чтобы кочегар мог с места его работы у паровика свободно наблюдать за теми и другими, и все водоуказательные краны должны быть вполне доступны для их продувки.

п. 66. Манометры должны быть снабжены красною чертою или иными указаниями, обозначающими высшее допускаемое в котле рабочее давление пара.

п. 67. Водомерные трубки должны быть ограждены предохранительными оправами, не стесняющими наблюдения в них уровня воды, и снабжены указаниями, обозначающими низший допускаемый уровень воды.

п. 68. Все контрольные приборы, предохранительные клапаны и приборы, служащие для питания котлов водою, должны быть доступны, удобно расположены для наблюдения и пользования ими и всегда содержимы в исправном состоянии».

п. 92. Помещение двигателя должно быть соединено с мастерскими посредством особой сигнализации, дабы, с од-

ной стороны, машинист мог предупреждать рабочих ясными и понятными для них сигналами о пуске двигателя в ход, с другой же стороны, рабочие мастерских, в случае необходимости, могли бы подать машинисту сигнал к немедленной остановке двигателя... сигналы должны быть ясные и понятные для работы и подаваемы из машинного отделения в мастерские за 5 минут – первый сигнал и за 1 минуту до пуска двигателя в ход – второй сигнал, хотя бы в мастерских и не все рабочие были в сборе».

Перед нами инженерно-психологические требования к разработке системы средств труда оператора-технолога определенного рода. Здесь мы видим все существенные структурные элементы такой разработки – и требования к системе средств отображения информации, и требования к органам управления, и требования к средствам взаимодействия с другими работниками. Еще ранее в своем проекте В.И. Михайловский говорит о необходимости хорошей освещенности приборов, «дабы кочегар мог ясно видеть их показания», о санитарно-гигиенических требованиях к рабочим помещениям, об окраске опасных мест в яркий цвет, о требованиях к одежде работающих и пр.

В основе рассматриваемых рекомендаций лежит вполне определенная модель деятельности и психики работника. Работа кочегара требовала бдительного и постоянного наблюдения за приборами, ясного представления незримой производственно-технологической ситуации, разумного принятия решений и быстрых действий по отношению к органам управления и социально ориентированным сигналам. Очевидно, что по своему содержанию и функциональному оснащению труд кочегаров паровых котлов может быть отнесен к одной из первых профессий операторского типа – к профессии оператора-технолога.

Рассмотренные два документа имели значение лишь совета-рекомендации, а не обязательного предписания, закона и поэтому не могли быть широко внедрены на предприятиях. Но тем не менее они создавали важную информационную основу для организаторов производства и, очевидно, инженеров-конструкторов, проектировщиков техники.

В рамках того направления мысли, которое наиболее соответствует современным представлениям об инженерной психологии и эргономике, в рассматриваемый исторический период прежде всего можно выделить, как отчасти отмечалось, работы коррективного характера по созданию предохранительных приспособлений, препятствующих соприкосновению работника с опасными зонами среды, оборудования (создание кожухов, решеток, носимых средств индивидуальной защиты – очков, спецодежды), работы по совершенствованию сигнализации и предупреждающей – яркой – окраски опасных мест. Для популяризации этого рода мер в промышленности устраивались выставки коллекций предохранительных приспособлений, выставки в музеях.

Но кроме того, как тоже отчасти отмечалось, возникали и идеи, рассчитанные на определенное изменение деятельности конструкторов, проектировщиков оборудования. В связи с этим представляет ценность доклад П.К. Энгельмейера «О проектировании машин. Психологический анализ», в котором он при перечислении правил, которым нужно следовать для успеха изобретения и его широкой реализации, предлагал учитывать человека не только как потребителя (что также важно и о чем мы поведем речь несколько ниже), но и работника: после того как конструируемая машина уже проработана по принципиальной технической идее, по назначению, главным размерам, начинается стадия пространственной компоновки машин, в процессе которой возможно и необходимо «...озаботиться тем, чтобы уход, осмотр, смена деталей были удобны». Работа П.К. Энгельмейера была опубликована в 1890 г., а рассмотренный выше проект В.И. Михайловского в 1899 г., то есть заведомо раньше тех сроков, к которым традиционно относят зарождение идей и подходов инженерно-психологического проектирования.

При анализе производственных ситуаций принимались в расчет такие психологические тонкости, как факторы, снижающие бдительность работника. Так, В.Л. Кирпичев подчеркивал особую опасность новых машин «с плавным движением

и отсутствием стука». Краткого прикосновения к ремню привода было достаточно, чтобы подбросить рабочего к потолку, оторвать часть конечности. В.Л. Кирпичев отмечал, что в металлообработке по характеру рабочих движений нужны не рычаги управления станком, а маховички. Им высказана интересная мысль о будущих фабричных машинах – в них планируется установить сервомотор, и «двигатель будет принужден в точности подражать движению руки машиниста», машинист будет держать двигатель «в узде». Здесь выражена гуманистическая мечта о выходе человека из под рабства машины, о превращении машин из очевидного источника несчастий в послушных помощников человека. Речь идет о разумном конструировании машин, о приспособлении машины к человеку – машина должна строиться не как властелин, а как средство труда.

Учет особенностей человека как потребителя промышленной продукции так же рассматривался как предмет заботы изобретателей машин. По мнению П.К. Энгельмейера, заботясь о конкурентоспособности продукции предприятия, конструкторы должны были стараться придавать изделиям привлекательный вид, отвечающий назначению изделия и особенностям публики, как предполагаемого потребителя. В наши дни соответствующие подходы к делу связываются с терминами «художественное конструирование», «дизайн».

Рассмотренные нами тексты позволяют сделать вывод также и о познавательных средствах, которые применялись в изучении и описании труда людей на производстве. Очевидно, что преобладали методы наблюдения и более или менее «житейско-психологической» интерпретации. Инженеры, писавшие о труде рабочих, имели хорошее представление о содержании труда, трудовых действиях, часто – мотивов деятельности, но поскольку главная их цель состояла в разработке предложений, проектов, собственно психологическое знание о труде не фиксировалось в принятых для науки формах, оставаясь промежуточным знанием, обслуживающим проектировочную деятельность.

Мещеряков, Б.Г., Зинченко, В.П. Большой психологический словарь / Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. – М., с. 405.

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА (от англ. *psychology of labour*) – область психологии, изучающая закономерности формирования и проявления (процессы и состояния, особенности личности) в процессе его труда. Исследования по Психологии труда проводятся в различных отраслях общественного разделения труда. С некоторой долей условности можно сказать, что в рамках Психологии труда сложились промышленная, транспортная, авиационная, юридическая, мед. психология, развиваются исследования в области военной психологии, большое значение приобретают исследования по Психологии труда в сфере управления и обслуживания.

Зарождение Психологии труда связывают с работами Г. Мюнстерберга, В. Штерна и Ф.У. Тейлора. В России рабочие движения человека, физиологические критерии предельной продолжительности рабочего дня и др. впервые стал изучать И.М. Сеченов; систематические исследования по Психологии труда стали проводиться в 1920-х гг. в рамках психотехники. В это время в различных наркоматах и на крупных предприятиях открывался ряд лабораторий; научными центрами становятся лаборатории при институтах охраны труда и др., где работают такие видные ученые, как И.Н. Шпильрейн, Н.Д. Левитов, С.Г. Геллерштейн, А.А. Толчинский и др. В 1930-х гг. в атмосфере идеологических чисток психотехника фактически прекратила свое существование: перестал выходить одноименный журнал, закрылось Психотехническое общество, были расформированы психотехнические учреждения и лаборатории, почти полностью были остановлены психотехнические исследования. Возрождение Психологии труда началось лишь в сер. 1950-х гг. В современной Психологии труда можно выделить след. направления исследований: рационализация режимов труда и отдыха, динамика работоспособности человека, пути формирования профессиональной пригодности,

воспитание положительной профессиональной мотивации, оптимизация отношений в трудовых коллективах, психолого-педагогические вопросы профессионального и трудового обучения, формирования мастерства, психологические вопросы профессиональной консультации и профессиональной ориентации и др.; большое внимание уделяется разработке проблем инженерной психологии.

Методы Психологии труда – метод эксперимента (естественный и лабораторный эксперименты), наблюдение, интервью, анкетные опросы, тренажеры, трудовой метод изучения профессий и др.

Психология труда органически связана с др. отраслями психологии, основывается на общих с ними принципах. Психология труда координирует свои усилия с физиологией и гигиеной труда, эргономикой, техническими дисциплинами.

Тема 2. Роль и место психолога труда на предприятии

Манухина С.Ю. Генезис изучения деятельности психолога. Особенности деятельности психолога в кадровом бизнесе. // Психологические детерминанты профессиональной успешности психолога-диагноста кадровой службы (в сфере бизнеса). Дисс. на соискание степени к. психол. н. – М.: ИП РАН, 2006. С. 13–19.

<...> С приходом в нашу страну рыночных отношений роль психолога в организации и на предприятии существенно изменилась. Особенно активизировался интерес к этой практической области в последние десять лет. По мнению ряда авторов на данный момент она является одной из самых востребованных областей приложения психологической деятельности (Рабочая книга, 2003). На многих предприятиях вопросы организации персонала, приема на работу, аттестации, повышения сотрудников в должности или вопрос их принудительного увольнения решается исключительно при наличии официального заключения со стороны психологической службы организации (Сарган Г.Н. и др., 2003). В мире жесткой конкуренции многими руководителями организаций было признано, что именно работа с кадровым составом является одним из основных залогов успешности деятельности предприятия. От того, как будет построена эта работа, на каких принципах будет основываться, зависит заинтересованность работников в самом процессе трудовой деятельности, в качестве ее выполнения, желание и возможности ее осуществления на данном конкретном рабочем месте. «Хорошая производительность труда зависит от способностей и мотивации персонала», – отмечает Эрик Кирхлер (Кирхлер Э., Хульцл Э., 2003). Отбор же персонала по способностям, отвечающим занимаемым рабочим местам, поддержание и развитие мотивации к выполняемой профессиональной деятельности является прямой задачей психо-

логической службы организации (Гриншпун И.Б., 1994; Лада-нов И.Д., 1997; Машков В.Н., 2000; Бодров В.А., 2003 и др.).

Психологическая служба – особое подразделение в структуре организации, основная функция которого заключается в повышении эффективности производства посредством проведения психологических мероприятий с персоналом (Гриншпун И.Б., 1994). В состав психологической службы может входить от одного человека до несколько сотен сотрудников (Прикладная юридическая психология, 2001). Направленность ее работы будет зависеть от тех задач и потребностей, которые выдвигает перед ней организация. Однако, в работе психолога в организации есть несколько основных положений, которые отличают специалистов этой области и характеризуют их деятельность как особую и специфичную деятельность субъектов труда. Конопкин О.А., отмечает, что одной из основных задач психолога является оптимизация деятельности человека и его поведения в целом, установление причин отклонений в его деятельности и неудач, а также нахождение путей их преодоления (Конопкин О.А., 1980). Климов Е.А. рассматривая роль психологической науки в обеспечении трудовой практики, выделяет несколько основных положений, отличающих деятельность психолога: «а) стремление не только облегчить труд человека, но и сделать его эффективным, надежным, безопасным, созидательным, приносящим удовлетворение от его процесса и результата (личного и общественного); б) приспособление не только труда к человеку, но и человека к труду ...; в) отражение значительных индивидуальных особенностей, различий, свойственных каждому человеку и проявляемых опосредовано в труде, значительной изменчивости состояния психики, особенно под влиянием факторов труда» (цит. по Бодров В.А., 2003. С. 8). Кабаченко Т.С. добавляет, что психолог в организации должен изучать влияние психологических, экономических и организационных факторов производства на трудовую деятельность сотрудников предприятия и учитывать результаты при работе с ними (Кабаченко Т.С., 2003).

При этом все решения, принимаемые им в отношении своей профессиональной деятельности, должны исходить из принципов общепринятой морали и профессиональной этики (Жуков Ю.М., 1999).

Вопросу профессиональной этики в работе психолога в организации у уделяется особо пристальное внимание (Шейнис М.Ю., 2001; Рабочая книга, 2003; Анастази А., Урбина С., 2003; Психологическая диагностика, 2005; Canter В.М., Bennett В.Е., Jones S.Е. & Nagy T.Р., 1994 и др.). Бодалев А.А. особо подчеркивает, что главной позицией в работе психолога должен быть принцип «Не навреди!». Далее он выделяет четыре основных круга вопросов, касающихся профессионально-этических и социально правовых норм работы практического психолога: 1) работа психолога должна иметь четкую целевую ориентацию; 2) исследовательская деятельность практического психолога должна носить прикладной характер и быть связанной с процессами жизни и деятельности клиента, работа с которым должны проводиться исключительно корректно, основываясь на принципах доверительных отношений и конфиденциальности предоставляемой информации; 3) психолог должен максимально компетентно реализовывать свои должностные функции: взаимодействовать с административными институтами и общественностью, своевременно доводить информацию до субъектов, способных оказать содействие в проблемных ситуациях, учитывать и реализовывать конкретные предложения, касающиеся психологической работы с персоналом и т.п.; 4) психолог должен постоянно совершенствовать свою профессиональную компетентность (Рабочая книга, 2003).

В то же время психолог находится в сложных системных взаимоотношениях с различными уровнями организации предприятия. В частности, психологическая служба организации непосредственно подчиняется заместителю генерального директора по кадровым вопросам. Все изменения и преобразования в ней проходят при непосредственном участии генерального директора предприятия (Егоршин А.П., 1999; Шейнис М.Ю., 2001). Структурные связи служб организации обра-

зуют так называемый организационный фактор предприятия, оказывающий влияние на особенность структуры самой психологической службы, ее функций и задач. Кроме организационного фактора на деятельность психолога предприятия оказывает целый комплекс других факторов, таких как экономический, юридический, социальный, медико-гигиенический и др. (Егоршин А.П., 1997; Шкатулла В.И., 2002; Кабаченко Т.С., 2003). Все они в купе с психологическим фактором образуют единую систему управления человеческими ресурсами организации. Основная же роль психологического сопровождения персонала, по мнению Кабаченко Т.С., заключается в привлечении и использовании ресурсов этой системы, оптимизировании эргономических, организационных, информационных и гигиенических предпосылок деятельности персонала (Кабаченко Т.С., 2003).

Непосредственно же в процесс осуществления деятельности психолога оказываются включены сразу несколько «заинтересованных лиц» (Жуков Ю.М., 1999). Этот аспект особенно важен для нашей работы, поскольку от того, какой ракурс рассмотрения профессиональной системы взаимодействия психолога мы выберем, зависит специфика представления и описания особенностей его профессиональной деятельности. В простейшем случае таких «заинтересованных лиц» всего два – психолог и клиент. Однако, в организации подобное профессиональное взаимодействие психолога возможно только при решении личных, индивидуальных запросов сотрудников, касающихся непосредственно их персоны, и не затрагивающих интересов других субъектов трудового процесса. Система профессиональных взаимоотношений «психолог-клиент» более свойственна личной, индивидуальной консультативной практике (Певзнер М.М., 2002) и редко встречается в работе психолога в организации (Введение в практическую социальную психологию, 1994). Жуков Ю.М., говоря о профессиональной позиции психолога-практика, выделяет ряд ключевых ролей, которые могут быть вовлечены в психологический процесс и оказывать самое непосредствен-

ное влияние на него. Он отмечает, что таких ролей может быть огромное множество, однако возможно выделить наиболее яркие из них. К ним относятся: Клиент, Заказчик, Спонсор, Посредник, Подрядчик и Исполнитель. Эти роли составляют своеобразную цепочку или ролевое кольцо. «Клиент – это тот, у кого есть проблемы, Заказчик – лицо, осознающее эту проблему и принимающее на себя ответственность за ее решение. Спонсор финансирует расходы. Посредник информирует Заказчика о тех, кто может помочь в решении проблемы. Подрядчик принимает на себя ответственность за выбор конкретных средств, а Исполнитель применяет эти средства» (Жуков Ю.М., 1999, с.434). Непосредственное взаимодействие между собой осуществляют Исполнитель и Клиент, взаимодействие же с остальными участниками процесса носит опосредованный характер. При этом каждый из участников этого процесса может брать на себя сразу несколько ролей. Соответственно, как исполнитель может одновременно являться и подрядчиком и посредником, так и клиент может выступать как в роли заказчика, так и в роли спонсора (Жуков Ю.М., 1999). На предприятии последнее осуществляется не так часто, поскольку любая организация имеет внутреннюю иерархическую структуру, в которой финансовая, организационная и исполнительная силы чаще всего разведены. Таким образом, как исполнитель, так и клиент – как психолог, так и сотрудник предприятия, задействованный в психологическом процессе – находятся в сложной иерархизированной системе, и на успех взаимодействия между ними, а, соответственно, и эффективность выполнения психологом своей деятельности, оказывают влияние различные факторы, обусловленные структурой организации, запросами руководства, требованиями заказа.

В целом психологическая деятельность по отношению к предприятию принимает двойственный характер: с одной стороны, она способствует созданию системы людей с определенным менталитетом, интеллектуальным и физическим потенциалом, с другой – создание этой самой системы обусловлено структурой организации и условиями деятельности пер-

сонала (Егоршин А.П., 1997; Кабаченко Т.С., 2003). Поскольку основу любого предприятия составляют люди, психологу, работающему в организации, во многом приходится считаться с их интересами, личностными особенностями (Сартан Г. и др., 2003). Ведь любая профессия – это не просто способ зарабатывания денег, но и способ познания и преобразования окружающего мира, условие развития личности, цель, потребность и смысл жизни. Это способ самоактуализации, развития, социальной активности (Бодров В.А., 2003).

В процессе деятельности практического психолога между ним и субъектами труда (заказчиком, клиентом и др.) и объектами труда (условиями, воздействующими факторами, средствами труда, особенностями поставленной перед ним задачи) складываются определенные взаимосвязи и отношения, которые приобретают специфические для его деятельности субъектно-объектный характер (Рабочая книга, 2003). Особенности и направленность этих взаимоотношений зависят от специфичности той деятельности, которой занимается психолог в организации. Гришпун И.Б. выделяет три основные сферы деятельности практического психолога. Первой он обозначает сферу психодиагностической деятельности, далее следует психопрофилактика, за ней психокоррекция. Психодиагностика выполняет контролирующую задачу за психологическим состоянием сотрудников предприятия и его влиянием на успешность их трудовой деятельности. Основной функциональной направленностью психопрофилактики является предотвращение возможных негативных состояний у работников организации. Психокоррекция направлена на «выправление» негативных психологических ситуаций, таких как решение межличностных конфликтов, оказание помощи выхода из состояния переутомления и т.п. (Гришпун С.Б., 1994).

Наряду с психодиагностикой, психопрофилактикой и психокоррекцией Карандашев В.Н. выделяет еще три сферы деятельности практического психолога, такие как психологическое консультирование, психологическое просвещение и психолого-развивающая работа (Карандашев В.Н., 2000). Пси-

психологическое консультирование используется в работе психолога в организации не столь активно как предыдущие направления его деятельности. В основном это связано с тем, что основная задача консультирования – оказание помощи людям в разрешении кризисов, достижении чувства благополучия – решается посредством работы психолога-консультанта с отдельными людьми; кроме того, основной метод работы психолога-консультанта – это беседа, построенная определенным образом (Кубр М., 1992; Кочунас Р., 1999). Это крайне неэкономичный во временном плане метод работы. К тому же личное, индивидуальное консультирование часто затрагивает жизненные вопросы человека, выходящие за рамки сферы его рабочей деятельности, такие как, например, проблемы семьи (Огнев А.С., Гончаров Ю.Н., 2000). Несомненно, это важные и нужные вопросы, влияющие на эффективность его работы. Разрешение этих проблем – сложная и длительная работа. Психолог же в организации просто не в состоянии охватить весь персонал своим вниманием, работая таким образом.

Наиболее часто консультирование используется при работе с управленческим составом предприятия или при работе с целыми группами сотрудников (например, в стиле «Коучинг») (Огнев А.С., 2003). Проблемы же оргконсультант старается затрагивать, касающиеся исключительно профессиональных вопросов сотрудников организации (Кубр М., 1992). Консультативная работа психолога в организации носит исключительно рекомендательный характер и базируется на выявлении совместно с клиентом причин и недостатков существующего состояния дел (Рабочая книга, 2003).

Психологическое просвещение направлено на повышение и развитие психологической культуры клиента. Близко к ней лежит развивающая сфера деятельности психолога. Они тесно связаны и хорошо дополняют друг друга. Однако, если основная задача просветительской работы – это передать определенные психологические знания, необходимые сотрудникам для эффективной деятельности, то развивающие психологические программы призваны научить определенным

навыкам, приемам, способствующим увеличению продуктивности деятельности, а также способствовать лучшему осознанию человеком себя в определенной профессиональной среде (Абрамова Г.С., 1993; Рабочая книга, 1996; Макшанов С.И., 1997; Вачков И.В., 1999; Карандышев В.Н., 2000 и др.).

В «Рабочей книге практического психолога» под редакцией А.А. Бодалева, А.А. Дергач, Л.Г. Лаптевой (Рабочая книга, 2003) выделяются еще такие сферы деятельности как психологическое сопровождение, психогигиена, психологическая реабилитация. Психологическая коррекция от психологической реабилитации имеет следующие основные отличия: психологическая коррекция направлена на изменение уже сложившихся психологических качеств и состояний; психологическая реабилитация призвана к восстановлению и компенсации психологических функций, подвергшихся негативному воздействию со стороны окружающей среды; психогигиена имеет некоторое созвучие с психопрофилактической работой и направлена на укрепление, развитие и сохранение определенных психических функций и состояний, необходимых сотруднику для успешной профессиональной деятельности (Рабочая книга, 2003). Психологическое же сопровождение включает в себя все вышеперечисленные функциональные сферы деятельности практического психолога, которые носят взаимодополняющий характер. Однако, среди них выделяются основные, которые определяют основную направленность деятельности психолога в организации (Психологическое обеспечение, 2001; Кабаченко Т.С., 2003; Рабочая книга, 2003).

Высокий уровень востребованности психолога в организации, многоплановость и разносторонность его профессиональной деятельности отчасти определяют разделение, выделение более частных конкретных сфер его труда, обуславливая тем самым специфические особенности этих направлений. С точки зрения ведущей, определяющей деятельности их можно объединить в три класса специализаций:

1) Психологи, работающие в сфере подбора и/или оценки персонала. Определяющей деятельностью здесь является

оценка, диагностика профессионально важных качеств (ПВК) персонала (Холлинг Х, Кокович И., 1995; Базаров Т.Ю., Аксенова Е.А., 1997; Бодров В.А., 1985, 1999; Маничев С.А., 2000; Мотовилин О.Г., 2005 и др.).

2) Психологи, ведущей деятельностью которых является развитие ПВК специалистов. В их основные функции вменяется разработка и/или проведение обучающих тренингов, семинаров, ведение просветительской деятельности и т.п. В организациях таких психологов еще называют «Тренерами-психологами» (Макшанов С.И., 1997; Вачков И.В., 1999; Аксенова Е.А., Базаров Т.Ю. и др., 1999; Зинкевич-Евстигнеева Т., Фролов Д., Грабенко Т., 2002 и др.).

3) Психологи, занимающиеся психоконсультационной и психотерапевтической деятельностью. Их основной, определяющей деятельностью является направленность на поддержание, укрепление, сохранение психических функций и психических состояний сотрудников в состоянии, способствующем эффективному осуществлению ими трудовой деятельности (Прикладная юридическая психология, 2001; Кичаев А.А., 2003; Огнев А.С., 2003 и др.). <...>

Список использованной литературы:

1. Абрамова, Г.С. Введение в практическую психологию / Г.С. Абрамов. – Брест, 1993.
2. Анастаси, А., Урбина, С. Психологическое тестирование / А. Анастаси, С. Урбина. – 7-е изд. – СПб. : Питер, 2003.
3. Базаров, Т.Ю., Аксенова, Е.А. Технология центров оценки персонала. // Управление человеческими ресурсами: психологические проблемы. / Сб. №2 научно-методических трудов Центра / Под ред. Ю.М. Забродина, Н.А. Носовой. – М. : Магистр, 1997. – С. 119-141.
4. Бодров, В.А. Проблемы профессионального психологического отбора // Психологический журнал. 1985. Том 6. №2. С. 85-94.

5. Бодров, В.А. Психология профессиональной деятельности. // Современная психология: Справочное руководство / Под ред. В.Н. Дружинина. – М. : ИНФРА-М, 1999. – С. 631–668.
6. Вачков, И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. : Учебное пособие / И.В. Вачков. – М. : Ось-89, 1999.
7. Гриншпун, И.Б. Введение в психологию / И.Б. Гриншпун. – М. : Международная педагогическая академия, 1994.
8. Егоршин, А.П. Управление персоналом : Учебное пособие / А.П. Егоршин. – Н.Новгород : НИМБ, 1999.
9. Жуков, Ю.М. Позиция психолога-практика.// Социальная психология : Хрестоматия. Учеб. пособие для студентов вузов./ Сост. Белинская Е.П., Тихомандрицкая О.А. – М. : Аспект-Пресс, 1999. С. 433–440.
10. Зинкевич-Евстигнеева, Т., Фролов, Д., Грабенко, Т. Технологии создания команды / Т. Зинкевич-Евстигнеева, Д. Фролов, Т. Грабенко. – СПб. : Речь, 2002.
11. Кабаченко, Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами : Учебное пособие / Т.С. Кабаченко. – СПб. : Питер, 2003.
12. Карандашев, Н.В. Психология: введение в профессию / Н.В. Карандашев. – М. : Смысл, 2000.
13. Кичаев, А.А. PR для карьеры, для семьи и для себя / А.А. Кичаев. – М. : ООО «Вершина», 2003.
14. Кирхлер, Э., Хельцл, Э. Дизайн работ в организации // Психология труда и организационная психология. Т 3. – Харьков : Гуманитарный центр, 2003.
15. Конопкин, О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности / О.А. Конопкин. – М. : Наука, 1980.
16. Кочюнас, Р. Основы психологического консультирования / Р. Кочюнас. – М. : Академический проект, 1999.
17. Кубр, М. Управленческое консультирование / М. Кубр. – М., 1992.
18. Ладанов, И.Д. Психология управления рыночными структурами / И.Д. Ладанов. – М. : УЦ «Перспектива», 1997.

19. Макшанов, С.И. Психология тренинга /С.И. Макшанов. – СПб., 1997.
20. Маничев, С.А. Технология работы оценочного центра // Практикум по психологии профессиональной деятельности / С.А. Маничев. / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб. : СПбГУ, 2000.
21. Машков, В.Н. Психология управления : Учебное пособие / В.Н. Машков. – СПб. : Изд. Михайлова В.А., 2002.
22. Мотовилин, О.Г. Оценка персонал: Методическое пособие / О.Г. Мотовилин. – М. : Высшая школа психологии, 2005.
23. Огнев, А.С., Гончаров, Ю.Н. Рабочая книга организационного психолога: Учебное пособие / А.С. Огнев, Ю.Н. Гончаров. – Воронеж : Центр духовного возрождения Черноземного края, 2000.
24. Огнев, А.С. Организационное консультирование в стиле коучинг / А.С. Огнев. – СПб. : Речь, 2003.
25. Певзнер, М.М. Процесс консультирования. // Мастерство психологического консультирования / М.М. Певзнер. / Под ред. А.А. Бадхена, А.М. Родиной. – СПб. : Европейский дом, 2002.
26. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности./ Под ред. В.А. Бодрова. – М. : PerSe, 2003.
27. Прикладная юридическая психология. / Под ред. А.М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ, 2001.
28. Психологическая диагностика : Учебник для вузов./ Под ред. М.К. Акимовой, К.М. Гуревич. – СПб. : Питер, 2005. – С. 9-104.
29. Рабочая книга практического психолога : Технологии эффективной профессиональной деятельности./ Науч. ред. Деркач А.А. – М. : Красная площадь, 1996
30. Рабочая книга практического психолога : Пособие для специалистов, работающих с персоналом. / Под. ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Л.Г. Лаптева. – М. : Изд. Института Психотерапии, 2003. – С. 7-94.

31. Сартан, Г.Н., Смирнов, А.Ю., Гудимов, В.В., Подхватилин, Н.В., Алешунас, М.Р. Новые технологии управления персоналом /Г.Н. Сартан, А.Ю. Смирнов, В.В. Гудимов, Н.В. Подхватилин, М.Р. Алешунас. – СПб. : Речь, 2003.
32. Холлинг, Х, Кокович, И. Оценка профессиональной деятельности / Х. Холлинг, И. Кокович. Иностранная психология, 1995, Т.3. №5. С. 49–56.
33. Шейнис, М.Ю. Рабочая книга психолога организации / М.Ю. Шейнис. – Самара : Бахрах-М, 2001.
34. Шкатулла, В.И. Настольная книга менеджера по кадрам / В.И. Шкатулла. – М. : Норма, 2002.
35. Canter V.M., Bennett V.E., Jones S.E. & Nagy T.R. Ethics for psychologists: A commentary on the APA ethics code. – Washington, DC: American Psychological Association, 1994.

Кабаченко, Т.С. Какие специалисты причастны к решению задач управления человеческими ресурсами? // Психология в управлении человеческими ресурсами. – СПб. : Питер, 2003, с. 34–38.

Реальное существование указанных выше подструктур, входящих в систему управления человеческими ресурсами, подтверждается перечнем должностей специалистов, которые в отечественной управленческой практике причастны к «человеческому фактору». Чтобы подтвердить это, воспользуемся «Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих». Оказывается, что всем выделенным подструктурам соответствует одна или несколько позиций из перечня приведенных в справочнике должностей.

Ознакомившись с соответствующими квалификационными характеристиками, можно заметить, что **социальная политика** вырабатывается на самых высоких уровнях управления организацией. Так, заместитель директора по персоналу определяет направления работы по управлению социальными процессами на предприятии, созданию благоприятного социально-психологического климата в коллективе, стимулированию и развитию форм участия работников в управлении производством, созданию социальных гарантий, условий, способствующих утверждению здорового образа жизни, содержательности использования свободного времени трудящихся, чтобы повысить их трудовую отдачу. Однако подготовка к решению задач социально-политического плана осуществляется социологической службой или/и социологической лабораторией, или отделом социального развития. Вместе с тем к разработке планов социального развития причастны и психолог, и менеджер по персоналу, которые совместно с социологом и другими специалистами участвуют в определении его задач, подготавливают рекомендации и предложения по совершенствованию управления социальным развитием коллектива организации. Юрисконсульт принимает участие в

разработке коллективных договоров и отраслевых тарифных соглашений. К созданию первых также причастен и инженер по охране труда.

Юридическое обеспечение управления человеческими ресурсами возложено как на юрисконсульта, который осуществляет методическое руководство право вой работой на предприятии, так и на начальника отдела кадров, а также менеджера по персоналу и специалиста по кадрам. Так, начальник отдела кадров контролирует, исполняются ли руководителями подразделений законодательные акты и постановления правительства, постановления, приказы и распоряжения руководителя предприятия по вопросам кадровой политики и работы с персоналом. Он обеспечивает социальные гарантии трудящихся в сфере занятости, соблюдение порядка трудоустройства и переобучения тех работников, которые оказались высвобожденными, соблюдает правила предоставления им установленных льгот и компенсаций. Менеджер по персоналу составляет и оформляет трудовые договоры и контракты, ведет личные дела работников и другую кадровую документацию. Соответственно, он должен знать законодательные и нормативные правовые акты, регламентирующие деятельность предприятия, учреждения, организации по управлению персоналом, законодательство о труде.

Организационное обеспечение, безусловно, находится в ведении заместителя директора по персоналу, начальника отдела кадров, менеджера по персоналу, специалиста по кадрам. Их квалификационные характеристики имеют много сходного, за исключением функций управления, которые предписаны трем первым специалистам. Вместе с тем чтобы проникнуться кругом вопросов, которыми приходится заниматься специалистам, реализующим организационную составляющую управления человеческими ресурсами, рассмотрим обязанности специалиста по кадрам.

Он занят комплектованием предприятия кадрами требуемых профессий, специальностей и квалификации. Принимает участие в работе по подбору, отбору, расстановке кад-

ров. Изучает и анализирует должностную и профессионально-квалификационную структуру персонала предприятия и его подразделений, установленную документацию по учету кадров, связанную с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников, результаты аттестации работников и оценку их деловых качеств, чтобы определить текущую и перспективную потребность в кадрах и подготовить предложения по замещению вакантных должностей и созданию резерва на выдвижение. Участвует в изучении рынка труда для определения источников, позволяющих удовлетворить потребность в кадрах, а также чтобы установить и поддержать прямые связи с учебными заведениями и контакты с предприятиями аналогичного профиля. Информировывает работников предприятия об имеющихся вакансиях. Принимает участие в разработке перспективных и текущих планов по труду. Контролирует размещение и расстановку молодых специалистов и молодых рабочих соответственно полученной ими в учебном заведении профессии и специальности, проведение их стажировок, принимает участие в работе по адаптации вновь принятых работников к производственной деятельности. Участвует в подготовке предложений по развитию персонала, планированию деловой карьеры, обучению и повышению квалификации кадров, а также в оценке эффективности обучения. Принимает участие в организации работы, методическом и информационном обеспечении квалификационных, аттестационных, конкурсных комиссий, оформлении их решений. Анализирует состояние трудовой дисциплины и выполнение работниками предприятия правил внутреннего трудового распорядка, движение кадров, участвует в разработке мероприятий по снижению текучести и улучшению трудовой дисциплины. Контролирует своевременное оформление приема, перевода и увольнения работников, выдачу справок об их настоящей и прошлой трудовой деятельности, соблюдение правил хранения и заполнения трудовых книжек, подготовку документов для установления льгот и компенсаций, оформления пенсий работникам и другой ус-

тановленной документации по кадрам, а также внесение соответствующей информации в банк данных о персонале предприятия. Составляет установленную отчетность.

Экономическим обеспечением системы управления человеческими ресурсами занимается, в частности, экономист по труду. Этот специалист осуществляет работу по совершенствованию организации труда, форм и систем заработной платы, материального и морального стимулирования. Рассчитывает фонды заработной платы и численность работающих с учетом наиболее рационального использования трудовых ресурсов. Разрабатывает механизм распределения дополнительных доходов, получаемых благодаря росту производительности труда, повышению качества продукции, сокращению издержек производства. Участвует в составлении планов социального развития коллектива, а также в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению трудовой дисциплины, сокращению текучести кадров, усилению контроля над использованием рабочего времени и соблюдением правил внутреннего трудового распорядка. Контролирует соблюдение режимов труда и отдыха, трудового законодательства.

К процессуально-гигиеническому обеспечению оказываются причастны многие специалисты, но наиболее концентрированно соответствующие обязанности представлены у инженера по организации управления производством и инженера по организации труда. Их должностные обязанности связаны с разработкой мер по совершенствованию систем управления производством, чтобы реализовать стратегию предприятия и совершенствовать организацию труда всех категорий работников, преследуя целью дальнейшее повышение производительности и качества труда.

К реализации этой же составляющей управления человеческими ресурсами причастен и инженер по охране труда. Данный специалист контролирует соблюдение в подразделениях предприятия законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, предоставление работникам установленных льгот и компенсаций по условиям труда. Изучает условия труда на рабочих местах, подготавливает и вносит

предложения о разработке и внедрении более совершенных конструкций оградительной техники, предохранительных и блокировочных устройств, других средств, которые защищают от воздействия опасных и вредных производственных факторов. Участвует в проверках, обследовании технического состояния, в котором находятся здания, сооружения, оборудование, машины и механизмы, выявляет эффективность работы вентиляционных систем, состояние санитарно-технических устройств, санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников. Участвует в разработке мероприятий по предупреждению профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве, по улучшению условий труда. Участвует в составлении раздела «Охрана труда», являющегося частью коллективного договора, в расследовании случаев производственного травматизма, профессиональных и обусловленных производством заболеваний.

Несколько менее обширным оказывается круг обязанностей у физиолога, который изучает особенности трудовой деятельности работников предприятия, учреждения, организации, дабы обеспечить оптимальные физиологические условия труда и повысить его эффективность. Он составляет физиологические характеристики, определяющие напряженность, тяжесть (вредность) труда (позу работающего, рабочие движения, их монотонность, контакт с вредными или токсическими веществами, шум, вибрацию, освещенность, запыленность рабочего места, микроклимат и др.). Разрабатывает рекомендации, имеющие отношение к наиболее рациональным режимам труда и отдыха, организации рабочих мест, сокращению затрат мускульной и нервной энергии, уменьшению утомляемости, созданию условий для сохранения здоровья работников. Дает заключения на проекты вновь создаваемых или модернизируемых инструментов и оснастки с целью контроля их соответствия антропометрическим данным работников.

Следует отметить, что и другие специалисты, в частности, руководители лаборатории социального развития и социологии труда, разрабатывают меры по созданию условий,

способствующих повышению удовлетворенности трудом, росту престижности профессий, усилению творческого характера труда.

Кратко характеризуя все подсистемы управления человеческими ресурсами, мы практически не раскрывали то, в каких формах реализуется его **психологическое обеспечение**. Этот вопрос будет подробно рассмотрен в следующей главе. Тем не менее, мы сочли необходимым привести в настоящем разделе перечень того, что вменяется в обязанности психолога. Его деятельность предполагает изучение влияния, которое оказывают психологические, экономические и организационные факторы производства на трудовую деятельность работников предприятия, учреждения, организации, с тем, чтобы разработать мероприятия, улучшающие условия труда и приводящие к повышению его эффективности. Психолог совместно с физиологом исследует индивидуальные качества работников различных профессий и специальностей, особенности их трудовой деятельности, а также занимается обследованием того, что связано с профессиональным подбором, проверкой психологических условий труда, выявлением интересов и склонностей, удовлетворенностью трудом. Совместно с социологом и другими специалистами участвует в определении задач социального развития коллектива. Устанавливает наиболее актуальные вопросы и проблемы, требующие решения (текучесть кадров, нарушения трудовой дисциплины, малоэффективный труд), определяет пути устранения причин, их вызывающих. Разрабатывает профессиограммы, составляет детальные психологические характеристики профессий и должностей, определяемые влиянием производственной среды на нервно-психическое напряжение работающего, дает рекомендации относительно того, как оптимально использовать личные трудовые возможности человека, учитывая перспективы развития его профессиональных способностей. Принимает участие в формировании трудовых коллективов, в проектировании систем организации труда (организация рабочего времени, рационализация рабочих мест), учитывая психологиче-

ские факторы и эргономические требования. Психолог консультирует руководителей предприятия, учреждения, организации по социально-психологическим проблемам управления производством и социального развития коллектива, а также работников, занимающихся кадровыми и трудовыми вопросами.

Следует отметить, что профессиональные обязанности психолога не очень четко отделены от тех, что вменены работникам кадровых служб. Так, менеджер по персоналу разрабатывает систему оценки применительно к деловым и личностным качествам работников, мотивации их должностного роста. Физиолог и социолог, как и психолог, призваны заниматься диагностикой психофизиологических и социально-психологических аспектов труда. Возможно, подобное пересечение обязанностей обусловлено тем, что психологическая составляющая в работе с человеческими ресурсами пронизывает все прочие подсистемы, а должность психолога, в силу различных обстоятельств, может быть введена не во всех организациях. В этом смысле важнее, чтобы эта составляющая полноценно реализовалась понимающими специалистами, хотя, весьма вероятно, и не имеющими базового психологического образования. Отсутствие должности не снимает необходимость реализовать систему управления человеческими ресурсами в гармонии всех ее составляющих.

Список литературы:

1. Грачев, М.В. Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации / М.В. Грачев. – М. : ДелоЛТД, 1993.
2. Егоршин, А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Нижний Новгород : НИМБ, 1997.
3. Шкатулла, В.И. Настольная книга менеджера по кадрам / В.И. Шкатулла. – М. : Норма, 2002.

Контрольные вопросы

1. Какие науки и направления психологии предшествовали становлению психологии труда как самостоятельной дисциплины?
2. Как развитие промышленности в конце XIX – начале XX веков повлияло на развитие научной психологии?
3. Какие можно выделить основные принципы взаимоотношения психологии и трудовой деятельности?
4. Как не соблюдение этических принципов может повлиять на эффективность работы психолога труда?
5. Какие вы видите перспективы работы психолога труда на современном предприятии?
6. Какие преимущества дают этические принципы психологу труда в его работе в организации?

Раздел II.

Трудовая деятельность в организации

Тема 3. Труд как функциональная система деятельности

Климов, Е.А. Трудовой пост и его структура. // Введение в психологию труда : Учебник для вузов / Е.А. Климов. - М. : Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. С. 64-74.

<...> Под *трудовым постом* будем понимать далее ограниченную вследствие разделения труда и тем или иным образом зафиксированную область приложения сил человека, рассчитанную на создание чего-либо ценного для общества – материальных вещей, информации, полезных обслуживающих действий, функциональных полезных эффектов, эстетических впечатлений, общественного настроения, упорядоченного протекания социальных процессов. Трудовой пост – одна из форм существования профессии, понятие которой подробнее будет рассмотрено ниже.

Способы социально-исторической фиксации трудовых постов на разных этапах их развития могут быть самыми различными – от молчаливого признания сообществом того, что некто чем-то занимается, до узаконенных систем нормативных документов, организационно-режимного, хозяйственно-экономического, научного и иного необходимого обеспечения, вещественного оснащения. Нормативные документы более или менее определенно предписывают, кто, что, из чего, как, чем, с кем, в течение какого времени, в каком количестве, с каким качеством и за какое вознаграждение должен производить. Системы необходимого обеспечения и вещественного оснащения трудового поста создают (в идеале, по замыслу ор-

ганизаторов, проектировщиков или по традиции) реальные условия и возможности достижения соответствующих трудовых целей. В ряде случаев возникают задачи буквально жизнеобеспечения человека как субъекта труда (как, скажем, в отношении водолаза, занятого обследованием подводных частей судов, шлюзовых и других гидротехнических сооружений, или в отношении пожарного, занятого боевой работой, горнорабочего и др.). Люди работают и под водой, и под землей, и на высоте, и в полете, и в горячем цехе. Трудовые посты очень разнообразны. Наша задача состоит в том, чтобы обратить внимание на их общие и существенные признаки. <...>

Существуют, например, внедренные разработки, именуемые примерно так: «автоматизированное рабочее место мастера токарного дела» и т.п.; здесь можно нажатием кнопки включить диапроектор, кинопроектор, есть складные выдвигающиеся и задвигающиеся учебные парты, чтобы учащиеся могли сидя прослушать вводный инструктаж мастера, имеются разнообразные шкафчики с пособиями, инструментами. Если мы встанем на точку зрения «буквы закона», то следует ожидать, что мастер производственного обучения должен свое рабочее время проводить на этом весьма технически совершенном «рабочем месте». Но в таком случае выясняется, что «буква закона» не позволит мастеру выполнить его необходимые профессиональные обязанности, трудовые функции: ведь ему нужно готовиться к занятиям, а это значит, в частности, познакомиться с опытом передовиков на предприятии, позаниматься в библиотеке, методическом кабинете, подготовить для учащихся материалы, инструменты, задания, принять участие в работе педагогического совета, быть может, побывать в общежитии учащихся, переговорить с родителями кого-то из них и т.д. Таким образом, оказывается, что, хотя мастер работает, разумеется, «в пространстве», тем не менее если рабочее место у него и не «переносное», как у охарактеризованного выше точильщика, то оно и не «место» в буквальном значении слова, а довольно причудливо распределенная в пространстве «зона», о чем мы отчасти говорили в другом контексте.

Подобного рода положение встречается во многих профессиях, в том числе и в работе психолога: у него может быть деловая необходимость провести наблюдения рабочих приемов или по ведению людей в цехе предприятия, сопоставить полученные данные с имеющимися в литературе и, следовательно, оказаться в библиотеке, проконсультироваться с более опытными специалистами и т.д. Понятие собственно «места» работы как ограниченного физического пространства здесь существует чисто условно, а «стол – стул – шкаф», которыми психолог располагает «на работе» – это только малая часть его подлинного рабочего места, или, точнее, рабочей зоны.

В связи с тем, что юридические стороны и тонкости рассматриваемого вопроса в деталях не разработаны, возможны серьезные производственные конфликты, о чем мы уже упоминали: те, кто обязан следить за трудовой дисциплиной, понимая ее как пребывание работника на ограниченно понимаемом рабочем месте в течение рабочего дня, могут «законно» требовать от работника «быть на месте» и тем фактически исключать для него возможность выполнять свои профессиональные функции. Поскольку, сидя на месте, работник, как он сам понимает, не может выполнять своих обязанностей, он этому требованию сопротивляется и оценивается как «недисциплинированный».

Ему предписывают иногда обращаться к руководству с абсурдными, с его точки зрения, просьбами: разрешить провести наблюдения, опросы, позаниматься в той библиотеке, где, как он знает, есть нужная информация. Человек, казалось бы, будучи на работе, не должен просить разрешения выполнять свои прямые профессиональные обязанности, но, как показывает опыт реальных межлюдских взаимодействий, это делать иногда приходится вопреки здравому смыслу, поскольку «самодержавный» менталитет администраторов – явление трудно изживаемое. Психологу к этому надо быть готовым.

Итак, мы должны привыкнуть к тому, что трудовой пост – это не то, что можно «очертить конкретно», но некоторое социально фиксированное многомерное разно- и многопри-

знаковое системное образование, основные составляющие которого:

- заданные цели, представления о результате труда;
- заданный предмет (исходный материал – не обязательно вещь, но и ситуация неопределенности, и любая система, например, биологическая, техническая или неживая природная, социальная, знаковая, понятийная, художественно-эстетическая);
- система средств труда (в зависимости от предмета они существенно различны, начиная от игрушечных весов, по средством которых воспитатель детского сада, выполняя свои трудовые функции, вовлекает детей «поиграть в магазин», и кончая современными автоматизированными средствами управления производственными объектами, процессами, скажем, управления энергосистемой района, сортировочной горкой железнодорожного узла, воздушным движением аэропорта и т.п.);
- система профессиональных служебных обязанностей (заданных трудовых функций);
- система прав работника (на справедливую и своевременную оплату труда, безопасные для здоровья и жизни условия работы и другие в соответствии с существующим трудовым законодательством);
- производственная среда (предметные, информационные, социальные условия труда).

В перечисленных выше пунктах имеются в виду именно не части, а подсистемы трудового поста. Дело в том, что более или менее элементарные его части могут входить в разные подсистемы. Так, отдельные конкретные средства и предметы труда одновременно оказываются и элементами среды, и овеществляют в себе функции работника (ведь то, какие средства предусмотрены на рабочем месте – тракторный плуг или «интеллектуальная» пишущая машинка, определяет наряду с должностными инструкциями соответствующие трудовые функции). Рабочее место как элемент среды включает определенным образом организованные средства, условия и предметы труда.

Некоторые составляющие трудового поста. Цели, представления о конечном результате, эффекте труда фиксируются в обществе посредством образцов соответствующей работы, их изображений, описаний, формулировки общих требований к ним. Не во всяком труде продукцию и в особенности ее качество можно полностью отобразить документально, например, в виде чертежей, строгих и определенных государственных стандартов. Так, результатом труда руководителя производственного коллектива является некоторое новое, лучшее состояние этого коллектива, характеризующееся большим количеством разнопорядковых признаков, причем некоторые из них далеко не явны, хотя и важны как актуально, так и в перспективе (например, так называемая «творческая атмосфера», или то неуловимое, что Лев Толстой характеризовал как «дух армии», или то не менее трудное но определенное, хотя и реальное, что А.С. Макаренко характеризовал как «мажор» в коллективе, или, наконец, то, что социальные психологи называют несколько метеорологическими терминами – «психологический климат группы», «моральная атмосфера» и т.п.; а ведь из-за такого рода «атмосферы» люди могут бросать хорошо оплачиваемую работу или, наоборот, оставаться на, казалось бы, незавидной).

Результатом труда дирижера симфонического оркестра является в конечном счете звучание, притом уникальное в ряду от ношений (нотная запись музыкального произведения точно фиксирует в основном его звуковысотную, гармоническую стороны, распределение по инструментам, голосам, иногда – темп, а в остальном нужно находить то знаменитое «чуть-чуть», без которого нет совершенного результата деятельности). И, что главное, никто не может ничего путного предписать дирижеру; он должен сам найти свой продукт (не вещественный, а процессуальный, т.е. «эффект»). Результатом труда пилота и штурмана (либо профессионала, соединяющего функции того и другого в одном лице, если речь идет о малой или очень компьютеризованной авиации) является точный и безопасный полет. Программист делает, производит

наилучшую последовательность команд электронной вычислительной машине, а как это сделать, до поры до времени никто не может сказать, кроме него самого. А если программа сделана неудачно, то другому программисту-специалисту легче сделать свою программу, чем разобраться в продукте первого в целях его улучшения. Ясно, что умный администратор, менеджер не станет работников указанного рода «учить жить и работать», а постарается разве что создать им удобные условия работы. Во всех случаях подобного рода (а перечень поучительных примеров можно было бы продолжать и продолжать) нельзя однозначно задать, предписать продукт (цель) труда, а иной раз нельзя и однозначно, бесспорно оценить. Таких областей труда, в отношении которых не существует простого «аршина», много. Здесь окончательные суждения о качествах, ценности продукта принимаются на основании преобладающего или сколько-нибудь согласованного мнения компетентных лиц – экспертов, своеобразных «судей», которые являются своего рода живыми носителями профессиональной культуры, ее принципов, норм, эталонов.

В некоторых профессиях специфика труда такова, что его продукт является не заданным, а искомым. Поэтому цель может быть сформулирована лишь в виде общих требований, положений или даже пожеланий. А в некоторых областях труда (прежде всего в машиностроении, во многих видах материального производства) цель может задаваться очень точно и жестко – требуется нечто сделать строго по заданным параметрам, область же творчества переносится в сферу способов и средств достижения цели.

Следует отличать цели, характеризующие трудовой пост, и цели, характеризующие занятого на нем определенного человека. Они могут не совпадать (например, трудовой пост научного работника создается для производства достоверной и полезной информации, добывания истины, а человек, занимающий его, может преследовать цель скорее карьерную – «наработать стаж», «работать в приличном учреждении», «иметь публикации»; трудовой пост продавца создается

для доведения товаров для потребителя, удовлетворения потребностей людей, а занимающий его человек может преследовать цель обретения материальной независимости, обогащения, «сбыть залежавшийся товар», «крутнуть деньги». Субъективная цель может быть и более значительной и возвышенной, чем заданная извне; скажем, водителю предписывается сделать столько-то рейсов по вывозке городского мусора на свалку, а он осмысливает это для себя так, что его цель в том, чтобы повышать гигиеническую культуру города, который без его труда «захлебнется в собственных нечистотах»).

Здесь мы пока рассматриваем как бы «вакантный» трудовой пост с так или иначе объективированными целями. И они должны быть еще доведены до сознания того, кто этот пост займет на основе соответствующего профессионального образования.

Сообразно сказанному и будем различать *цели объективные* (т.е. социально фиксированные, объектные) и *субъективные* (субъектные, присущие субъекту,), возникающие у отдельного человека, в частности, под влиянием конкретных жизненных, производственных ситуаций, личных или групповых мотивов, побуждений, интеллекта. Общественная миссия и, следовательно, цель труда, с точки зрения общества, может быть одной, а для работника – неожиданно другой. Такие рассогласования субъективных (субъектных) и объективных целей возможны в самых разных профессиях (мы воспользовались лишь общепонятными примерами) и должны учитываться при построении систем профессионального образования, воспитания профессионала (и это одно из оснований того, почему нельзя ограничиваться только собственно «обучением», важно строить также и специфическое воспитание – трудовое, профессиональное).

Предмет труда, исходный материал наиболее четко и определенно фиксируется документами, традициями, прежде всего в профессиях материального производства. Но есть виды труда, где то, что подходит под категорию «предмета», «материала», не легко обозначить этими словами. Ради единства

теоретического знания это делать приходится. Так, вернемся к тому, что исходным материалом, предметом труда может быть, например, некоторая ситуация неопределенности [2]. Водитель автомобиля совершает («делает») рейс с грузом или пассажирами. Казалось бы, дело можно понять так, что водитель перемещает нечто в пространстве с помощью такого средства, как автомашина, а предметом труда является то, что он везет. Но он ведь не преобразует этот «предмет» перевозки, не придает ему новых существенных состояний. На самом деле истинным предметом, исходным материалом именно профессиональной работы здесь являются некоторые последовательности, «цепочки» ситуаций неопределенности – «дорожных ситуаций». Разрешая определенным образом возникающие в связи с ними задачи, водитель как раз и проявляет свою деловую квалификацию и создает конечный продукт своего труда – своевременный, пространственно точный и безопасный рейс. Если бы мы стали считать предметом труда водителя нечто вещественное, скажем, «груз», то сразу возникло бы много несообразностей теоретического порядка – оказывается, можно почти ничего не знать по существу о предмете труда, не думать или почти не думать о нем во время работы, помня лишь один-два его признака (вес, габариты, распределение веса); непонятно было бы, далее, как отвечать на вопрос: что «умеет делать» или «сделал» водитель? Он «сделал» рейс, но из чего? Не из груза же! А именно из дорожных ситуаций, внося в них нужную степень определенности.

Приведенный пример показывает, насколько непростым является вопрос о предмете труда в его общем виде. Иной раз предметом сложного и ответственного труда может оказаться некоторый исходный хаос впечатлений в сознании самого субъекта труда. Именно так обстоит дело, например, в работе изобретателя, живописца и многих других.

Исходным материалом, предметом труда воспитателя дошкольного учреждения может оказаться педагогически запущенный в семье ребенок и именно уровень его воспитанности. Кстати, такой мастер воспитания, как А.С. Макаренко,

полагал, что нет «никакой особенно страшной механистичности» в том, чтобы видеть сходство между процессами воспитания и процессами в материальном производстве. И он, имея в виду труд воспитателя, считал возможным говорить о «сырье», «обработке», «педагогическом браке», о «сопротивлении материала», т.е. сопротивлении личности воспитательному воздействию. Такого рода сопоставления мы встречаем у работников литературы, искусства, иногда отраженные даже в заглавиях книг [1], [3].

Иногда в систему исходного материала, предмета труда входит некоторыми своими особенностями организм субъекта труда, как, например, в работе артиста балета, который должен, работая над художественным замыслом и его воплощением, фактически работать над своим телом и его выразительными возможностями.

Итак, *предмет труда* – это не обязательно просто видимая вещь, традиционный объект, а некоторая предметная область – набор взаимосвязанных признаков, свойств вещей, процессов, явлений, выделяемых самим субъектом и как бы противостоящих ему в труде. Этот набор свойств, признаков не обязательно совпадает с признаками и свойствами одного конкретного вещественного объекта, выделяемого неспециалистами (обыденным сознанием), а сами эти свойства, признаки могут быть очень разнообразными – явными и скрытыми, статичными и изменчивыми, связанными для субъекта труда, профессионала в некоторую систему. Например, для агронома предметом его видения может выступать растение в неразрывной системной связи с именно его средой произрастания, тогда как для неспециалиста это могут быть просто «травка», «всходы», «цветочек» сами по себе и пр.

Предмет, предметная область труда – система свойств и взаимоотношений объектов, явлений, процессов, которыми человек должен мысленно или практически оперировать на определенном трудовом посту.

Как и в отношении целей труда, здесь приходится различать заданный и субъективно принятый предмет труда. При этом дело обстоит опять-таки не так, что предмет, пред-

ставленный в сознании субъекта труда, непременно «хуже», беднее признака ми, менее точен, чем тот, который овеществлен в средствах объективной его социальной фиксации (производственных инструкциях, предписаниях и другой документации или даже в имеющихся образцах). У новичка, начинающего ученика – да. А у опытного профессионала, как правило, наоборот. Иначе говоря, богатый опыт выдающихся представителей той или иной профессии как раз и является тем источником, из которого пытаются вычерпать ценную информацию, чтобы объективировать ее и сделать, таким образом, общим достоянием и обогатить, в частности, те разделы профессионально-квалификационных характеристик (их плохо ли, хорошо ли практически составляют в каждом ведомстве), которые отвечают на вопрос: «что должен знать и уметь специалист?» Так, например, и модельер одежды, и врач, и педагог, и мастер-парикмахер, и фотограф-художник имеют в качестве предмета труда, казалось бы, человека. Но каждый профессионал выделяет в человеке свои особые системы признаков и разбирается в них очень основательно. В результате такого фактического «разведения» признаков человека по разным профессиональным предметным областям врач-отоларинголог, например, иной раз узнает пришедшего человека не в лицо, а только после того, как заглянет ему в ухо: «Ага! Эта перфорация... атипичное искривление... здесь шелушение. Да, да я Вас помню!» Зато такой специалист видит в своей предметной области (как бы изъятой все из того же человека) очень многое, что и в голову не придет заметить людям неподготовленным.

Психологическое изучение у опытных специалистов именно субъективно представленной предметной области есть важное условие и средство информационного обеспечения систем профессионального образования любого уровня. Без соответствующей информации легко провоцируются ситуации, когда в профессиональном учебном заведении учат не совсем тому, чему нужно. Например, подготавливая наладчика технологического оборудования, налегают на операциональную слесарную подготовку («опиливать», «рубить», «кле-

пать» и т.п.), тогда как на практике наладчик имеет дело прежде всего с проблемными ситуациями: на то, чтобы «разобраться» в них, *найти причину неисправности оборудования*, тратится наибольшее время, в то время как собственно исполнительные наладочные, регулировочные операции не слишком сложны. Аналогичные рассогласования могут иметь место и должны устраняться в любой системе профессионального образования и на любом уровне.

Средством труда можно считать (в психологии) любую реальность, дающую возможность человеку взаимодействовать с предметом труда сообразно его цели. Так, например, средством труда педагога может быть и бывает, в частности, интонация речи (подбадривающая, укоряющая, требовательная и т.д.); средством труда наладчика технологического оборудования – мысленная схема «шагов» по поиску причин неисправностей техники в типичных ситуациях (алгоритм поиска – система предписаний, обязательно приводящих к наиболее вероятному месту неисправности), а отнюдь не только ручные инструменты; средством труда дирижера – музыкальный коллектив, оркестр (а отнюдь не «палочка», которая нужна здесь еще меньше, чем фраз), а также ему, быть может, одному известные критерии и мысленные образцы должного звучания.

В данном случае, как и при рассмотрении предшествующих компонентов трудового поста, мы сталкиваемся опять с двумя рядами явлений: а) объективированными и находящимися вне субъекта и б) свойственными самому субъекту.

И алгоритмы, и речевые интонации, и мысленные схемы, эталоны, как и гаечные ключи или отвертки, могут быть социально фиксированы в виде описаний, образцов, моделей и т.п. Но собственно субъектными средствами деятельности они становятся тогда, когда они усвоены, интериоризованы работником.

Как ясно из изложенного выше, средства труда вовсе не обязательно бывают вещественными, но могут быть и функциональными в том смысле, что представляют собой некоторые упорядоченные процессы, явления поведения или внут-

ренного мира, собственно психики. Так, строго говоря, средством работы дирижера оркестра является даже не само по себе видимое множество оркестрантов, а эти люди в процессе музыкальной деятельности, «музицирования»; за пределами этого процесса эти же люди уже не входят в систему средств труда дирижера. Еще: алгоритм поиска причин разладки станка в цехе может существовать не только как текст инструкции, но и как субъективная, психическая, модель, образ, а это уже обязательно процесс, функция.

Из сказанного ясно, что некоторые функциональные средства являются внешними (по отношению к сознанию субъекта труда), а некоторые – внутренними, психическими <...>.

Список литературы:

1. Коган, Г.М. У врат мастерства. Работа пианиста / Г.М. Коган. – М., 1969.
2. Кринчик, Е.П. Психологическая проблема трудовой деятельности в условиях неопределенности // Вестник МГУ Сер. 14. Психология. 1979. №3.
3. Ленобль, Г.М. Писатель и его работа / Г.М. Ленобль. – М., 1966.

Тема 4. Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление

Зеер, Э.Ф. Кризисы профессионального становления личности // Психология профессий. – М. : Академический проект, 2003, с. 203–226.

Введение в проблему

Кризисы профессионального становления личности не стали еще предметом пристального изучения психологов. Кризисы же психического развития, возрастные и жизненные кризисы широко представлены в психологических исследованиях. Прежде чем рассматривать кризисы профессионального становления, проведем краткий анализ интерпретации различных кризисов личности.

В отечественной психологии глубоко исследованы кризисы детства. Обычно выделяют кризис первого года жизни, кризис 3 лет, кризис 6–7 лет и подростковый кризис 10–12 лет (Л.И. Божович, Л.С. Выготский, Т.В. Драгунова, Д.Б. Эльконин и др.). Форма, длительность и острота переживания кризисов заметно различаются в зависимости от индивидуально-типологических особенностей ребенка, социальных условий, особенностей воспитания в семье и педагогической системы в целом. Кризисы детства возникают при переходе детей на новую возрастную ступень и связаны с разрешением подчас острых противоречий между сложившимися у них формами взаимоотношений с окружающими людьми, а также возрастными физическими и психологическими возможностями и притязаниями. Негативизм, упрямство, капризность, состояние повышенной конфликтности – характерные поведенческие реакции детей в период кризиса. <...>

Широкую популярность в 1980-е гг. в США приобрела книга американской журналистки Гейл Шинхи «Предсказуемые кризисы в жизни взрослого человека» (1976). На основе

обобщения жизни верхних слоев американского среднего класса она выделяет четыре кризиса:

- 1) «вырывания корней», эмансипации от родителей (16 лет);
- 2) максимальных достижений (23 года);
- 3) коррекции жизненных планов (30 лет);
- 4) середины жизни (37 лет) – наиболее тяжелый, рубежный.

Э. Эриксон выдвинул постулат, что каждый возрастной этап имеет свою точку напряжения – кризис, порожденный конфликтом развития «Я» личности. Человек сталкивается с проблемой соответствия внутренних и внешних условий существования. Когда у него вызревают те или иные качества личности, он встречается с новыми задачами, которые ставит жизнь перед ним как человеком определенного возраста. «Каждая последующая стадия... есть потенциальный кризис вследствие радикального изменения перспективы. Слово «кризис» употребляется в контексте представлений о развитии для того, чтобы выделить не угрозу катастрофы, а момент изменения, критический период повышенной уязвимости и возросших потенций и, вследствие этого, онтогенетический источник возможного формирования хорошей или плохой приспособляемости».

Жизненный путь Э. Эриксона разделен на восемь стадий, дав их качественное описание. В соответствии с выделенными возрастными ступенями он обосновал основные кризисы психосоциального развития. Указаны два возможных выхода из каждого возрастного кризиса и названа сильная сторона личности, которая укрепляется в случае успешного разрешения возрастной проблемы.

Основанием периодизации кризисов психосоциального развития у Э. Эриксона являются понятия «идентичность» и «самоидентичность». Потребность быть самим собой в глазах значимых других и в собственных глазах определяет движущие силы развития, а противоречия между идентичностью и самоидентичностью обуславливают кризисы и направления развития на каждой возрастной ступени.

Краткий анализ исследований кризисов личности свидетельствует об отсутствии их общепринятой классификации. Нередко одни и те же кризисные явления называют по-разному. Поэтому необходима типология кризисов личности.

Типология кризисов личности

В отечественной психологии большое значение придавалось исследованию кризисов психического развития. Изучение работ отечественных психологов показывает, что при исследовании одного и того же психологического явления используются разные термины. Как синонимы употребляются понятия «возрастные кризисы» и «кризисы психического развития». Это представляется некорректным. Чтобы объяснить правомерность нашей позиции, рассмотрим факторы, инициирующие кризисы.

В обобщающей статье К.Н.Поливановой, посвященной кризисам психического развития детей, убедительно показано, что ведущими факторами кризисов детства являются изменение социальной ситуации развития, перестройка системы отношений со взрослыми и окружающим миром, а также смена ведущей деятельности.

Развитие кризисных явлений наблюдается в определенных относительно кратковременные периоды. Но они никак не инициируются возрастом. Возраст – всего лишь фон, на котором проявляется кризис, главное – перестройка, изменение социальной ситуации и ведущей деятельности. И конечно, кризисы психического развития не ограничиваются периодом детства.

Социальная ситуация развития и ведущая деятельность изменяются и за пределами детского возраста. Таким образом, кризисы психического развития – это переход от одной стадии развития к другой, характеризующийся изменением социальной ситуации, сменой ведущей деятельности и возникновением психологических новообразований.

С 14–16 лет изменение ведущей деятельности и социальной ситуации продолжает инициировать возникновение кри-

зисов психического развития. Поскольку ведущей деятельностью взрослого человека становится учебно-профессиональная и профессиональная, оправданно называть эти кардинальные изменения кризисами профессионального развития личности. Решающее значение в возникновении этих кризисов принадлежит смене и перестройке ведущей деятельности. Разновидностью профессиональных кризисов являются творческие кризисы, обусловленные творческой несостоятельностью, отсутствием значимых достижений, профессиональной беспомощностью. Эти кризисы крайне тягостны для представителей творческих профессий: писателей, режиссеров, актеров, архитекторов, изобретателей и др.

А как же быть с возрастными кризисами? Могут ли возрастные изменения стать фактором возникновения кризисных явлений? Возраст – это, в первую очередь, биологический фактор, обусловленный созреванием, перестройкой, старением организма человека. В исследованиях ленинградских психологов, начатых еще под руководством Б.Г. Ананьева, показана гетерохронность интеллектуального развития взрослых. Изменения психических способностей являются следствием возрастных изменений. Значит, правомерно считать возрастные изменения человека, порождаемые биологическим развитием, самостоятельным фактором, детерминирующим возрастные кризисы. Эти кризисы относятся к нормативным процессам, необходимым для нормального поступательного хода личностного развития.

Следующую группу кризисов обуславливают внутриличностные изменения: перестройка сознания, бессознательные впечатления, инстинкты, иррациональные тенденции – все то, что порождает внутренний конфликт, рассогласование психологической целостности. Это кризисы невротического характера. Они традиционно являются предметом исследования фрейдистов, неофрейдистов и других психоаналитических школ.

Наряду с названными группами психологических кризисов имеется еще один огромный пласт кризисных явлений,

обусловленных значительными резкими изменениями условий жизни. Детерминантами этих жизненных кризисов становятся такие важные события, как окончание учебного заведения, трудоустройство, вступление в брак, рождение ребенка, смена местожительства, уход на пенсию и другие изменения индивидуальной биографии человека. Эти изменения социально-экономических, временных и пространственных обстоятельств сопровождаются значительными субъективными трудностями, психической напряженностью, перестройкой сознания и поведения.

И наконец, следует выделить еще одну группу кризисов, обусловленных критическими обстоятельствами жизни: драматическими, а иногда и трагическими событиями. Эти факторы имеют разрушительный, подчас катастрофический исход для человека. Происходит кардинальная перестройка сознания, пересмотр ценностных ориентации и смысла жизни вообще. Протекают эти кризисы на грани человеческих возможностей и сопровождаются запредельными эмоциональными переживаниями. Их вызывают такие ненормативные события, как потеря трудоспособности, инвалидность, развод, вынужденная безработица, миграция, неожиданная смерть близкого человека, лишение свободы и т.п. Назовем эту группу критическими кризисами.

Первые три группы психологических кризисов имеют относительно выраженный хронологический, возрастной характер. Они являются нормативными; все люди их переживают, но уровень выраженности кризиса не всегда приобретает характер конфликта. Преобладающая тенденция нормативных кризисов – конструктивная, развивающая личность.

Вторые три группы жизненных кризисов имеют ненормативный, вероятностный характер. Время наступления, жизненные обстоятельства, сценарии, участники кризиса случайны. Эти событийные кризисы возникают вследствие стечения обстоятельств. Выход из таких кризисов проблематичен. Иногда он бывает деструктивным, и тогда общество получает циников, маргиналов, бомжей, алкоголиков, самоубийц. Типоло-

гия рассмотренных кризисов схематически представлена на рис.1. Рассмотренные шесть групп кризисов в жизни каждого человека переплетены, и когда отдельные из них совпадают, то кризисы протекают очень остро, конфликтно. Предметом нашего анализа являются кризисы профессионального развития, а проведенный типологический анализ позволит рассматривать их на фоне других кризисов.

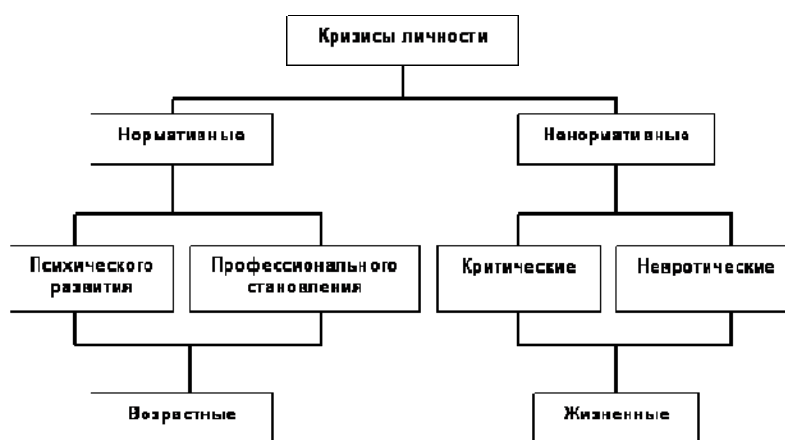


Рис. 1. Типология кризисов

<...>

Факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития

Основываясь на концепции профессионального становления личности, кризисы можно определить как резкие изменения вектора ее профессионального развития. Непродолжительные по времени, они наиболее ярко проявляются при переходе от одной стадии профессионального становления к другой. Кризисы протекают, как правило, без ярко выраженных изменений профессионального поведения. Однако про-

исходящая перестройка смысловых структур профессионального сознания, переориентация на новые цели, коррекция и ревизия социально-профессиональной позиции подготавливают смену способов выполнения деятельности, ведут к изменению взаимоотношений с окружающими людьми, а в отдельных случаях – к смене профессии.

Подробнее рассмотрим факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития. В качестве детерминант могут выступать постепенные качественные изменения способов выполнения деятельности. На стадии первичной профессионализации наступает момент, когда дальнейшее эволюционное развитие деятельности, формирование ее индивидуального стиля невозможны без коренной ломки нормативно одобряемой деятельности. Личность должна совершить профессиональный поступок, проявить сверхнормативную активность либо смириться. Сверхнормативная профессиональная активность может выразиться в переходе на новый образовательно-квалификационный либо творческий уровень выполнения деятельности.

Другим фактором, инициирующим кризисы профессионального становления, может стать возросшая социально-профессиональная активность личности вследствие ее неудовлетворенности своим социальным и профессионально-образовательным статусом. Социально-психологическая направленность, профессиональная инициатива, интеллектуально-эмоциональная напряженность нередко приводят к поиску новых способов выполнения профессиональной деятельности, путей ее совершенствования, а также к смене профессии или места работы.

В качестве факторов, порождающих профессиональные кризисы, могут выступать социально-экономические условия жизнедеятельности человека: ликвидация предприятия, сокращение рабочих мест, неудовлетворительная зарплата, переезд на новое местожительство и др.

Факторами, обуславливающими кризис профессионального развития, становятся возрастные психофизиологи-

ческие изменения: ухудшение здоровья, снижение работоспособности, ослабление психических процессов, профессиональная усталость, интеллектуальная беспомощность, синдром «эмоционального сгорания» и т.д.

Профессиональные кризисы нередко возникают при вступлении в новую должность, участии в конкурсах на замещение вакантной должности, аттестации и тарификации специалистов.

Наконец, фактором длительного кризисного явления может стать полная поглощенность профессиональной деятельностью. Канадский психолог Барбара Киллинджер в книге «Трудоголики, респектабельные наркоманы» отмечает, что специалисты, одержимые работой как средством достижения признания и успеха, иногда серьезно нарушают профессиональную этику, становятся конфликтными, проявляют жесткость во взаимоотношениях.

Кризисы профессионального развития могут инициироваться изменениями жизнедеятельности (смена местожительства; перерыв в работе, связанный с уходом за малолетними детьми; «служебный роман» и т.п.).

Кризисные явления нередко сопровождаются нечетким осознанием недостаточного уровня своей компетентности и профессиональной беспомощностью. Иногда наблюдаются кризисные явления при уровне профессиональной компетентности, более высоком, чем требуется для выполнения нормативной работы. Как следствие возникает состояние профессиональной апатии и пассивности.

Л.С. Выготский при анализе возрастных кризисов выделил три фазы: предкритическую, собственно критическую и посткритическую. По его мнению, в первой фазе происходит обострение противоречия между субъективной и объективной составляющими социальной ситуации развития; в критической фазе это противоречие начинает проявляться в поведении и деятельности; в посткритической – противоречие разрешается путем образования новой социальной ситуации развития.

Основываясь на этих положениях, можно анализировать кризисы профессионального развития личности.

1. Предкритическая фаза обнаруживается в неудовлетворенности существующим профессиональным статусом, содержанием деятельности, способами ее реализации, межличностными отношениями. Эта неудовлетворенность не всегда отчетливо осознается, но проявляется в психологическом дискомфорте на работе, раздражительности, недовольстве организацией, оплатой труда, руководителями и т.п.

2. Критическая фаза отличается осознанной неудовлетворенностью реальной профессиональной ситуацией. Намечаются варианты ее изменения, проигрываются сценарии дальнейшей профессиональной жизни, усиливается психическая напряженность. Противоречия усугубляются, и возникает конфликт, который становится ядром кризисных явлений.

Анализ конфликтных ситуаций в кризисных явлениях позволяет выделить следующие типы конфликтов профессионального развития личности:

- мотивационный, обусловленный потерей интереса к учебе, работе, утратой перспектив профессионального роста, дезинтеграцией профессиональных ориентации, установок, позиций;
- когнитивно-деятельностный, детерминированный неудовлетворенностью содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности;
- поведенческий, обусловленный противоречиями в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенностью своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты и т.п.

Конфликт сопровождается рефлексией, ревизией учебно-профессиональной ситуации, анализом своих возможностей и способностей.

3. Разрешение конфликта приводит кризис в посткритическую фазу. Способы разрешения конфликтов могут иметь конструктивный, профессионально-нейтральный и деструктивный характер.

Конструктивный выход из конфликта предполагает повышение профессиональной квалификации, поиск новых способов выполнения деятельности, изменение профессионального статуса, смену места работы и переквалификацию. Такой путь преодоления кризисов требует от личности проявления сверхнормативной профессиональной активности, совершения поступков, которые прокладывают новое русло для ее профессионального развития.

Профессионально-нейтральное отношение личности к кризисам приводит к профессиональной стагнации, равнодушию и пассивности. Личность стремится реализовать себя вне профессиональной деятельности: в быту, различного рода хобби, садоводстве и т.п.

Деструктивные последствия кризисов выражаются в нравственном разложении, профессиональной апатии, пьянстве, безделье.

Психологические особенности кризисов профессионального становления

В развиваемой нами концепции профессионального становления личности выделены следующие стадии этого процесса: оптация, профессиональное образование и подготовка, профессиональная адаптация, первичная и вторичная профессионализация и мастерство. Согласно определению кризисов, переход от одной стадии к другой порождает нормативные кризисные явления. Рассмотрим их психологические особенности, следуя логике профессионального становления (табл.1).

1. Профессиональное становление личности начинается со стадии оптации – формирования профессиональных намерений. В 14–16 лет, в возрасте ранней юности, оптанты начинают профессионально самоопределяться. К 14 годам у девушек и юношей уже сформированы разносторонние знания о мире профессий, имеется представление о желаемой профессии. Нужен конкретный профессионально ориентированный план: продолжить ли учебу в общеобразовательной или про-

фессиональной школе. Для кого-то все решено, кто-то вынужден уже профессионально определяться. На стадии оптации происходит переоценка учебной деятельности: в зависимости от профессиональных намерений изменяется и мотивация. Учеба в старших классах приобретает профессионально ориентированный характер, а в профессиональных учебных заведениях она имеет отчетливо выраженную учебно-профессиональную направленность. Есть все основания считать, что на стадии оптации происходит смена ведущей деятельности с учебно-познавательной на учебно-профессиональную.

Кардинально изменяется социальная ситуация развития. При этом неизбежно столкновение желаемого будущего и реального настоящего, которое приобретает характер кризиса учебно-профессиональной ориентации.

Старшеклассники, продолжившие учебу в 10–11-х классах, отчетливо переживают этот кризис в 16–17 лет, перед завершением школьного образования. Ядром кризиса является необходимость выбора способа получения профессионального образования или профессиональной подготовки. Следует подчеркнуть, что в этом возрасте, как правило, выбирается вариант продолжения учебы, ориентированной на определенное профессиональное поле, а не на конкретную профессию.

Переживание кризиса, рефлексия своих возможностей приводят к коррекции профессиональных намерений. Вносятся также коррективы в оформившуюся к этому возрасту «Я-концепцию».

Деструктивное разрешение кризиса приводит к ситуативному выбору профессиональной подготовки или профессии, выпадению из нормальной социальной сферы. Девушки и юноши попадают в сообщества с отклоняющимся поведением. Асоциальное поведение часто является формой компенсации внутриличностного конфликта: переживания своей неполноценности, отторгнутости, ненужности.

2. На стадии профессиональной подготовки многие учащиеся и студенты переживают разочарование в получаемой профессии. Возникает недовольство отдельными учебными

предметами, появляются сомнения в правильности профессионального выбора, падает интерес к учебе. Наблюдается кризис профессионального выбора. Как правило, он отчетливо проявляется в первый и последний годы профессионального обучения. За редким исключением этот кризис преодолевается сменой учебной мотивации на социально-профессиональную. Увеличивающаяся год от года профессиональная направленность учебных дисциплин снижает неудовлетворенность.

Таким образом, кризис ревизии и коррекции профессионального выбора на данной стадии не доходит до критической фазы, когда неизбежен конфликт. Можно отметить вялотекущий характер этого кризиса. Но изменение социальной ситуации развития и перестройка ведущей учебно-познавательной деятельности в профессионально ориентированную позволяют выделить его в самостоятельный нормативный кризис профессионального становления личности,

3. После завершения профессионального образования наступает стадия профессиональной адаптации. Молодые специалисты приступают к самостоятельной трудовой деятельности. Кардинально изменяется профессиональная ситуация развития: новый разновозрастный коллектив, другая иерархическая система производственных отношений, новые социально-профессиональные ценности, иная социальная роль и, конечно, принципиально новый вид ведущей деятельности.

Уже при выборе профессии молодой человек имел определенное представление о будущей работе. В профессиональном учебном заведении оно значительно обогатилось. И вот наступило время реального выполнения профессиональных функций. Первые недели, месяцы работы вызывают большие трудности. Но они не становятся фактором возникновения кризисных явлений. Основная причина психологическая, являющаяся следствием несовпадения реальной профессиональной жизни со сформировавшимися представлениями и ожиданиями. Несоответствие профессиональной деятельности ожиданиям вызывает кризис профессиональных ожиданий. Переживание этого кризиса выражается в неудовле-

творенности организацией труда, его содержанием, должностными обязанностями, производственными отношениями, условиями работы и зарплатой.

Возможны два варианта разрешения кризиса:

- конструктивный: активизация профессиональных усилий по скорейшей адаптации и приобретению опыта работы;
- деструктивный: увольнение, смена специальности; неадекватное, некачественное, непродуктивное выполнение профессиональных функций.

4. Следующий нормативный кризис профессионального становления личности возникает на завершающей стадии первичной профессионализации, после 3–5 лет работы. К этому времени специалист освоил и продуктивно (производительно и качественно) выполняет нормативно одобряемую деятельность, определил свой социально-профессиональный статус в иерархии производственных отношений. Динамика прошлого опыта, инерция профессионального развития, потребность в самоутверждении вызывают протест, неудовлетворенность профессиональной жизнью. Осознанно или неосознанно личность начинает испытывать потребность в дальнейшем профессиональном росте, в карьере. При отсутствии перспектив профессионального роста личность испытывает дискомфорт, психическую напряженность, появляются мысли о возможном увольнении, смене профессии.

Кризис профессионального роста может временно компенсироваться разного рода непрофессиональными, досуговыми видами деятельности, бытовыми заботами или же кардинально решаться путем ухода из профессии. Но вряд ли такое разрешение кризиса можно считать продуктивным.

Стабилизация же всех сторон профессиональной жизни способствует профессиональной стагнации личности: смирению и профессиональной апатии. Стагнация может длиться годами, иногда до ухода на пенсию.

5. Дальнейшее профессиональное развитие специалиста приводит его ко вторичной профессионализации. Особенностью этой стадии является высококачественное и высокопро-

изводительное выполнение профессиональной деятельности. Способы ее реализации имеют отчетливо выраженный индивидуальный характер. Специалист становится профессионалом. Ему присущи социально-профессиональная позиция, устойчивая профессиональная самооценка. Кардинально перестраиваются социально-профессиональные ценности и отношения, изменяются способы выполнения деятельности, что свидетельствует о переходе специалиста на новую стадию профессионального развития, так как эти изменения приводят к существенному преобразованию и социальной ситуации, и ведущей деятельности, которая характеризуется индивидуальным стилем и элементами творчества.

Во многих случаях качественное и высокопродуктивное выполнение деятельности приводит к тому, что личность перерастает свою профессию. Усиливается неудовлетворенность собой, своим профессиональным положением. Сформировавшееся к этому времени профессиональное самосознание подсказывает альтернативные сценарии дальнейшей карьеры, и не обязательно в рамках данной профессии. Личность испытывает потребность в самоопределении и самоорганизации. Противоречия между желаемой карьерой и ее реальными перспективами приводят к развитию кризиса профессиональной карьеры. При этом серьезной ревизии подвергается «Я-концепция», вносятся коррективы в сложившиеся производственные отношения. Можно констатировать: идет перестройка профессиональной ситуации развития.

Возможные сценарии выхода из кризиса: увольнение, освоение новой специальности в рамках той же профессии, переход на более высокую должность.

Одним из продуктивных вариантов снятия кризиса является переход на следующую стадию профессионального становления – стадию мастерства.

6. Стадия мастерства характеризуется творческим и инновационным уровнем выполнения профессиональной деятельности. Движущим фактором дальнейшего профессионального развития личности становится потребность в само-

реализации, самоосуществлении. Профессиональная самоактуализация личности приводит к неудовлетворенности собой, окружающими людьми.

Кризис нереализованных возможностей, или, точнее, кризис социально-профессиональной самоактуализации, – это душевная смута, бунт против себя. Продуктивный выход из него – новаторство, изобретательство, стремительная карьера, социальная и профессиональная сверхнормативная активность. Деструктивные варианты разрешения кризиса – увольнение, конфликты, профессиональный цинизм, алкоголизм, создание новой семьи, депрессия.

7. Следующий нормативный кризис профессионального развития обусловлен уходом из профессиональной жизни. По достижении определенной возрастной границы человек уходит на пенсию. Предпенсионный период для многих работников приобретает кризисный характер. Это связано с необходимостью усвоения новой социальной роли и поведения. Уход на пенсию означает сужение социально-профессионального поля и контактов, снижение финансовых возможностей. Острота протекания кризиса утраты профессиональной деятельности зависит от характера трудовой деятельности (работники физического труда переживают его легче), семейного положения и здоровья. Для снятия кризисных явлений оправданно было бы проводить курсы по подготовке к уходу на пенсию, тренинги социально-экономической взаимопомощи, организовывать клубы досуга пенсионеров.

8. После ухода на пенсию начинается социально-психологическое старение. Оно проявляется в ослаблении интеллектуальных процессов, повышении или снижении эмоциональных переживаний. Снижается темп психической деятельности, появляется настороженность к нововведениям, ко всему новому, наблюдается постоянная погруженность в прошлое и ориентация на прошлый опыт. Отмечается также пристрастие к морализированию и осуждению поведения молодежи, четко прослеживается противопоставление своего поколения поко-

лению, идущему на смену. Неудачно прожитая жизнь завершается страхом смерти, постоянными жалобами на здоровье, близких родственников, упущенные возможности. Эта неудовлетворенность современной жизнью обусловлена укорочением жизненной перспективы, аморфностью профессиональной идентичности, социальной изоляцией и одиночеством. Назовем это беспокойное и тревожное состояние души кризисом социально-психологической адекватности.

Каковы же способы преодоления этого кризиса? Психологические исследования последних лет показывают, что пожилые люди могут активно противостоять наступлению беспомощной старости. Л.И. Анциферова отмечает, что условием преодоления развивающегося кризиса может стать определение областей приложения накопленного опыта, в которых можно получить подтверждение своей полезности, нужности. «Новые старики» могут осваивать и новые профессии, не говоря уже о совершенствовании в привычных сферах профессиональной деятельности. Пожилые люди могут, наконец, заняться обобщением своего индивидуального опыта в форме книги воспоминаний, любительскими видами декоративно-прикладных ремесел и т.п. Главное – насытить жизнь активной деятельностью. В настоящее время актуальным становится обеспечение полноценной социально-профессиональной деятельности пожилых людей.

Мы рассмотрели основные нормативные кризисы профессионального становления личности. Каждый из них отличается своеобразием профессиональной ситуации развития и индивидуально окрашенными способами выполнения ведущей деятельности. Решающее значение в возникновении кризисов на первых стадиях профессионального становления имеют объективные факторы: смена ведущей деятельности, кардинальное изменение социальной ситуации. На последующих стадиях все большую роль играют субъективные факторы: изменение «Я-концепции», перестройка профессионального сознания, возрастание уровня притязаний и самооценки, проявление потребности в самоутверждении и са-

моосуществлении, т.е. личность сама становится инициатором кризисов профессионального развития. Продуктивное выполнение деятельности приводит к тому, что профессионализм личности перерастает саму деятельность.

Помимо нормативных кризисов профессиональное становление сопровождается ненормативными, обусловленными жизненными обстоятельствами. Такие события, как вынужденное увольнение, переквалификация, смена места жительства, перерывы в работе, связанные с рождением ребенка, потеря трудоспособности вызывают сильные эмоциональные переживания и часто приобретают отчетливо выраженный кризисный характер.

К эффективным психотехнологиям преодоления кризисов профессионального становления относятся психопрофилактика кризисов, диагностика социально-профессиональных качеств личности как информационная основа коррекции профессионально-психологического профиля личности, тренинги личностного и профессионального роста, рефлексия профессионального развития и составление альтернативных сценариев профессиональной жизни, индивидуальное консультирование, прогноз желаемых профессиональных достижений.

Таблица 1

Кризисы профессионального развития личности

Кризис	Факторы, обуславливающие кризис	Способы преодоления кризиса
1	2	3
Кризис учебно-профессиональной ориентации (14-15 или 16-17 лет)	Формирование профессиональных намерений и их реализация. Становление «Я-концепции» и ее коррекция. Случайные судьбоносные моменты жизнедеятельности	Выбор профессионального учебного заведения или способа профессиональной подготовки

1	2	3
Кризис профессионального выбора (16-18 лет)	Неудовлетворенность профессиональным образованием и профессиональной подготовкой. Изменение социально-экономических условий жизнедеятельности. Перестройка ведущей деятельности	Смена мотивов учебно-профессиональной деятельности. Коррекция выбора профессии
Кризис профессиональных ожиданий (18-20 лет)	Трудности профессиональной адаптации. Освоение новой ведущей деятельности. Несовпадение профессиональных ожиданий и реальной действительности	Активизация профессиональных усилий. Корректировка мотивов труда и «Я-концепции». Увольнение, смена специальности и профессии
Кризис профессионального роста (23-25 лет)	Неудовлетворенность возможностями занимаемой должности и карьерой. Потребность в дальнейшем повышении квалификации. Создание семьи и ухудшение финансовых возможностей	Повышение квалификации. Карьера. Смена места работы, вида деятельности. Хобби, семья, быт
Кризис профессиональной карьеры (30-33 года)	Стабилизация профессиональной ситуации. Неудовлетворенность собой и своим профессиональным статусом. Ревизия «Я-концепции». Новая доминанта профессиональных ценностей	Переход на новую должность или работу. Освоение новой специальности и повышение квалификации. Уход в быт, семью, досуговые занятия, социальная изоляция, эротические приключения

1	2	3
Кризис социально-профессиональной самоактуализации (40-42 года)	Неудовлетворенность возможностями реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации коррекция «Я-концепции». Недовольство собой, своим социально-профессиональным статусом психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья. Профессиональные деформации	Переход на инновационный уровень выполнения деятельности (творчество, изобретательство, новаторство). Сверхнормативная социально-профессиональная деятельность. Переход на новую должность или работу. Смена профессиональной позиции, сексуальные увлечения, создание новой семьи
Кризис утраты профессиональной деятельности (55-60 лет)	Уход на пенсию и новая социальная роль. Новый способ жизнедеятельности. Сужение социально-профессионального поля. Сужение финансовых возможностей. Психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья	Социально-психологическая подготовка к новому виду жизнедеятельности. Организация социально-экономической взаимопомощи пенсионеров. Вовлечение в общественно-полезную деятельность
Кризис социально-профессиональной адекватности (65-70 лет)	Социально-психологическое старение, утрата профессиональной идентификации, неудовлетворенность жизнью	Социально-психологическая активность, освоение новых социально полезных видов деятельности

Психотехнологии преодоления кризисов профессионального становления создают условия для прогрессивного целенаправленного профессионального становления, способствуют профессиональной самоактуализации работников.

Кризисы профессионального развития могут также стать следствием внедрения новой организации труда, новых технологий, аттестации, тарификации и т.п. Но они не являются предметом нашего анализа, как и кризисы, вызванные крупными жизненными неудачами и провалами.

Маркова, А.К. Профессионализация и социализация // Психология профессионализма. – М., 1996. С. 62–67.

Восхождение человека к профессионализму называется профессионализацией. В литературе [3] профессионализацию определяют как целостный непрерывный процесс становления личности специалиста и профессионала, который начинается с момента выбора профессии, длится в течение всей профессиональной жизни человека и завершается, когда человек прекращает свою профессиональную деятельность. Результатами профессионализации можно считать становление профессионала, развитие новых профессионально важных качеств, переход человека на следующий уровень профессионализма и т.д. Стадиями профессионализации называют: профориентацию, профотбор, профобразование, профадаптацию, включение человека в профессиональную деятельность, специализацию, повышение профессиональной квалификации, переподготовку на другую специальность, расцвет профессиональной деятельности (акме), завершение и отход от активной профессиональной деятельности. Эффективность процесса профессионализации определяется в литературе [3] рядом показателей: объективные показатели, которые позволяют судить о степени соответствия личности человека требованиям профессии (производительность, надежность и т.д. труда человека), и субъективные показатели, выявляющие степень соответствия профессиональной деятельности требованиям личности (степень удовлетворенности человека трудом, отношение к себе как профессионалу и т.д.). Определить для каждого вида профессиональной деятельности адекватные ей объективные и субъективные показатели успешности профессионализации – важная задача профессионального психолога.

Профессионализация – это не только длительный, непрерывный, но и «многоканальный» процесс, он идет сразу по нескольким направлениям. Процесс профессионализации – это приближение состояния профессиональной деятельности к профессиограмме, к эталону модели специалиста. Если при-

нять, что профессиограмма отражает пространство профессии, то процесс профессионализации есть освоение этого пространства по вертикали и по горизонтали. Иными словами, процесс профессионализации имеет, по крайней мере, два вектора. Первый вектор – по вертикали профессиограммы – состоит в том, что происходит овладение все новыми задачами профессиональной деятельности, а значит и новыми модулями профессии <...>.

Вначале человек ставит и решает ограниченный круг профессиональных задач, то есть реализует один – два модуля профессии. Затем круг этих задач и соответственно число модулей все более расширяется. Другой вектор – по горизонтали профессиограммы – заключается в том, что идет освоение средств, техник для решения каждой новой профессиональной задачи, упрочение психологических качеств, необходимых специалисту для решения этих задач. Причем движение по вертикали профессиограммы и движение по горизонтали профессиограммы может сразу идти в нескольких направлениях. Например, человек берется освоить несколько новых функциональных профессиональных задач (по вертикали) и одновременно стремится овладеть сразу несколькими ступенями, позициями, а также работает над несколькими своими профессиональными качествами. Таким образом, содержание профессионализации зависит от трактовки профессиограммы и от степени активности человека по освоению профессии.

Процесс профессионализации, хотя и имеет намеченные выше общие признаки, реально проходит всегда очень индивидуально, зависит от многих внешних условий и самое главное – от активности самого субъекта процесса профессионализации.

Сравним понятия «социализации» и «профессионализации».

Социализация – процесс становления личности человека. Этот процесс предполагает: усвоение человеком общественно выработанного опыта, отношений к миру, социальных норм, ролей, функций; активную переработку этого общественного

опыта самим человеком под углом зрения своих внутренних позиций; становление у человека образа Я и выработку у себя как личности, члена общества собственного мировоззрения, реализацию своего мировоззрения в собственном опыте взаимодействия с другими людьми; участие и вклад человека в дальнейшее развитие духовных ценностей <...>.

Профессионализация – это процесс становления профессионала. Этот процесс включает: выбор человеком профессии с учетом своих собственных возможностей и способностей; освоение правил и норм профессии; формирование и осознание себя как профессионала, обогащение опыта профессии за счет личного вклада, развитие своей личности средствами профессии и др.

В целом профессионализация – эта одна из сторон социализации, подобно тому как становление профессионала – один из аспектов развития личности. Личностное пространство шире профессионального.

В литературе [2] отмечается, что «профессиональное» и «личностное» могут находиться у человека в разном соотношении:

- существование рядом, без пересечения, когда человек функционирует формально, отбывая время на работе и считая его потерянным;
- полное совмещение, когда человек не мыслит себя вне работы и свое личное «втискивает» в профессиональные рамки;
- частичная идентификация личности со своей профессиональной ролью;
- полное включение профессиональных ценностей в личное пространство, значительно более широкое и многомерное [2, с.270].

Наиболее оптимальным и гармоничным является, по-видимому, последний вариант, когда «профессиональное» вписывается в «личностное» как одна из его сторон.

У взрослого человека в ходе его развития эти два процесса, два начала – социализация и профессионализация то гармонично сближаются, то вступают в противоречие, то расходятся по разным векторам развития.

Рассмотрим возможные этапы и варианты динамики соотношения социального и профессионального на примере личностного и профессионального самоопределения и саморазвития:

– Личностное самоопределение формируется раньше профессионального, на основе личностного самоопределения складываются требования к профессии. Личностное самоопределение – это определение человеком того, кем он хочет стать, что он хочет, что может, что от него хочет общество. Без такого личностного самоосознания, если оно не сложилось, профессиональное самоопределение затруднено. Здесь процесс социализации оказывает влияние на профессионализацию (соц-проф); далее в изложении мы сочетанием «соц-проф» будем обозначать влияние социализации на профессионализацию, а сочетанием «проф-соц» – влияние профессионализации на социализацию).

– Дальнейшее профессиональное самоопределение человека уточняется в зависимости от индивидуально-психологических, в том числе природных особенностей, от возраста (соц-проф).

– Укрепившись, профессиональное самоопределение начинает влиять на личностное. Ибо, овладевая профессией, человек более зрело начинает представлять и оценивать себя. Критерии профессионализма влияют на критерии оценки личности. Может происходить переоценка отношения человека к себе как личности (проф-соц).

– По мере достижения высоких уровней профессиональной деятельности и успеха в ней у человека возрастает его общая мотивация, актуализируются потенциальные способности, возрастает уровень притязаний. Профессия начинает оказывать влияние на все сферы психики, личности человека (проф-соц).

– Характер межличностных отношений, в которые вступает человек в трудовой деятельности, влияет на личностное развитие и на шлифовку человека как профессионала (соц-проф).

– Профессиональная деятельность, в зависимости от того, как она протекает, оказывает влияние на отдельные черты личности. По мере дифференциации профессиональных мотивов и ориентаций развиваются те или иные личностные качества. Например, отмечается, что у учителя при ориентации на учащихся развиваются диагностические способности, при ориентации на коллег – организационно-коммуникативные способности, при ориентации на администрацию – дидактические, (проф-соц).

– Вид профессии может определять личность человека. В работах [1] обобщены результаты исследований, показывающих, что участие людей в профессиональной деятельности, обладающей существенными общими признаками, может приводить к формированию у них сходных черт личности. Общие профессиональные цели, похожие условия труда и быта, близкие условия жизни, одинаковые пути повышения материального благосостояния, профессионального и социального роста – все это определяет сходство профессионалов в манерах деятельности, общения, поведения, формирует общие по содержанию интересы, установки, традиции, что оказывает влияние на становление социально-профессионального типа личности. У людей одной профессии складываются близкие ценностные ориентации, характер, особенности межгруппового и внутригруппового общения, даже манера одеваться. Так, отмечает автор, у представителей науки и культуры развиты любознательность и интерес к взаимоотношениям людей. Напротив, у представителей технических профессий интерес к взаимоотношениям людей низок, а высок интерес к интеллектуальной деятельности и т.д. Таким образом, профессия сама накладывает отпечаток на человека. Приведем положение, встреченное нами в одной из газет, которое может позабавить читателя; «Не раз уж отмечено, что те, кто занимается физикой, естественной историей, физиологией или химией, обычно отличаются мягким, уравновешенным и, как правило, жизнерадостным нравом, тогда как авторы сочинений по вопросам политики, законовещения и даже морали –

люди угрюмые, склонные к меланхолии и т.д. Объясняется это просто: первые изучают природу, вторые – общество; первые созерцают создания великого творца, вторые вглядываются в дело рук человека, Следствия не могут не быть разными» (Никола-Себастьян де Шамфор) (проф-соц).

– Средствами профессии происходит самовыражение личности человека, труд является безусловно главным путем самореализации личности (проф-соц), но в отдельных случаях личность самореализует себя во внепрофессиональных увлечениях (семья, хобби), здесь профессиональное и социальное существует как бы параллельно.

– Неудачи, неуспех в профессиональной деятельности могут приводить к ее деформации при условии, что личность стремится реализовать себя в труде. Такого человека огорчают, расстраивают его неуспехи в профессии (проф-соц). Если же человек не стремится реализовать себя в профессиональной деятельности и только отбывает в ней, то неуспехи в профессии его меньше трогают. Не так уж мало людей, которые работают и даже трудятся успешно, но не для самореализации своей личности, а только для материального заработка и поддержания своего существования.

– В течение всей жизни человека личность корректирует профессиональную деятельность под углом зрения своих ценностных ориентации. Если же меняются установки, мотивы личности, это влияет и на профессиональное развитие человека (соц-проф).

– В отдельных случаях пересмотр человеком своей личности или появление у личности новых потребностей может приводить к тому, что человек меняет профессию (соц-проф).

– То, как человек строит сценарий своей профессиональной жизни, как он достигает профессиональных вершин, как протекает его профессиональное старение, как он уходит из профессиональной деятельности – все это тоже зависит от личности (соц-проф).

В целом личностное пространство шире профессионального, личностное лежит в основе профессионального,

личностное определяет начало, ход и завершение профессионального. Так, социализация определяет содержание и ход профессионализации человека. Вместе с тем профессионализация в течение всей жизни человека оказывает влияние на личность, может ее стимулировать и наоборот разрушать, деформировать.

<...> Интересно проследить индивидуальные варианты соотношения личностного и профессионального в жизни отдельных конкретных людей.

На эффективность профессиональной деятельности оказывают существенное влияние два фактора: профессиональная мотивация и профессиональные способности. <...>

Список литературы:

1. Борисова, Е.М. О роли профессиональной деятельности в развитии личности // Психология формирования и развития личности. / Под ред. Л.И. Анцыферовой. – М., 1981.
2. Меньшикова, Л.В. Об ориентациях психологической службы в условиях перестройки вуза // Психологическая наука и практика. – Новосибирск, 1987.
3. Поваренков, Ю.П. Критерии профессионализации и формирования структуры профессиональных способностей // Развитие и диагностика способностей / Под ред. В.Н. Дружинина, В.Д. Шадрикова. – М., 1991.

Зеер, Э.Ф. Стадии профессионального становления // Психология профессий. - М.: Академический проект, 2003, с. 41-48.

Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека (35 - 40 лет). В течение этого времени меняются жизненные и профессиональные планы, происходит смена социальной ситуации, ведущей деятельности, перестройка структуры личности. Поэтому возникает необходимость разделения данного процесса на периоды или стадии. В связи с этим встает вопрос о критериях выделения стадий в непрерывном процессе профессионального становления.

Т.В. Кудрявцев, один из первых отечественных психологов, глубоко исследовавших проблему профессионального становления личности, в качестве критериев выделения стадий избрал отношение личности к профессии и уровень выполнения деятельности. Он выделил четыре стадии:

- 1) возникновение и формирование профессиональных намерений;
- 2) профессиональное обучение и подготовка к профессиональной деятельности;
- 3) вхождение в профессию, активное ее освоение и нахождение себя в производственном коллективе;
- 4) полная реализация личности в профессиональном труде.

Е.А. Климов обосновал следующую профессионально ориентированную периодизацию:

- 1) стадия оптации (12 - 17 лет) - подготовка к сознательному выбору профессионального пути;
- 2) стадия профессиональной подготовки (15 - 23 года) - овладение знаниями, умениями и навыками будущей профессиональной деятельности;
- 3) стадия развития профессионала (от 16 - 23 лет до пенсионного возраста) - вхождение в систему межличностных отношений в профессиональных общностях и дальнейшее развитие субъекта деятельности.

В более поздней периодизации жизненного пути профессионала Е.А. Климов предлагает более подробную группировку фаз:

- оптация - период выбора профессии в учебно-профессиональном заведении;
- адаптация - вхождение в профессию и привыкание к ней;
- фаза интернала - приобретение профессионального опыта;
- мастерство - квалифицированное выполнение трудовой деятельности;
- фаза авторитета - достижение профессионалом высокой квалификации;
- наставничество - передача профессионалом своего опыта.

Не претендуя на строгую научную дифференциацию профессиональной жизни человека, Е.А. Климов предлагает эту периодизацию для критического размышления.

А.К. Маркова в качестве критерия выделения этапов становления профессионала избрала уровни профессионализма личности. Она выделяет 5 уровней и 9 этапов:

- 1) допрофессионализм включает этап первичного ознакомления с профессией;
- 2) профессионализм состоит из трех этапов: адаптации к профессии, самоактуализации в ней и свободного владения профессией в форме мастерства;
- 3) суперпрофессионализм также состоит из трех этапов: свободного владения профессией в форме творчества, овладения рядом смежных профессий, творческого самопроектирования себя как личности;
- 4) непрофессионализм - выполнение труда по профессионально искаженным нормам на фоне деформации личности;
- 5) послепрофессионализм - завершение профессиональной деятельности.

За рубежом широкое признание получила периодизация Дж. Сьюпера, выделившего пять основных этапов профессиональной зрелости:

- 1) рост - развитие интересов, способностей (0-14 лет);
- 2) исследование - апробация своих сил (14-25 лет);

3) утверждение – профессиональное образование и укрепление своих позиций в обществе (25–44 года);

4) поддерживание – создание устойчивого профессионального положения (45–64 года);

5) спад – уменьшение профессиональной активности (65 лет и более).

Из краткого анализа периодизаций профессионального становления личности следует, что, несмотря на разные критерии и основания дифференциации этого процесса, выделяются примерно одинаковые стадии. Логика развиваемой нами концепции профессионального становления обуславливает правомерность обобщения проделанного анализа.

Поскольку на выбор профессионального труда, становление специалиста влияют социально-экономические факторы, то правомерно в качестве основания членения профессионального развития человека избрать социальную ситуацию, которая детерминирует отношение личности к профессии и профессиональным общностям.

Следующим основанием дифференциации профессионального становления выступает ведущая деятельность. Ее освоение, совершенствование способов выполнения приводят к кардинальной перестройке личности. Очевидно, что деятельность, осуществляемая на репродуктивном уровне, предъявляет иные требования к личности, чем частично поисковая и творческая. Психологическая организация личности молодого специалиста, осваивающего профессиональную деятельность, вне всякого сомнения, отличается от психологической организации личности профессионала. Следует иметь в виду, что психологические механизмы реализации конкретной деятельности на репродуктивном и творческом уровнях настолько различны, что их можно отнести к разным типам деятельности, т.е. переход с одного уровня выполнения деятельности на другой, более высокий, сопровождается перестройкой личности.

Таким образом, в качестве оснований для выделения стадий профессионального становления личности оправдан-

но взять социальную ситуацию и уровень реализации ведущей деятельности. Рассмотрим влияние этих двух факторов на профессиональное становление личности.

1. Началом данного процесса является зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей у детей под влиянием родственников, учителей, сюжетно-ролевых игр и учебных предметов (0–12 лет).

2. Затем следует формирование профессиональных намерений, которое завершается осознанным, желанным, а иногда и вынужденным выбором профессии. Этот период в становлении личности получил название оптации. Особенность социальной ситуации развития заключается в том, что юноши и девушки находятся на завершающем этапе детства – перед началом самостоятельной жизни. Ведущей деятельностью становится учебно-профессиональная. В ее рамках складываются познавательные и профессиональные интересы, формируются жизненные планы. Профессиональная активность личности направлена на поиск своего места в мире профессий и отчетливо проявляется в решении вопроса о выборе профессии.

3. Следующая стадия становления начинается с поступления в профессиональное учебное заведение (профессиональное училище, техникум, вуз). Социальная ситуация характеризуется новой социальной ролью личности (учащийся, студент), новыми взаимоотношениями в коллективе, большей социальной независимостью, политическим и гражданским совершеннолетием. Ведущая деятельность – профессионально-познавательная, ориентированная на получение конкретной профессии. Длительность стадии профессиональной подготовки зависит от типа учебного заведения, а в случае поступления на работу сразу после окончания школы ее продолжительность может быть значительно сокращена (до одного-двух месяцев).

4. После окончания учебного заведения наступает стадия профессиональной адаптации. Социальная ситуация коренным образом меняется: новая система отношений в разновозрастном производственном коллективе, иная социальная роль, новые социально-экономические условия и профессио-

нальные отношения. Ведущей деятельностью становится профессиональная. Однако уровень ее выполнения, как правило, носит нормативно-репродуктивный характер.

Профессиональная активность личности на этой стадии резко возрастает. Она направлена на социально-профессиональную адаптацию – освоение системы взаимоотношений в коллективе, новой социальной роли, приобретение профессионального опыта и самостоятельное выполнение профессионального труда.

5. По мере освоения профессии личность все больше погружается в профессиональную среду. Реализация деятельности осуществляется относительно устойчивыми и оптимальными для работника способами. Стабилизация профессиональной деятельности приводит к формированию новой системы отношений личности к окружающей действительности и к самой себе. Эти изменения ведут к образованию новой социальной ситуации, а сама профессиональная деятельность характеризуется индивидуальными личностнообразными технологиями выполнения. Наступает стадия первичной профессионализации и становления специалиста.

6. Дальнейшее повышение квалификации, индивидуализация технологий выполнения деятельности, выработка собственной профессиональной позиции, высокое качество и производительность труда приводят к переходу личности на второй уровень профессионализации, на котором происходит становление профессионала.

На этой стадии профессиональная активность постепенно стабилизируется, уровень ее проявления индивидуализируется и зависит от психологических особенностей личности. Но в целом каждому работнику присущ свой устойчивый и оптимальный уровень профессиональной активности.

7. И лишь часть работников, обладающих творческими потенциями, развитой потребностью в самоосуществлении и самореализации, переходит на следующую стадию – профессионального мастерства и становления акме-профессионалов. Для нее характерны высокая творческая и социальная активность личности, продуктивный уровень выполнения профес-

сиональной деятельности. Переход на стадию мастерства изменяет социальную ситуацию, кардинально меняет характер выполнения профессиональной деятельности, резко повышает уровень профессиональной активности личности. Профессиональная активность проявляется в поиске новых, более эффективных способов выполнения деятельности, изменении устоявшихся взаимоотношений с коллективом, попытках преодолеть, сломать традиционно сложившиеся методы управления, в неудовлетворенности собой, стремлении выйти за пределы себя. Постигание вершин профессионализма (акме) – свидетельство того, что личность состоялась.

Таким образом, в целостном процессе профессионального становления личности выделяется семь стадий (табл.1).

Таблица 1

Процесс профессионального становления личности

Название стадии	Основные психологические новообразования стадии
Аморфная оптация (0-12 лет)	Профессионально ориентированные интересы и склонности
Оптация (12-16 лет)	Профессиональные намерения, выбор пути профессионального образования и профессиональной подготовки, учебно-профессиональное самоопределение
Профессиональная подготовка (16-23 года)	Профессиональная подготовленность, профессиональное самоопределение, готовность к самостоятельному труду
Профессиональная адаптация (18-25 лет)	Освоение новой социальной роли, опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности, профессионально важные качества
Первичная профессионализация	Профессиональная позиция, интегративные профессионально значимые констелляции, индивидуальный стиль деятельности. Квалифицированный труд

Название стадии	Основные психологические новообразования стадии
Вторичная профессионализация	Профессиональный менталитет, идентификация с профессиональным сообществом, профессиональная мобильность, корпоративность, гибкий стиль деятельности, высококвалифицированная деятельность
Профессиональное мастерство	Творческая профессиональная деятельность, подвижные интегративные психологические новообразования, самопроектирование своей деятельности и карьеры, вершина (акме) профессионального развития

Переход от одной стадии профессионального становления к другой означает смену социальной ситуации развития, изменение содержания ведущей деятельности, освоение либо присвоение новой социальной роли, профессионального поведения и, конечно, перестройку личности. Все эти изменения не могут не вызывать психической напряженности личности. Переход от одной стадии к другой порождает субъективные и объективные трудности, межличностные и внутриличностные конфликты. Можно утверждать, что смена стадий инициирует нормативные кризисы профессионального становления личности. <...>

Тема 5. Основы психологии трудовой мотивации

Кирхлер, Э., Родлер, К. Внешняя и внутренняя мотивация // Мотивация в организациях. – Харьков : Гуманитарный центр, 2003. С. 15-20.

Почему человек предпринимает определенное действие для реализации цели, которой нелегко достичь, концентрируя на этом все свое внимание и прилагая большое количество усилий? С одной стороны, если цель достигается, это может приводить к чувству удовлетворенности. Это могут быть финансовые вознаграждения, похвала или признание, перспектива повышения в должности или карьерный рост. С другой стороны, эта цель связана не столько с окончанием действия, сколько с удовлетворением, которое испытывается в результате этого действия. Чувство удовлетворенности поощряет дальнейшую активность т.е. мотивирует на достижение конечного результата: создание картины, музыкального произведения, текста или чего-либо другого.

Поведение может иметь внешнюю мотивацию – «извне», или внутреннюю – «изнутри». Поведение, мотивированное изнутри, формируется на основе собственных желаний и целей личности. Но, вместе с тем, это поведение не является средством для формирования иной цели. Внешне мотивированное поведение формируется посредством реализации цели поведения. Таким образом, цель поведения представляет собой желательные в будущем результаты (Hechhausen, 1989). Внешняя мотивация осуществляется с помощью вознаграждения действий по принципу условных рефлексов. Действия, которые имеют положительные результаты, с большей вероятностью повторяются (Deci, 1971). Некоторые действия являются приятными сами по себе, и мотивацией в этом случае является само действие. Внутренняя мотивация связана с самим действием.

Согласно Хекхаузену (Hechhausen, 1989, с. 456), внутренняя мотивация отличается от внешней по следующим признакам:

- *стремление без ослабления интенсивности*: внутренняя мотивация не служит для удовлетворения физиологических нужд, таких как голод, жажда и избегание боли. К внутренней мотивации, прежде всего, относятся потребности в саморазвитии и личностном росте;

- *свобода цели*: поведение формируется на основе желаний или достижении целей, которые эквивалентны поведению. Результативное поведение тогда мотивировано изнутри, когда его конечной целью является сам результат поведения, а не его ожидаемые последствия, или когда опыт результативного поведения вызывает чувство деловой успешности и стремление к этому чувству. Примерами внутреннего мотивирования могут быть спорт, игра, деятельность в сфере искусства и науки;

- *оптимальный уровень активации и рассогласования*: внутренняя мотивация возможна, когда достигается «оптимальный уровень активации», т.е. когда обеспечивается баланс между количеством принятой информации и адекватным уровнем адаптации или ожидания. Согласно этому, активация и комплексность перерабатываемой информации примерно равны; малые расхождения между ними служат стимулом к действию, а большие – имеют негативный эффект;

- *самоопределение*: внутренняя мотивация возможна тогда, когда людям предоставляется возможность выбирать способы поведения и выделять в нем отдельные этапы с целью более эффективного контроля; таким образом, они испытывают чувство уверенности в собственных силах;

- *готовность «раствориться» (окунуться столовой) в деятельности*: это деятельность активных личностей, которые не боятся чрезмерных требований и не испытывают скуки при заниженных. Согласно Хекхаузену, это радостная «преданность своему делу», полное «абсорбирование» переживаний от предстоящих действий.



Рис. 1. Структура внутренней мотивации по Хекхаузену

Было проведено экспериментальное исследование (Csikszentmihalyi, 1975), в ходе которого ученый просил различных специалистов (шахматистов, спортсменов, хирургов и танцовщиков) описать свою деятельность. Анализ полученных данных позволил сформулировать понятие «*flow-эффект*».

По его мнению, «*flow-эффект*» – это полное включение человека в деятельность, когда внимание полностью сконцентрировано на ней.

Примером деятельности с частыми «*flow-эффектами*» могут служить так называемые «компьютерщики» (*computer-freaks*), которые только по болям в спине замечают, что они провели целый день у компьютера. «*Flow-эффекты*» наблюдаются у лиц с внутренней мотивацией или самостимулированием. Например, художники могут настолько погрузиться в работу, что едва ли замечают окружающий мир. Если они пишут картину, они могут работать буквально день и ночь, фанатично отдаваясь своей работе, не чувствуя усталости. Т.е. если они на-

ходятся «наедине с ситуацией», забывают обо всем, то они находятся в состоянии «flow-эффекта» и работают самозабвенно. Согласно автору исследования, оптимальное переживание или «flow-эффект» возникает тогда, когда субъективно значимую деятельность человек воспринимает как вызов и так же оценивает собственные исполнительские навыки и побуждения. Таким образом, речь идет об оптимальном уровне активности и рассогласования (см. рис. 2). «Flow-эффекты» могут встречаться во время работы, если требования к работнику оптимальны. Следовательно, для психологии труда и организационной психологии важна адекватная организация труда.

Если внутренняя мотивация побуждает к исполнению действий, то и внешние вознаграждения могут также побуждать к нему.

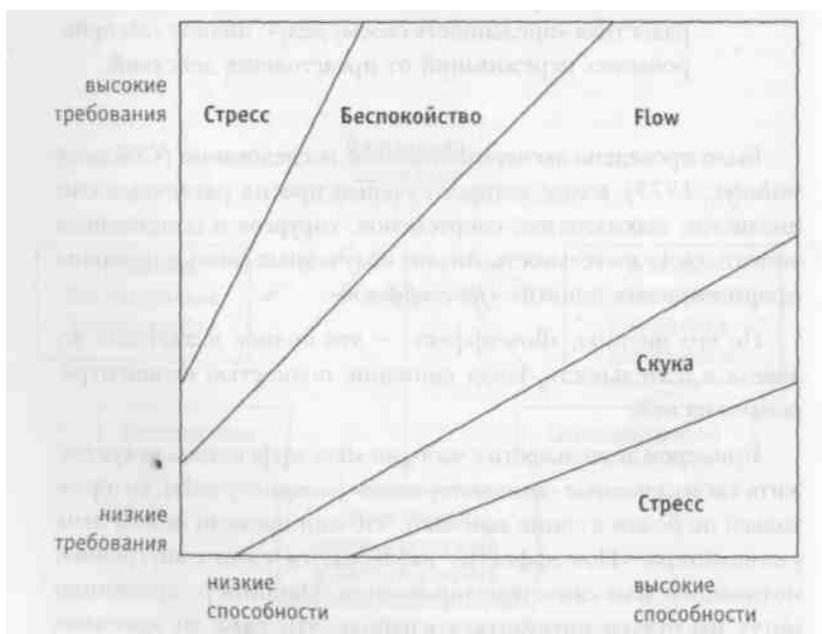


Рис. 2. «Flow-модель»

Таким образом, для побуждения к действию может быть использована как внутренняя, так и внешняя мотивация. Вместе с тем отметим, что внутренняя мотивация может снижать внешнюю.

Де Шарм (DeCharms, 1968) приводит два парадокса о действии внешнего вознаграждения на внутреннюю мотивацию:

- во-первых, предполагается, что внешнее вознаграждение существует, прежде всего, для того, чтобы стимулировать внутреннюю мотивацию;
- во-вторых, предполагается, что внутренняя мотивация позволяет легче выполнять неинтересную работу, которая не вознаграждается извне, хотя вначале предполагалось ее вознаграждение.

Оба этих предположения проверялись в ходе эксперимента, состоящего из трех этапов. На первом этапе задания ставили так, чтобы они казались привлекательными, на втором – за выполнение этих заданий участники получали материальное, вербальное или символическое вознаграждение. На третьем этапе участники эксперимента могли выполнять как этот, так и иной вид деятельности. В этом случае увеличивалось время занятости, повышалась готовность к работе, а также изменялись другие переменные.

Леппер и его коллеги (*Lepper, Greene u Nisbett, 1973*) провели эксперимент на выявление действия внешнего вознаграждения на внутреннюю мотивацию в детском саду. Дети, которые очень любили рисовать, находились в помещении, где могли заниматься этим самостоятельно. Первая группа детей получила поощрение (в виде карточек прилежания). Вторая группа детей получила поощрение неожиданно, не рассчитывая на него. Третья, контрольная группа не получила никакого поощрения. Через неделю состоялся второй этап эксперимента. В результате дети первой группы, которым до начала эксперимента сообщили о поощрении, нарисовали меньше рисунков, чем дети контрольной группы и группы, в которой дети получили неожиданное поощрение.

Колдер и Стоу (*Calder u Staw, 1975*) провели эксперимент, в котором использовали два вида заданий: интересные и скучные. На первом этапе участники эксперимента получили задания с картинками-иллюстрациями, на втором – без картинок. Результаты эксперимента показали, что уровень удовлетворенности участников от выполнения интересного задания снижался, если за выполнение заданий они получали вознаграждение, тогда как удовлетворенность от выполнения неинтересного задания значительно возрастала.

Это свидетельствует о том, что привлекательная деятельность теряет свою побудительную силу либо когда человек получает вознаграждение извне, либо под влиянием определенных обстоятельств. Это подтверждают также исследования Деси и его коллег (*Deci, Koestner u Ryan, 1999*). Результаты их исследований показывают, что материальное вознаграждение побуждает к действиям сильнее, чем вербальное или символическое. Материальное вознаграждение иногда отрицательно влияет на внутреннюю мотивацию персонала. Так, если хвалят мужчин, то это может привести к повышению внутренней мотивации. В то же время, для повышения внутренней мотивации женщин похвала не является в такой же степени значимой. Выговор же снижает внутреннюю мотивацию, как у мужчин, так и у женщин. Кроме того, внутреннюю мотивацию могут снижать вознаграждение, критика и контроль. Между информирующими и контролирующими способами вознаграждения существуют определенные различия. Возможность самоопределения способствует стимулированию внутренней мотивации, одновременно позволяет ориентироваться во внешних вознаграждениях и повышает эффективность внешней мотивации.

Список литературы:

1. *Colder, B. J. & Stow, B. M. (1975). The interaction of intrinsic and extrinsic motivation: Some methodological notes. Journal of Personality and Social Psychology, 31, 76-80.*
2. *Csikszentmihalyi, M. (1975). Beyond Boredom and Anxiety. San Francisco: Jossey-Bass.*
3. *Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. Journal of Personality and Social Psychology, 18, 105-115.*
4. *Deci, E. L., Koestner, R. & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. Psychological Bulletin, 125, 627-668.*
5. *Heckhausen. H. (1989). Motivation und Handeln. Berlin: Springer.*
6. *DeCharms, R. (1968). Personal Causation. New York: Academic Press.*
7. *Lepper, M. ft, Greene, D. & Nisbett, R. E. (1973). Undermining children's intrinsic interest with extrinsic rewards: A test of the «overjustification» hypothesis. Journal of Personality and Social Psychology, 28, 129-137.*

Маркова, А.К. Мотивационно-смысло-целевая сфера профессионализма. Профессиональная адаптация // Психология профессионализма. - М., 1996. С. 67-82.

<...> Профессионализм – это не столько характеристики производительности труда, сколько особенности мотивации личности человека труда, системы его устремлений, ценностных ориентации, смысла труда для самого человека.

Человек утверждает себя на земле только трудом, но труд сам по себе в личностном плане нейтрален, все зависит от того, какие ценности побуждают человека, какова мотивация его труда. Профессиональная мотивация – это то, ради чего человек вкладывает свои профессиональные способности, осуществляет профессиональное мышление и т.д. Позитивная и гуманистически насыщенная профессиональная мотивация одухотворяет процесс труда человека.

<...>

Мотивация к труду не исчерпывает всей мотивации личности, ибо личностное пространство шире профессионального, а жизнь человека не сводима к его работе. Вместе с тем именно труд в его гуманистической направленности на благо человечества придает подлинный смысл всей человеческой жизни; человек не только реализует в труде свои профессиональные мотивы, но так или иначе удовлетворяет свои непрофессиональные побуждения и цели – психическое самосохранение и саморазвитие, отдых и развлечения, общественное положение [3].

Мотивационная сфера профессиональной деятельности выполняет ряд функций: побуждающую (вызывает активность человека к профессиональной деятельности, потребность в ней); направляющую (определяет характер цели в профессиональной деятельности); регулирующую (определяет ценностные ориентации, мотивы профессиональной деятельности). Мотивация фиксирует такое состояние профессиональной деятельности, которое желательно для человека, но которого еще нет в наличии.

Мотивация к труду, к профессиональной деятельности определяется в целом сложным, постоянно меняющимся соотношением разных побуждений, входящих в мотивационную сферу. Рассмотрим различные виды этих побуждений, опираясь на определения, имеющиеся в литературе.

Мотивация к профессиональной деятельности начинается с *профессионального призвания*, которое определяют как влечение к какой-либо профессии, опирающееся на знание о предназначении профессии, осознание своих возможностей овладения ею и оценку своих потенциальных профессиональных способностей как «ощущение профессии».

С призванием связаны *профессиональные намерения* – это осознанное отношение к определенному виду профессиональной деятельности, включающее знания о предназначении профессии, стремление избрать профессию и получить соответствующее образование. В отличие от призвания намерение включает и принятие решения.

Для профессиональной деятельности необходима *потребность в профессиональном труде* – готовность к активности человека, вызванная его нуждой в чем либо; психическое состояние, создающее предпосылку к профессиональному труду. Наряду с потребностью к труду у человека присутствуют и другие потребности – в обеспечении своей жизни, в поиске смысла жизни, в достижении, в самореализации, в творческой деятельности, в присоединении к определенному социальному кругу, в признании, в защищенности, в безопасности, в удовлетворенности и т.д. [10]. Сама по себе потребность еще не определяет характера профессионального труда, ибо одна и та же потребность удовлетворяется по-разному в зависимости от ценностных ориентации, мотивов. Потребность личности в определенной профессиональной деятельности называют также *профессиональной склонностью*. Свои склонности люди реализуют или в профессиональной деятельности, или в хобби.

Важным для содержания труда являются *ценностные ориентации в профессиональной деятельности* – выработанные и принятые обществом основания для оценки назначения тру-

да, его сторон, системы духовных ценностей, профессиональных менталитетов, правила профессиональной этики. Сегодня особый акцент желательно делать на ориентацию результатов труда для блага конкретного человека. В нашем обновляющемся обществе происходят процессы активной выработки современных духовных ценностей. Опросы общественного мнения (АиФ. 1994 г. №24) показывают, как наши граждане определяют для себя систему ценностей (их порядок соответствует степени значимости). Так, «западными ценностями» считают: предприимчивость, богатство, деловитость, неприкосновенность частной собственности, прибыльность труда, свобода выбора убеждений и поведения, профессионализм, невмешательство, дисциплина труда, гарантии политических прав; «советскими ценностями» называют: атеизм, энтузиазм, гарантии социальных прав личности, верховенство государственных интересов над интересами личности, борьба, чувство долга, терпеливость, дисциплина труда, образованность, гостеприимство; ценностями, наиболее важными для себя, опрошенные считают: справедливость, личное достоинство, трудолюбие, чувство долга, образованность, гостеприимство, профессионализм, равенство всех граждан перед законом, гарантии социальных прав, бескорыстие.

Потребности и ценностные ориентации ложатся в *основу мотивов профессиональной деятельности*. Это внутренние побуждения, определяющие направленность активности человека в профессиональном поведении в целом и ориентации человека на разные стороны самой профессиональной деятельности (на содержание, процесс, результат и др.) или на факторы, лежащие вне профессиональной деятельности (зарботок, льготы и др.).

Важно различать мотивы и стимулы. Стимулы – это внешние побуждения, факторы, которые могут вызвать (в зависимости от психологических особенностей человека) разные мотивы как внутренние побуждения. Чтобы стимул (например, денежная премия) вызвал мотивы, надо, чтобы он был принят личностью. От мотивов надо отличать мотиви-

ровки. Это указание человека на причины своих профессиональных действий. Мотивировка может не совпадать с настоящим мотивом, ибо выражает только осознанные человеком мотивы или призвана скрывать подлинные мотивы. Для успешной профессиональной деятельности чрезвычайно важна мотивация успеха, настрой на позитивные результаты своего труда.

Мотивы подготавливают целенаправленность профессионального поведения, хотя и не обеспечивают его (одними благими намерениями, мотивами дело не сделаешь). *Цель в профессиональной деятельности* – это направленность на конечные и промежуточные результаты труда, это осознанный образ результата труда у человека. Чтобы реализовать потребности и мотивы, надо поставить и воплотить в жизнь цели. Постановка и реализация самим человеком цели означает его внутреннее саморазвитие. В связи с этим различают причинную (исходящую извне) и целевую (происходящую по логике саморазвития) детерминацию поведения человека. Целеполагание в профессиональной деятельности включает целеобразование (порождение новых целей) и целереализацию. Разные люди ставят различные цели в профессиональной деятельности – для одних важно получить минимально требуемый результат в труде, другие хотят достичь высоких стандартов и мастерства, третьи желают добиться высших результатов в виде творчества и новаторства, четвертые ставят целью улучшить свои предыдущие результаты в труде. Говоря о профессиональном целеполагании, различают сильное целеполагание (перспективное, гибкое, помехоустойчивое, сопровождающееся свободным выбором целей и средств) и слабое целеполагание (зависимость от внешних ситуаций). Профессиональные мотивы и цели реализуются в *профессиональных планах*.

Характер цели зависит от *профессиональных притязаний* человека. Профессиональные притязания – это стремления достичь результата определенного уровня профессиональной деятельности, это тот уровень профессиональной деятельно-

сти, который выбирает человек, зная свои предыдущие результаты. Уровень притязаний определяется самооценкой себя как профессионала в прошлом (ретроспективная профессиональная самооценка), в настоящем (актуальная профессиональная самооценка), в будущем (потенциальная и идеальная профессиональная самооценка). Уровень притязаний определяет зону субъективной ответственности человека в профессиональной деятельности, то, за что он берется, как он в состоянии оценить свои успехи или неудачи. Уровень профессиональных притязаний динамичен, меняется от чередования успеха или неуспеха в профессиональной деятельности.

Профессиональные притязания бывают связаны с *профессиональными ожиданиями* человека – мысленными представлениями о своих возможных успехах, об отношениях с коллегами и др.

Труд эффективен при наличии *смысла профессиональной деятельности*. Смысл – это основания для оценки человеком значимости профессиональной деятельности лично для себя, то есть пристрастное личностно опосредованное индивидуальным опытом отношение человека к труду. Зрелой личности свойственно постоянно искать все новые, более глубокие или более индивидуальные смыслы (жизни, труда). Эмоции – субъективные переживания человеком успеха-неуспеха в профессиональной деятельности. Только будучи индивидуально эмоционально окрашенными, ценностные ориентации, идеалы (значения) превращаются в смыслы для конкретного человека. Совокупность смыслов (смысла жизни, смысла профессии) образуют систему личных духовных ценностей человека, его личный профессиональный менталитет, его индивидуальное профессиональное кредо. Важно, чтобы человек обладал смыслотворчеством, то есть умел «вычерпывать» все новые смыслы из своей профессии. Уровень смыслотворчества бывает низким, тогда у человека наблюдается потеря смысла работы, «опускаются руки» при малейших трудностях.

Соотношение склонностей, мотивов, целей, смыслов создает *определенные профессиональные установки* человека – стрем-

ление овладеть профессией, получить специальную подготовку, добиться в ней успеха, определенного социального статуса и др.

Для эффективного труда необходимо *осознанное отношение к труду* – это осмысление человеком предмета профессии, ее задач, действий, условий, результатов, межличностных отношений в ней.

Всякий труд начинается при наличии *готовности к профессиональной деятельности*. Эту готовность определяют как психическое состояние, предстартовую активизацию человека, включающую осознание человеком своих целей, оценку имеющихся условий, определение наиболее вероятных способов действия; прогнозирование мотивационных, волевых, интеллектуальных усилий, вероятности достижения результата, мобилизацию сил, самовнушение в достижении целей [2].

Достаточно устойчивые системы отношений в профессиональной деятельности (к делу и труду, к себе, к коллегам) образуют профессиональный менталитет человека и определяют его *профессиональные позиции*. Можно различать общие профессиональные позиции (отношения к своей профессии в Целом) и конкретные профессиональные позиции (отношения к разным сторонам своего труда).

Труд человека становится более успешным при наличии *профессиональных интересов*. Профессиональные интересы – это внешние выражения всего того, что происходит в мотивационной сфере (мотивов, целей, смыслов, эмоций, притязаний и т.д.). Профессиональные интересы возникают на стадии выбора профессии, означая избирательную активность в отношении предполагаемой профессии. Авторы [4, 5] описывают разные уровни интереса при выборе профессии: интерес потребителя (созерцательный, возникающий главным образом под воздействием извне), интерес деятеля (возросшая активность, самопланирование своей деятельности, ориентация на удовлетворение от самого процесса деятельности, осознание своих успехов), собственно профессиональный интерес (осознанное стремление превратить определенную деятельность в профес-

сию, понимание социальной значимости профессии, автономность, независимость от среды и ситуации). Поддержание и упрочение собственно профессионального интереса важно не только при выборе профессии, но и при последующем выполнении профессиональной деятельности. Профессиональный интерес, профессиональное любопытство неизменно сопутствуют успешной профессиональной деятельности.

Если профессиональные интересы достаточно действенны, то складывается *профессиональная направленность*. Эта интегральная характеристика мотивации профессиональной деятельности, определяемая также всеми побуждениями в мотивационной сфере и в особой мере выражающаяся в интересах, отношениях, целенаправленных усилиях.

Если труд радует человека, то возникает *удовлетворенность (удовлетворение) профессиональной деятельностью*. Удовлетворенность профессиональной деятельностью определяется соотношением уровня притязаний, характером мотивов и реального успеха профессиональной деятельности. Удовлетворенность человека может усиливаться, если она вызвана не только индивидуальным результатом, но и участием в совместной профессиональной деятельности, социальной включенностью, разделенностью удовлетворения с другими людьми [7]. Неудовлетворенность трудом выражается в напряженности, фрустрациях, регрессиях, негативизмах, компенсации, защитных реакциях, апатии, быстрой утомляемости [7]. Неудовлетворенность трудом вызывает текучесть кадров, которая сначала является потенциальной, а по мере накопления неудовлетворенности проявляется явно и характеризует состояние производственной группы [9]. Описано, что людей больше всего удовлетворяют в работе человеческие взаимоотношения, в том числе признание своей личности, интерес к труду, к разнообразию его условий, оплата и гарантированность труда.

Разные побуждения к труду между собой находятся в сложном нелинейном соотношении. Например, одна и та же потребность (в труде, в поиске смысла жизни) может выра-

жаться в разных мотивах. И, напротив, на основе нескольких разных потребностей (в труде, в самореализации) может возникнуть один мотив (например, выбрать престижную профессию). Сочетание разных мотивов может вызвать одну цель, например, мотивы престижной профессии и хорошего заработка могут усилить цель интенсивного самообразования. И, напротив, один мотив может инициировать несколько профессиональных целей. Вычленив в мотивационной сфере труда роль отдельных мотивов, целей, смыслов – важная задача профессиональной диагностики и последующего профессионального мотивационного тренинга.

Соотношение всех описанных видов побуждений между собой определяет общую характеристику мотивационной сферы труда.

В литературе [6] описано, что мотивация человека может быть производительной или потребительной. При производительной мотивации субъект профессиональной деятельности направлен на придание предмету своей деятельности определенной социальной значимости. Это вызывает усиление активности человека, его заинтересованное отношение к деятельности и ее продукту. Для личности в этом случае присущ «прогрессивный мотивационный профиль», означающий превышение общего уровня развивающих мотивов над средним уровнем мотивов поддержания (сохранения деятельности на том же уровне) и «стеничный» тип эмоционального профиля – склонность к активным, деятельным переживаниям. При потребительной мотивации субъект направлен на присвоение индивидуально значимой цели. Здесь наблюдаются «регрессивный мотивационный профиль» (превышение мотивов поддержания над развивающими мотивами) и «астенический» тип эмоционального профиля, пассивность, агрессивность, склонность к защитным реакциям [6].

Общая характеристика мотивационной сферы может иметь также разный характер [12, 13]: доминантный характер – ориентацию на содержание профессиональной деятельности, творчество в ней, избирательную активность на дело, стабиль-

но высокий уровень притязаний; ситуативный характер – зависимость деятельности от обстоятельств, ориентацию на внешние факторы (зарплата, место жительства), исполнительскую деятельность; конформистский характер – зависимость от окружения, эмоциональная неустойчивость, дискомфорт.

Выделены [11] неплодотворные ориентации личности (стяжательская, рыночная) и плодотворная ориентация – на саморазвитие своих способностей и потенциалов.

Остановимся несколько подробнее на анализе одного из видов побуждений – мотивов профессиональной деятельности как направленности на разные стороны профессионального поведения (профессиональной деятельности, профессионального общения, личности профессионала). Мы выделяем (условно) нескольких групп мотивов:

- а) мотивы понимания предназначения профессии;
 - б) мотивы профессиональной деятельности:
 - деятельностно процессуальные мотивы (ориентация на процесс профессиональной деятельности);
 - деятельностно результативные мотивы (ориентация на результат профессиональной деятельности);
 - в) мотивы профессионального общения:
 - мотивы престижа профессии в обществе;
 - мотивы социального сотрудничества в профессии, мотивы межличностного общения в профессии;
 - г) мотивы проявления личности в профессии:
 - мотивы развития и самореализации личности в профессии;
 - мотивы развития индивидуальности в профессии
- <...>.

Сочетание этих мотивов образует внутреннюю детерминацию профессионального поведения. Кроме того, может присутствовать внешняя по отношению к содержанию труда направленность, например, только зарплата без интереса к содержанию. Есть основания различать конструктивную мотивационную направленность – на созидание духовного и материального продукта, на самопроектирование самого себя,

на благо других конкретных людей и общества, а также неконструктивную направленность – на узкие результаты и на изолированное развитие отдельных качеств своей личности в угоду потреблению, конкурентности, рынку.

<...> Могут быть выделены типы работников (специалистов) с преобладанием той или иной [мотивационной] направленности:

- с конструктивной или неконструктивной направленностью;
- с направленностью на процесс, содержание труда или с узкой ориентацией на быстрое получение результата;
- с мотивами социального общения, сотрудничества, интереса к оценке своих коллег или с выраженной узко индивидуальной самореализацией в труде.

Мы описали разные побуждения, входящие в мотивационную сферу, различили их в целях анализа. Реально в жизни и в профессиональной деятельности человек выступает как целостная личность, движимая одновременно многими побуждениями, к тому же находящимися в процессе постоянного изменения.

Указанные выше виды побуждений мотивационных характеризуются различными параметрами. Так, ряд параметров – их называют содержательными – прямо связаны с характером осуществляемой человеком деятельности. Другие параметры – их условно называют динамическими – характеризуют не столько содержание, сколько форму, динамику выражения этих мотивов, эти параметры связаны с психифизиологическими особенностями человека, его темпераментом, характером.

Содержательными характеристиками профессиональных мотивов можно считать следующие:

- доминирование одного из видов мотивов как преобладание его в структуре личности;
- осознанность как отражение в сознании предмета мотивации и способа ее достижения;
- действенность как выражение мотивов в реальном профессиональном поведении;

- опосредованность как преломление побуждений определенными социальными эталонами и нормами;
- самостоятельность возникновения как проявление побуждения без помощи другого человека, без стимула извне;
- обобщенность как распространенность мотива на ряд видов трудовой деятельности;
- избирательность как направленность на определенную сторону профессионального труда и др.

Наряду с содержательными характеристиками профессиональные мотивы обладают определенными динамическими параметрами. Назовем их:

- устойчивость как длительность сохранения через некоторое время и в разных ситуациях, в том числе в сложных и экстремальных условиях;
- интенсивность, сила как выраженность побуждений;
- длительность как распространенность на большие промежутки времени;
- переключаемость как легкость перехода от одного побуждения к другому;
- широта как распространенность на разное количество объектов, сторон труда;

Каждому человеку небезполезно бывает задуматься о том, что побуждает его в труде, ради чего он стремится работать лучше, реалистичны ли его цели, подлинными ли ценностями и смыслами он руководствуется.

В ходе изучения и профессиональной диагностики целесообразно выявлять у человека как наличие <...> побуждений к профессиональному труду, так и содержательные, динамические параметры этих побуждений. Бывает важно так же выявить динамику изменения мотивационной сферы труда по всем этим параметрам.

Мотивационная сфера профессиональной деятельности неодинакова на разных стадиях профессионализации. Так, на стадии выбора профессии складывается интерес к содержанию будущей профессии, понимание значимости профессии

и профессиональное призвание, стремление войти в определенную профессиональную общность, возникают профессиональные ожидания. На стадии профессионального обучения начинается адаптация как приспособление личности к профессии, уточнение своих профессиональных притязаний, возможно охлаждение интереса к избранной профессии, намечается принятие роли профессионала. На стадии практического овладения профессией углубляется адаптация, происходит корректировка профессиональных мотивов и целей, упорочиваются мотивы овладения высокими нормами и образцами профессионального мастерства, появляется первая удовлетворенность трудом, возникают мотивы самореализации личности в труде, а также возрастает число побуждений в мотивационной сфере, усложняется их иерархия. На стадии расцвета (акме) профессиональной деятельности укрепляются мотивы индивидуального вклада в профессию и профессионального творчества, усиливается смыслотворчество в профессии как поиск все новых смыслов профессии для себя, упорочивается преобладание конструктивной мотивационной тенденции, ориентирующей человека на созидание. На стадии завершения профессиональной деятельности, ухода из профессии может наблюдаться либо мотивация к самореализации личности в новых формах деятельности – наставничестве, мемуарах, либо проявляется защитная мотивация избегания неприятностей, противопоставление профессиональным интересам молодежи, регресс. Иными словами, на отдельных стадиях профессионализации происходит то или иное изменение состава мотивации, структуры мотивационной сферы, изменяется «вес», доминирование отдельных побуждений. На фоне описанной достаточно типичной картины возможны самые разнообразные индивидуальные варианты.

В каких же именно направлениях и по каким механизмам изменяется мотивационная сфера профессионального труда? Источником изменения в мотивационной сфере является перестраивание общественных отношений человека, условий профессионального труда, логика саморазвития человека, неравномерность развития и рассогласование между

уровнем профессиональной деятельности, профессионального общения, зрелости личности, а также рассогласование между отдельными сторонами в мотивационной сфере (мотивы, цели, смыслы) профессиональной деятельности. Изменения в мотивационной сфере профессиональной деятельности происходят в следующих направлениях:

- изменяется состав побуждений, входящих в мотивационную сферу, появляются новые мотивы и цели труда, исчезают некоторые старые, например, вначале человек безразлично относился к своей специальности и главным мотивом был заработок, затем у того же человека появляются новые мотивы, интерес к содержанию труда, к процессу, творчеству;
- изменяются качественные параметры входящих в мотивационную сферу побуждений. Так, возможны следующие преобразования и «приращения»:
 - превращение эпизодических ситуативных побуждений к труду в устойчивые, длительные;
 - переход от рядоположенных, неупорядоченных к иерархически организованным с доминированием отдельных мотивов;
 - переход от мотивов профессиональной деятельности к мотивации профессионального общения и профессионального развития личности;
 - движение от узко результативных мотивов репродуктивной деятельности к процессуальным, творческим;
 - возрастание длительности, перспективности мотивации, когда, например, профессиональные планы и цели охватывают большие временные рамки;
 - изменение самой модальности мотивации в профессиональной деятельности, например, мотивы ухода из профессии заменяются мотивами интереса к ее заново увиденному содержанию, неудовлетворенность трудом сменяется удовлетворенностью по мере достижения успеха;
 - возрастание осознанности мотивов труда, изменение структуры мотивационной сферы профессиональной деятельности, иерархии и доминирования разных мотивов: то, что раньше в профессиональной деятельности было самым

значимым, например, заработок, близость к месту жительства, уходит на второй план, происходит придание нового смысла старым мотивам и средствам, переоценка критериев профессионализма, пересматривается собственная профессиональная самооценка.

Изменение в мотивации может происходить по механизму «сверху вниз» (через осознание человеком желательных для общества эталонов мотивов) и «снизу вверх» (через включение человека в разные виды реальной деятельности, в ходе которой во взаимодействии с другими людьми практически осваиваются и изменяются мотивы и цели труда человека) (2).

Для зрелой сложившейся мотивационной сферы профессионального труда человека свойственны:

- множественность, разнообразие побуждений, представленность в ней таких побуждений, как смыслы, цели, мотивы интересы и др., что поддерживает и укрепляет мотивацию в разных условиях и обстоятельствах труда;
- качество и наличие необходимых параметров каждого из побуждений, например, действенности, осознанности, устойчивости;
- иерархичность, соподчинение, выделение главных доминирующих побуждений, например, стремления трудиться на благо других конкретных людей;
- преобладание конструктивной направленности мотивационной сферы труда при отсутствии деструктивной мотивации, тормозящей профессиональную деятельность;
- гибкость, подверженность изменениям в зависимости от условий труда, социальных отношений в обществе, логики саморазвития человека и т.д.

Недостаточность мотивационной сферы профессиональной деятельности может выражаться в следующем:

- бедность мотивационной сферы, присутствие только отдельных побуждений, например, мотивов экономического результата без включения самореализации личности или мотивы только исполнительного труда при отсутствии мотивов творчества;
- потеря ориентиров, дискредитация прежних мотивов труда;

- доминирование мотивов, внешних по отношению к профессии (например, заработка, престижа, льгот), над внутренними (интерес к содержанию труда);
- наличие параметров незрелости побуждений (неустойчивость, неосознанность, неупорядоченность и др.);
- конфликты между отдельными побуждениями, мотивами, например, когда у работника сталкиваются мотивы повышения эффективности труда и необходимости применения техники безопасности, средств защиты <...>
- неблагоприятная динамика мотивации, ее угасание, потеря интереса к профессии;
- неадекватность мотивационной сферы фактическому содержанию труда, отсюда «ложные» смыслы, нереальные цели;
- искусственное вызывание интереса к труду, например, за счет преднамеренного усложнения задач, неправомерного увеличения риска <...>.

Разные недочеты мотивационной сферы труда имеют различной степени разрушительную силу.

Одной из характеристик мотивационной сферы профессиональной деятельности является адаптация. *Профессиональная адаптация* – это приспособление человека к новым для него условиям труда (ее разновидность – производственная адаптация как приспособление к условиям конкретного труда в данной производственной группе). От профессиональной адаптации надо отличать социально-психологическую адаптацию как приспособление личности к условиям социальной сферы. В целом человек адаптируется как целостная структура: как организм (физическая адаптация), как индивид (психологическая адаптация), как личность (социальная адаптация), как субъект труда (профессиональная адаптация).

Профессиональное приспособление, адаптация предполагает овладение человеком ценностными ориентациями в рамках данной профессии, осознание мотивов и целей в ней, сближение ориентиров человека и профессиональной группы, вхождение в ролевую структуру профессиональной группы. Профессиональная адаптация предполагает также приспособление, принятие для себя всех компонентов профессио-

нальной деятельности: ее задач, предмета, способов, средств, результатов, условий в рамках данной профессии. Со временем профессиональная адаптация приобретает активный характер, так как человек не только приспосабливается к профессии, но и профессию приспосабливает к себе. Поэтому целесообразно изучать многоуровневую взаимную адаптацию человека и профессии. К адаптации не сводится профессиональное развитие человека, вслед за адаптацией могут следовать этапы обогащения человеком профессии, творческое преобразование ее опыта. В целом критериями адаптации является время, затраченное на усвоение новых норм, и сам характер новых усвоенных способов профессионального поведения.

Мера целесообразности адаптации всегда должна обсуждаться применительно к конкретным условиям. Всегда ли нужна социальная адаптация человека к новому производственному коллективу? В ходе адаптации человек приспосабливается к новой профессиональной общности и усваивает ее «модальные нормы» (32). Но иногда норма, присущая человеку, входящему в коллектив, может быть выше, чем та, которая сложилась в данном коллективе. Тогда желательно стимулировать адаптацию ядра коллектива к вновь прибывшему. Например, молодые работники, новички нередко привносят в коллектив более высокий профессиональный уровень, стремление к поиску нового, более критичное отношение к недостаткам. Если же новый работник вынужден приспосабливаться к более низким, чем у него нормам, то возникает неудовлетворенность, текучесть кадров. <...>

Нарушения адаптации или трудности в ней называют дезадаптацией. Она выражается в уходе из профессии, в производственном браке, в конфликтах, в текучести кадров. В случае дезадаптации важно найти доминирующий фактор ее возникновения. В разных видах труда целесообразно искать оптимальные условия организации адаптационного процесса.

На легкость профессиональной адаптации кроме мотивации влияют подготовленность к профессии, профессиональные способности. <...>

Список литературы:

1. Асеев, В.Г. Мотивация поведения и формирование личности / В.Г. Асеев. – М., 1976.
2. Дьяченко, М.И., Кандыбович, Л.А. Психологические проблемы готовности к деятельности / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. – Минск, 1976.
3. Зеличенко, А.И., Шмелев, А.Г. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология №4., 1987.
4. Крягжде, С.И. Психология формирования профессиональных интересов / С.И. Крягжде. – Вильнюс, 1981.
5. Крягжде, С.И. Управление формированием профессиональных интересов // Вопросы психологии. 1985. №3.
6. Мильман, В.Э. Производительная и потребительская мотивация // Психологический журнал. 1988. №1.
7. Мильман, В.Э. Рабочая мотивация и удовлетворенность трудом // Психологический журнал. №5. 1985.
8. Прохватилов, А.А., Шальто, Ю.Я. Управление процессом адаптации рабочих в трудовом коллективе // Психологическое обеспечение развития человека / Под ред. А.А. Крылова. – Л., 1989.
9. Русалинова, А.А., Судит, Я.И. Некоторые социально-психологические аспекты текучести кадров // Социальная психология и социальное планирование / Под ред. Е.С. Кузьмина, А.А. Бодалева. – Л., 1973.
10. Сазонов, В.П. Воспитание на основе потребностей человека // Педагогика. №2., 1993.
11. Фромм, Э. Человек для себя / Э. Фромм. – Минск, 1992.
12. Хекхаузенх. Мотивация и деятельность. В 2-х т. – М., 1986.
13. Чугунова, Э.С. Связь профессиональной мотивации и творческой активности инженеров // Вопросы психологии. 1986. №7.

Контрольные вопросы

1. Что в современной психологии понимается под понятием «труд»?
2. Как знания о трудовом poste специалиста можно использовать при составлении должностной инструкции?
3. Какие основные проблемы, связанные с безопасностью трудовой деятельности, вы можете перечислить?
4. Как самоопределение личности связано с профессиональным ростом специалиста?
5. Кризис профессионального становления личности – это признак развития или деформации личности?
6. Какие основные особенности работы психолога труда с субъектом трудовой деятельности в кризисные периоды его профессионального становления Вы можете отметить?
7. Является ли достижение «Flow-эффекта» наиболее продуктивным состоянием для работы специалиста?
8. Что важнее для успешности профессиональной деятельности способности или мотивация специалиста?
9. Какие можно выделить основные принципы при формировании стратегии мотивации персонала?

Раздел III.

Психологические основы профессиональной пригодности

Тема 6 Профессиональная пригодность: терминологические основы, научный и практический базис

Бодров, В.А. Психологическое содержание проблемы профессиональной пригодности. // Психология профессиональной пригодности. – М. : ПЕР СЭ, 2001. – С. 10–44.

1. Профессиональная пригодность как категория системы «человек–профессия»

Развитие человечества есть непрерывный процесс его познавательной и созидательной активности, преобразования им окружающего мира, создания и совершенствования орудий труда, поиска средств и способов расширения возможностей и проявления способностей человека, преодоления ограничений в его деятельности. Этот процесс ставит перед человеком все новые и новые задачи, сопровождается воздействием на него непривычных, порой экстремальных условий деятельности, а также постоянным развитием техники и технологий, что выдвигает перед ним другие требования и открывает новые перспективы. Непрерывность этого процесса определяет то, что ожидания желательного облегчения труда, его приспособления к возможностям человека из поколения в поколение остаются пока недостаточно реализованными по целому ряду социальных, биологических, технических, экономических и других причин.

Человечество в своем развитии, в стремлении создать лучшие условия для своего существования способно прежде

всего решить задачи технического прогресса и в значительно меньшей степени – социального благополучия. Что же касается биологического и, в частности, психологического совершенствования человека, то темпы этого процесса существенно ниже, и успех его адаптации к развивающемуся миру в значительной степени обуславливается как изучением и учетом его возможностей жить и работать в этом мире, так и созданием системы его социальной и технической защиты и поддержки. Нетрудно понять, что реализация этой задачи требует не только мобилизации значительных ресурсов общества, но и длительного времени.

Конкретному же человеку приходится в очень короткий промежуток времени принимать решения по выбору профессионального пути в ситуации, когда конкретные виды деятельности, их особенности предъявляют подчас повышенные требования к уровню подготовленности (общей и специальной), состоянию здоровья, функциональным (психическим, физиологическим и др.) возможностям человека. К некоторым из этих требований можно приспособиться со временем (если оно имеется) или с помощью специальной системы подготовки и адаптации, а другие становятся непреодолимым препятствием для некоторых людей на пути освоения профессии.

Именно поэтому процесс выбора профессии, определения профессионального пути, профессионального становления и экспертизы успешности усвоения и реализации трудовой деятельности предусматривает необходимость, с одной стороны, оценки уровня соответствия человека требованиям профессии, а с другой – активного формирования и подготовки его как специалиста с учетом отведенного для этого времени. Априорно известно, что некоторые лица не могут успешно завершить процесс своего профессионального становления в отведенный срок. Указанная процедура определения (оценки) соответствия требованиям конкретной трудовой деятельности и подготовки специалиста в научном и практическом отношении определяется как диагностика, прогнозирование и формирование *профессиональной пригодности конкретного человека*.

Приспособление профессиональной деятельности к возможностям и особенностям человека, а именно создание «человеко-ориентированных» образцов техники и технологий, условий и организации труда – процесс длительный, имеющий в своей реализации определенные ограничения.

Поэтому любая деятельность выдвигает определенные условия, требования с точки зрения необходимого уровня пригодности к ней, что накладывает ряд ограничений на выбор той или иной профессии.

Следует отметить также, что проблема профессиональной пригодности по своей сущности является проблемой взаимной адаптации человека к деятельности (ее средств, содержания, условий, организации), то есть обеспечения пригодности самой деятельности для человека («антропоцентрический» подход), а также оценки и формирования пригодности человека для конкретной деятельности или группы деятельностей («профессиоцентрический» подход). Первый подход предусматривает эргономические решения оптимизации деятельности, а второй – психологическое, физиологическое, медицинское и другое обеспечение процесса формирования профессионала.

Профессиональная пригодность определяется совокупностью индивидуальных особенностей человека, влияющих на успешность освоения какой-либо трудовой деятельности и эффективность ее выполнения. Она отражает реальный уровень развития профессионально значимых качеств для конкретной деятельности, которые формируются и проявляются на этапах жизненного и профессионального пути. К их числу относятся качества, характеризующие особенности трудового воспитания и обучения, профессиональной подготовленности, психологической структуры личности, состояния здоровья и физиологических функций, физического развития, которые определяются требованиями профессии.

Профессиональная пригодность определяется также уровнем удовлетворенности человека процессом и результатами своего труда. В современном обществе удовлетворенность

человека своей профессией зависит не только от самого процесса труда, но и от внешних по отношению к нему, но очень существенных факторов. К ним относятся условия деятельности, социально-психологические особенности коллектива, уровень материального обеспечения, престиж профессии и т.д. Важное значение для формирования чувства удовлетворенности трудом имеют и возможности самоутверждения, самооценки и самосовершенствования человека.

Таким образом, понятие профессиональной пригодности используется для характеристики человека с точки зрения его соответствия требованиям трудовой деятельности. Включения человека в деятельность порождает формирование и проявление его системного свойства, отражающего степень индивидуальных возможностей выполнять трудовые функции на заданном уровне эффективности, надежности и безопасности в течение определенного времени. Это свойство, как правило, отражает интегральную характеристику субъекта труда. Иногда понятие профессиональной пригодности используют в связи с решением ситуативных задач, но в этом случае оно отождествляется с понятием профессиональной подготовленности, которое более адекватно для подобных условий [25, 28].

Свойство профессиональной пригодности следует рассматривать в двух аспектах: во-первых, как совокупность исходных индивидуальных качеств человека, предопределяющих успешность формирования пригодности конкретной деятельности (или классу деятельностей), и, во-вторых, как систему наличных, сформированных и взаимосвязанных качеств субъекта деятельности (профессиональных, психологических и др.), обеспечивающих эффективное выполнение конкретных профессиональных задач.

Профессиональная пригодность к конкретной трудовой деятельности отражает особенности процесса выбора, определения будущей профессии на основе диагностики и прогнозирования возможностей человека успешно ее освоить и эффективно работать, а также развития комплекса профессионально значимых качеств, то есть формирования профессионала.

Оценка и формирование профессиональной пригодности представляют собой элементы единой системы подготовки человека к трудовой деятельности и обеспечения успешной ее реализации на всем протяжении профессионального пути. Понятие «система» в данном случае подразумевает объективное единство связанных и взаимозависимых мероприятий (процедур) по управлению и контролю процесса развития и становления профессионала, обеспечения его пригодности к определенной деятельности.

Как отмечает Е.А. Климов [12], идея взаимного соответствия личных качеств человека, с одной стороны, и требований, предъявляемых ему обстоятельствами работы, деятельности, с другой стороны, является фундаментальной в контексте теоретических основ профессионального самоопределения, ориентации и отбора (оценки пригодности, трудового обучения, профессиональной подготовки и адаптации, развития личности профессионала, его физического и функционального развития и т.д.), то есть формирования пригодности.

Процесс формирования профессиональной пригодности, ее развитие на пути профессионализации субъекта деятельности, проходит ряд этапов, основными из которых являются следующие:

1) *трудовое воспитание и обучение* (подготовка к труду и выбору профессии) – воспитание у ребенка любви к труду, овладение простейшими орудиями и способами труда, формирование готовности к труду, потребности и понимания его необходимости, развитие общетрудовых навыков;

2) *профессиональная ориентация* – помощь в выборе профессии на основе профессионального просвещения, консультации, коррекции профессиональных планов;

3) *профессиональный отбор* – определение степени пригодности человека к определенному виду деятельности на основе сопоставления его индивидуальных особенностей с требованиями профессии (на этом этапе возможно также решение задач распределения специалистов, комплектование учебных и профессиональных групп, подбор специалиста к функционирующей группе и т.д.);

4) *профессиональная подготовка* – обоснование рекомендаций к программам, методикам и средствам обучения и тренировки, к объективным методам и критериям оценки уровня профессиональной подготовленности;

5) *профессиональная адаптация* – разработка средств, методов и критериев оценки особенностей приспособления субъекта труда к содержанию и условиям конкретной деятельности и обоснование рекомендаций по ускорению этого процесса;

6) *профессиональная деятельность* – обеспечение рациональной организации (регламентации), условий и процесса (содержания) трудовой деятельности, высокой эффективности, качества, безопасности труда, профессионального совершенствования, охраны здоровья, удовлетворенности трудом;

7) *профессиональная аттестация* – периодическая оценка профессиональной квалификации в целях определения соответствия занимаемой должности и обоснования рекомендаций по должностным назначениям, перемещениям, а также направлению на учебу, переподготовку;

8) *профессиональная реабилитация* – восстановление функционального состояния организма и психики после напряженной работы и перенесенных заболеваний, при развитии стойких отрицательных доминантных состояний в результате частых профессиональных неудач и т.п.

Содержание каждого из перечисленных этапов специфично с точки зрения целей, методов, средств, сроков их реализации. Общее для них – это необходимость определения тех показателей, которые являются критериями успешности процедур диагностики, прогнозирования и формирования профессиональной пригодности. Конкретное содержание этих показателей, их роль в профессиональной пригодности определяются характером (целями, методами) мероприятий на каждом из этапов формирования профессиональной пригодности. На первом этапе эта оценка проводится на основе, главным образом, качественных показателей, носящих стимулирующий, направляющий и осведомительный характер. На втором и третьем этапах (профориентация и отбор) диагно-

стируется состояние компонентов психологической структуры личности либо только профессионально важных качеств для конкретной деятельности. На четвертом этапе (профподготовка) используются результирующие показатели оценки выполнения конкретных заданий и психофизиологические показатели «цены» деятельности (степени напряженности выполнения заданий). Уровень профессиональной адаптации (пятый этап) определяется по показателям выполнения профессиональных нормативов и качественным оценкам психологической и социально-психологической адаптации. На этапе профессиональной деятельности (шестой этап) основными показателями пригодности служат данные об эффективности, надежности и безопасности труда и сведения о заболеваемости. На седьмом этапе (профессиональная аттестация) профпригодность оценивается с точки зрения текущих трудовых достижений и предпосылок для успешного выполнения новых профессиональных функций. На восьмом этапе (профессиональная реабилитация) оценка эффективности мероприятий производится на основании данных о скорости, полноте и устойчивости восстановления профессиональной работоспособности (пригодности).

Что касается природы профессиональной пригодности человека, то по этому поводу можно говорить о взаимосвязи двух аспектов формирования данного свойства. Первый аспект – роль в этом процессе потенциальных, скрытых индивидуальных особенностей конкретного человека, его предпосылок, качеств, определяющих формирование пригодности к конкретному труду. Выявление этих качеств, их диагностика, а также прогнозирование на этой основе успешности освоения и работы в конкретной профессиональной области являются залогом эффективного профессионального развития каждого субъекта деятельности.

Второй аспект этой проблемы – роль самой деятельности в формировании профессиональной пригодности. Случайно или осознанно выбранная деятельность через систему своих требований к субъекту актуализирует, активизирует соответ-

ствующие его свойства и качества, которые и обеспечивают определенный уровень профессиональной пригодности. Этот уровень зависит как от индивидуальных особенностей субъекта, его потенциальных возможностей, степени функционального развития, профессиональной подготовленности и т.д., так и от временного лимита на адаптацию к профессиональной деятельности. Важную роль в этом процессе, как было уже отмечено, играет и фактор удовлетворенности трудом. Она достигается в результате наиболее полной реализации человека в конкретной деятельности, в достижении жизненных и профессиональных целей. Профессиональная пригодность человека, формируясь в реальной учебной и трудовой деятельности, отражает и развивает его способности, личностные черты и профессиональные качества, предрасполагает к освоению новых видов деятельности и проявлению творчества в труде.

Профессии и их требования к индивидуальным особенностям человека чрезвычайно изменчивы, в то время как сами характеристики человека, в частности, в природной своей основе, являются относительно устойчивыми. К.М. Гуревич и В.Ф. Матвеев [10] применительно к психологическим качествам отмечает, что некоторые свойства человека остаются практически неизменными (например, свойства нервной системы, темперамент), другие изменяются на протяжении достаточно длительного периода времени (способности, черты характера, эмоциональная сфера), третьи более адаптивны, изменчивы (познавательные процессы, психомоторика, волевые качества). Но изменчивость последних качеств достаточно пролонгирована, имеет определенные закономерности и ее можно предсказать и скорректировать.

Итак, поскольку профессиональная пригодность есть свойство субъекта деятельности, постольку она, как и другие его свойства (работоспособность, профессиональная и функциональная надежность и др.), формируется в процессе деятельности. Однако вряд ли можно отрицать необходимость изучения и определения предпосылок самой профессиональ-

ной пригодности, то есть ее психологических, физиологических, медицинских и других факторов, что позволяет в каждом конкретном случае намечать прогноз и пути достижения ее необходимого уровня.

Здесь уместно обратить внимание на высказывание Е.А. Климова о том, что «... выражение «профпригодность» – условно: если принять наличные условия и средства труда и особенности человека за нечто неизменное, то можно рассматривать людей как более или менее пригодных для данной работы «здесь и сейчас». Другими словами, свойство пригодности может приписываться человеку лишь как ситуативное – присущее, строго говоря, не ему, а системе «субъект–объект»... Что касается человека, то пригодность его формируется в самой деятельности, так что до включения в активную деятельность соответствующего рода и быть не может ожидаемой пригодности в целом и «готовом» виде» [12, с. 107]. Отсюда следует подтверждение ранее обоснованного положения, что профессиональная пригодность есть системное свойство, но все же это свойство прежде всего не системы «субъект–объект», а либо «объекта», когда в нем (то есть в деятельности, ее средствах, содержании и т.д.) учитываются и отражаются особенности «человеческого звена» системы, либо свойство «субъекта», когда его формирование осуществляется в соответствии с требованиями «объекта».

Вопрос о «ситуативности» свойства пригодности тоже нуждается в уточнении. Как частный случай, это свойство может быть ситуативным, то есть определяться требованиями конкретной профессиональной ситуации, задачи, комплекса операций и т.п., которые являются, может быть, важной и специфической, но все же частью цельной профессиональной деятельности и связаны не со всей совокупностью необходимых профессионально важных качеств для этой деятельности. Но в связи с такой постановкой вопроса следует отметить, что значительно чаще категория профессиональной пригодности как свойство субъекта используется для характеристики его интегративных проявлений, отражающих соответствие субъекта достаточно широкому, как правило, основному комплексу

су требований конкретной трудовой деятельности к человеку, которые характеризуются совокупностью ее задач (штатных, нештатных, аварийных и т.д.). Именно в таком смысле, как правило, и используется понятие профессиональной пригодности человека (пригодности к определенной профессии).

Свойство пригодности к конкретной профессии довольно динамично в связи с постоянным развитием как самой деятельности, так и личности профессионала. Профессиональный путь субъекта связан с периодическим и частичным изменением требований деятельности в виду смены или совершенствования ее средств, постановкой новых трудовых задач, появлением экстремальных условий, нарушений в организации деятельности и т.п. Многие профессии существенно меняют свое содержание в связи с процессом автоматизационных систем, возрастанием объема трудовых задач, выполнением совмещенной и совместной деятельности, что отражается на профессиональных требованиях к человеку. Конечно, не все профессии требуют от субъекта труда каких-то особых качеств, функциональных возможностей. Многие профессии массового характера при тех или иных специальных требованиях к наличию и состоянию определенных профессионально значимых качеств могут быть освоены относительно легко. Но существует немалое и все возрастающее количество профессий, довольно сложных, динамичных в своем развитии, требующих серьезной подготовки и предъявляющих высокие требования к характеристикам личности и организма субъекта деятельности. Оценка и формирование пригодности именно к таким профессиям являются серьезной социально-экономической и личной проблемой, определяющей ее научное и прикладное содержание.

Развитие профессиональной пригодности в деятельности идет одновременно и во взаимосвязи, взаимодействии с процессом развития субъекта деятельности, психического развития личности. Изучение роли развития личности в формировании профессиональной пригодности, проведенное Л.Н. Корнеевой [14], И.С. Коном [13] и другими, позволяет считать, что, во-первых, существует определенная степень по-

стоянства личностных черт на протяжении жизни, но оно не является абсолютным – в зависимости от условий жизни и деятельности (в том числе профессиональной) линия развития личности может измениться; во-вторых, мера постоянства и изменчивости разных личностных свойств, а также разных типов личности неодинакова; в-третьих, разным типам личности соответствуют разные типы развития. <...>

В профессиональной деятельности изменения личности происходят особенно интенсивно в связи с ее определяющей ролью в активности субъекта деятельности. В ходе длительного профессионального труда, протекающего в определенных социально-экономических условиях, формируются не только отдельные профессионально ориентированные психические и физиологические функциональные системы, но и личность субъекта деятельности; складывается социально-профессиональный тип личности с определенными ценностными ориентациями, характером, стилем общения и т.п.

В результате исследований установлены некоторые закономерности профессионального поведения лиц с различными акцентуациями характера [14, 15]. Так, для лиц истероидной и лабильной акцентуаций характерен очень высокий процент расхождения между истинными способностями, с одной стороны, и склонностями и интересами, с другой. Этим обусловлены нередко ошибки в выборе профессии у представителей этих типов и вероятность частой смены работы на первых этапах профессионализации. Для истероидов наиболее подходящими оказываются профессии сферы обслуживания, а также профессии актеров, секретарей и т.п. Лица с гипертимной акцентуацией имеют повышенную вероятность случайного выбора профессии в связи с неустойчивостью и разбросанностью увлечений в подростковом и юношеском возрасте и склонностью ориентироваться на внешнюю привлекательность профессии; у них повышена вероятность частой смены работы. Для гипертимов привлекательна работа, связанная со сложными условиями и риском. Психостеническая акцентуация снижает вероятность частой смены профессий. Лица этого типа нуждаются в коррекции заниженной

прогностической профессиональной самооценки, снижающей адекватность постановки профессиональных целей. Лица с шизоидной акцентуацией устойчивы к бедной стимулами среде, хорошо работают в одиночестве.

Нередко профессия накладывает свой отпечаток на внешний облик и особенности поведения человека – появляется так называемая профессиональная деформация личности, когда профессиональные привычки, стиль мышления и общения и другие особенности личности заостряются, огрубляются и переносятся вовне, осложняя взаимодействие человека с другими людьми. Наиболее известные профессиональные деформации личности отмечаются у учителей (авторитарность, категоричность суждений, поучающая манера общения и т.д.), врачей (напускная грубоватость, защитный юмор, сдержанность эмоциональных проявлений и т.д.), бухгалтеров (пунктуальность, педантичность, аккуратность и т.д.). Как отмечает Л.Н. Корнеева, нежелательные профессиональные деформации обнаруживаются у представителей практически всех видов профессиональной деятельности. Можно предположить, что подобное чрезмерное заострение специфических черт личности носит компенсаторный характер и является более вероятным для людей с недостаточным уровнем профессиональных способностей и мастерства. Сенситивным моментом для их зарождения являются периоды профессиональных кризисов, связанных с необходимостью разрешения особенно сложных профессиональных ситуаций.

Экспериментальные исследования показали, что в онтогенезе наиболее стабильными являются качества, связанные с общим типом высшей нервной деятельности – особенности темперамента, экстра-интроверсия, нейротизм, эмоциональная реактивность [11]. Однако и эти качества изменяются в процессе становления профессионала. Так, например, тревожность обычно повышается на начальных этапах профессиональной деятельности, затем начинает снижаться, а через три – пять лет повторно постепенно повышается. Собственно личностные качества подвержены большей изменчивости в

ходе профессиональной деятельности, причем их динамика существенно связана с возрастным развитием личности.

По мнению Л. Тайлера и Д. Сьюпера, как пишет Л.Н. Корнеева [14], важнейшей детерминантой успешности профессионального пути человека являются его представление о своей личности («Я-концепция»), образ жизни, отношение к определенным социальным ситуациям и т.п.

В отечественной психологии профессиональный путь человека в связи с его личностными проявлениями также был предметом исследований. Е.М. Борисова [8] описала негативные образцы профессионального становления и, в частности, отметила два типа реагирования человека на свою несложившуюся профессиональную судьбу: 1) компенсация профессиональных неудач за счет мотивов и интересов, лежащих вне профессиональной деятельности, наряду со снижением уровня профессиональных притязаний, невысокой эффективностью труда и, возможно, отсутствием личностного конфликта; 2) глубокий личностный конфликт, эмоциональный дискомфорт, напряженность, рассогласование между высокими притязаниями и осознанием невозможности соответствующих профессиональных достижений. Оба типа реагирования человека на особенности профессионального становления находятся в причинно-следственных отношениях с уровнем профессиональной пригодности субъекта труда.

Как уже отмечалось выше, профессиональная пригодность характеризуется совокупностью качеств человека, отражающих его психологические, физиологические, медицинские, профессиональные и другие особенности, которые в совокупности формируют представление о субъекте деятельности на разных стадиях его профессионального становления и реализации. И в этой связи профессиональная пригодность выступает не только как свойство субъекта деятельности, как характеристика его функционального ресурса и практической готовности к деятельности, но и как мера реализации возможностей организма и психики, которая выражается через результат деятельности.

При изучении системы «человек–профессия» следует принимать во внимание целый комплекс характеристик человека, от которых в большей или меньшей степени зависит конечный успех в профессиональном становлении и которые в совокупности определяют (предопределяют) уровень профессиональной пригодности человека. Основными из этих характеристик являются следующие:

- *профессиональная мотивация*, как побудительная и направляющая активность личности на удовлетворение не только биологических потребностей, но и прежде всего потребности в труде, познании, общении, самоутверждении, самореализации, самосовершенствовании и т.д.;

- *общая и профессиональная подготовленность* в форме предварительных (для освоения профессии) и квалификационных (с учетом уровня профессионализации) знаний, навыков и умений, необходимых для выполнения типовых и нестандартных трудовых задач;

- *уровень функциональной готовности* и резервов организма к трудовой деятельности, развитие профессионально важных физиологических функций анализаторов и физических качеств (сила, скорость, выносливость, ловкость);

- *состояние индивидуально-психологических функций человека* и прежде всего профессионально важных качеств для конкретной деятельности, характеризующих познавательные процессы и психомоторику, темпераментальные, характерологические и эмоционально-волевые особенности личности.

Для изучения, оценки и формирования профессиональной пригодности важное значение имеет выдвинутое Б.Г. Ананьевым положение о том, что «...в качестве предпосылок успешности какой-либо деятельности надо рассматривать не только сумму необходимых свойств, а определенную структуру способностей и одаренности, сенсомоторики, мнемических, логических, эмоционально-волевых и других компонентов, неравномерно и своеобразно развивающихся в различных видах деятельности человека» [2, с. 15].

Из этого положения следует, что профессиональная пригодность зависит не просто от совокупности профессионально важных качеств личности, но также от степени их выраженности и характера взаимосвязи. Установлено, что одни и те же профессиональные задачи могут выполняться людьми с различным сочетанием, индивидуальным своеобразием психических свойств и качеств, с использованием разных способов достижения одного и того же результата, то есть с различными индивидуальными стилями деятельности. В известной степени этот феномен определяется механизмами взаимной компенсации различных психических функциональных систем.

По поводу компенсации различных психических функций Б.М. Теплов отмечал, что «в основе успешного выполнения всякой деятельности могут лежать чрезвычайно своеобразные сочетания способностей» [29, с. 25]. По его утверждению, значение способностей вытекает из того факта, что успешное творческое выполнение деятельности может быть достигнуто разными путями. Однако, как показано в работах Б.М. Теплова и Е.А. Климова, компенсирующие возможности индивидуального стиля ограничены, они изменяются на протяжении жизни в незначительных пределах. Небезграничны также и возможности компенсации психических процессов, профессионально важных для деятельности.

Итак, даже применительно к одной и той же деятельности нельзя говорить о каком-то однозначном перечне профессионально важных качеств, хотя индивидуальная пригодность к ней, также как и пригодность к различным видам деятельности, определяется, как отмечалось выше, не только перечнем тех или иных наличных качеств, но и степенью их выраженности и характером взаимосвязи.

В то же время при анализе профессиональной пригодности конкретного человека к данной деятельности профессионально важные для нее качества, по мнению Е.А. Климова [12], в каждом случае образуют нечто целое – систему. Он определил пять основных слагаемых этой системы:

- *гражданские качества* – идейный и моральный облик человека, его нравственные качества и т.д.;

- *отношение к труду, профессии* – мотивы, интересы, склонности, черты характера (добросовестность, трудолюбие, ответственность, критичность и т.д.);
- *дееспособность* – особенности соматического и психического здоровья, физическое развитие, общие способности;
- *специальные способности* и другие профессионально важные качества для отдельной деятельности и нескольких ее видов;
- *профессиональная подготовленность* – знания, навыки, умения, опыт.

К этому следует добавить и его высказывание о том, что «у человека не может быть полностью готовой профессиональной пригодности до того, как он практически включился в профподготовку и соответствующую трудовую деятельность (способности формируются в деятельности). В то же время некоторые необходимые слагаемые пригодности к профессии могут быть сформированы именно заблаговременно (такие как гражданские качества, отношение к труду и дееспособность), даже должны быть сформированы заблаговременно» [12, с. 83].

Опыт исследований проблемы профессиональной пригодности человека и, в первую очередь, результаты практической ее оценки свидетельствуют о возможности и необходимости выделения различных ее уровней (степеней). Эти уровни могут выделяться на основании оценки потенциальных предпосылок пригодности (по результатам обследования при проведении профориентации или профотбора) и реальных ее проявлений в процессе трудовой деятельности по конкретным показателям эффективности, надежности, безопасности.

Результаты такого рода оценок позволяют выделить несколько уровней выраженности профессиональной пригодности [7]. Можно определить первый уровень как соответствующий требованиям нормативной деятельности, то есть максимальной эффективности и надежности профессиональной деятельности применительно ко всему диапазону ее возможных вариантов и условий выполнения, включая экстремальные условия; второй уровень – эффективное выполнение

типовых штатных задач деятельности в условиях, исключающих нештатные (аварии, поломки, отказы) и экстремальные (опасность, высокая ответственность, интенсивные внешние воздействия) условия; третий уровень – эффективное выполнение отдельных задач профессиональной деятельности в течение определенного отрезка времени.

Е.А. Климов разработал классификацию профессиональной пригодности на основе учета характера психологических и медицинских предпосылок к успешной деятельности:

а) *годность* к деятельности – при отсутствии каких-либо противопоказаний;

б) *непригодность* (временная или постоянная, практически непреодолимая) – наличие отклонений в состоянии здоровья, несовместимых с требованиями профессии;

в) *соответствие* определенной области деятельности – нет противопоказаний по здоровью и имеются некоторые личные качества, которые указывают на возможность выбора определенной профессии;

г) *призвание* человека к конкретному виду (видам) деятельности – высший уровень профессиональной пригодности, который характеризуется наличием явных признаков соответствия человека требованиям деятельности.

Следует отметить, что определение степени пригодности основывается на учете ряда индивидуальных характеристик человека (психологических, образовательных, профессиональных, медицинских и др.), неудовлетворительное состояние каждой из которых может быть причиной недостаточной пригодности и противопоказанием для данной деятельности. Степень пригодности определяется возможностями компенсации некоторых исходных недостатков в состоянии здоровья, уровне общего образования, развитии индивидуально-психологических качеств, профессиональной подготовленности и т.д. Возможности коррекции недостаточной пригодности обуславливаются лимитом времени для проведения этих мероприятий, насыщенностью программы подготовки, наличием условий для индивидуализации системы подготовки и т.д. Важным

условием естественного изменения уровня пригодности или его плановой регуляции (снижения или повышения профессиональных требований) являются, во-первых, допустимый уровень изменения профессиональных требований в связи с особенностями деятельности и, во-вторых, общая характеристика контингента (абитуриентов, кандидатов, специалистов) по медицинским, психологическим и другим показателям, из которого производится набор или который обучается, работает, а также наличие или отсутствие конкурса на обучение или замещение рабочих мест, должностей.

В практике психологического отбора в отечественную авиацию степень пригодности кандидатов определяется по результатам проведения образовательного, медицинского и психологического тестирования и обследования (в указанном порядке). При положительных результатах первых двух этапов отбора проводится психологическое обследование, на основании которого определяются следующие уровни пригодности: первая группа – отличные результаты (кандидаты принимаются вне конкурса при условии успешной сдачи вступительных экзаменов); вторая группа – хорошие результаты (кандидаты принимаются на основе общего конкурса по результатам вступительных экзаменов); третья группа – посредственные результаты (лица этой группы принимаются в порядке исключения после зачисления кандидатов первых двух групп); четвертая группа – низкие результаты (кандидаты в училище не принимаются как не сдавшие квалификационный экзамен). В настоящее время шкала окончательной оценки стала 9-балльной, что позволяет учитывать результаты психологического изучения кандидатов более дифференцированно.

Формирование профессиональной пригодности всегда является процессом *индивидуальным*, и если почти всегда можно создать условия для достижения заданного уровня трудовых успехов лицам более или менее разного уровня профессиональной подготовки и мотивации, то в отношении индивидуально-психологических профессионально важных качеств этого сказать нельзя – они остаются относительно устойчивыми в

масштабе того времени, в течение которого происходят выбор профессии, подготовка специалиста и начальный этап профессионального пути. К тому же, как показывает практика, не каждый человек может в приемлемые сроки овладеть некоторыми профессиями даже при обеспечении высокого уровня его профессиональной подготовки и мотивации. Профессиональная пригодность к таким профессиям может сформироваться лишь при наличии определенной степени развития и устойчивости профессионально важных психических качеств личности.

Психологическая характеристика профессиональной пригодности в значительной мере предопределяет особенности ее формирования и проявления в будущем – в этом плане психический склад личности, ее способности, направленность и другие черты выступают как предпосылки достижения того или иного уровня профессиональной пригодности, который проявляется в успешности обучения и реальной трудовой деятельности, в удовлетворенности трудом и в стремлении к профессиональному самосовершенствованию. В этой связи особенно актуальным становится развитие системы диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности для решения задач профориентации, отбора, подбора, распределения, аттестации, экспертизы специалистов, комплектования групп и т.д.

2. Принципы определения профессиональной пригодности

Научная разработка и практическая реализация процедуры определения профессиональной пригодности требуют учета и соблюдения ряда принципиальных положений, которые определяют методологию психологического обследования и организационные формы его проведения, а также связь результатов определения пригодности с другими формами обеспечения успешности обучения и эффективности профессиональной деятельности. Некоторые принципы были обоб-

нованы рядом авторов в ходе изучения проблемы профессионального психологического отбора [4, 5, 9, 24, 27].

Опыт работы в области диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности свидетельствует о том, что научное обоснование и реализация системы определения пригодности следует проводить с позиций *системного подхода*, отражающего законы взаимосвязи и взаимообусловленности компонентов системы «человек–профессия» [18, 21]. Системный характер свойства профессиональной пригодности соответствует положению Б.Ф. Ломова [19] о «разнопорядковых» свойствах человека и о необходимости выделения системных свойств, отражающих принадлежность индивида к определенной системе.

Изучение профессиональной пригодности с позиций системного подхода требует ее рассмотрения в различных планах. «Когда исследуемое явление рассматривается как некоторая система (качественная единица), то главная задача здесь состоит в том, чтобы выявить «составляющие» этого явления и способ их организации. Именно в этом плане проводились (и проводятся) теоретические и экспериментальные исследования, нацеленные на вычленение процессов, из которых «складывается» психика, параметры психических состояний, свойств личности и т.д.» [19, с. 92]. В аналитическом плане представляется целесообразным рассмотреть и некоторые аспекты профессиональной пригодности человека.

Научная идеология системного подхода обуславливает необходимость изучения профессиональной пригодности человека как его системного свойства, которое образуется в связи и в результате включения человека в деятельность, появляется и оценивается в процессе выполнения функций организации, контроля, планирования, корректирования, достижения заданного результата деятельности. Данное свойство обеспечивает формирование и реализацию в трудовом процессе таких системных качеств взаимодействия человека с предметом деятельности, как стабильность и устойчивость профессиональных и функциональных процессов и показателей. Системный

подход в изучении и обеспечении профессиональной пригодности человека определяет и положение о взаимосвязи путей и методов достижения требуемого уровня этого свойства, о комплексном характере внешних факторов и условий, отражающихся в его значениях, о разнообразии уровней и о механизмах психической регуляции пригодности, возможностях взаимной компенсации и стимуляции различных компонентов психологической системы деятельности при поддержании требуемого уровня профессиональной пригодности.

Системообразующая роль эффективности деятельности человека при включении его в трудовой процесс отражает особенности тех системных связей, которые существуют между отдельными компонентами конкретной деятельности. Проявления трудовой активности человека зависят от совокупного влияния на нее особенностей субъекта, содержания, средств, условий и организации деятельности, их динамики в трудовом процессе. Это влияние проявляется в характеристиках профессиональной пригодности человека, в их изменении в зависимости от структурно-функциональной основы конкретной деятельности.

Деятельностный подход в изучении профессиональной пригодности основывается на положениях теории деятельности, предложенной А.Н. Леонтьевым [16, 17], и концепции регулирующей роли психического отражения, разработанной Б.Ф. Ломовым [20]. Теория деятельности позволяет установить характер причинно-следственных отношений на разных уровнях макроструктуры трудового процесса и тем самым проникнуть в сущность явлений, определяющих особенности формирования и проявления профессиональной пригодности человека. Закономерности психического отражения предметного мира, соотношения образных конструктов в процессе деятельности, адекватность психических и физиологических ресурсов требованиям деятельности, возможность мобилизации функциональных резервов в экстремальных условиях определяют особенности пригодности человека в связи с конкретным характером его деятельности.

Положение о *личностном подходе* в изучении профессиональной пригодности человека реализует представления об особенностях проявления внутренних факторов деятельности и их роли в регуляции процессов формирования и реализации этого системного свойства субъекта деятельности. Имеются многочисленные экспериментальные данные, свидетельствующие о том, что профессиональная пригодность человека обуславливается не только его профессиональными характеристиками, но также особенностями мотивационной, когнитивной, психомоторной, эмоционально-волевой, темпераментальной и характерологической сферой личности [4, 22, 23 и др.]. В большинстве этих работ рассматривается, главным образом, связь отдельных личностных особенностей с пригодностью при решении задач психологического отбора, то есть, как правило, при одномоментном ее определении. Меньше внимания уделяется изучению процессов формирования личности профессионала, механизмов психической регуляции профессиональной пригодности, теоретических основ взаимодействия личности и деятельности в их развитии и т.д. В широком смысле личностный подход к изучению профессиональной пригодности человека предусматривает также оценку влияния на нее и таких структурно-динамических характеристик, как особенности состояния различных систем и функций организма, обеспечивающих энергетический потенциал субъекта деятельности. Таким образом, личностный подход при психологическом изучении и формировании профессиональной пригодности определяет необходимость ориентации на психические и физиологические ресурсы и функциональные резервы человека.

Психологические вопросы профессиональной пригодности человека являются одним из аспектов этой проблемы. Важное значение в ее определении и формировании имеет также собственно профессиональный фактор, который определяется уровнем профессиональной подготовленности, то есть объемом, глубиной, устойчивостью необходимых знаний, навыков, умений, а также опытом работы в конкретной тру-

довой сфере. Медицинский аспект профессиональной пригодности отражает взаимное влияние особенностей трудовой деятельности и профессиональное здоровье, их причинно-следственные отношения. Физиологический фактор пригодности характеризует ее с точки зрения адаптационных возможностей организма и психики в конкретных условиях деятельности, величины энергетических ресурсов организма и функциональных резервов органов и систем при напряженной психической деятельности. Перечисленные компоненты личного фактора, определяющие уровень профессиональной пригодности человека, обуславливают необходимость использования *комплексного подхода* к определению и формированию этого системного свойства. При данном подходе к оценке субъекта деятельности требуется учитывать особенности компенсации отдельных профессионально важных качеств и функций, их взаимосвязь, изменчивость и динамичность – это их свойство определяет возможности индивидуального приспособления к конкретной трудовой деятельности, в ходе которого вырабатывается ее индивидуальный стиль.

Принцип комплексного подхода отражает также положение о том, что для суждения об уровне профессиональной пригодности требуется оценка совокупности профессионально важных качеств личности с помощью набора (комплекса, батареи) валидных и надежных методических приемов.

Разработка и использование рекомендаций по определению профессиональной пригодности должны быть обоснованы с учетом ряда научных положений теоретического и методического характера, а также особенностей конкретного вида деятельности (*принцип научной обоснованности*). Методические рекомендации по определению пригодности, разработанные для конкретной профессии (деятельности), не могут быть использованы для других, даже близких по внешним признакам, профессий без специальной научной проверки и адаптации. Данное положение определяется более или менее существенными психологическими различиями в характере разных видов деятельности (в их содержании, условиях и т.д.) и, соот-

ответственно, в особенностях профессиональных требований к личности, методах оценки профессионально важных качеств, критериях пригодности и т.д.

Надежность результатов диагностики и, особенно, прогнозирования уровня профессиональной пригодности во многом определяется степенью учета особенностей развития личности в процессе обучения и трудовой деятельности (процесс становления личности профессионала) и возможностей изменения профессиональных требований к личности (их состава и значимости отдельных требований) в связи с появлением новых характеристик в содержании трудовых задач, в условиях их решения и т.д. Данное положение определяет необходимость учета *принципа динамичности* (пролонгированности, этапности) определения профессиональной пригодности, который предусматривает рациональную последовательность проведения этой процедуры, что обеспечивает не только накопление и уточнение информации об индивидуально-психологических особенностях личности и, соответственно, повышение надежности прогноза пригодности, но и возможность дифференцированного ее прогнозирования на этапах профессионального пути. Эта цель достигается путем периодического проведения психологического обследования на этапах первичного набора будущих специалистов (выявление наиболее пригодных к обучению), перед началом практического обучения по специальности для уточнения прогноза освоения данного курса, при завершении обучения для решения задачи рационального распределения по конкретным специальностям реальной деятельности, при необходимости определения целесообразности переориентации на новый профиль деятельности, выдвижения на новую должность, перевода в особые условия профессиональной деятельности и т.д. Такого рода обследования могут носить и внеочередной экспертный характер, например, для выяснения причин ухудшения профессиональной деятельности, возможности освоения специалистом новых профессиональных задач и оборудования и т.п. Периодичность и объем подобного пси-

психологического обследования определяются, исходя из потребностей оценки уровня профессиональной пригодности в каждом конкретном профессиональном случае.

Профессиональная эффективность и надежность человека, безопасность труда в значительной мере определяются состоянием его индивидуально-психологических качеств и функций, степенью учета характеристик человека на всех стадиях проектирования, создания и реализации трудовой деятельности. Существенное место в этом процессе занимают мероприятия по определению (оценке и прогнозированию) профессиональной пригодности. Результаты психологического обследования используются, главным образом, для решения задачи профессионального психологического отбора будущих специалистов. Но опыт проведения подобных обследований свидетельствует о том, что полученные данные об особенностях психологических характеристик как конкретного человека, так и определенной совокупности людей (по профессиональному, возрастному и другим признакам) могут и должны быть использованы и при решении других задач психологического обеспечения профессиональной деятельности (*принцип активности* в использовании результатов определения профессиональной пригодности). Психологические возможности и ограничения человека являются исходной информацией для инженерно-психологического и эргономического обеспечения процесса создания технических средств труда, новых видов деятельности, способов и средств подготовки специалистов, критериев оценки функционального состояния человека. Данные об индивидуальных особенностях психики служат основанием для построения субъектно-ориентированных рекомендаций по обучению и тренировке конкретного специалиста, регламентации его деятельности, индивидуальным нормам функционального состояния.

Принцип активности в формировании профессиональной пригодности определяет и то положение, что для ее поддержания на требуемом уровне необходимо использование всей совокупности мероприятий по психологическому обеспе-

чению профессиональной деятельности, позволяющих развивать профессионально важные качества и функции человека, повышать его резервные возможности, компенсировать те или иные ограничения, корректировать функциональные нарушения и т.д. Речь идет о создании адекватных возможностей к особенностям человека средств, содержания, условий и организации деятельности, совершенствовании систем отбора и подготовки специалистов, разработки и внедрении процедур и средств управления психическим состоянием человека и т.д.

Активность мероприятий по определению профессиональной пригодности заключается также и в том, что их проведение не должно ограничиваться констатацией «диагноза» или «прогноза», но в случае негативных заключений результаты психологического обследования следует использовать для рекомендации по коррекции профессиональных планов, ориентации на более адекватные профессиональные выборы. Данный принцип означает возможность по результатам обследования решить задачи рационального распределения специалистов, обосновать рекомендации по развитию недостаточно выраженных профессионально важных качеств и индивидуализировать процесс учебной и трудовой деятельности и т.д.

Рациональной схемой определения профессиональной пригодности является построение такой системы ее диагностики и прогнозирования (методики, показатели, критерии), которая позволяет поэтапно проводить оценку пригодности к деятельности по группе профессий, объединенных по принципу общности основных характеристик деятельности и, соответственно, профессионально важных качеств личности (например, профессии летного профиля – летчики, штурманы, бортинженеры и т.п.), затем по отдельным профессиям и, наконец, по конкретным специальностям (например, летчик истребительной, транспортной, вертолетной авиации). Такая процедура отражает содержание *принципа дифференцированного прогнозирования*. Его реализация позволяет сделать систему определения профессиональной пригодности наиболее экономически целесообразной и оперативной, так как она обес-

печивает не только определение степени соответствия индивидуально-психологических характеристик конкретного кандидата требованиям определенной профессии (специальности), но также возможность коррекции ее выбора на более ранних этапах прогнозирования или на этапе распределения по отдельным специальностям.

Процедура определения профессиональной пригодности должна предусматривать возможности изменения значений интегрального показателя пригодности – *принцип динамичности* (адаптивности, относительности) *критериев*. Потребность в смещении психологических критериев в сторону их повышения или снижения периодически возникает из-за меняющейся конъюнктуры набора в учебные заведения, степени успешности прохождения других видов профессионального отбора, периодических изменений профессиональных требований к специалистам в связи с развитием техники, постановкой новых профессиональных задач, изменением условий деятельности и т.д. В ряде случаев целесообразно ориентировать значения критериев пригодности в большей степени на выявление наиболее способных к данной деятельности или абсолютно непригодных, если она достаточно сложная, ответственная, опасная. Иногда допускается использование и относительно низких критериев пригодности, если есть методическая и временная возможность компенсировать недостаточно высокий уровень развития профессионально важных качеств за счет их развития или компенсации средствами профессиональной и психологической подготовки, эргономического обеспечения деятельности.

Данный принцип реализуется, например, в системе психологического отбора путем определения трех групп критериев пригодности, которые позволяют выделить:

- безусловно пригодных – лица, которые по своим способностям, степени развития профессионально важных качеств в полной мере соответствуют требованиям конкретной деятельности (или видам деятельности);
- условно пригодных – лица, обучение или трудовая деятельность которых будут связаны с незначительными наруше-

ниями, погрешностями, либо они будут нуждаться в увеличении сроков обучения, изменения режимов тренировок и т.д.;

- непригодных – лица, успешность обучения и работы которых безусловно будет не соответствовать предъявляемым требованиям.

Обоснование, разработка и проведение мероприятий по определению уровня профессиональной пригодности должны отвечать требованиям экономической, организационной, технической целесообразности и приемлемости (*принцип практичности*).

3. Разработка системы определения профессиональной пригодности

Обоснование рекомендаций по психологической оценке и прогнозированию профессиональной пригодности предусматривает обязательное решение целого ряда вопросов: о необходимости создания такой системы, ее задачах, составе методического аппарата, критериях оценки пригодности и т.д. [4,5,7,27].

Актуальность определения профессиональной пригодности. Необходимость и целесообразность разработки мероприятий по определению профессиональной пригодности, как правило, определяются выраженными индивидуальными различиями специалистов по уровню профессиональной эффективности и по состоянию, степени выраженности у них профессионально важных психических качеств, а также наличием зависимости между этими характеристиками. Потребность в оценке и прогнозировании пригодности особенно актуальна, когда имеет место «отсев» в процессе обучения и практической деятельности лиц, у которых отмечается неудовлетворительное развитие необходимых для конкретной деятельности психологических качеств. Например, до введения психологического отбора «отсев» из летных школ Франции за период учебы составлял в среднем 62%, а в США – 72%; проведение предварительного

отбора по психологическим критериям позволило снизить величину «отсева» в полтора – два раза. В то же время актуальность мероприятий по определению профессиональной пригодности снижается, если в процессе обучения возможно развитие профессиональных способностей до необходимого уровня, сама деятельность не предъявляет высоких требований к состоянию психических качеств, а система обучения и реальной деятельности может обеспечить необходимый уровень профессионального развития и адаптации индивида к требованиям конкретной деятельности. С другой стороны, значение оценки, учета психологических предпосылок достижения требуемого уровня профессиональной пригодности возрастают для профессий, связанных со сложным, опасным, ответственным, напряженным характером труда, и тех, в которых «цена» ошибки, неверного решения и действия очень велика в профессиональном, социальном, экономическом отношениях как для общества, так и лично для профессионала.

Задачи определения профессиональной пригодности. Процедура оценки и прогнозирования профессиональной пригодности и, в частности, ее методический и критериальный аппарат в значительной степени зависят от содержания ее конкретной задачи. При решении задачи первичного отбора на обучение профессии основные критерии пригодности определяются успешностью приобретения специальных знаний и формирования некоторых профессиональных навыков, а достижение их высокого уровня зависит от состояния прежде всего общих способностей человека. При отборе на конкретную деятельность в качестве внешних критериев пригодности выступают показатели эффективности, надежности, безопасности трудового процесса, творческой активности личности, стремление к профессиональному совершенствованию и т.п. – при постановке этой задачи изучению и оценке подлежат специальные, профессиональные способности и другие качества личности, обеспечивающие необходимый уровень достижений в профессиональной, социальной, личностной сферах. Важно подчеркнуть, что, как правило, профессиональные

требования к человеку, определяемые содержанием обучения и реальной деятельностью по конкретной специальности, могут существенно различаться, а индивидуальные способности к обучению и к деятельности могут не совпадать. Довольно часто встречаются случаи, когда хороший ученик впоследствии не проявляет себя хорошим работником и наоборот. Отсюда следует, что достаточно рискованно ставить задачу психологического прогнозирования одновременно и успешности обучения, и эффективности последующей деятельности; тем более ошибочно пытаться предсказывать результативность работы по специальности только на основании оценки пригодности по критериям эффективности обучения.

При решении задачи распределения выпускников учебного заведения требуется на основе дифференцированного прогнозирования пригодности к ряду специальностей определенного профессионального профиля определить ту специальность, которая по своим психологическим требованиям к личности наиболее соответствует психологическим особенностям конкретного выпускника. Процедура прогнозирования профессиональной пригодности в этом случае основана, с одной стороны, на необходимости соотнесения индивидуально-психологических особенностей личности с набором профессиональных требований совокупности специальностей, которые могут различаться в большей или меньшей степени, а с другой стороны, в возможности использования для психологической характеристики личности выпускника, помимо результатов обследования на этапе распределения, дополнительной психологической информации, полученной при обследовании на ранних стадиях обучения, и «нетестовых» данных об особенностях проявления личностных черт, профессиональной мотивации, успешности обучения и т.п., которая полезна для повышения надежности прогноза последующей реальной деятельности.

В задачах комплектования учебных и производственных групп, оценки уровня психологической совместимости членов этих групп, подбора недостающего члена группы в уже

функционирующую группу (например, подбор недостающего штурмана в экипаж пассажирского самолета) определение прогноза профессиональной пригодности производится на основе оценки профессионально значимых качеств личности, соответствующих не только конкретной индивидуальной деятельности, но и определяемых характером взаимодействия членов групп, их социальным статусом в группе, особенностями психологического климата и т.п.

Психологическая экспертиза профессиональной пригодности лиц с психосоматическими расстройствами, участников профессиональных происшествий (аварий), специалистов с жалобами на хронические профессиональные затруднения и на снижение устойчивости к возрастанию экстремальных факторов определяет необходимость в каждом конкретном случае использовать специфический методический комплекс для оценки индивидуально-психологических причин развития, появления перечисленных расстройств и нарушений, уровня развития профессионально важных качеств, наличия возможностей компенсации тех или иных нарушений степени устойчивости ремиссии, то есть ослабления проявлений отмеченных расстройств и нарушений и т.д.

Одной из важнейших задач процедуры диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности является определение того, на что она (процедура) должна быть направлена, на выявление какого контингента она должна быть ориентирована. Чаще всего ставится как бы равнозначная цель: определение наиболее пригодных для конкретной деятельности и выявление непригодных для нее. Однако в ряде случаев может быть сделан более односторонний акцент: для выявления наиболее пригодных, способных, подготовленных (существуют и другие критерии) кандидатов, для чего следует существенно повысить уровень требований к ним и, соответственно, критерии пригодности, что возможно при наборе незначительного количества специалистов из большого числа претендентов (например, отбор космонавтов). Другой вариант – когда профессиональная деятельность предъявляет повы-

шенные требования к кандидатам, но их число (конкурс) ограничено; в этом случае задача определения пригодности заключается в выявлении тех, которые с высокой степенью вероятности проявят низкий уровень профессиональной эффективности и надежности, поэтому следует сохранить высокие критерии выявления потенциально непригодных лиц даже ценой, может быть, уменьшения общей численности набора («лучше меньше, да лучше»).

Определение профессиональных требований. Выполнение различных профессиональных задач, видов деятельности обеспечивается самыми разными психологическими качествами структуры личности и требует своеобразного, достаточно определенного их сочетания. Поэтому важным этапом в разработке системы диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности является обоснование профессиональных требований к личности, предъявляемых особенностями конкретной деятельности. С этой целью используются разные методические подходы:

- эмпирико-экспериментальный, основанный на массовом психологическом обследовании специалистов различного уровня профессиональной пригодности с последующим выявлением путем анализа корреляционных отношений наиболее информативных психологических показателей и, следовательно, профессионально важных психологических качеств;
- сбор и обобщение мнения экспертов, наиболее квалифицированных специалистов, в результате чего возможно получить перечень требований, но без достаточно строгого его обоснования;
- применение методов деятельного, алгоритмического анализа деятельности и составление на этой основе ее психограммы (подобные процедуры весьма трудоемки и поэтому используются весьма ограниченно). <...>

Подбор и разработка психологических методик определения профессиональной пригодности. Данный этап обоснования системы оценки профессиональной пригодности является одним из наиболее сложных и ответственных. При решении вопроса о

методических принципах психологического изучения профессиональной пригодности следует исходить из положения о том, что, пожалуй, любое психологическое качество не может быть описано какой-либо одной единицей измерения – различные уровни реализации качеств требуют как разных приемов описания, так и разных единиц измерения. Поэтому определяемые в какой-либо одной ситуации функциональные проявления конкретного психологического качества могут быть полностью отличными в другой ситуации. Б.М. Теплов отмечает, что «нет ничего нежизненнее и схоластичнее идеи о том, что существует только один способ успешного выполнения всякой деятельности. Эти способы бесконечно разнообразны, как разнообразны человеческие способности» [29, с. 25]. Данное положение получило свое дальнейшее развитие в гипотезе Б.Ф. Ломова [19] о том, что обеспечение любых профессиональных требований осуществляется не путем локального соизмерения с ними отдельно взятых способностей, а целостным способом организации на любом уровне активности.

Методические подходы к психологической оценке профессиональной пригодности в значительной мере определяются современными взглядами на необходимость изучения человека с позиций категории субъекта деятельности. Использование этого подхода обуславливается тем, что только включение личности в систему общественных и производственных отношений и превращение ее в субъект деятельности обеспечивает синтез психологических требований деятельности и возможностей, стремлений, способностей и активности личности [1]. С позиций включения личности в деятельность изучение субъекта должно предусматривать как оценку достаточно устойчивых, сложившихся и необходимых для осуществления деятельности качеств личности, так и учет возможного преобразования этих качеств в динамике профессионального обучения и труда, а также в связи с изменениями требований деятельности.

В оценке профессионально важных психологических качеств ведущим продолжает оставаться метод тестов, и это несмотря на то, что с момента зарождения и на протяжении всей

истории существования психотехнические тесты подвергались острой критике [6].

Одним из направлений развития методов оценки профессиональной пригодности является широкое использование методических приемов изучения личности. Несмотря на сдержанное отношение к зарубежным личностным тестам, существует почти единодушное мнение, что они в принципе позволяют выявить внешне скрытые (или скрываемые) черты личности за счет моделирования разнообразных ситуаций, которые невозможно сделать объектами непосредственного наблюдения в жизни. Корректность и эффективность использования зарубежных личностных тестов зависят не только от адекватного перевода текста этих методик и адаптации их содержания к социальным нормам нашей страны и к специфике обследуемого контингента, но и от правильной рестандартизации нормативных данных по шкалам опросников для соответствующей профессиональной группы.

Вопросы разработки, подбора, использования методов психологической оценки профессиональной пригодности достаточно детально изложены в ряде работ [3, 7, 26 и др.] <...>.

Разработка критериев определения профессиональной пригодности. Для обоснования дифференциальных критериев прогнозирования профессиональной пригодности применяются различные методы. Относительно редко используются такие приемы, как попарное сравнение индивидов по результатам психологического обследования, а также учет мнений экспертов о пригодности индивида методом группового обсуждения. Значительно чаще применяется метод установления ранговых мест и балльной стандартной оценки как отдельных психологических качеств, так и их совокупности, а также алгоритм, основанный на модификации последовательного статистического анализа отношения вероятностей значений психологических показателей. <...>

Сам по себе факт широкого применения различных математических приемов обработки результатов психологиче-

ского обследования и обоснования диагностических и прогностических заключений является несомненно положительным. Однако формирование представлений об индивидуальных особенностях личности и их роли в достижении требуемого уровня пригодности к конкретной деятельности должно быть основано на квалифицированном качественном анализе полученных в результате обследования и количественной обработки материалов.

Заключительным этапом создания системы определения профессиональной пригодности являются *экспериментальная проверка эффективности разработанных рекомендаций* и подготовка организационно-методического пособия по реализации разработанной системы. Проверка эффективности применения предложенных методов и критериев прогнозирования уровня профессиональной пригодности проводится путем обследования кандидатов (специалистов) и установления психологического прогноза, последующего сбора на протяжении учебы или работы сведений об их учебной успеваемости или профессиональной эффективности и надежности, выявления на основе этих показателей реального уровня их пригодности и сопоставления данных результатов с показателями психологического прогноза. В случае достижения относительно высокого уровня совпадения психологического прогноза с данными фактической пригодности (не менее 70–73%) методические рекомендации могут быть использованы в практической работе. Для обеспечения этой работы составляются организационно-методические рекомендации, в которых детально излагаются ее цели и задачи, описание методик и критериев оценки результатов, содержание инструкций, порядок и условия проведения обследования, процедура обработки результатов, виды заключений и т.д. Четкое соблюдение предписанных требований позволяет получить объективные и сопоставимые данные, что, в свою очередь, обеспечивает аргументированность и надежность психологического заключения о прогнозируемом уровне профессиональной пригодности.

Список литературы:

1. Абульханова-Славская, К.А. Категория деятельности в советской психологии // Психологический журнал. 1980. №4. С. 11-28.
2. Ананьев, Б.Г. О соотношении способностей и одаренности. Проблема способностей / Б.Г. Ананьев / Под ред. В.Н. Мясищева. – М. : АПН РСФСР, 1962.
3. Анастаси, А. Психологическое тестирование. Кн. 1, Кн. 2. – М. : Педагогика, 1982.
4. Бодров, В.А. Психофизиологические основы профессионального отбора военных специалистов: Дисс. на соиск. степени д-ра. мед. наук. – Л. : ВМедА им. СМ. Кирова, 1969.
5. Бодров, В.А. Основные принципы разработки системы психологического отбора операторов и его проведения. Проблемы формирования профессиональной пригодности / Под ред. Ю.М. Забродина. – М.: Экономика, 1985.
6. Бодров, В.А. Проблемы профессионального психологического отбора // Психологический журнал. 1985. №2. С. 85-94.
7. Бодров, В.А., Малкин, В.Б., Покровский, Б.Л., Шпаченко, Д.И. Психологический отбор летчиков и космонавтов. Проблемы космической биологии. Т. 48. – М. : Наука, 1984.
8. Борисова, Е.М. О роли профессиональной деятельности в формировании личности // Психология формирования и развития личности / Под ред. Л.И. Анциферовой. – М. : Наука, 1981.
9. Гуревич, К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы / К.М. Гуревич. – М. : Наука, 1970.
10. Гуревич, К.М., Матвеев, В.Ф. О профессиональной пригодности операторов и способах ее определения. Вопросы пригодности оперативного персонала энергосистем / К.М. Гуревич, В.Ф. Матвеев. – М. : Просвещение, 1966.
11. Климов, Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях : Учебное пособие / Е.А. Климов. – М. : МГУ, 1995.

12. Климов, Е.А. Психология профессионала. Психологи Отечества / Е.А. Климов. – М. : Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.
13. Кон, И.С. Постоянство и изменчивость личности // Психологический журнал. 1987. №4. С. 126–137.
14. Корнеева, Л.Н. Профессиональная психология личности. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Л.Н. Корнеева / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб. : СПбУ, 1991.
15. Леонгард, К. Акцентуированные личности / Пер. с нем. – Киев : Вища школа, 1981.
16. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1975.
17. Леонтьев, А.Н. Избранные психологические произведения / А.Н. Леонтьев. В 2 т. – М. : Педагогика, 1983.
18. Ломов, Б.Ф. О системном подходе в инженерной психологии // Вопросы психологии. 1975. №2. С. 31–45.
19. Ломов, Б.Ф. Личность в системе общественных отношений // Психологический журнал. №1, 1981, с. 3–17,
20. Ломов, Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. – М. : Наука. 1984.
21. Ломов, Б.Ф. Системный подход и система детерминизма в психологии // Психологический журнал. 1989. №4. С. 19–33.
22. Лукьянова, Н.Ф. Некоторые особенности личности курсантов с различным уровнем летной успеваемости // Космическая биология и авиакосмическая медицина. 1977. №1. С. 73–76.
23. Платонов, К.К. Динамическая функциональная структура личности. Личность и труд / К.К. Платонов – М. : Мысль, 1965.
24. Платонов, К.К. Проблемы способностей / К.К. Платонов. – М. : Наука, 1972.
25. Проблемы формирования профпригодности специалистов / Под ред. Ю.М. Забродина. М. : Экономика, 1985.
26. Психологическая оценка и прогнозирование профессиональной пригодности военных специалистов: Учебное пособие. – М. : Воениздат, 1988.

27. Психология труда / Под ред. К.К. Платонова. М. : Профиздат, 1979.
28. Рыбников, В.Ю. Психологическое прогнозирование надежности деятельности специалистов экстремального профиля: Автореф. дисс. на соиск. степени д-ра психол. наук. – СПб. : СПбГУ, 2000.
29. Теплов, Б.М. Проблемы индивидуальных различий / Б.М. Теплов. – М. : АПН РСФСР, 1961.

Мещеряков, Б.Г., Зинченко, В.П. Большой психологический словарь. – М., С. 380-381.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРИГОДНОСТЬ (англ. *vocational adjustment*) – совокупность психологических и психофизических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения им, при наличии специальных знаний, умений и навыков, общественно приемлемой эффективности труда; в понятие Профессиональная пригодность входит также удовлетворение, переживаемое человеком в процессе самого труда и при оценке его результатов.

Профессиональная пригодность не врожденное качество: она формируется в самой трудовой деятельности человека. В ходе длительного профессионального труда, протекающего в определенных социально-экономических условиях, формируются не только отдельные функциональные системы и психические процессы человека (профессиональное восприятие, память, мышление и пр.), но и его личность; складывается социально-профессиональный тип личности с определенными ценностными ориентациями, характером, особенностями межгруппового и внутригруппового общения и т.п. Нередко профессия накладывает свой отпечаток на внешний облик (габитус) человека.

Время, необходимое для формирования Профессиональной пригодности, зависит, при прочих равных условиях, от природных данных человека, его профессиональной мотивации и соответствующей профессиональной подготовки (знаний, умений, навыков). В разных профессиях и при разных уровнях мастерства каждый из этих факторов имеет различный удельный вес в общей картине Профессиональной пригодности человека. Это означает, что формирование Профессиональной пригодности – всегда индивидуальный процесс, при организации которого можно создать условия для достижения лицами, вступающими на трудовой путь, более или менее разного уровня профессиональной подготовки и положительной профессиональной мотивации. Этого нель-

зя сказать относительно природных данных человека. Учитывая то, что на протяжении многих тысячелетий человек как биологическое существо остается практически неизменным, хотя мир профессий постоянно меняется, можно полагать, что природные предпосылки его трудовой деятельности достаточно универсальны, профессионально нейтральны и пластичны, что позволяет ему овладевать весьма широким кругом профессий. Однако эти возможности небезграничны, поэтому процесс овладения профессией и сама трудовая деятельность сохраняет в большей или меньшей степени черты индивидуальности. К тому же, как показывает практика, не каждый человек может в приемлемые сроки овладеть некоторыми профессиями, даже при обеспечении высокого уровня его профессиональной подготовки и мотивации. Профессиональная пригодность к таким профессиям может сформироваться лишь при определенных природных данных.

При изучении Профессиональной пригодности необходимо исходить из психологических, психофизиологических, собственно медицинских, антропологических и др. критериев. Для установления достигнутого в каждый данный момент уровня сформированности Профессиональной пригодности используется разнообразный арсенал методических средств: *тесты*, диагностирующие степень овладения профессиональными знаниями и навыками (*тесты достижений*), тесты, диагностирующие уровень развития профессионально важных психофизиологических и психических функций, методики изучения мотивации, ценностных ориентаций и пр. Исследования показывают, что высокий уровень профессионального мастерства может быть результатом сочетания не одинаковых по своей функциональной природе и по психологической модальности индивидуальных особенностей.

Тема 7. Профессия как комплексный объект труда

Климов, Е.А. Описательные психологические характеристики типов профессионалов // Психология профессионального самоопределения. - М. : Издательский центр «Академия», с. 150-171.

<...> О представителях профессий типа «Человек-природа» (П)

В профессиях типа П <...> мир видится работником и волнует его прежде всего со стороны имеющих место биотических (связанных с жизнью в биологическом смысле этого слова) и абиотических явлений, обретений и утрат в этой области. Земля видится как носитель биосферы, всего живого и условий его существования. Более детальные представления здесь такого, например, рода: площади, занятые лесами, посевами, биомасса чего-либо (почвенных червей, леса и т.д.), круговорот веществ. Леса – это защита полей, они же синтезаторы значительной биомассы.

Профессионалы выделяют и удерживают в сознании, прежде всего, такие целостности, в которых нуждаются микроорганизмы, растения, животные. Выделяются и удерживаются в сознании многочисленные представления о растениях, животных, микроорганизмах, о факторах и проявлениях судьбы чего-либо живого. И соответствующие представления могут быть сколько угодно детализированы. Это и подчищение лесных просек, и мытье доильных аппаратов, и добавки, обогащающие корма питательными и биологически активными веществами, и тонкости состояния мицелия, и тончайшие препараты для изучения под микроскопом, и допустимые заменители молока для телят и пр. Иные объекты, очень важные для кого-то другого, выступают здесь как фоновые. И представления об этих «чужих» объектах хотя, быть может, и приходят в голову профессионала (этого мы не знаем), но все же незаметны в его речи.

Цивилизация, культура человечества мыслятся здесь как культура сельскохозяйственного производства, земледелия, животноводства, пчеловодства, коневодства и т.п. Люди видятся как потребители даров природы и производители продукции, истоки которой находятся в природе же. Международные отношения мыслятся как все то, что делается в человеческом мире в связи с охраной природы или использованием ее даров и профессиональных достижений в области растениеводства, животноводства, микробиологии.

Условия существования и развития человека представляются как все то, что связано с пищей, питанием, обеспечением и соблюдением научно обоснованных норм питания, обеспечением человека одеждой. Истоки всего перечисленного видятся в недрах сельскохозяйственного производства. Деятельность человечества, людей – это здесь, прежде всего, то, что связано с использованием ресурсов природы и что влияет на нее и ее судьбу на нашей планете.

Примеры типичных целостностей («гештальтов», «квантов»), мысленно выделяемых работниками в мире: стерильная вода; питательный раствор; режим питания гриба; сезонное развитие леса; участки леса, пораженные вредителями; судьба урожая; признаки увядания растений; запахи, привкусы плодов, свойственные или несвойственные сорту; искусственные пастбища; породные свойства животных; перспективные направления племенной работы; непродуктивные особи; строение (в смысле: устройство) живой системы; редкие биологические виды и спасение их от уничтожения; рационализированные антропогенно-природные экосистемы; экологическая оценка хозяйственных мероприятий; экологический прогноз.

Представители профессий рассматриваемого типа умеют делать, создавать, корректировать биотические (связанные с жизнью в биологическом значении этого слова) средства, условия существования и развития людей. Речь идет о растениях, животных, микроорганизмах и условиях их среды как предмете труда (т.е. предмете распознавания, воздействия, проектирования и построения, сохранения). Специалисты создают условия размножения и развития живых организмов в

нужном человеку направлении, контролируют эти процессы и управляют ими. При этом применяются многообразные технические средства, но это подчинено логике биологических закономерностей. Например, тракторист-машинист в сельском хозяйстве – это не просто механик-водитель, но специалист, ориентированный либо на агробиологию, либо на животноводство, в противном случае он не годится для этой работы. <...>

Профессионал здесь не только должен иметь необходимый кругозор в общих основах и узкоспециальной области растениеводства, животноводства, микробиологии, в обслуживающих их соответствующих областях фундаментального знания (биологии, химии и т.д.). Он должен достаточно четко различать общенаучное, более или менее «вечное» знание, с одной стороны, и оперативное научно-практическое знание – с другой – знать специфику почв именно здесь, в этом хозяйстве, знать свое стадо, свою пасеку и т.п. Процессы и события, с которыми сталкивается работник, сложны. Поэтому нельзя следовать вполне и часто уместному, например, в естественной науке и в технике и даже нередко в быту стереотипу подведения частного случая под общее понятие. Например, зная, что сахар растворяется в воде, я совершенно уверен, что очередной кусок его растворится в очередном стакане чая. Но со сложными биологическими объектами дела на практике складываются сложнее: некоторые коровы, например, оказываются, безразлично относятся к крикам и ругани людей в животноводческом помещении, а другие – снижают удои. Требуется глубоко вникать в конкретные ситуации и иметь не просто общенаучное, а конкретно-полезное знание. И притом очень большое по объему – ничуть не уступающее иной академической компетенции. Кроме того, требуется знание назначения и возможностей многих технических средств труда, знание об организации и экономике соответствующего производства (относящиеся к данному типу виды производства не предполагают большой централизации управления, поэтому здесь более, чем в других видах практики, «каждый солдат должен знать свой маневр», выражаясь словами А.В. Суворова).

Требования к исполнительно-двигательной активности в разных видах труда представителей рассматриваемого типа профессий разнообразны: от навыков рисования (уметь при необходимости зарисовать то, что видишь под микроскопом) до управления машинами и их комплексами.

В некоторых случаях требуются бережные движения (в обращении с семенами, с новорожденным молодняком животных), в некоторых – многократно повторяющиеся ручные усилия (при посадке растений, уборке урожая), иногда значительные физические нагрузки.

Наряду с наблюдательностью по отношению к проявлениям жизнедеятельности организмов, важны хорошее цветовое зрение, образная зрительная память, богатое воображение как основа предусмотрительности в сложных ситуациях работы с биологическими объектами. Важны способность и умение своевременно принимать оптимальные решения.

Важна настойчивость в достижении отсроченных целей. Бережность и аккуратность в отношении к живым объектам – неперенное личное качество профессионала.

Какие-то особые требования к эмоциональной сфере трудно указать. Работники должны любить природу, живое в разных его проявлениях. Их увлекает проникновение в тайны жизни, некоторых влечет к лабораторной работе, а некоторых к природной обстановке. Например, истинный ботаник, флорист тот, кого тянет в поле, лес, на луг, в экспедицию – пусть с ее бытовой неустроенностью и пр.

Нестандартные ситуации – повседневная стихия в профессиях рассматриваемого типа, что требует творческого мышления при решении повседневных задач. Правда, это не зрелищный аспект творчества в труде и часто недооценивается сторонними наблюдателями, хотя самому работнику дает удовлетворение от усилий мысли, приложения своей инициативы и выдумки. Более очевидная область творчества – опытничество, не говоря уже о гениальной инженерии, которая обещает творить чудеса (будем надеяться, что они не обернутся для человечества очередным авралом или чернобылем).

При работе с живыми процессами важно умение терпеливо ждать, считаясь с естественным их темпом. Культивируемая в мире техники установка на быстрое действие, на темпы, в мире биологических систем должна в определенных случаях сопровождаться разумными – природосообразными – ограничениями. Разумеется, ценно придумывание разного рода «ускорителей роста» и т.п., но это не избавляет от «оглядки» на множество условий и более или менее отдаленных последствий соответствующих скоростных достижений.

Противопоказаниями к выбору профессий рассматриваемого типа часто являются слабое здоровье, недостаточное физическое развитие, физические недостатки, препятствующие активной ходьбе (не считая более или менее «сидячего» лаборантского труда), серьезные дефекты зрения, а также отсутствие интереса и особого уважительного отношения к живому.

О представителях профессий типа «Человек–техника» (Т)

В профессиях типа Т мир видится работником и волнует его прежде всего со стороны того, насколько наша жизнь оснащена или не оснащена, может или должна быть оборудована техникой. Космос видится как то, освоение чего невозможно, например, без электроэнергии. Околоземная орбита может видеться как нечто, что неплохо бы оснастить вертикальным транспортом – лифтом. Планета Земля – как источник тепла, энергии. Более детальные представления здесь, например, такого рода: поверхность земли (леса, пустыни, горы, моря) – это места для прокладки кабелей, возведения сооружений, площади, занятые производственными и жилыми корпусами, где есть тепло и электросети, внутренний транспорт, оборудование.

Профессионалы выделяют и удерживают в сознании прежде всего такие целостности, как реализованные полезные вещественные придумки, усиливающие возможности человека в полезной деятельности, высвобождающие его от рабочих нагрузок и даже превосходящие человека в реализации многих его функций (в приложении физических усилий, в быст-

роте, точности, ловкости, неутомимости не только физических, но и умственных действий).

Цивилизация, культура, история человечества – это здесь прежде всего достижения научно-технической революции, создание придумок указанного рода. Например, электродвигателей, радио, ЭВМ. Страны и континенты, местности на Земле – это как бы недетализированные зоны, точки, между которыми пролегают линии связи, электропередачи, газопроводов, теплотрассы и т.п. Зато представления о самих технических объектах детализированы. Тут и жилы кабеля, и строгая логика работы механизмов, и грозоразрядники, и следы коррозии на контактах, и незначительные повреждения изоляции, которые важно замечать, и пр.<...>

Условия существования и развития человека (для профессионалов рассматриваемого типа) – это здания, сооружения, транспортные средства, технические средства связи, обеспеченность теплом и электроэнергией. Больницы, учебные заведения, жилые дома видятся как объекты, где нужно обеспечить тепло, свет, энергооборуженность, вертикальный транспорт и пр.

Деятельность человечества, людей видится следующим образом: это, прежде всего, научно-технические расчеты, автоматизация технологий производства, создание грандиозных сооружений и миниатюризация оборудования, ориентация на мирное применение новейших достижений техники. <...>

Представители профессий этого типа производят (участвуют в производстве) вещественные продукты труда, виды, формы энергии, создают (придумывают и строят) вещественные средства деятельности, многие условия и предметы искусственной среды обитания людей, средства их существования и развития. Они, в частности, создают, поддерживают в рабочем состоянии машины, механизмы, приборы, обрабатывают разнообразные материалы. Этот тип профессий самый многочисленный и по видимым эффектам деятельности, возможно, самый впечатляющий в том смысле, что нельзя не заметить огромных сооружений, машин, транспортных средств, а также и омертвевших рек, водоемов и целых регионов, где

просто невозможно стало жить. Внешне эффектная сторона труда в профессиях данного типа легко заслоняет внутреннее содержание деятельности, сознания работающего человека, а это и есть предмет нашего рассмотрения.

Исполнительно-двигательная активность работника наиболее впечатляет в профессиях ручного труда, которые не следует обесценивать. Даже при самом высоком уровне развития техники ее нужно будет монтировать, собирать, наладить, регулировать, ремонтировать, демонтировать, а это значит – «прилагать руки» прежде чем появится замысловатое изделие, отштампованное из пластмассы, кто-то делает с помощью ручных и механизированных инструментов элементы пресс-формы и т.д. Так что нельзя себе представлять дело так, что благо состоит в изживании ручного труда и поголовном распространении «кнопконажимательства». Энергетические (силовые) нагрузки с человека постепенно снимаются за счет придумывания разного рода средств механизации, но ручное искусство как таковое – ценность вечная. Оно всегда отличало и отличает человека от животного.

Обратимся теперь к незримой, незаметной для стороннего наблюдателя познавательной составляющей в профессиях данного типа. Нелегко найти какую-либо воспринимающую систему у человека, которая бы не понадобилась в той или иной профессии данного типа. В одних случаях требуется тонкое зрительное различение свойств материала или обстановки труда (сборщики электронных приборов, ткачихи). В других – надо на слух оценивать работу оборудования (мастер-диагност сельскохозяйственной техники и др.). В третьих – обоняние и вкус ориентируют человека в самых главных обстоятельствах труда (технология приготовления продуктов питания). Тонкие мышечные ощущения и точная дозировка усилий, прилагаемых к инструменту, обуславливают успех во многих видах сборки, наладки точных приборов. Органы равновесия, о которых мало кто вспоминает, важную роль играют при работе на высоте при ограниченной площади опоры (монтажник стальных и железобетонных конструкций в строительстве и др.).

Распространено неверное представление о том, что некоторые виды труда являются «сенсомоторными» (человек чувствует нечто и в ответ на это самопроизвольно реагирует движением). Это не так. В любом, казалось бы, самом простом виде ручного, машинно-ручного или высокоавтоматизированного труда обязательно возникают варианты ситуаций, требующие анализа, усилия мысли, принятия решений.

Нужно уметь разбираться в чертежах и схемах. Хорошо, если человек читает их, что называется, «с листа»: быстро понимает и целое, и детали, и суть, и форму.

Важно ясно мысленно представлять не только устройство и статическое состояние механизма, прибора, машины, но и процессы рабочего взаимодействия, движения их составляющих. Важно уметь строить версии о возможных причинах разладок, неполадок технических систем и мысленно проигрывать варианты поиска, выделяя наиболее вероятный. Проектирование техники требует хорошо развитого пространственного воображения, памяти на числовые параметры разного рода.

Профессионал должен иметь широкий кругозор в области естественных наук, прежде всего в физике, химии, математике и сопряженных с ними областях научно-технического знания. Особенно изощренная осведомленность требуется в области свойств предметов труда, условий и средств их преобразования. Важно досконально знать устройство и функции применяемых приборов машин, инструментов. Приходится помнить много строгих правил и количественных показателей, относящихся к режимам работы техники, ее эксплуатации, условиям безопасного труда.

Среди требований к качеству исполнительно-двигательных проявлений укажем точность и быстроту движений, хорошую координацию и обдуманность действий, наличие многообразных двигательных навыков, ручную умелость.

Самое главное в области познавательных процессов – это повышенные требования к вниманию, его сосредоточению, распределению, переключению. Как правило, высоки требования к зрению, линейному и объемному глазомеру, слуху, обонянию, осязанию, мышечной чувствительности. Разумеет-

ся, здесь сказывается известный эгоцентризм здорового человека – производственная среда в большинстве случаев спроектирована и построена так, что ориентирована на зрячего и слышащего, хотя, как известно, можно спроектировать, например, пульт управления и для не зрячего оператора и т.д. Эти важные вопросы мы здесь оставляем в стороне – они требуют отдельного обсуждения.

Высоки требования к самым разным формам и видам памяти, мышления. Особенно часто требуется хорошее мысленное оперирование предметами в пространстве. Важно хорошее понимание принципов работы, функционирования машин, механизмов, электрических, электронных схем, устройств. Ценится способность принимать оптимальные решения в короткие сроки.

Требуется эмоциональная сдержанность, устойчивость в чрезвычайных ситуациях, повышенное чувство (а не просто понимание) ответственности, поскольку человек на рабочем месте часто располагает очень могучими техническими «джиннами»-исполнителями, в результате цена ошибки или безответственности очень возрастает.

Важны деловитость, способность самостоятельно работать при ограниченных контактах с коллегами, аккуратность и добросовестность.

Работники любят технику, в частности, за то, что она несет какое-то добро людям – свет, тепло, облегчает жизнеобеспечение и т.д. Некоторые имеют склонность именно к кропотливой ручной работе, некоторые – к управлению могучей техникой, некоторых влечет работа в необычных условиях – на высоте, под водой и т.д. Кому-то очень интересно разбираться в строгой логике работы механизмов, машин, другой находит удовольствие в интеллектуальных усилиях при мысленном поиске неисправностей оборудования.

Техника – дело рукотворное. Здесь есть много возможностей проявить находчивость, интеллектуальную инициативу, новаторский подход к делу, изобретательский талант.

При работе с техникой требуется дисциплинированность, предельная собранность, осторожность, решительность

в сложных ситуациях, стремление к постоянному совершенствованию своих знаний, умений.

Техника не прощает легкомысленного обращения с собой: либо она выходит из строя, либо может пострадать и сам человек (это наиболее очевидно, например, при работе с электрическим током, на высоте, при управлении транспортными средствами, работе на металлорежущем оборудовании и др.). В некоторых видах труда не найдут удовлетворения люди подвижные, живые, нетерпеливые, очень нуждающиеся в постоянном общении (например, в таких кропотливых работах фактически в одиночку, хотя и рядом с другими, как монтаж электровакуумных приборов, сборка электронных приборов, микросхем).

Во многих профессиях рассматриваемого типа противопоказаниями являются нарушения опорно-мышечного аппарата (рук, ног, позвоночника, мышц), не говоря уже о нарушениях органов чувств. Иногда требуется немалая физическая выносливость, и соответствующие профессии противопоказаны для женщин. В каждом случае надо справляться об этом (у врача, в отделе кадров предприятия).

О представителях профессий типа «Человек-человек» (Ч)

В профессиях типа Ч мир видится, усматривается работником и волнует его прежде всего с точки зрения наполненности окружающего разными, разнообразными, разномыслящими и разнокачественными и разнонаправленными людьми, группами, сообществами, организациями, их сложными взаимоотношениями. В то же время «космическая», «природно-планетная» составляющая образа мира практически не находит заметного места в сознании профессионала – по-видимому, по принципу «Все мы знаем, что это такое». Это какой-то далекий смутный фон.

Профессионалы выделяют и удерживают в сознании прежде всего такие целостности, которые характеризуют умонастроение, поведение людей, образ их жизни и формы ак-

тивности, а также способы привнесения порядка, упорядоченности в сложную жизнь человека и общества.

Цивилизация, культура, история человечества – это здесь прежде всего народы, страны, государства, языки, культурные ценности разных народов. Международные отношения – это политические, торгово-экономические, общекультурные взаимодействия между хорошо различаемыми социальными системами.

Условия существования и развития человека – это памятники культуры, сеть музеев, экскурсии, общение участников специально организованного празднества, удовлетворение духовных запросов населения, общественный порядок. Остальное – некий само собой разумеющийся и кем-то обеспечиваемый фон.

Деятельность человечества, людей – это прежде всего приобщение широких слоев населения к освоению культурных ценностей, культурно-просветительная деятельность, доведение товаров до потребителя, обеспечение гражданских прав, борьба с преступлениями разного рода. Наиболее детализированы при этом представления о разновидностях людей (дети; взрослые; обезличенные «лица»; индивидуально отличающиеся люди, например «склонные к тунеядству»; и пр.).

Типичные примеры целостностей, выделяемых работниками этого типа в мире: духовные потребности населения в сфере досуга; отдых и настроение (другого, стороннего человека); условия хранения ценностей на предприятии (как зона объектов, где возможны злоупотребления); отступления от общественных норм; правонарушения; версии возможных причин преступления; здоровье человека; болезнь; особенности поведения покупателей; соблюдение правил поведения; довольные лица покупателей; интересы других организаций; взяточничество; маршрут (экскурсии); похищенное имущество; мероприятие, праздник (как предмет труда, «изделие» организатора, а не как то, что приходит и случается); возможность общения; бесхозяйственность; судьба трудных подростков и многое другое.

Представители профессий этого типа умеют руководить группами, коллективами, сообществами людей (придавать некоторую упорядоченность общественным процессам согласно поставленным целям), учить и воспитывать людей того или иного возраста, лечить, осуществлять полезные действия по обслуживанию различных потребностей людей (материальных, духовных, социальных).

Исполнительно-двигательная сторона труда имеет в профессиях этого типа следующие особенности: это прежде всего речевые действия, которые не обходятся без речедвигательных навыков: говорить профессионально надо так же учиться, как учатся делать сальто или водить сварочным электродом. Далее, это выразительные движения (мимика, пантомимика) и, кстати говоря, выразительные свойства внешности и даже одежды (скажем, полагают, что экскурсовод более успешен, если он при прочих равных условиях элегантен). В некоторых профессиях рассматриваемого типа (медицинских) предъявляются особые и высокие требования к точности и координации собственно рабочих движений (достаточно вспомнить хирургов разных профилей и комментарии станут излишними).

Особенности познавательной деятельности представителей профессий этого типа во многом определяются сложностью и текучестью, нестандартностью предметов рассмотрения, воздействия, поиска, принципиальной нечеткостью границ, разделяющих социальные явления. Скажем, одна из познавательных функций организатора клубной работы может быть выражена тремя-четырьмя словами: «Прослушивает участников предстоящего концерта...». Но ведь это значит, что «прослушивающий» должен оценить уровень исполнения, качество репертуара, а это, в свою очередь, предполагает знание каких-то критериев, т.е. таинственных «аршинов» для измерения всех этих многообразных художественных реальностей. И это сопрягает рассматриваемую профессию с профессиями типа «Человек – художественный образ». Казалось бы, совершенно другой пример: инспектор службы безопасности дорожного движения (возможно, чья-то инновационная мотивация).

вация приведет к переименованию этой работы, но, по сути, она всегда будет нужна) должен следить за соблюдением правил дорожного движения. Но ведь это предполагает множество «пунктов», включающих в себя не только поведение участников движения, но и вопросы содержания, состояния автомобильных дорог, улиц, дорожных сооружений, железнодорожных переездов, а также оборудования улиц и дорог дорожными знаками, светофорной техникой и другими средствами регулирования. Область компетенции инспектора естественным образом простирается и в область профессий типа «Человек – техника». А еще он и юрист, а еще и чуть ли не «каскадер», когда приходится преследовать опасного преступника.

Очень важным является умение слушать (не перебивая) и слышать, понимать другого человека, и именно его внутренний мир, а не приписывать ему то, что нам самим бы пришло в голову в его положении.

Профессионал – будь то учитель географии, хирург или инспектор милиции по делам несовершеннолетних – должен иметь немалый кругозор в области гуманитарного знания. Очень кстати оказывается здесь и жизненный опыт, и основанное на нем понимание внутреннего состояния тех людей, с которыми приходится иметь дело. Поскольку социальные ситуации изменчивы и неповторимы, работнику нужно отчетливо выделять наряду с более или менее «вечными» знаниями (как общекультурными, так и по узкой специальности) знания оперативные, относящиеся к конкретной обстановке «здесь и сейчас». Так, учитель должен хорошо и Разносторонне знать не вообще психологию подростка, юноши, а также именно каждого из своих учеников со всеми особенностями их семейной обстановки.<...>

Среди требований к качеству исполнительно-двигательных проявлений на первом месте стоят требования не только к письменной, но и к устной речи – ее четкости, раздельности, удобному для слушателя темпу, связности и, конечно, ясности, понятности содержания высказываний, реплик. Это не так просто – что бы быть правильно понятым, на-

до сначала понять, как вы можете быть поняты. У разных людей в сознании и подсознании существуют разные предпосылки тех или иных утверждений, вопросов, и их надо предвидеть. Иначе возникает типичная ситуация как в классическом диалоге пастора и преступника: «Почему вы грабите банки, сын мой?» – «Потому что там хранят деньги, отец мой» (пастор исходит из предпосылки, что надо заниматься чем-то другим, хорошим, а грабитель – из предпосылки, что грабить надо там, где есть что взять).

Самое главное в области познавательных процессов представителей рассматриваемого типа профессий, конечно, не острота зрения или слуха, а своеобразная душеведческая направленность ума. Важны наблюдательность к проявлениям чувств, ума и характера человека, к его поведению, умение или способность мысленно представить, смоделировать именно его внутренний мир, а не приписать ему свой собственный или иной, знакомый по опыту или по газетам.

И еще важен оптимистический проектировочный подход к человеку, основанный на уверенности, что человек всегда может стать лучше. Технический стереотип приписывания качества, «сорта» раз и навсегда здесь обычно неуместен. Требуется и очень важна способность сопереживать другому человеку (сострадать и сорадоваться). Важная особенность эмоционального склада личности сводится к способности заново, вновь и вновь переживать те события, о которых не в первый уж раз ведется речь, и передавать слушателям свое отношение к ним. Без этого немыслима и даже непонятна работа педагога, экскурсовода, организатора музейной, клубной работы. А педагогические функции приходится выполнять практически любому хорошему, опытному специалисту – от инспектора уголовного розыска до хирурга.

Важны наблюдательность по отношению к поведению, проявлениям душевной деятельности человека, отзывчивость, доброжелательность, готовность бескорыстно прийти на помощь другому существу, искренняя и деятельная обеспокоенность судьбами людей (учеников, пациентов, подопечных разного рода), терпение и снисходительность к раз-

личным нестандартным проявлениям поведения, внешнего облика, образа мыслей. Прогресс держится на чудаках – это полезно помнить.

Глубокая и оптимистическая убежденность в правильности идеи служения народу в целом (а не отдельным его слоям и группировкам) – вот что характеризует тех, кого помнит история. Гражданские качества, определенные (ориентированные на интересы трудящихся) убеждения – это то, без чего человек должен считаться непригодным для работы в профессиях данного типа.

Нестандартные ситуации – это нормальная стихия социума. Поэтому профессии данного типа неизбежно требуют творческого склада ума, способности ясно представлять себе варианты возможных последствий действий людей, возможных исходов их конфликтов, противостояний или, наоборот, объединений. Но это и не техническое, и не художественное воображение, а такое, для которого пока еще в учебниках нет названия. Назовем его за неимением лучшего термина тропонимическим (от др.-греч. «тропос» – поворот, оборот, направление). В некоторых профессиях рассматриваемого типа сам предмет труда возникает в результате творческого поиска (далее не удивляйтесь, а впрочем, можете и удивиться): хозяйственные преступления, в отличие, скажем, от грабежей с разбоем, как правило, хитро замаскированы, а на поверхности и даже по документам все «шито-крыто». Поэтому они могут неоднократно воспроизводиться при внешне вполне спокойном течении жизни. Работник милиции – специалист по борьбе с хищениями хозяйственных ценностей – должен, как говорится, сам себе найти работу. В результате анализа условий, способствующих возникновению хищений (неучтенные излишки сырья, продукции, приписки «липовых» автомобильных рейсов, на которые списывается и пускается «налево» бензин и пр.), он должен выявить, отыскать само преступление. Особенности саморегуляции представителей рассматриваемого типа профессий таковы. Требуется постоянное совершенствование своих знаний и навыков, стремление «идти

в ногу» с быстротекущими процессами социального движения, развития, заставляя себя быть в курсе текущих общественных событий. В противном случае рушится взаимопонимание с окружающими. Необходимы огромная выдержка, способность «не выходить из себя». Требуется умение строго соотносить свое поведение, обращенное к другим людям, с моральными и юридическими нормами, а это отнюдь не всегда просто. Вместе с тем в отношении самого себя часто невозможно строго подразделить время на рабочее и нерабочее. Истинный врач помчится по срочному вызову к тяжелобольному, даже если этот вызов застанет его в гостях или в театре. Подобное случается и с работниками педагогического фронта, с руководителями трудовых коллективов, работниками милиции. Нужно сочетание доброты с принципиальной требовательностью к себе и другим.

Противопоказаниями к выбору профессий данного типа являются дефекты речи, невыразительная речь, замкнутость, погруженность в себя, необщительность, выраженные физические недостатки (как это ни печально), нерасторопность, излишняя медлительность, равнодушие к людям – «тупосердие», отсутствие признаков бескорыстного интереса к человеку – интереса «просто так».

О представителях профессий типа «Человек-знаковая система» (3)

В профессиях типа 3 мир видится, усматривается работником и волнует его прежде всего со стороны упорядоченности, развитости, изученности, учтенности и подсчитанности разнообразных его составляющих. Вселенная видится как лаборатория для изучения процессов, не воспроизводимых в земных условиях. Природа – это то, что выверило веками оптимальные размеры предметов. Дерево – цилиндр, диаметр которого уменьшается с высотой, а переплетения корней – надежный фундамент, обеспечивающий такую устойчивость, что даже не всякий ураган его свалит. Приятно, что уже известен диаметр вируса. Поверхность планет изучается с помо-

щью фотографии. Моря, пустыни – то, где можно сориентироваться с помощью астрономии. Вот типичные представления, отношения к миру, ходы мысли.

Профессионалы выделяют и удерживают в сознании целостности такого рода: быть в курсе всех событий современности; одним из первых узнавать о достижениях человеческой мысли; система документального и информационного обеспечения управления сложными объектами; печатные источники; цифровой материал; контроль качества печатной продукции; создание проекта документа; следование строгим правилам; тематика издательства; иностранные алфавиты; построение математических и химических формул; административно-территориальное деление страны; маршрут почтовых вагонов; названия и расположение предприятий, названия многочисленных улиц, переулков, площадей; законодательство страны.

Цивилизация, культура, история человечества – это здесь прежде всего письменность, почтовая и иная информационная связь вплоть до современной «опутанности» всего земного шара информационными сетями; формулировки правовых норм. Страны и континенты – это пункты, где были приняты первые радиосигналы или где производится то или иное количество печатной продукции, где работают специалисты по научно-технической информации.

Международные отношения – это прежде всего информационно-технические связи (доставка письма в любой уголок земного шара, телефонная связь, возможность поиска полезной информации за рубежом и т.п.).

Условия существования и развития человека – это увеличение количества производимой информации в геометрической прогрессии; книги (именно «тиражи книг»), газеты и журналы (не сами по себе, а большое количество названий их как достигнутое благо), количество (сотни) языков, на которых выходит печатная продукция в стране, социальные преобразования (как нечто, создающее условия для развития языка общения), чертежи (как фактор ускорения прогресса) и т.п.

Деятельность человечества, людей – это прежде всего автоматизация связи, документопроизводства; обеспечение за-

конности и правопорядка (документальными средствами); совершенствование измерений, систем единиц измерения величин; совершенствование средств фиксации фактов (такого, как, например, фотография, киносъемка), информационного обеспечения жизни общества.

Типичные примеры целостностей, выделяемых профессионалами этого типа в мире: документопотоки, данные, формат, перфоленга, запись, оттиск, правка, исправления, поля, каталог, список, бюллетень, сверстанная или несверстанная страница, библиографический поиск, контроль исполнения документов в учреждении, компетенции подразделений учреждения, маршруты следования корреспонденции, сущность воспринимаемого на слух текста, логическая непротиворечивость или корректность текста, пробельные элементы в набранном тексте, переносы слов, что точность воспроизведения таблиц в набранном тексте, автоматизация дешифровки радиограмм, проекты распорядительных и информационно-справочных документов, сохранность документов, данные о ширине знаков в тексте и т.п.

Представители профессий этого типа умеют хорошо ориентироваться, разбираться в условных обозначениях, языковых системах (естественных и искусственных), документах, текстах. Они создают и перерабатывают тексты, документы, таблицы, формулы, перечни, каталоги каких-либо объектов, чертежи, карты.

Например, делопроизводитель или бухгалтер должен учесть множество документов, следить за их прохождением, правильно (т.е. в соответствии с принятыми – и обычно строгими – правилами) их хранить и направлять нужным лицам. Инженер службы научно-технической информации должен найти и просмотреть большое количество публикаций по определенной теме, сжав содержащуюся в них полезную информацию в достаточно краткий обзор. На основании такого обзора разработчики техники, конструкторы могут решить, нужно ли им обращаться к некоторым из названных публикаций и к каким именно. Программист ЭВМ, переосмыслив за-

дачу, поступившую от заказчика, порождает систему команд машине, которая может привести к решению этой задачи.

Современная цивилизация пропитана знаково-символической информацией. Исполнительно-двигательная сторона активности человека в этой сфере обычно сильно свернута и мало впечатляет: ну, нажимает он кнопки, ну, «чиркает» что-то на бумажках, временами бросает в корзину, смотрит в пустоту и пр. Самая же важная и трудная составляющая работы здесь относится к области познавательной деятельности, гностических действий. На пример, корректор типографии сличает, сверяет оттиск набора с издательским оригиналом. Это может быть и объемистый том, и пригласительный билет, и страница математического или музыкального журнала. Радиооператор на морском судне или в геологической экспедиции, принимая шифрованную информацию, улавливает ритм передачи, узнает почерк передающего, и это помогает выделить полезный сигнал из неизбежного шума. Чертежник-картограф мысленно переносится на ту местность, которую фиксирует карта; он принимает в расчет множество правил и сведений, на основании которых рождается топографическая карта, например, крупного лесохозяйственного предприятия.

Профессионал хорошо ориентируется в научной картине мира. Предполагается безупречная грамотность, знание основных иностранных алфавитов, знание многих систем правил (в одном случае – правила полиграфического исполнения изданий, в другом – правила учета и контроля хозяйственных документов, в третьем – правила построения языка программирования для ЭВМ и т.д.).

Неплохо, если человеку свойственны быстрые и точные, координированные движения пальцев рук. Это важно для работы на клавишных машинах – наборных, вычислительных. Желателен четкий и красивый почерк (при всем техническом прогрессе для библиографа это важное качество: ему приходится писать много, быстро и без ошибок, строго соблюдая принятые сокращения).

Работнику в области тех или иных информационных технологий (занятому вопросами распознавания, преобразования, порождения информации, выраженной в знаках, символах) нужны вдумчивость и систематичность, хорошее сосредоточение внимания именно на знаковом материале, способность воспринимать и удерживать в памяти словесно-логическую информацию больших объемов. Важны аналитичность и критичность в восприятии знакового материала. Корректор, например, воспринимает на типографском оттиске не только каждое слово, но и каждую букву отдельно. В памяти приходится хранить многочисленные инструкции, правила, положения. Здесь речь идет уже не о том, что человек помнит много скучных для кого-то «отдельностей», нет, ему нужно иметь в виду связанные, системно организованные и хорошо упорядоченные в голове блоки («связки», «гештальты») образов памяти (это – «об оформлении документов», это – «о правилах хранения дел» и пр.). Без хорошей, цепкой памяти на словесно-логический материал работа в этой области немыслима.

Требуются эмоциональная устойчивость, чувство слова, контекста. Важны скрупулезность, аккуратность, систематичность в работе, особое – уважительное – отношение к принятым правилам (понятно, что для того чтобы уважительно относиться к правилам, надо хорошо, надежно их держать в уме – так, как будто это вещи в руках; это – важная способность).

Обычно представители профессий рассматриваемого типа – любители чтения, бескорыстно склонные к мысленным сопоставлениям фактов, идей, разысканиям чего-то пока неясного, неизвестного, решатели кроссвордов. Внешнее однообразие работы такого человека не только не пугает, но даже привлекает.

Особенности творческой (креативности) этого типа профессий в том, что находчивость, изобретательность, бескорыстная интеллектуальная инициатива, проявляемые в работе, хотя и не имеют признаков зрелищности, но присутствуют и требуются в работе постоянно. Творческие задачи возникают тогда, когда ситуация нестандартна, уникальна. А такие ситуации постоянно встречаются в работе: вот, каза-

лось бы, совсем нетворческая работа сортировщицы почтовых отправлений и печатной продукции; на самом же деле эта работа то и дело доставляет сюрпризы – одно именные или близкие по наименованию населенные пункты (Соловка и т.п.) есть в разных регионах страны. А отправители писем иногда еще и недописывают слова или пишут «по звонам» (со слуха и вопреки письменной форме слова – «Яльчик» может превратиться в «Нальчик», а «Вятские Поляны» – в «Ясную Поляну»). Но отношение к почтовому отправлению – это отношение к человеку, и добросовестный сортировщик находит оптимальное разрешение подобного рода «ребусов». Что касается работы программиста или экономиста-математика, то творческие включения здесь едва ли нуждаются в пояснениях.

Особенности саморегуляции представителей этого типа профессий состоят в том, что очень важна их способность сосредоточенно работать в условиях внешних помех, от которых полностью избавиться невозможно. Здесь важны такие качества, как способность контролировать ход и правильность своих умственных действий; усидчивость, настойчивость, терпение. Важно очень строго следовать принятым правилам действия. Важна умственная работоспособность. Физически же данный труд чаще всего не тяжелый.

О представителях профессий типа «Человек-художественный образ» (X)

В профессиях типа X мир видится работником и волнует его прежде всего и как некая данность, в которой можно найти, вы делить красивое, прекрасное, и как область, которую можно преобразовать и привнести в нее красоту, удобство, волнующую человека форму какого-то содержания. Космос – это то, где людям приходится жить, и, следовательно, надо подумать об интерьере космического корабля. Земля – то, на что надо мысленно взглянуть с большой высоты, из космоса, чтобы лучше упорядочить проектируемый населенный пункт. Природные условия (например, рельеф поверхности Земли, стороны горизонта, господствующие ветры, среднеме-

сячные температуры и т.п.) – это то, что надо учесть при проектировании зданий и сооружений. Природа для представителей профессий этого типа – источник не только впечатлений, но и, например, красителей, а также и некоторых неприятностей (нет в природе вечных художественных материалов, время и микробы превращают холсты в прах).

Профессионалы выделяют и удерживают в сознании целостности, например, такого рода: художественные стили, гармония цветового решения (картины, архитектурного проекта, оформляемой витрины, театральной декорации), чувство подаренной людям красоты, пульс дня, сценическая речь, вера в происходящее на сцене, исполнительская концепция, музыкальное оформление театрального представления, фразировка (музыкального материала), симфоническое звучание, отклонения от темпа и пр.

Цивилизация, культура, история человечества мыслятся здесь как множество достижений художественного толка, причем часто вполне конкретных (в смысле авторства, времени, места) – образцы крашеных тканей, найденные в египетских пирамидах; кони Клодта на мосту через Фонтанку; лаковые миниатюры мастеров Палеха, славящиеся во всем мире, и т.п. Международные отношения как таковые не акцентированы: мир людей, стран, народов предстает в широких сопоставительных экскурсах как лишенный придуманных людьми политических, государственных границ: в одном ряду могут сопоставляться художественные деяния и первобытного человека, и мастеров Италии, России или Голландии и т.д.

Условия существования и развития человека – это система расселения людей, жилые кварталы, парадные площади города, пространство для отдыха в проектируемом жилом помещении, пространство для рукоделия, плодородные места, которые важно принимать во внимание при проектировании селений, деревень.

Деятельность людей, человечества в целом составляет некий фон, главное же – то, что надо обеспечить, преодолевая существующие недостатки: нормы современного быта, обслу-

живания, обеспечения жителей села всем тем, что есть в городе (не перенося в деревню огульно все, включая, скажем, нелепую идею многоэтажной застройки).

Типичные примеры профессиональных «гештальтов»: эскиз, идея, зримый образ, форма; покровы, слои, исчезнувшие детали (на старой картине); воспринимаемая среда города; цепочки значков, надписи; экспозиция, авторский текст; темп, динамика, ритм, особенности певческого голоса данного человека; характер создаваемого образа, характер персонажа, логика поведения героя пьесы и т.п.

Представители профессий этого типа умеют воплощать идею или определенное настроение в конкретном, непосредственно воспринимаемом целостном образе, а также оценивать, анализировать это воплощение. Это может быть, например, гравировка на стальном валу тканепечатной машины, выполненная по рисунку художника. Это могут быть восстановленные (отреставрированные) детали изображения на холсте старинного мастера, исчезнувшие к нашему времени (забота о целостности образа здесь не снимается, хотя речь идет о деталях). Это может быть тысяча первое исполнение Первого фортепьянного концерта П.И. Чайковского или роли Хлестакова в «Ревизоре» Н.В. Гоголя. Это может быть первое и единственное в своем роде скульптурное выражение идеи торжества труда, знания.

Для того чтобы задачи обозначенного выше рода могли быть решены, требуется тонкая, кропотливая работа и над предметом труда, и над собой. За видимыми исполнительно-двигательными составляющими деятельности профессионала скрыты его незримые, но подчас сложные, разнообразные познавательные действия и личные качества. Создатель рисунка видит и чувствует красоту построения фигуры и фона в их единстве. Архитектор внимательно относится к природному ландшафту, учитывает его. Актер анализирует и принимает во внимание настроение, реакцию зрительного зала. И это, конечно, далеко не все, в чем проявляется познавательная составляющая деятельности работников в обсуждаемой области.

Профессионал опирается на народный опыт, культурное наследие. Но все это ему нужно как свой, обретенный немалыми усилиями багаж очень разнообразных знаний – как научных, так и чисто практических. Это и всестороннее знание предметной области (мира красок, форм, звуков, тонкостей организации пространства), и мира прошлой и современной культуры, жизни общества.

Часто требуются мелкие, точные, хорошо координированные, иногда – быстрые и сложнокоординированные движения.

Работнику изобразительного искусства требуется развитое цветоощущение, точный пространственный глазомер, яркие образы воображения. Музыканту нужны яркие слуховые представления, тонкое различение качеств звуков. Актер, для того чтобы не просто ясно помнить, но и чувствовать, какие действия в данной роли естественны, правдоподобны, логичны, а какие – нет, мысленно представляет себе такую сложную систему, как личность изображаемого героя. Подобного рода сложные системные «блоки», профессиональные «гештальты» памяти есть в любом труде; в этом всякий раз надо разбираться конкретно.

Как правило, требуется нестандартный ум, способность не предвзято видеть события, важно мышление, не ограниченное теми рамками, шаблонами, которые могли быть усвоены в ходе обучения.

Требуется развитое эстетическое чувство, чувство красивого. Важно не просто понимать, не «подсчитывать», а непосредственно чувствовать красоту и неповторимость жизненного события, произведения искусства; не только знать, но и чувствовать композиционные принципы в своей области (изобразительное искусство, скульптура, архитектура, музыка, драматическое искусство).

Важен художественный такт – уважительное отношение к состоявшемуся произведению искусства. <...> Лучших представителей профессий рассматриваемого типа характеризует ясное и неотвязно сознание ответственности за формирование

духовного облика потребителя художественной продукции. Работник этой сферы должен заботиться о своем профессиональном развитии, не впадать в гордыню и уметь подчинять авторские амбиции социально значимым целям. Настойчивость, самодисциплина – важные признаки профессионала этой сферы.

Часто говорят о самовыражении художника. Однако самовыражение свойственно любому мало-мальски активному человеческому существу: едва почувствовав свои органы речи, младенец начинает «гулить», «лепетать», а затем и высказываться, создавая, в частности, новые слова и ходы мысли. Дошкольник ярко самовыражается в игре, подросток – во взаимоотношениях с окружающими и т.д. Так что не следует полагать, что самовыражение – неперенный признак художественного склада психики. Зачастую идею самовыражения используют для того, чтобы прикрыть неспособность саморегуляции, владения собой, а на этой основе противопоставить себя другим – отличиться. Каждому с определенного возраста (примерно с дошкольного) свойственна потребность отличиться от других. Она обостряется в подростковом возрасте, а затем несколько умеривается в результате пони мания того, что каждый человек в своем роде значителен.

Однако отличиться можно на разных путях, и некоторые из них требуют большой работы над собой и большой самодисциплины, самокритичности, хорошего следования идее служения обществу, а некоторые представляют собой лишь разнузданную истерическую демонстрацию себя другим в предположении, что эти другие просто обречены внимать некоей необычной персоне.

Самовыражение у высокого профессионала является не целью, а неизбежным побочным следствием самозабвенной преданности делу и служения общественным идеалам. Чувство подаренной людям красоты поддерживает взыскательное отношение мастера к каждому своему действию. Перечитайте повесть Н.В. Гоголя «Портрет» – там впечатляюще выражены очень значительные идеи о всяком художественном труде.

Особенности творческой (креативности) представителей обсуждаемого типа профессий состоят в том, что они – новаторы по своей сути; они относятся к тому миру, в котором живут, как преобразователи: не сохранить и не просто умножить хорошее, а изменить. Особенно ценится здесь неповторимое, единственное в своем роде, уникальное, нестандартное.

Непредубежденность, раскованность художественной мысли (но не разнузданность нрава – это не надо путать), смелый полет фантазии, гибкость в принятии решений (способность отказываться от ранее принятых решений в пользу лучших) очень важны. Но широкие горизонты творчества раздвигаются перед человеком только тогда, когда он тяжкими подчас усилиями в совершенстве овладел навыками, приемами кропотливого труда.

Скажем, музыкант-исполнитель может быть оригинальным, если он преодолел чисто технические трудности исполнения многочисленными упражнениями, т.е. когда ему не надо думать, попадет ли его палец в сложный пассаж на нужную клавишу или позицию на грифе инструмента.

Особенности саморегуляции представителей этого типа профессий заключаются в том, что надо уметь подчинять авторские амбиции общим целям.

Например, художник-конструктор промышленной продукции трудится в составе группы разработчиков. В нее входят специалисты разных профилей: и экономисты, и инженеры-конструкторы, и, возможно, физиологи, психологи. Ясно, что позиция капризного ребенка, настаивающего на том, чтобы все с ним соглашались, здесь просто бессмысленна. При всей творческой нужна исполнительская четкость и самодисциплина (не можешь хорошо, сделай как сможешь, но в срок и т.п.). Усидчивость, терпение, способность к многократным переделкам сделанного – важные качества творческого работника.

К трудностям профессий этого типа нередко относятся длительные статические нагрузки отдельных групп мышц, высокие требования к органам чувств и опорно-мышечному аппарату, не малые нервные нагрузки.

Зеер, Э.Ф. Основы дифференциальной психологии профессий // Психология профессий. – М. : Академический проект, 2003. С. 122–139.

Понятие профессии

Исходным концептуальным понятием профессиоведения является профессия. Трактовок понятия «профессия» в профессиоведческой литературе много. Прежде всего это занятие, требующее специальной подготовки, которое человек практикует регулярно и которое служит ему источником средств к существованию. Далее, профессия объединяет группу людей, занимающихся однотипной деятельностью, внутри которой устанавливаются определенные связи и нормы поведения. Профессия выступает как особая форма социальной организации трудоспособных членов общества, объединенных общим видом деятельности и профессиональным сознанием. По определению Б. Шоу, профессия – это заговор специалистов против непосвященных. Несколько определений приводит в своих работах Е.А. Климов. Наиболее полным является следующее: «Профессия – это необходимая для общества, социально ценная и ограниченная вследствие разделения труда область приложения физических и духовных сил человека, дающая ему возможность получать взамен затраченного труда необходимые средства его существования и развития». Уточняя это объемное определение, Е.А. Климов характеризует профессию как общность, деятельность, область проявления личности и как исторически развивающуюся систему. Приведем еще одно его определение: «С точки зрения общества профессия – это система профессиональных задач, форм и видов профессиональной деятельности, профессиональных особенностей личности, могущих обеспечить удовлетворение потребностей общества в достижении нужного обществу значимого результата, продукта». Более узкое определение профессии с точки зрения конкретного человека приводит В.Г. Макушин: профессия – это деятельность, по-

средством которой данное лицо участвует в жизни общества и которая служит ему главным источником материальных средств к существованию.

Обобщение имеющихся трактовок позволяет дать следующее определение. Профессия (лат. *professio*) – это исторически возникшие формы трудовой деятельности, для выполнения которых человек должен обладать определенными знаниями и навыками, иметь специальные способности и развитые профессионально важные качества. В англоязычной среде различают понятия «профессия» (*profession*) и «занятие» (*occupation*). Термин «профессия» применяется лишь к небольшому кругу высокостатусных видов профессиональной деятельности. Все другие виды деятельности относятся к специальностям или видам работы, занятий.

В отечественном профессиоведении разводят понятия «профессия» и «специальность». Профессия – понятие более широкое, чем специальность, ее отличительными признаками помимо профессиональной компетентности являются также социально-профессиональная компетенция, профессиональная автономия, самоконтроль, групповые нормы и ценности. Профессия, как правило, объединяет группу родственных специальностей. Например, профессия – врач, специальности – терапевт, педиатр, окулист, уролог и др.; профессия – инженер, специальности – конструктор, технолог, металлург и др.; профессия – слесарь, специальности – сантехник, электрослесарь, слесарь-инструментальщик и др.

Специальность – это комплекс приобретенных путем профессионального образования, подготовки и в процессе работы специальных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенного вида деятельности в рамках той или иной профессии. Таким образом, специальность – один из видов профессиональной деятельности внутри профессии, направленный на достижение более частных или промежуточных результатов либо на достижение общих результатов специфическими средствами.

В истории развития цивилизации разделение труда на профессиональные виды деятельности наблюдается уже до

нашей эры в Египте, Древней Греции, Римской империи и других развитых государствах. Существенная дифференциация труда произошла в эпоху промышленной революции. Последующий научно-технический прогресс привел к значительному обновлению и увеличению номенклатуры профессий. В официальном справочнике США в 1965 г. в алфавитном порядке были приведены характеристики 21 741 профессий и около 40 000 специальностей. В Международный стандарт классификации профессий в 1988 г. было занесено 9 333 профессии. Единый тарифно-квалификационный справочник объединяет около 7 000 профессий и специальностей. Эти специальные документы отражают профессиональную ситуацию, сложившуюся ко времени их составления. Опубликованные же справочники в момент выхода их в свет уже нуждаются в корректировке, так как мир профессий весьма динамичен. Постоянно возникают новые профессии, содержание труда действующих профессий обновляется, отмирают профессии низкоквалифицированного труда, появляются совмещенные и интегрированные профессии и специальности. Названия профессий часто отражают характер труда, сложившийся в предыдущие годы, десятилетия, века. А официальные справочные издания, регламентирующие кадровую политику, отрицательно влияют на развитие трудовых ресурсов. Подтвердим это положение примером. Если профессию «швейномотористка» переименовать в соответствии с изменившимся характером труда в профессию «оператор швейного оборудования» или вместо названия профессии «уборщица» ввести название «техник по интерьеру», то тем самым повысится престиж профессии, ее квалификационный уровень, а самое главное, будет стимулироваться развитие производства. Можно констатировать, что названия профессий и специальностей всегда отражают устаревший уровень технологий и средств труда. Но, с другой стороны, без официальной номенклатуры профессий нельзя осуществлять кадровую политику.

Какой же может быть выход? Очевидно, что большинство профессий и специальностей не требуют пересмотра их

названий: врач, учитель, инженер, редактор, ювелир, агроном и др. Содержание их труда меняется, но название отражает его суть и не сказывается негативно на продуктивности труда. Думается, что именно эти профессии и специальности должны составлять официальную номенклатуру справочников. Вместе с тем назрела необходимость пересмотра устоявшихся названий профессий, содержание труда которых существенно расширилось (например, овощевод, проводник пассажирского вагона, делопроизводитель, наборщик ручного набора, счетовод и др.). Имеется группа «вымирающих», но нужных профессий, без которых пока невозможно обойтись и которые еще долго будут существовать на небольших и кустарных предприятиях. Названия этих профессий отражают ремесленные формы труда, его цеховое разделение (например, старатель, скорняк, шорник). Эти профессии могли бы быть объединены в группы ремесленных видов труда, профессии народных промыслов и др.

В процессе общественного развития возникает необходимость во введении названий новых профессий и определении их характеристик, содержания труда, уровней квалификации, противопоказаний и т.п. Номенклатура новых профессий складывается стихийно, они с большим опозданием попадают в официальные справочники. Профессия «менеджер» стала весьма распространенной, но в официальной номенклатуре она отсутствует. С 1979 г. в Екатеринбурге ведется подготовка специалистов для профессиональной школы – инженеров-педагогов, но такой профессии или специальности в официальных справочниках нет. Можно привести много примеров отставания официальных служб труда от потребностей профессиональных сообществ. Преодоление перечисленных недостатков в мире профессий возможно при наличии специалистов – конструкторов профессий. Они могли бы решать задачи по проектированию новых профессий, определению назначения и содержания труда, требований к образованию, уровню квалификации, условий труда и противопоказаний. Конструирование профессиограмм, квалификацион-

ных характеристик, должностных обязанностей могло бы стать областью применения их профессиональных способностей. По многим профессиям и специальностям подготовка осуществляется на предприятиях и в учреждениях подготовки, переподготовки и повышения квалификации. По наиболее массовым профессиям, требующим высокой определенной квалификации, существует система начального, среднего профессионального образования. Для этой системы актуальным становится определение состава учебных профессий.

Психологическая классификация профессий

Психологическая классификация профессий предназначена для профориентационной работы. Как уже было отмечено, мир профессий огромен и насчитывает чуть более 20 тыс. профессий и около 40 тыс. специальностей. Упорядочение этого многообразия возможно по различным критериям. Особенностью психологической классификации является отказ от социологических, экономических и технологических критериев.

Психологическая классификация профессий должна обеспечивать валидную диагностику профессиональных интересов, склонностей и способностей. Отсюда возникает проблема нахождения психологических критериев, позволяющих объединить профессии в группы. Но главное, необходимо, чтобы классификация профессий облегчала нахождение профессии, в наибольшей мере удовлетворяющей личность, т.е. выбор профессии.

Изучение литературы позволило остановиться на критериях, максимально учитывающих соответствие личности и профессии, так называемую профессиональную пригодность. При этом согласовываются востребованные профессией психологические структуры личности. По этим критериям можно также осуществлять профессиональный отбор из числа лиц, которые будут более успешно выполнять конкретную деятельность. Такой подход прослеживается у многих психологов труда (С.М. Богословский, 1911; Н. Munsterberg, 1913; А. Huth,

1961; E. Bornemann, 1967; C.L. Thornton, 1969; И.П. Титова, 1970; В.В. Чебышева, 1971; В.Г. Лоос, 1974). В современных классификациях эти критерии уже не используются и ссылка на них – дань истории психологии труда.

Важной проблемой классификации профессий были и остаются методы сбора данных, характеризующих профессию. К ним относятся наблюдение, самостоятельное выполнение деятельности (трудовой метод), опрос работников, наблюдаемый опрос на рабочих местах и др.

Широкое распространение за рубежом получили классификации профессий на основе учета интересов, способностей личности и свойств темперамента. Рассмотрим примеры таких классификаций профессий, базирующихся на представлении о структуре личности.

Прежде всего необходимо выделить классификацию профессий Дж. Холланда, разработанную в 1966 г. Ее достоинством является обоснованная психологическая концепция, объединяющая теорию личности с теорией выбора профессии. Дж. Холланд исходит из признания направленности наиболее значимой подструктурой личности. Успешность деятельности определяется такими качествами, как ценностные ориентации, интересы, установки, отношения, мотивы.

На основе установления основных компонентов направленности – интересов и ценностных ориентации – Дж. Холланд выделяет шесть профессионально ориентированных типов личности: реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный (ориентированный на общепринятые нормы и традиции), предпринимательский и художественный. Каждый тип личности ориентирован на определенную профессиональную среду: реалистический тип – на создание материальных вещей, обслуживание технологических процессов и технических устройств, интеллектуальный – на умственный труд, социальный – на взаимодействие с социальной средой, конвенциональный – на четко структурированную деятельность, предпринимательский – на руководство людьми и бизнес, художественный – на творчество. Модель любого

типа личности конструируется по следующей схеме: цели, ценности, интересы, способности, предпочитаемые профессиональные роли, возможные достижения и карьера.

Дж. Холланд предложил шкалу приспособленности различных типов личности к разным профессиональным средам, изобразив ее схематично в виде шестиугольника, каждый из углов которого обозначает один из 6 типов личности и среды. Эта модель позволяет оценить совместимость личности с определенной профессиональной средой. Степень совместимости типа личности с профессиональной средой обратно пропорциональна расстоянию между соответствующими вершинами. Согласно этой модели, например, наиболее совместимы с художественным типом личности такие типы среды, как интеллектуальный и социальный, а наименее – конвенциональный. Все возможные взаимосвязи представлены в табл.1.

Таблица 1

Связь типа личности и типа профессиональной среды

Тип личности	Тип профессиональной среды					
	Р	И	С	К	П	Х
Реалистический (Р)	++	+	--	+	-	-
Интеллектуальный (И)	+	++	-	-	--	+
Социальный (С)	--	-	++	-	+	+
Конвенциональный (К)	+	-	-	++	+	-
Предпринимательский (П)	-	--	+	+	++	-
Художественный (Х)	-	+	+	--	-	++

Примечание: В таблице приняты следующие условные обозначения:
+ + тип личности очень хорошо приспособлен к окружающей среде;
+ тип личности хорошо приспособлен;
- тип личности недостаточно приспособлен;
-- тип личности совершенно не приспособлен к окружающей среде.

Суть теории Дж. Холланда заключается в том, что успех в профессиональной деятельности, удовлетворенность трудом зависят, в первую очередь, от соответствия типа личности типу профессиональной среды, которая создается людьми, обладающими схожими позициями, профессионально значимыми качествами и поведением. Работники одной профессии обуславливают и определенную профессиональную среду, адекватную одному из шести выделенных типов личности.

Для установления типов личности Дж. Холланд разработал методики диагностики, позволяющие определить профессиональные предпочтения и интересы. По результатам диагностики выделяют три рекомендуемые профессиональные среды. На первом месте стоит среда, наиболее отчетливо отражающая тип личности, на втором и третьем местах – менее значимые профессиональные среды, позволяющие личности подобрать себе резервные профессии.

Следующая классификация профессий основывается на учете способностей. Попытки классификации профессий по требуемым способностям предпринимались неоднократно (E. Bornemann, A. Meisner, 1941; B.I. Dvorkin, 1947; A. Huth, 1961).

Остановимся на классификации профессий, предложенной Д. Патерсоном в 1953 г. Она получила наибольшую известность. В основу классификации профессий положены 9 различных способностей. С помощью «Minnesota Occupational Rating Scale» (MOKS) 432 профессии, отобранные психологами-профессиоведами, были разделены на следующие семь групп: академические, механические, социальные, религиозные, музыкальные, артистические и физические. Обобщение результатов исследований позволило свести эти 432 профессии к 214 «образцам», из них 137 сводятся к единичным профессиям – специальностям, а остальные 77 объединяют от 2 до 18 специальностей.

В отечественной психологии наибольшую известность получила классификация профессий, разработанная Е.А. Климовым.

В соответствии с **объектом труда** выделяются пять типов профессий:

1) Человек – живая природа (П). Представители этого типа имеют дело с растительными и животными организмами, микроорганизмами и условиями их существования. Примеры: мастер-плодоовощевод, агроном, зоотехник, ветеринар, микробиолог.

2) Человек – техника (и неживая природа) (Т). Работники имеют дело с неживыми, техническими объектами труда. Примеры: слесарь-сборщик, техник-механик, инженер-механик, электрослесарь, инженер-электрик, техник-технолог общественного питания.

3) Человек – человек (Ч). Предметом интереса, распознавания, обслуживания, преобразования здесь являются социальные системы, сообщества, группы населения, люди разного возраста. Примеры: продавец продовольственных товаров, парикмахер, инженер-организатор производства, врач, учитель.

4) Человек – знаковая система (З). Естественные и искусственные языки, условные знаки, символы, цифры, формулы – вот предметные миры, которые занимают представителей профессий этого типа. Примеры: оператор фотонаборного автомата, программист, чертежник-картограф, математик, редактор издательства, языковед.

5) Человек – художественный образ (Х). Явления, факты художественного отображения действительности – вот что занимает представителей этого типа профессий. Примеры: художник-декоратор, художник-реставратор, настройщик музыкальных инструментов, концертный исполнитель, артист балета, актер драматического театра.

Эти пять типов профессий разделяют по **признаку целей** на три класса:

1) Гностические профессии (Г) (от древнегреч. «гнозис» – знание). Примеры в типе «человек – природа»: контролер – приемщик фруктов, дегустатор чая; в типе «человек – техника»: пирометрист, контролер готовой продукции в машиностроении, мастер-диагност сельскохозяйственной техники; в

типе «человек – человек»: судебно-медицинский эксперт, учебно-трудоустройственный эксперт, социолог; в типе «человек – знаковая система»: корректор типографии, контролер полуфабрикатов и готовой продукции в полиграфии, бухгалтер-ревизор; в типе «человек – художественный образ»: искусствовед, музыковед, театровед.

2) Преобразующие профессии (П). Примеры в типе «человек – природа»: мастер-плодоовощевод, мастер-животновод, аппаратчик по выращиванию дрожжей, агроном по защите растений, зоо-инженер; в типе «человек – техника»: слесарь-ремонтник, токарь, оператор прокатного стана; в типе «человек – человек»: учитель, педагог-тренер, мастер производственного обучения, инженер-педагог, экскурсовод; в типе «человек – знаковая система»: чертежник-картограф, машинистка-стенографистка, бухгалтер; в типе «человек – художественный образ»: цветовод-декоратор, живописец по фарфору, лепщик архитектурных деталей.

3) Изыскательские профессии (И). Примеры в типе «человек – природа»: летчик-наблюдатель рыбного хозяйства, летчик-наблюдатель лесного хозяйства, биолог-исследователь; в типе «человек – техника»: раскройщик верха обуви, раскладчик лекал, инженер-конструктор; в типе «человек – человек»: воспитатель, организатор производства, организатор торговли; в типе «человек – знаковая система»: программист, математик; в типе «человек – художественный образ»: художник по проектированию интерьера, композитор.

По признаку основных **средств труда** в рамках каждого класса могут (но не всегда) выделяться четыре отдела:

1) Профессии ручного труда (Р). Примеры в классе гностических профессий: лаборант химико-бактериологического анализа, контролер слесарных и станочных работ, фельдшер-лаборант; в классе преобразующих профессий: ветеринарный фельдшер, слесарь, картограф, художник-живописец. В классе изыскательских профессий ручные средства могут быть, по видимому, только вспомогательными, как, например, карандаш и бумага в руках конструктора.

2) Профессии машинно-ручного труда (М). Машины с ручным управлением создаются для обработки, преобразования, перемещения предметов труда, поэтому типичными профессиями для этого подразделения классификации являются машинист экскаватора, токарь, водитель автомобиля.

3) Профессии, связанные с применением автоматизированных и автоматических систем (А): оператор инкубационных цехов, оператор станков с программным управлением, оператор магнитной записи.

4) Профессии, связанные с преобладанием функциональных средств труда (Ф). Здесь имеются в виду психологические средства труда – разного рода мысленные эталоны (например, у акробата – мысленный образец последовательности действий, у дирижера – образные эталоны и т.д.).

По **условиям труда** Е.А. Климов делит профессии на четыре группы:

1) работа в условиях микроклимата, близких к бытовым, «комнатным» (б): лаборанты, бухгалтеры, операторы ЭВМ;

2) работа, связанная с пребыванием на открытом воздухе в любую погоду (о): агроном, монтажник стальных и железобетонных конструкций, инспектор госавтоинспекции;

3) работа в необычных условиях на высоте, под водой, под землей, при повышенных и пониженных температурах и т.п. (н): антенщик-мачтовик, водолаз, машинист горного комбайна, пожарный;

4) работа в условиях повышенной моральной ответственности за жизнь, здоровье людей (взрослых или детей), большие материальные ценности (м): воспитатель детского сада, учитель, следователь.

Выделенные четыре группы являются не взаимоисключающими, но частично совпадающими. Они приведены просто как возможное средство различения профессий по тем признакам, которые человек сочтет для себя важными.

Используя условные обозначения, можно дать обзорную «карту» мира профессий, а также составить примерную формулу определенной профессии: эта формула может быть отнесена и к реальной профессии, и к профессии-мечте.

Обзорная схема классификации («карта» мира профессий) может выглядеть так:

«Моя профессия»

Группы профессий бонм

Отделы профессий РМАФ

Классы профессий ГПИ

Типы профессий ПТЧЗХ

Формула «моей профессии», или профессии-мечты, может состоять в простейшем варианте из четырех позиций, на которых расположены литеры, обозначающие соответственно: 1) тип, 2) класс, 3) отдел, 4) группу профессий. (Важно не путать порядок позиций: так, литера П («природа») в первой позиции означает тип профессий «человек – природа», а во второй позиции – класс преобразующих профессий.)

Рассмотрим пример: ученику хотелось бы подобрать себе профессию, предполагающую работу с символическими объектами, связанную с преобразованием знаков, символов и использованием автоматической техники; условия труда хотелось бы видеть приближающимися к бытовым. Тогда формула профессии будет такой: ЗПаб. Теперь можно поискать, какие профессии ближе всего к этой формуле: оператор вычислительных машин, оператор фотонаборных автоматов, телеграфист и т.д. <...>

Тема 8. Основы профессиональной ориентации

Климов, Е.А. О соотношении понятий «профессиональное самоопределение», «профорентация», «профконсультация» // Психология профессионального самоопределения. – М. : Издательский дом «Академия», 2005. с. 53-58

Существует массив литературы прошлых лет (во многом не потерявшей донныне полезности), для которой характерны такие ключевые слова, как «профорентиационная работа», «профессиональная ориентация», «профессиональная консультация».

Для того чтобы не утратить культурную традицию и не строить премудрость профессионального самоопределения якобы на пустом месте, постараемся осмыслить соотношения обсуждаемых понятий.

Слово «ориентация» в русском речеупотреблении фактически как бы маскирует различия, минимум, двух понятий. Оно может означать ориентированность человека в чем-то и ориентирование как особую деятельность, приводящую к некоторой ориентированности (как результату).

В теории могут существовать так называемые нуль-объекты – слова, утверждения, которым ничто не соответствует в действительности (пока не соответствует или вообще не может соответствовать). Например, в науках о природе в свое время бытовало понятие «теплород», в науках о человеке – представление о трех мозговых желудочках как вместилищах памяти, мышления и фантазии.

Поэтому полезно еще и еще раз задуматься о том, что в действительности соответствует или не соответствует привычным словам и «гладким» выражениям.

Каковы те эмпирические феномены (явления в жизни, опыте), которые оказываются предметом рассмотрения, описания, практического воздействия в случаях, когда употребляются термины «профорентация», «профконсультация»,

«профессиональное самоопределение»? И, прежде всего, каковы признаки различения, выделения этих феноменов (а не просто слов)?

Первый признак – приобщение подрастающих людей к трудовой деятельности. Но если бы мы ограничились этим признаком, то интересующие нас явления встретили бы даже в пред дошкольном возрасте. Уже в этом периоде дети сталкиваются с тем, что окружающие взрослые ходят на работу («Мама ушла на работу», – сообщает двухлетка) и что это важнее многого другого. Дети сами воспроизводят доступные для их наблюдения трудовые действия окружающих. Давно известно, что «игра – дитя труда», и в играх дошкольников отображается социальная, трудовая жизнь своего времени. Но речевая практика не относит эти явления к области профориентации. Даже то, что раньше называли уроками труда в школе (а теперь – уроками технологии), занятия в столярной мастерской или в кабинете домоводства эмпирически не относят к области профориентации, консультации. В этом случае говорят о технологическом (или трудовом) обучении и воспитании.

Для того чтобы выделить интересующие нас явления, надо принять во внимание также и их второй признак – приобщение человека к миру профессий на пороге его зрелости как трудоспособного члена общества. Но и этого признака мало, поскольку он относится и к профессиональному обучению, и к тому, что называют профориентацией.

Третий признак обозначим условно как «прожективность» ситуаций, в которых находятся люди, приобщающиеся к труду. А именно, о профориентации и профконсультации говорят тогда, когда фактически занимаются проектированием, т.е. мысленным построением будущих трудовых путей, судеб. Широко распространенное выражение «выбор профессии» (мы им тоже пользуемся для краткости) указывает на то, что человек находится на распутье, в условиях неопределенности.

Здесь пока все недостаточно ясно – что такое «мир профессий» или «мир труда», «порог зрелости», «приобщение к труду».

Выражение «приобщение к профессиональному труду» обозначает различные явления. Согласитесь, это разные вещи – идет ли речь о профессиональном самоопределении подрастающего чело река или о руководстве этим самоопределением со стороны взрослых. И еще различие – идет ли при этом речь о практике руководства большими (необозримыми) массами молодежи или о собственно педагогическом руководстве приобщением к труду каждого учащегося, члена коллектива, общества.

Сообразно сказанному можно выделить четыре рода явлений (феноменов) приобщения к труду, связываемых с терминами «профориентация» и «профконсультация».

1. Явления индивидуального самоопределения. В данном случае термин «ориентация» должен мыслиться как *ориентированность* и ее становление, как самоориентирование. Это – развитие действенных интересов, преобладающих форм активности, склонностей; возникновение, развитие и самовоспитание качественно новых синтезов способностей, подготовленности подрастающего человека. Это возникновение, установление специфических взаимоотношений ребенка с родителями или с заменяющими их лицами; преобразование (на основе ориентации на будущее) взаимоотношений со сверстниками, товарищами, друзьями. Это и установление специфических отношений с людьми, представляющими интересы общества, производства. (Слово «производство» мы употребляем в данном случае в широком его значении, включая и производство информации, и услуг, и производство порядка в обществе.) Далее, важное место в становлении ориентированности занимают образование качественно новых представлений о себе («Я – будущий строитель мостов» или «Эта профессия не для меня») и формирование уровня притязаний в отношении ступеней «профессионального роста». Не забудем здесь, конечно, и построение личных профессиональных планов, реалистических мысленных образов своего будущего (а они – психические регуляторы профессиональной судьбы).

Профессиональное самоопределение включает в себя и формирование моральной зрелости, ибо выбор профессии должен опираться не только на расчет, логические («вычислительные»), но и на моральные основания, доводы.

Явления индивидуального самоопределения описываются в терминах возрастной, дифференциальной, педагогической, общей психологии, педагогики, методики воспитания, медицины, возрастной физиологии.

2. Явления, представляющие собой суммарный эффект самоопределения индивидов, относящихся к большим группам («школьники Новосибирской области», «восьмиклассники Вятско-Полянского района»).

Здесь «ориентация» тоже должна мыслиться как *ориентированность*.

Соответствующие явления могут характеризовать и необозримые общности. Они (эти явления) описываются в терминах социологии, экономики, социальной психологии, педагогики на ее стыках с экономикой (поскольку здесь выступают проблемы подготовки и распределения, рационального использования людей как более или менее обезличенных «трудовых ресурсов»), физиологии человека, медицины.

Показатели, по которым мы что-то узнаем о выделенных двух группах явлений, различны, хотя, казалось бы, речь идет об одном и том же – о подрастающем поколении, об учащемся. Во втором случае могут, скажем, применяться процентные показатели, статистические коэффициенты, которые, как уже отмечалось в другой связи, мало уместны при индивидуальной работе с опитантами.

Сходным образом такие показатели, как индивидуальное своеобразие, структуры склонностей каждого школьника или особенности его практического ума, неприменимы при характеристике больших общностей подрастающих людей, хотя совершенно естественны и необходимы при характеристике индивидуального развития.

3. Область практических педагогических (и иных) воздействий на профессиональное самоопределение каждого, «вот

это го» учащегося, т.е. именно руководство выбором профессии. Это руководство или влияние может, как отмечалось, более или менее сознательно осуществляться людьми и организациями. Здесь и семья, и группы сверстников, и учителя школы, врачи. Здесь и внешкольные медицинские, воспитательные учреждения (включая клубы, библиотеки).

В данном случае «ориентация», «консультация» должны мыслиться как *ориентирование, консультирование*. Для описания этих явлений используются термины методики, теории воспитания, обучения и психологических дисциплин, призванных информационно обеспечивать обсуждаемый вид практики (психология личности, психологическая диагностика, дифференциальная психология, психология профессий).

4. Практическое руководство профессиональным самоопределением молодежи как массовым социальным процессом. Вырабатываются и проводятся в жизнь решения в области управления обществом, указания, программы, образовательные стандарты, определяющие цели, содержание, уровень воспитания, подготовки подрастающих поколений («кого», «для чего» воспитывать и пр.).

Эти явления не сводятся к суммарному эффекту актов руководства, описанных в предыдущем случае. Они описываются в терминах политологии, экономики, юриспруденции, социологии, организации образования, теории управления обществом.

К этой же группе отнесем явления, связанные с активностью средств массового воспитания (литературы, искусства, печати, телевидения, радио, кино), которая может быть направлена или не направлена (это тоже влияние) на подготовку молодежи к труду и выбору профессии. Здесь слово «ориентация» должно мыслиться как *ориентирование* (или *дезориентирование*).

Приведенную группировку явлений, которые связываются с обсуждаемыми здесь терминами, можно рассматривать как своего рода схему для уразумения разделения труда тех, кто озабочен (или должен быть озабочен) вопросами подготовки

молодежи к труду, руководства выбором профессии, помощи в адаптации (приспособлении) человека к профессии.

Иметь представление об этом разделении трудовых функций важно и для взаимопонимания указанных специалистов, для правильной оценки ими возможностей и ограничений своей области приложения сил, для координации их усилий. А также для поиска партнеров в целях обмена опытом, для планирования обсуждений.

Наиболее общим понятием, охватывающим все формы обсуждаемой здесь работы с молодежью, является понятие «профессиональная ориентация». Учитель наиболее непосредственно сталкивается с явлениями индивидуального профессионального самоопределения и индивидуального консультирования по выбору профессии. Обзорная осведомленность в функциях других групп специалистов также ему полезна.

Основные идеи

Профессиональное самоопределение – не создание пределов развитию человека, не впадение в профессиональную ограниченность, а поиск возможностей беспредельного развития. Это не однократное деяние, а длительный, многолетний процесс. На разных возрастных этапах он связан с разными целями и имеет разное содержание.

Для самого подрастающего человека результатом профессионального самоопределения в старшем школьном возрасте является относительно определенный, положительно эмоционально окрашенный и реалистичный план. Он, как минимум, предусматривает ближайшие шаги на профессиональном пути: выбор формы профессионального обучения, учебного заведения.

Для педагога, занятого руководством профессиональным самоопределением, результатом работы является состояние готовности подрастающего человека к сознательному, самостоятельному обдумыванию (и сейчас, и в дальнейшем) своего профессионального будущего. Это обдумывание должно быть сообразовано с важнейшими общечеловеческими ценностными представлениями и социальными нормами.

В свою очередь, общечеловеческие ценностные представления – это не есть усреднение всего того, ради чего может быть активным любой и каждый. Но это то, что характеризует лучшую часть общества – профессионалов, «делателей» чего-то полезного (воспроизводство и совершенствование материальной и духовной культуры во всех ее проявлениях, уважительное отношение к индивидуальному и возрастно-половому своеобразие «другого», взаимообогащение опытом).

Необходимость в руководстве профессиональным самоопределением постоянно воспроизводится в обществе как результат нормальных противоречий его развития. И соответствующие вопросы – органичное звено в системе работы школы.

Педагог, школа составляют, в свою очередь, важное, но не единственное звено в большой системе социальных структур, учреждений общества, источников информации, отдельных лиц или групп, так или иначе фактически влияющих (прямо или опосредствованно, в желательном или нежелательном направлении) на процессы профессионального самоопределения молодежи: это и семья, и друзья ребенка, и органы здравоохранения, и средства массовой информации, произведения литературы и искусства, научные, научно-методические учреждения, органы управления обществом. Важно задумываться о возможностях, ограничениях и фактическом функционировании (или бездействии) каждого из звеньев этой системы в обсуждаемом деле.

Для руководства профессиональным самоопределением подрастающего человека необходимо ориентироваться в таких областях знания, как возрастная, дифференциальная психология, психология профессий, методика индивидуальной и групповой работы с учащимися по активизации их самовоспитания как будущих профессионалов.

Мещеряков, Б.Г., Зинченко, В.П. Большой психологический словарь / Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. – М., с. 380.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ (англ. *vocational orientation*) – система мероприятий по ознакомлению молодежи с миром профессий. Профессиональная ориентация способствует выбору профессии в соответствии с индивидуальными способностями и склонностями, а также возможностями, которые предоставляет человеку общество. Профессиональная ориентация включает в себя:

1) профессиональное просвещение – обеспечение молодежи информацией о мире профессий, учебных заведениях, возможностях профессиональной карьеры;

2) профессиональное воспитание – формирование у молодежи трудолюбия, работоспособности, профессиональной ответственности, способностей и склонностей;

3) профессиональное консультирование уч-ся и родителей по вопросам выбора профессии, трудоустройства, возможностей получения профессиональной подготовки;

4) профессиональное развитие личности и поддержку профессиональной карьеры, включая перевыбор профессии и профессиональную переподготовку.

Для проведения Профессиональной ориентации нужно располагать социально-экономическими характеристиками профессий, знать перспективы развития профессии, районы распространения профессий, уровень доходов профессионалов, пути получения квалификации и перспективы профессиональной карьеры, а также особенности рынка труда. Кроме этого, следует пользоваться технологическими характеристиками, включающими описание производственных процессов и профессиональных задач; медико-физиологическими и санитарными характеристиками условий труда с перечнем показаний и противопоказаний; требованиями профессий к индивидуальным особенностям людей. Сводный документ такого рода называется **профессиограммой**. Он включает в себя **психо-**

грамму – портрет идеального или типичного профессионала, сформулированный в терминах психологически измеримых свойств. Психологическая профессиограмма получается в ходе психологического анализа профессиональной деятельности. (В.Д. Шадриков.)

В РФ в системе Министерства труда существует служба Профессиональной ориентации. Работают и региональные центры Профессиональной ориентации молодежи. (В.Н. Дружинин.)

Пряжникова, Е.Ю., Пряжников, Н.С. Типы и уровни самоопределения // Профорientация. – М. : Издательский центр «Академия», с.66-71

Условно можно выделить следующие основные типы самоопределения: *профессиональное, жизненное и личностное*. На высших уровнях своего проявления эти типы почти взаимопроницают. Например, профессионал, который обнаружил в работе главный смысл всей своей жизни, несомненно, реализует себя и как личность. В другом случае человек в своем хобби, например при сочинении стихов, достигает таких высот, которым мог бы позавидовать иной профессионал, да и окружающие говорят о таком человеке как о «настоящем поэте».

Основными отличиями (отличительными, специфическими признаками) этих типов самоопределения могут быть следующие.

Для профессионального самоопределения характерны: 1) большая формализация (профессионализм отражается в дипломах и сертификатах, в трудовой книжке, в результатах труда и т.п.); 2) наличие благоприятных условий (социальный запрос, соответствующие организации, оборудование и т.п.).

Для жизненного самоопределения характерны: 1) глобальность, всеохватность того образа и стиля жизни, которые специфичны для той социокультурной среды, в которой обитает данный человек; 2) зависимость от стереотипов общественного сознания данной социокультурной среды; 3) зависимость от экономических, социальных, экологических и других «объективных» факторов, определяющих жизнь данной социальной и профессиональной группы.

Для личностного самоопределения характерны: 1) невозможность формализации полноценного развития личности (как уже отмечалось, трудно представить себе, чтобы у человека был диплом или сертификат с записью о том, что «обладатель данного документа является... личностью»); 2) не «благоприятные» в обывательском представлении условия, а,

наоборот, сложные обстоятельства и проблемы, которые не только позволяют проявиться в трудных условиях лучшим личностным качествам человека, но часто и способствуют развитию таких качеств. Недаром герои появляются преимущественно именно в трудные, переходные общественно-исторические периоды. Правда, в «благополучные» эпохи у человека также есть возможность все-таки найти для себя достойную проблему и постараться решить ее, а не просто «наслаждаться жизнью», как это делают большинство обывателей. Такое самоопределение в «благополучные» эпохи, полные «соблазнов» и пошлости, может быть даже более значительным, чем героизм во время войны и других очевидных бедствий, когда человеку иногда просто приходится быть личностью.

В современном мире, когда основную часть времени взрослые люди проводят на работе, личностное самоопределение в большей степени связано с профессиональным самоопределением (с главным делом жизни). Хотя в перспективе возможны ситуации, когда у человека будет все больше появляться свободного от работы времени для личного развития. Именно в этом видел К. Маркс сущность культурно-исторического прогресса, все больше и больше высвобождающего (благодаря развитию производственных сил и производственных отношений) свободного времени для развития творческих способностей индивидуумов (Маркс К., Энгельс Ф., Ленин В.И., 1984). И тогда, возможно, именно жизненное самоопределение (за рамками многих рутинных видов профессиональной деятельности) станет для многих людей основой их личностного самоопределения.

Но в какой степени все это относится к профессии «психолог»? Скорее всего, для психолога (как и для представителей других гуманитарных и творческих профессий) личностное самоопределение все-таки будет связано, прежде всего, с основным делом жизни. Например, трудно себе представить, чтобы какой-нибудь мусорщик связывал со своей работой главный смысл своей жизни: скорее всего, он выполняет дан-

ную деятельность по необходимости и не рассматривает ее в качестве главного средства реализации своих потребностей в творчестве. В творческих же профессиях (в психолого-педагогических, например) у специалиста имеется счастливая возможность реализовать лучшие свои творческие устремления. Но все ли психологи готовы к такой самореализации и самотрансценденции, т.е. к постоянному расширению имеющихся устремлений и возможностей?

По каждому из основных типов самоопределения (профессиональному, жизненному и личностному) можно условно выделить подтипы, отличающиеся по критерию широты диапазона, по самим возможностям самоопределения. Поскольку вводится критерий «больше-меньше» (возможностей), то правомерно назвать эти подтипы *уровнями возможностей самоопределения*. Можно условно выделить пять таких уровней отдельно для профессионального и отдельно для жизненного самоопределения. Поскольку по мере своего развития в какой-то конкретной деятельности человек одновременно реализует себя как личность, для личностного самоопределения выделяются отдельные уровни – уровни реализации имеющихся возможностей (по типам профессионального и жизненного самоопределения). Для наглядности все это отражено на рисунке 1. Как уже отмечалось, по мере своего развития и творческой реализации профессиональное и жизненное самоопределение сближаются, взаимопроникают друг в друга. На рисунке это отражено в виде направленных друг к другу стрелочек.



Рис. 1. Типы и уровни профессионального, жизненного и личного самоопределения

Уровни реализации имеющихся возможностей (общие уровни по профессиональному и жизненному типу самоопределения):

1) агрессивное неприятие деятельности по данному типу, демонстративное игнорирование и даже разрушение имеющихся возможностей. Например, это может выражаться в по-

стоянных «выяснениях отношений» со своими коллегами, начальством или клиентами. При жизненном самоопределении это может быть, например, неиспользование возможностей для решения важных житейских проблем или создание искусственных трудностей для реализации каких-то благородных общественных дел;

2) молчаливое избегание деятельности по данному типу. Например, на работе человек ищет любую возможность, чтобы не выполнять свои профессиональные обязанности. В повседневной жизни это проявляется в лени и жизненной пассивности;

3) реализация стереотипных способов деятельности. Например, педагог работает только «по инструкции», сам существенно обедняя свою профессиональную жизнь и не реализуя в полной мере даже те возможности, которые у него наверняка имеются. В повседневной жизни это проявляется в стереотипизированных и потому неизбежно пошлых способах проведения досуга (в карточной игре; сидении перед телевизором, когда вместо реальной жизни человек уходит в мир вымышленный, и т.п.). Опасность данного уровня в том, что формально человек делает все, что «положено», и никаких претензий к нему быть не может, но при этом жизнь такого человека проходит обычно впустую и под конец жизни человек это даже может осознать;

4) стремление усовершенствовать отдельные элементы своей деятельности, т.е. фактическое начало настоящего творчества, но в рамках традиционных способов жизнедеятельности. Например, педагог не просто делает, что «положено», но стремится сформировать собственный индивидуальный стиль деятельности, берется за новые, более сложные задачи или ищет неординарные способы и методы работы. В повседневной жизни это проявляется в существенном изменении взаимоотношений с окружающими людьми, в поиске новых возможностей для решения имеющихся жизненных проблем и т.п.;

5) стремление существенно усовершенствовать свою деятельность в целом. Например, педагог в своей работе карди-

нально меняет уже не отдельные способы, а весь характер и даже цели своего труда, что часто предполагает непонимание окружающих и даже конфликты с ними, что, естественно, не каждому по плечу, не каждому дано. Это может выражаться также в существенном изменении всего образа жизни, в поиске принципиально новых подходов к решению важных жизненных проблем и т.п.

На рисунке отдельными (вертикальными) стрелочками обозначены также варианты, когда человек находит для себя возможность реализовать свой творческий потенциал за рамками общепринятых представлений (стрелка, направленная вверх). Однако, как уже не раз отмечалось, для начинающего специалиста такой вектор развития может оказаться буквально «роковым», поскольку для данного уровня самореализации (а скорее даже – для самотрансценденции, т.е. для выхода за рамки самого себя и за рамки общепринятых представлений) все-таки нужны солидная «база» и опыт самореализации на более доступных уровнях. Иначе начинаются проблемы, характерные для так называемых «непризнанных гениев». Нижняя стрелка на рисунке указывает на потенциальную возможность духовной и личностной деградации, когда самоопределяющийся специалист буквально расходует себя на различные «мелочи жизни» и теряет более значительную и оптимистичную перспективу своего развития.

Таким образом, данная схема еще раз подтверждает известную мысль о том, что даже при ограниченных возможностях можно реализовать себя в качестве полноценной личности. Но все-таки более желательная для творческой личности ситуация выражается в том, чтобы и возможности свои расширять, и находить в себе силы для реализации этих расширяющихся возможностей.

По нашим наблюдениям, студенты и молодые специалисты больше внимания уделяют расширению своих возможностей, иногда справедливо полагая при этом, что реализация этих возможностей – дело ближайшего будущего. А вот взрослые работающие специалисты постепенно переключают свое

внимание на реализацию имеющихся профессиональных возможностей. Идеальной ситуацией могла бы считаться следующая: студентов специально обучают реализации малых возможностей (ведь не всегда профессиональная судьба у всех будет складываться благоприятно, кому-то придется довольствоваться на первых этапах весьма ограниченными возможностями для профессионального роста и построения успешной карьеры), у работающих специалистов специально поощряют стремление к расширению своих профессиональных возможностей. Но поскольку все это реально почти не делается, то перед самоопределяющимся студентом или уже работающим специалистом возникает новая творческая задача – одновременное расширение своих профессиональных возможностей и повышение в себе готовности (уровня) к полноценной реализации имеющихся возможностей.

Тема 9. Психологические основы работы с кадровым составом предприятия

Кабаченко, Т.С. Отбор и найм персонала // Психология в управлении человеческими ресурсами. – СПб. : Питер, 2003, с. 162–173.

Макроэкономические, политические и социальные явления как факторы, определяющие особенности отбора персонала

Найм персонала на основе его отбора – один из составных элементов кадровых процессов в организации. Кадровые процессы объединяют в целостную систему профессиональный путь человека и различные социальные процессы и ситуацию в обществе.

С влиянием политической ситуации на стратегию привлечения работников все знакомы по истории нашей страны 20-х и последующих годов XX в., когда предпочтение при найме, профессиональной подготовке и должностном продвижении отдавалось специалистам в зависимости от членства в ВКП(б) или, позднее, в коммунистической партии, в зависимости от социального происхождения (выходцам из пролетариата и беднейшего крестьянства при дискриминации представителей буржуазии и интеллигенции), в зависимости от национальности претендента. Подобное положение дел имело место и в других странах социалистического лагеря, и в целом оно характерно для организаций, действующих в условиях тоталитарных политических режимов; например, Германии в период, когда у власти были фашисты. Подобная кадровая политика вполне понятна: привлечение политически лояльных специалистов выступает свидетельством политической лояльности самой организации и ее руководства, что оказывается актуальным в плане отношений организации с ее внешней средой, а также является дополнительным инструментом во внутриорганизационных политических играх.

С позиции же правящего режима это обеспечивало продвижение надежных людей во все ключевые сферы жизни общества.

Не меньшее значение для осуществления отбора персонала в организацию имеет экономическая ситуация, в которой она действует. Интенсивное развитие экономики, стабильное функционирование, застой, кризис обуславливают различные ситуации на рынке рабочих мест, соответственно, смещаются акценты и приоритетности процедур, сопровождающих найм персонала. Понятно, что узкий рынок труда создает предпосылки для отбора работников, а экстенсивное развитие экономики, сопровождающееся значительными потребностями предприятий в работниках так называемых массовых профессий, на первый план выдвигает задачу их привлечения; это, в частности, решается благодаря воздействию по каналам профпропаганды, а найм в таких ситуациях осуществляется со снижением уровня требований к претендентам.

Социальные, политические, экономические, научно-технические факторы в своей совокупности определяют престижность конкретных профессий и, тем самым, обуславливают востребованность тех или иных специалистов. В свою очередь, фактор престижности профессии также создает вполне определенную ситуацию найма работников, повышает или понижает их запросы в отношении организации, создает предпосылки для отбора или делает отбор практически невозможным ввиду отсутствия претендента на вакантное место.

Следует отметить, что специфику отбора будет определять и кадровая политика организации. Так, И.Б. Дуракова приводит перечень наиболее характерных стратегий организации в области найма персонала:

- найм для соответствия или поиск «новой крови»;
- найм для текущей работы или долгосрочной организационной карьеры;
- найм подготовленных или найм подготавливаемых [3, С. 9].

Выше мы уже рассматривали влияние стратегических факторов на кадровые запросы эффективно развивающихся

организаций, для которых в настоящих условиях особо привлекательными оказываются специалисты с более широкой профессиональной и должностной компетентностью, готовые к «гибкому выбору траектории профессионального развития».

Таким образом, отбор персонала выступает одним из этапов процедуры найма.

Отбор персонала при найме и профессиональный отбор

В рамках управленческой традиции отбор персонала понимается как «серия мероприятий и действий, осуществляемых предприятием или организацией для выявления из списка заявителей лица или лиц, наилучшим образом подходящих для вакантного места работы» [3, С. 8].

В управленческой практике при отборе персонала используются несколько видов критериев:

- квалификационные, устанавливаемые нормативной документацией определенной отрасли или организации; о соответствии этим критериям судят по документам об образовании и квалификации претендента;
- объективные, констатирующие соответствие реальных достижений оцениваемых претендентов некоторым количественным и качественным показателям; о соответствии им судят по документам, например, трудовому маршруту, а также по результатам и продуктам деятельности претендента;
- внешние, характеризующие наличие качеств, которые позволяют добиваться высоких результатов в профессиональной деятельности, таких как добросовестность, ответственность, наличие которых определяется в экспертных процедурах;
- психологические критерии, разрабатываемые на основе профессиограммы и профиля компетентности соответствующего вида деятельности
- тестовые критерии, устанавливающие соответствие полученных тестовых характеристик претендентов определенным показателям психодиагностических тестов, релевантным эффективной профессиональной деятельности [4 и др.].

Используемые при отборе процедуры обслуживают эти критерии. Три последние из приведенного списка обслуживаются психологическими диагностическими процедурами.

Представителями психологической науки отбор понимается практически в том же ключе, как это зафиксировано в приведенном ранее определении, однако у разных авторов речь при этом может идти о сходных, но не идентичных явлениях. Словосочетание «психологический отбор» и термин «отбор» могут соответствовать как профессиональному отбору, так и отбору персонала при его найме в организацию. Например Н.И. Майзель, В.Д. Небылицын, Б.М. Теплов в статье «Психологические вопросы отбора» указывали, что под последним понимается процесс практического выделения из данного контингента тех индивидов, которые способны в равных условиях обеспечить наибольшую эффективность выполнения конкретного круга задач. В свою очередь, термин «эффективность» ими трактуется как общая продуктивность или результативность деятельности в единицах объема произведенной работы, времени, затраченного на ее выполнение, и допущенных при этом ошибок. Очевидно, что это определение не дает однозначного ответа на вопрос, о каком конкретно отборе идет речь. Только полный текст статьи позволяет сделать вывод, что под ним подразумевается профессиональный отбор.

В.А. Бодров, давая определение психологическому отбору, также имеет в виду именно второе понятие, поскольку указывает, что он направлен на то, чтобы выявить состояние, степень развития совокупности психологических качеств личности, которые продиктованы требованиями конкретных профессий или специальностей и способствуют успешному их овладению и последующей эффективной рабочей деятельности [2. С. 85-86].

В свою очередь, В.А. Толочек осознает профессиональный отбор как процесс практического выделения из имеющихся кандидатов тех, которые способны в данных условиях обеспечивать наиболее эффективное выполнение возложенных на них задач. Однако последующий текст позволяет понять, что интересующий нас термин используется этим авто-

ром для того, чтобы обозначить отбор в рамках найма. Он, в частности, подчеркивает, что задача отбора возникает в тех ситуациях, когда существует избыток претендентов и имеются особые требования к деятельности человека на данном рабочем месте [7. С. 281].

Почему же с организационной и психологической точек зрения нельзя отождествлять профессиональный отбор и отбор персонала при его найме на работу. Дело в том, что в ситуации найма необходимо учитывать не только степень соответствия человека требованиям, определяемым профессиональными должностными задачами, но и более широким спектром организационных факторов.

Все авторы, занимающиеся проблемами профессионального отбора, сходят в том, что его критерии, безусловно, основываются на ожидаемой производительности профессионала в его деятельности, но для отбора в структуре найма этого недостаточно. По мнению Х. Шулера, авторитетного специалиста в области организационной психологии, отбора и тренинга персонала, нельзя пренебрегать такими существенными факторами, как удовлетворенность рабочей ситуацией и здоровье работников. В результате выстраивается более сложный алгоритм отбора, чем в том случае, когда речь идет о психологических аспектах профессионального отбора. Наряду с сопоставлением требований деятельности и возможностей претендента на должность, оценивается также соотношение потенциала удовлетворенности, связанной с конкретным трудовым постом (того, что гарантирует как удовлетворенность работников, так и другие аспекты хорошего самочувствия), и потребностей и интересов претендентов на должность, характера планируемых организационных изменений и потенциала развития у претендента (чтобы спрогнозировать период его пребывания в организации) [12. С. 36].

Отбор персонала при найме предполагает, что учитываются еще две группы требований, в частности, определяемые конкретной организационной культурой и особенностями социального контекста деятельности в конкретной должности.

Таким образом, система психологических критериев отбора при найме персонала представлена, по крайней мере, пятью составляющими, которые вытекают из следующих позиций:

- требования определенной должности – возможности претендента на должность;
- ресурсы организации, обеспечивающие удовлетворенность трудом, – запросы претендента на должность (его потребности, интересы, ожидания);
- направленность и характер возможных изменений в организации – потенциал развития претендента на должность;
- особенности организационной культуры – ценности претендента на должность;
- принципы, критерии образования команды или особенности малой группы – возможности претендента на должность удовлетворить данную группу требований.

Повышение прогностичности отбора

Среди теоретических и методических проблем отбора (будь то профессиональный отбор или, более широко, – при найме на работу) особое место занимает вопрос о повышении его прогностичности. Последняя рассматривается в контексте большей надежности процедуры по выделению таких характеристик человека, которые самым непосредственным образом связаны с его последующей профессиональной успешностью и соответствием запросам организации.

Рассмотрим, какие пути решения данной проблемы намечаются применительно к прогнозу соответствия человека требованиям профессии. Так, уже упоминавшиеся выше, Н.И. Майзель, В.Д. Небылицын, Б.М. Теплов сформулировали три условия полноценного профессионального отбора, которые впоследствии были положены в основу большинства исследований в этой области. К их числу были отнесены:

- знание реальной структуры рабочих операций и практических требований, предъявляемых конкретным видом деятельности;

- разработка наиболее пригодных для целей отбора методических приемов, которые как минимум должны удовлетворять следующим требованиям:
- теоретической обоснованности, практической достоверности, статистической надежности и возможно более полной стандартизации испытаний;
- наличие четкой, не допускающей неопределенности квантификации производимых оценок.

В.А. Бодров дополняет эти положения, особое внимание уделяя структуре тех психологических качеств, которые подлежат оценке в рамках процедур отбора. Он считает, что психологический отбор на большинство профессий должен включать всестороннее изучение динамической функциональной структуры личности кандидата, в том числе, достаточно устойчивых в биологическом плане психофизиологических функций (это характеристики состояния анализаторных систем организма и типологических свойств высшей нервной деятельности), а также приобретенных в процессе жизни и деятельности социально-психологических качеств (коммуникативность, склонность к лидерству, конформизм) и психических процессов свойств и состояний [2. С. 85-86].

Следует упомянуть, что еще в 1920-е гг. на основе психологического изучения профессий И.Н. Шпильрейном и С.Г. Геллерштейном были описаны группы профессионально важных качеств, которые характеризовали возможности человека как субъекта конкретной профессиональной деятельности с разных сторон; в частности, выделялись:

а) качества и важные для профессионального успеха функции, выражающие стойкие индивидуальные особенности людей, но трудно поддающиеся тренировке, развитию, которые особенно важны для того, чтобы спрогнозировать будущую профуспешность новичков и поступающих в профессиональные школы;

б) качества и важные для профессионального успеха функции, которые возможно развить в обучении, и поэтому их тренировка должна быть включена в программы профессиональной подготовки;

в) качества и важные для профессионального успеха функции, которые в большей степени подвержены функциональному распаду под влиянием длительной и/или напряженной профессиональной работы или смены орудий труда [6, с. 234].

Таким образом, выделенные И.Н. Шпильрейном и С.Г. Геллерштейном различные категории профессионально важных качеств позволяют более дифференцированно оценить весомость компонентов динамической функциональной структуры личности кандидата, которые включены в критерии профотбора.

В зависимости от того, какие из указанных категорий качеств («а», «б» или «в») преобладают в структуре профессионально важных, выделяют два типа профессиональной пригодности:

- абсолютную (к профессиям такого типа, где преимущественно требуются качества группы «а», например специальные способности);
- относительную (к профессиям, где преобладают требования к качествам групп «б» и «в», овладение которыми доступно практически для любого здорового человека).

Понятно, что, наряду с критериями профессиональной пригодности, для эффективного и корректного отбора персонала и применительно к другим психологическим составляющим критериев отбора должны выдерживаться указанные требования. Необходимы:

- знание реальных ресурсов организации, которые обеспечивают удовлетворенность трудом; направленности и характера возможных изменений в организации; особенностей организационной культуры; принципов, критериев образования команды или особенностей малой группы, определяющих требования к претендентам на должность;
- разработка методических приемов, наиболее пригодных в диагностике проявлений претендентов на должность, к которым апеллируют указанные выше факторы (приемы должны удовлетворять таким требованиям, как теоретиче-

ская обоснованность, практическая достоверность, статистическая надежность и возможно более полная стандартизация испытаний);

- минимизация неопределенности квантификации производимых оценок.

Повышение релевантности критериев и процедур отбора

Наряду с обсуждением общих подходов к проблеме отбора персонала, значительное внимание в литературе посвящено вопросу разработки самих его критериев. Напомним, что под релевантностью (валидностью) понимается значимость критерия как показателя исследуемого явления. Практическая деятельность по отбору всякий раз сталкивается с задачей определить критерии, дифференцирующие успешных и неуспешных работников, а значит – с проблемой доказать релевантность (валидность) избранного критерия.

Х. Шулер указывает на ряд причин, которые снижают эффективность отбора. К их числу он отнес:

- фрагментарность используемой информации, на основе которой выстраивается отбор (его методы измеряют только часть существенных аспектов);
- вероятностный характер предсказания связи ПВК и успешности (оценка требований профессии никогда не была безошибочной);
- неадекватное использование методов отбора;
- возможность изменения в требованиях профессии с течением времени;
- возможность изменения в поведении специалиста с течением времени [12. С. 37];
- неудовлетворительность критериев, используемых в качестве свидетельств профессиональной успешности.

Как мы видим, все перечисленное, исключая методы отбора, имеет непосредственное отношение к критериям.

Каким же образом доказывается релевантность критерия отбора? М.И. Магура приводит перечень используемых для этих целей процедур. К их числу он относит:

- отсроченный сравнительный анализ психологических показателей работников, которые обследованы во время приема на работу с помощью психологических процедур и продемонстрировали через определенное время личную степень своей реальной эффективности на рабочем месте; тестовые показатели, различающие успешных и неуспешных работников, берутся за основу при установлении критериев, которые могут спрогнозировать профессиональную успешность. Эти критерии используются в процедуре отбора на соответствующие должности;
- сравнительный анализ тестовых показателей, которые выявлены у группы успешных и группы неуспешных работников организации, работающих по данной специальности;
- анализ должностных инструкций и требований к исполнителю конкретной должности;
- экспертная процедура, к которой привлекаются группы специалистов, хорошо знакомых с требованиями к должности; в качестве экспертов чаще всего выступают руководители [5. С. 59-61].

Аналогичную первую из предложенных М.И. Магурой процедуру валидизации критерия отбора предлагают В.В. Травин и В.А. Дятлов. Она также основывается на сопоставительном анализе тестовых показателей и показателей успешности деятельности работника. Сама процедура описывается следующим образом:

- первый этап: претендентам на место предлагается выполнить целый ряд тестов; результаты их сохраняются в тайне и решение о найме принимается без их учета;
- второй этап: оценка качества работы исследуемого, проводимая лишь по истечении срока адаптации;
- третий этап: результаты этой оценки сравниваются с результатами тестов, до тех пор державшимися в секрете, чтобы они не повлияли на последующую оценку успешности работника;

- четвертый этап: выявляются тестовые показатели, которые в наибольшей степени совпадают с показателями проявлений работника, который уже приобрел опыт [10. С. 59].

Вместе с тем к последней рекомендации стоит отнестись с осторожностью, поскольку сопоставительный анализ тестовых данных и оценки результатов деятельности на примере единичного случая не может дать надежные сведения, которые можно было бы использовать для целей отбора.

В американских схемах по отбору персонала также устанавливаются три обязательных этапа, обеспечивающих прогностичность тестовых данных:

- психологический анализ рабочего процесса, направленный на выявление стиля работы и тех психологических проявлений, которые в большей степени необходимы для того, чтобы получить высокое качество выполнения данной работы;

- подбор совокупности тестов, которые используются для оценки определенных на первом этапе переменных;

- доказательство валидности полученных тестовых показателей высокому уровню эффективности профессиональной деятельности [8. С. 63].

Интересно отметить, что психологи-исследователи не в меньшей степени, чем практики озабочены релевантностью полученной в процессе отбора информации, относящейся не к психологическим и тестовым, а к иным критериям. Остановимся на этом подробнее.

И.Б. Дуракова дает следующий перечень процедур, используемых при отборе персонала в зарубежной практике:

- анализ и оценка заявительной документации, в том числе заявлений, биографий, свидетельств, рекомендаций, анкет, сведений о трудовых испытаниях;

- оценка собеседования, в том числе, выразительного поведения, рабочего поведения, социального поведения (получаются сведения для внешних критериев);

- тестирование (рекомендуются различные группы тестов);
- «центр оценки»;
- графологическая экспертиза.

Этим же ученым приводится оценка валидности этих методов, осуществленная разными источниками. Хотя, к сожалению, в тексте нет указания на процедуры, давшие основания для соответствующих оценок, они позволяют отчасти сориентироваться в этом вопросе [3, с. 15].

Методы отбора	Ранговое место по источнику 1 (ссылка на Штелле)	Ранговое место по источнику 2 (ссылка на Компа)
Оценочный центр	1	3
Автобиографические анкеты	2	1.5
Личностный тест	3	нет сведений
Тест на интеллект	4	нет сведений
Интервью	5	5
Тест производительности	6	1.5
Рекомендательные письма	нет сведений	6
Оценка свидетельств	нет сведений	4

Х. Шулер, оценивая валидность различных диагностических процедур, дает следующий ранжированный (в порядке убывания показателя) их перечень:

- тесты когнитивных способностей;
- время стажировки;
- связанные с работой структурированные интервью;
- оценочные центры;
- биографические опросники;
- образцы труда;
- рекомендации при поступлении;
- личностные тесты;
- обычные селекционные интервью.

Как оказывается, в оценке прогностичности различных процедур нет единодушия. Понятно, что в этих обстоятельствах встает задача оптимизации всех процедур, а не только психодиагностических.

Наиболее существенными причинами низкой валидности обычных селекционных интервью, по мнению Х. Шулера, являются недостаточная связь между вопросами и требова-

ниями профессии, преобладание первых впечатлений, переоценка негативной информации, влияние эмоций на формирование суждения. В качестве приемов, повышающих валидность интервью, он рекомендует:

- вводить в программу интервью обсуждение темы профессиональных требований;
- оценивать на основании интервью только те стороны, требования или характеристики, которые не могут быть измерены посредством других методов;
- проводить интервью в структурированной, стандартизированной форме;
- применять, характеризуя конкретные проявления претендента, оценочные шкалы;
- отбирать вопросы интервью в соответствии с эмпирическими основаниями, а не только в связи с их субъективной очевидностью;
- использовать дополнительных оценщиков в случае невозможности обеспечить достаточный уровень стандартизованности интервью;
- использовать возможности группового обсуждения, групповой дискуссии, которые хорошо себя зарекомендовали в оценочных центрах;
- разделять процесс сбора данных и процесс принятия решения;
- оптимизировать процедуры взвешивания вариантов и принятия решения;
- повышать компетентность интервьюеров с помощью тренинга;
- использовать в интервью так называемые **ситуационные вопросы**; их сутью является создание «критического инцидента», который может встретиться в работе на соответствующей должности (ответы претендента сравниваются с полученными от специалистов описаниями, служащими в качестве точек отчета) [12. С. 39–40].

Интересный прием повышения релевантности рекомендательных писем приводят В.В. Травин и В.А. Дятлов. К. Кесс-

лер и Дж. Джибис, на которых они ссылаются, разработчики данной процедуры, предлагают воспользоваться экспертным мнением группы специалистов из организации-работодателя, знакомых со спецификой работы, на которую претендует податель рекомендательного письма. Это мнение письменно излагается в виде требований, предъявляемых к специалисту, занятому на данной работе, располагаемых в порядке их важности. Затем посылается запрос на рекомендательное письмо, в котором прежнего работодателя просят оценить заявителя по списку перечисленных качеств. Рекомендации должны быть непосредственно связаны с результатами работы заявителя на предыдущем месте. В итоге сравниваются оценки, полученные от предыдущего работодателя, с выведенными экспертами и связанными с необходимым уровнем развития соответствующих качеств [10. С. 77].

Имеются рекомендации по конструированию трудовых проб в целях отбора персонала. Этот процесс должен опираться на те же принципы, что и создание психологических тестов. Было выявлено, что при валидации трудовых проб по отношению к критерию успешности профессиональной деятельности, которая измеряется, например, с помощью оценок руководителя, «механические трудовые пробы» достигают более высокой валидности, чем «вербальные трудовые пробы» [12. С. 41].

И.Б. Дуракова отмечает значительное число нареканий в адрес графологической экспертизы как метода отбора персонала. Привлекательный из-за своей относительной дешевизны, данный метод считается, тем не менее, вспомогательным. Решение о пригодности кандидата, по мнению авторитетных исследователей, не должно опираться исключительно на заключение графолога. Проведение этой экспертизы осуществляется только с согласия претендента. Экспертиза должна ограничиваться лишь теми сферами, которые имеют непосредственное отношение к будущей должности [3 и др.].

Достаточно высоки показатели валидности при отборе персонала центра; оценки. Они служат многоступенчатой

процедуре оценки персонала, в том числе и в целях отбора. В них используются разнообразные методы с участием нескольких взаимно дополняющих друг друга специалистов. К числу наиболее популярных процедур работы в центрах по оценке принадлежат:

- индивидуальное выполнение трудовых проб и элементов профессиональной деятельности (заданий на организацию, планирование, принятие решений, контролирование и анализ);
- групповые дискуссии (с принятием или без принятия ролей);
- групповые задания, характеризующиеся соревнованием или кооперацией;
- сообщения или презентации, в том числе и самопрезентации;
- ролевые игры;
- индивидуальные и групповые интервью;
- тесты способностей или достижений;
- тесты интересов и личностные тесты;
- биографические опросники;
- разминочные задания [12. С. 41].

Достижения претендентов оцениваются с помощью специально подготовленных шкал. Валидность, демонстрируемая оценочными центрами, достаточно высока. Среди тех способов, что повышают валидность данного метода, называется увеличение числа заданий, предлагаемых испытуемым, а также участие психологов в процедуре оценки. <...>

Кадровый конкурс – еще одна технология, обеспечивающая высокие показатели эффективности отбора. Под ним понимается соревнование между двумя и более кандидатами за занятие вакантной должности [11. С. 344]. Отбор персонала на этой основе характерен в отечественной практике управления для сферы науки и культуры. Вместе с тем он оказывается достаточно эффективным и при отборе руководителей и высококвалифицированных специалистов для организаций,

которые работают в других сферах (производстве, государственном управлении). Как правило, конкурс проводится в несколько этапов по утвержденной (определенной для конкретной сферы) программе.

Традиционный вариант конкурсного отбора не предполагает использование каких-либо психологических процедур, чтобы получить информацию о претендентах. В этом случае отбор осуществляется на основе квалификационных, объективных и внешних критериев с применением процедур анализа, которому подвергаются документы, результаты и продукты деятельности претендента, собеседование.

Выборы претендента, опирающиеся на мнение большинства из числа лиц, кому организацией делегировано право осуществить выбор, – это также вариант конкурсного отбора. Мнение выборщиков формируется на основе информации, содержащейся в различных документах (характеристиках), впечатлений, полученных в непосредственном контакте с претендентом во время его выступлений, и т.п. Психодиагностические процедуры здесь также не применяются. Они органично включаются в варианты конкурсного отбора, использующие следующие технологии и подходы:

- аттестационный подход, когда на основном этапе конкурса применяется разработанная В.К. Тарасовым персонально-технология [9], благодаря которой выстраивается деловой портрет кандидата; при этом варианте отбора данная технология сочетается с собеседованием и некоторыми другими процедурами;
- конкурс на основе организационно-деятельностной игры и последующей «предвыборной кампании» претендентов, когда финалисты выступают перед различными подразделениями предприятия, посредством чего осуществляется окончательный выбор кандидата на вакантную должность;
- конкурс на основе ситуационного моделирования, когда наряду с этим применяются и психологическое тестирование, ролевые игры, групповые дискуссии, экспертные опросы, опросы общественного мнения и т.п.

Рассматривая целесообразность использования развернутого, поддержанного психологическими процедурами конкурсного отбора в тех организациях, что находятся на различных этапах своего развития и характеризуются различным типом присущей им культуры, Е.А. Аксенова делает следующие выводы:

- применение технологии конкурса для отбора персонала целесообразно на стадии формирования организации, чтобы обеспечить инновационно-ориентированный кадровый состав, создать общее видение и инициировать процессы личного роста;
- на стадии интенсивного роста организации применение конкурсного отбора возможно, но чревато возникновением конфликтов между персоналом, принятым ранее, и принятым на основе конкурса;
- на стадии стабилизации и кризиса отбор с помощью технологии конкурса нецелесообразен; также он нецелесообразен для организаций, отличающихся бюрократической или органической организационной культурой;
- предпринимательская и партиципативная организационная культура выступают желательной предпосылкой применения конкурсной технологии отбора [1, с. 10-11].

Список литературы:

1. Аксенов, Е.А. Кадровый конкурс как фактор организационного развития // Автореферат дисс. на соискание степени к.психол.н. – М.,2002.
2. Бодров, В.А. проблемы профессионального психологического отбора // Психологический журнал. Т 6. №2, 1985.
3. Дуракова, И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта / И.Б. Дуракова. – М. : Центр, 1998.

4. Кроз, М.В. Аннотированный указатель методов социально-психологической диагностики / М.В. Кроз. – М., 1991.
5. Магура, М.И., Курбатова, М.Б. Современные персонал-технологии / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез»», 2001.
6. Носкова, О.Г. История психологии труда в России / О.Г. Носкова. – М. : МГУ, 1997
7. Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов / Сост. Винокуров Л. В. – СПб. : Питер, 2001.
8. Саакян, А.А., Зайцев, Г.Г., Лашманова Н.В., Дягилева, Н.В. Управление персоналом в организации / А.А. Саакян, Г.Г.Зайцев, Н.В. Лашманова, Н.В.Дягилева. – СПб. : Питер, 2001.
9. Тарасов, В.К. персонал-технология: отбор и подготовка менеджеров / В.К. Тарасов. – Л. : Машиностроение, 1980.
10. Травин, В.В., Дятлов, В.А. Основы кадрового менеджмента / В.В. Травин, В.А. Дятлов. – М. : Дело, 1995.
11. Управление персоналом / Под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л. Еремина – М. : ЮНИТИ, 2001.
12. Шулер, Х. Отбор персонала // Иностранная психология. – 1994. – Т. 2. – №1.

Контрольные вопросы

1. Насколько целесообразно говорить о профессиональной пригодности при начальном обучении специалистов?
2. Какие основные критерии формирования профессиональной пригодности Вы можете отметить?
3. Возможна ли коррекция недостаточной профпригодности?
4. Каковы истоки возникновения слова «профессия»?
5. Какие основания лежат в классификации профессий по Е.А. Климову?

6. Как образ самой профессии влияет на деятельность субъекта труда?
7. В чем заключается специфика работы психолога-профконсультанта с людьми различных возрастных категорий?
8. Каковы границы профессиональной компетенции психолога-профконсультанта?
9. Какие формы взаимодействия психолога-профконсультанта с клиентами вы можете выделить?
10. Какие основные формы профессионального психологического отбора вы знаете?
11. Какие современные подходы к адаптации персонала Вы можете привести?
12. Какие этапы работы с персоналом организации предшествуют профессиональной подготовке специалиста?

Раздел IV.

Методы изучения и анализа трудовой деятельности

Тема 10. Процедура изучения и анализа трудовой деятельности

Бодров, В.А. Методические приемы психологического анализа деятельности. // Психология профессиональной пригодности. – М.: ПЕР СЭ, 2001, с. 260-264.

Для профессиографического описания профессиональной деятельности и определения ее психогаммы для решения задач диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности может быть применен комплекс методических приемов.

1. *Изучение рабочих документов.* Проводится для получения сведений о конкретной деятельности, ее целях и задачах, о функциональных обязанностях специалистов, режиме и условиях труда, важности (значимости) данной деятельности в системе производства и в обществе, требованиях к технике безопасности, наиболее сложных и ответственных задачах (операциях), характерных ошибочных действиях и их последствиях, состоянии здоровья сотрудников и т.д.

В качестве источников перечисленной информации можно использовать инструкции, наставления, руководства по эксплуатации, описания устройств, технических систем и приборов, технические паспорта, учебные и методические пособия, медицинские книжки и т.д.

Анализ документов может быть качественным и количественным, в том числе контент-анализ – подсчет значимых признаков в тексте с помощью выделения смысловых единиц.

Работа с документами дает возможность овладеть профессиональной терминологией и выбрать направления и методические приемы дальнейшего изучения деятельности.

2. *Наблюдение за рабочим процессом.* Необходимо для изучения особенностей поведения работника и организации его деятельности. Непосредственное (визуальное) наблюдение позволяет определить последовательность действий и операций, качественно-количественную характеристику потоков информации, характеристику и продолжительность наиболее сложных элементов деятельности, уровень загрузки работника, внешние условия деятельности, характер взаимосвязи специалистов и т.д.

Наблюдение может быть обзорным (общим) и структурированным с выделением конкретных этапов, элементов деятельности; открытым или «инкогнито». Оно должно проводиться по заранее составленному плану, в котором предусматриваются объект наблюдения, выбор способа регистрации его результатов, способ обработки, представления и интерпретации данных и т.д.

3. *Хронометраж деятельности* (опосредованное наблюдение). Используется для измерения времени выполнения трудовых операций и продолжительности отдельных этапов деятельности, перерывов, сопутствующих процедур и форм активности. Регистрация временных параметров деятельности позволяет определить и оценить длительность действий и операций, частоту их повторяемости, продолжительность пауз и периодов отдыха, интенсивность, напряженность рабочего процесса, относительную загруженность анализаторов, преобладающий вид активности, длительность и частоту обращений к различным средствам деятельности и их элементам и т.п. Регистрация временных параметров проводится с помощью секундомера и специального бланка.

4. *Кино-фоторегистрация трудового процесса.* Производится для оценки трудовых действий – их траектории, амплитуды, скорости, ритма; пространственных координат движений, направления взгляда, поворота головы и туловища при работе за пультом управления; длительности фиксации взгляда на приборах и частоты обращаемости к элементам пульта управления и т.д.

5. *Опрос работников.* Проводится для получения информации о трудовой деятельности путем устного или письмен-

ного обращения к субъекту деятельности и другим специалистам. По характеру взаимодействия между исследователем и субъектом деятельности опрос может происходить в форме интервью (беседы) и анкетирования.

Беседа – непосредственное общение, позволяющее не только получить ответы на поставленные вопросы, но также уточнить при необходимости ответы и вести наблюдение за собеседником. Используется для получения индивидуальных суждений, сведений об особенностях трудовой деятельности, системы ее организации и обеспечения, оценки и отношения к различным аспектам трудового процесса, характеристики субъективного состояния и т.д. Для того чтобы беседа прошла успешно, необходимо составить план ее проведения (не жесткий), установить доверительный контакт с собеседником, избрать форму собеседования (диалога, а не устной анкеты), вопросы не должны предъявляться в навязанной, внушающей форме, в прямой постановке («в лоб») – они должны предусматривать свободное высказывание, система вопросов должна строиться с учетом возможности их взаимопроверки и т.д.

Анкетирование – получение письменных ответов на поставленные вопросы путем либо формулирования ответов самим респондентом, либо выбора им одного из предлагаемых. Позволяет оценить субъектом свои индивидуальные особенности, условия и содержание деятельности, отношение к требованиям профессии, особенности взаимодействия с другими специалистами и т.д.

Помимо указанных вариантов метода опроса используется также процедура сбора анамнеза субъекта и экспертных заключений.

Процедура *анамнеза* – сбор данных об истории развития конкретного субъекта деятельности, о его жизненном и профессиональном пути – особенностях, трудностях, достижениях и т.д. – производится путем опроса самого субъекта, его родителей, друзей, сослуживцев, а также изучения документов (характеристик).

Процедура *экспертных оценок* – получение индивидуальных и коллективных заключений об уровне подготовленности

субъекта, успешности его деятельности, о психологических причинах ошибочных действий, достоинствах и недостатках рабочего места, личных качествах субъекта и т.д. Разновидностями данной процедуры являются «психологический консилиум» – заключение психолога-эксперта на основании мнения коллег, а также метод «независимых характеристик» субъекта или объекта деятельности, когда психолог-эксперт привлекает в качестве внешних экспертов психологов (руководителей, сослуживцев и т.п.).

6. *Трудовой метод* – изучение и анализ трудовой деятельности экспериментатором (психологом) путем освоения и участия в выполнении некоторых элементов (задач) трудового процесса. Основным способом изучения деятельности является самонаблюдение. Применение трудового метода целесообразно при решении задач организации или оптимизации рабочего места, оценки структуры и сложности рабочего процесса и т.д.

7. *Биографический метод* – выяснение условий формирования личности субъекта (абитуриента) и специалиста, его профессионального пути, а также причин нарушения адаптации к трудовому процессу и среде, которые предопределяют снижение профессиональной пригодности.

8. *Анализ ошибочных действий* – систематизация ошибок в деятельности, выяснение их причин и последствий, анализ роли психологических факторов в возникновении ошибок, определение возможности их профилактики за счет профессиональной подготовки или отбора специалистов.

9. *Алгоритмический анализ деятельности* – формализованное описание последовательности трудовых актов («операторов») и логических условий выполнения трудовых задач с последующей оценкой сложности трудового процесса по количественным характеристикам схемы алгоритма. Количественные характеристики трудового процесса, рассчитанные по соответствующим формулам, позволяют определить показатель стереотипности деятельности, ее логической сложности, напряженности и др. <...>

Тема 11. Профессиографический метод анализа трудовой деятельности

Иванова, Е.М. Дифференцированное профессиографирование – стратегия психологического изучения профессиональной деятельности // Психология профессиональной деятельности. – М. : ПЕР СЭ, 2006. С. 120–125.

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 разнообразных 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, адаптацион-

ного 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 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 прогностически-формирующей профессиограммой, в которой описаны те технологические операции, задачи, функции, способы и приемы их исполнения, которые с большим трудом осваивают-

ся 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 [1, 2] 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 по-

иска и выявления причин, осложняющих деятельность человека и снижающих экономическую эффективность его труда. Он является ориентировочно-поисковым, позволяющим психологу осуществить экспертную оценку основных причин, нарушающих взаимосоответствие 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 исполнительской и когнитивно-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 профессионала, 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 профес-

сиональной 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.

<...>

Список литературы:

1. Иванова, Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности / Е.М. Иванова. – М., 1987.
2. Иванова, Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности / Е.М. Иванова. – М., 1992.

Зеер, Э.Ф. Сущность профессиографии // Психология профессий. – М. : Академический проект, 2003. С. 145–153.

Во второй половине 1920-х гг. советские психотехники интенсивно разрабатывали принципы и методы анализа профессиональной деятельности. Обобщение этих исследований привело к оформлению специального подхода в психотехнике – профессиографии. Суть данного подхода отражена в самом названии («описание профессий»). В целом понятие «профессиография» включает процесс изучения, психологическую характеристику и проектирование профессии. При профессиографировании всегда изучаются признаки объектов, являющихся центральными составляющими какого-либо трудового процесса: субъекта труда, предмета, задач, орудий и условий труда.

Одним из основополагающих принципов профессиографирования стал принцип дифференцированного подхода к изучению профессиональной деятельности. Сущность этого принципа – подчинение профессиографирования решению конкретных практических задач. Например, для целей профконсультации и профотбора нужно выделять те профессионально важные признаки, которые допускают дифференциацию испытуемых по их профессиональной пригодности. Для определения уровня квалификации большое значение приобретает характеристика трудовых функций, профессиональных знаний, умений и навыков. Для изучения профессионального утомления выделяются признаки, обнаруживающие факторы, инициирующие профессиональную усталость.

Таким образом, принцип дифференцированного профессиографирования обуславливает методы изучения профессии, содержание ее характеристики, а также область использования, т.е. особенности проведения профессиографии определяются ее целями. Цели могут быть связаны со следующими **областями деятельности**:

- аттестацией работников;
- проектированием новых профессий и специальностей;

- профконсультацией оптантов и отбором специалистов;
- совершенствованием профессионального образования, подготовки и повышения квалификации;
- научными исследованиями профессионального развития личности.

Результаты профессиографирования оформляются в профессиограмме, которая включает описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья.

Важной составляющей профессиограммы является психограмма – характеристика мотивационной, волевой и эмоциональной сферы специалиста. Психограмма – психологический портрет профессии, представленный группой психологических функций, актуализируемых конкретной профессией.

Разработка профессиограмм ведется на основе следующих **принципов**:

- комплексного подхода в изучении профессиональной деятельности;
- целенаправленного составления профессиограммы, подчиненного достижению конкретной практической цели;
- типизации и дифференциации профессиографических характеристик, отражающих типовые и специфические признаки профессии;
- реального отражения состояния профессии в конкретных социально-экономических условиях;
- учета перспектив профессионального роста и карьеры;
- надежности, предполагающей описание профессий в экстремальных и нестандартных условиях;
- научности (профессиограмма должна разрабатываться на основе системного, личностного и деятельностного подходов)¹.

Методы профессиографических исследований

Научное описание профессии предполагает анализ как внешней картины труда (трудового поведения), так и внутренней, т.е. психических процессов и интегральных психоло-

гических образований, являющихся внутренними средствами деятельности субъекта труда. В профессиографии используется множество разнообразных **методов**:

- социологические (анкеты, опросы, включенное наблюдение);
- психологические (беседа, наблюдение, эксперимент и производные от них: интервью, личностные опросники, тесты, психобиографии, анализ продуктов деятельности и др.);
- физиологические (регистрация ЭКГ, КГР, измерение артериального давления, антропометрических и технических данных);
- описание технологических процессов и др.

Из всего многообразия методов необходимо выбрать те, которые позволяют с минимальными затратами времени, сил и средств получить достоверные ответы на вопросы, подлежащие изучению в данном профессиографическом исследовании.

При разработке комплекса методов роль системообразующего фактора играет цель исследования. Если профессиографическое исследование проводится для разработки инженерно-психологических мероприятий по оптимизации и гуманизации машинного звена эргатической системы, то в центре внимания будут оценка габаритов рабочего поста, его организация, структура информационной модели, строение и эксплуатация органов управления, вопросы обслуживания и ремонтпригодности, типичные отказы техники, внештатные и аварийные ситуации из-за конструктивно-производственных дефектов или ошибочных действий персонала.

Разрабатывая профессиограммы для профориентации, большое внимание уделяют общей профессиографической и социально-психологической характеристике профессии. Достаточно подробно исследуются условия труда как технико-технологические, так и социально-психологические. Важное направление исследований – оценка профессионально важных качеств личности, профессионально значимых черт характера, общих и специальных способностей, психофизиологических свойств работника.

При разработке профессиограмм в целях профориентации и профотбора особенно важны психодиагностические исследования. Остальные исследования приобретают значение для определения условий, в которых предстоит учиться и работать учащимся, студентам профессиональных учебных заведений, лицам, принимаемым на работу. Однако и они важны, так как без знания конкретных производственных обязанностей и условий труда нельзя организовать профориентацию, профотбор и определить профпригодность кандидата для работы. Следующее направление профессиографических исследований – изучение условий и режима труда в целях профилактики переутомления, монотонии, других неблагоприятных состояний, борьбы с травматизмом, снижения заболеваемости. Основная цель исследований – изучение условий и режима труда и диагностика в этой связи нормальных и патологических состояний, а также реакций личности на профессиональную среду и деятельность. В данный комплекс входят профессиографические методики: гигиенические, медицинские, психологические и физиологические. Подбирая методики в соответствии с выбранной иерархией целей (системой приоритетов), следует помнить о необходимости всестороннего изучения профессии. Выполнению этого требования помогает использование **схемы профессиограммы**, отражающей следующие основные направления профессиографического исследования:

- общее знакомство с производственным процессом; более детальное его изучение и описание;
- описание конкретных рабочих мест; психологический анализ деятельности на конкретном рабочем месте;
- психологический, физиологический и антропометрический анализ рабочих движений;
- пооперационный анализ трудовой деятельности;
- фотографию рабочего дня, хронометраж;
- изучение индивидуального стиля деятельности;
- анализ ошибочных действий;
- оценку санитарно-гигиенических условий труда;
- динамику работоспособности за смену, неделю, более длительный период.

Дифференцированное профессиографирование

Профессиограммы имеют различное содержание в зависимости от тех целей, для которых они составляются. Основываясь на принципах системного анализа и изучении профессиографической литературы, мы разработали обобщенную схему профессиограммы. При определении содержания профессиограммы учитывались нормативно-параметрическое описание труда, морфологическое и функциональное строение деятельности, профессионально ориентированная структура деятельности, условия труда, профессиональные противопоказания и ограничения.

Формализованная схема профессиограммы

Социальная и профессиографическая характеристика профессии

1. Название профессии и специальности по официально принятой номенклатуре.
2. Таксономические сведения: форма, тип, класс, группа, специальность.
3. Название рабочего поста (конкретизированное применительно к данной форме профессиограммы).
4. Престиж, имидж, статус профессии в данной отрасли, регионе, профессиональной группе.
5. Должностной оклад и его оценка (ниже среднего, средний и выше среднего в регионе).
6. Краткая характеристика основных квалификационных и должностных обязанностей.
7. Необходимое образование.
8. Диапазон квалификации (разряды, классы и т.д.), а также перспективы административного, профессионального, научного и других видов продвижения, карьеры.
9. Основные особенности общения: постоянное или эпизодическое, с узким или широким кругом лиц, непосредственное или опосредованное техническими средствами, характер

общения (узкопрофессиональное, с посетителями, клиентами, в условиях обслуживания людей и руководства подчиненными и т.д.).

10. Краткая характеристика требований профессии к безошибочности и надежности: последствия ошибок, особые требования к безопасности труда.

11. Частота случаев дисквалификации по профнепригодности, отдельно в периоды профобучения, профадаптации и профессиональной деятельности.

12. Краткая характеристика основных особенностей динамики трудовой деятельности (возрастные ограничения, большая текучесть кадров по данной специальности и другие обстоятельства, заслуживающие внимания с точки зрения общей характеристики данной профессии, специальности или рабочего поста).

Психограмма

А. Общая характеристика труда:

1. Фотография рабочего дня.
2. Описание и оценка динамических факторов труда (работоспособность, утомление, надежность, безошибочность и др.).
3. Влияние условий труда на динамические процессы работы.
4. Психологическая характеристика рабочего места и трудовых действий.
5. Психологический анализ ошибочных действий.

Б. Требования к психическим процессам:

1. Психомоторика:
 - рабочая поза, статические и динамические нагрузки;
 - рабочие действия: гностические, приспособительные, исполнительские и др.;
 - временные и психофизиологические характеристики основных технологических операций, связанных с психомоторикой;

- требования к выдерживанию темпоритма и точности реагирования;

- особые требования к психомоторике.

2. Сенсорная и перцептивная сферы:

- чувствительность различных сенсорных модальностей;

- профессионально значимые виды восприятия сигналов на фоне помех, при избытке или дефиците информации, восприятие времени, движения, скорости, пространственного положения и т.д.;

- особые требования к сенсорной и перцептивной сферам.

3. Профессиональные особенности познавательных процессов:

- влияние представлений на эффективность и надежность трудовой деятельности;

- требования к воспроизводящему и (или) творческому воображению; в преобладающие типы мышления: наглядно-действенное, образное, теоретическое (абстрактное), «безлимитное» по времени, жестко лимитированное, в условиях дефицита времени;

- особенности принятия решений при выполнении работы: самостоятельность, ответственность, самоконтроль.

В. Требования к стрессоустойчивости:

- преобладающий вид памяти. Требования к памяти. Устойчивость памяти в условиях напряженности (эмоционально-мнемоническая устойчивость), а также к факторам, вызывающим стрессовые состояния;

- особенности речи: удельный вес речи в профессиональной деятельности, требования к речи;

- внимание и его особенности: широта, интенсивность, устойчивость, роль внимательности как качества специалиста.

Г. Требования к эмоционально-волевой сфере:

1. Характеристика преобладающих эмоциональных состояний.

2. Типичный уровень нервно-психической напряженности труда.

3. Особые требования к эмоционально-волевой сфере (например, сочетание монотонии с эмоциональными перегрузками).

4. Воля и ее особенности. Основная направленность волевого процесса (управление техникой, людьми, собой и т.д.).

Д. Типичные психологические состояния в процессе труда:

1. Монотония и утомление.

2. Соматогенные психологические состояния в процессе труда (гипоксия, перегревание и др.).

3. Другие состояния, свойственные данной профессии, рабочему посту либо данному индивиду, в том числе состояния внимательности и невнимательности (по часам рабочей смены, отдельным событиям и т.д.).

Е. Ансамбли профессионально значимых качеств (ключевые квалификации):

1. Общая и специфическая направленность личности.

Структура, широта, активность, устойчивость и действенность мотивации.

2. Социально-профессиональная ответственность.

3. Оптимизм.

4. Внушаемость как желательное и нежелательное свойство личности. Мера опасности повышенной внушаемости для профессиональной деятельности (недопустима, весьма нежелательна, нежелательна, допустима).

5. Нравственно-психологическая устойчивость личности (особо необходима, необходима, важна, желательна, не является обязательным профессионально значимым качеством).

6. Профессиональные и инновационные способности. Их структура, качественно-количественная характеристика, обязательность (или необязательность) для нормальной профессиональной деятельности.

7. Особенности характера: необходимые, желательные, допустимые, нежелательные, категорически противопоказанные (социальная активность, принципиальность, честность,

решительность, самостоятельность, смелость, инициативность, организованность, дисциплинированность, коллективизм, конформизм, оптимизм, пессимизм, уступчивость, терпение, внимательность и др.).

Ж. Противопоказания и ограничения:

1. Последствия ошибок и особые требования к безопасности труда.
2. Характеристика профнепригодности.
3. Половозрастные ограничения.
4. Профессиональные вредности и льготы.
5. Профессиональные деформации личности.

Заключение

В этой статье суммируются основные данные социально-профессиологического и психологического изучения профессии и формулируются основные рекомендации научного и(или) практического характера в следующем порядке:

1. Характеристика деятельности: функции, виды деятельности, типовые задачи и ситуации, профессиональные умения и навыки.
2. Профессионально значимые качества субъекта деятельности (социальные, профессиональные, психологические, анатомо-физиологические и др.).
3. Профессионально значимые свойства личности, состояний и процессов.
4. Профессиональные вредности, ограничения и льготы.
5. Перспективы профессионального роста и профессионального самосохранения.

Контрольные вопросы

1. Какие основные принципы построения исследования изучения трудовой деятельности вы можете выделить?
2. Какие существуют особенности обработки и интерпретации данных при изучении трудовой деятельности специалистов?
3. Какие методы целесообразно использовать для изучения и анализа трудовой деятельности?
4. В чем заключается специфика профессиографического анализа трудовой деятельности?
5. Какие формы профессиографического исследования вы можете привести?
6. Где на практике могут применяться данные, полученные в результате проведения профессиографического анализа трудовой деятельности?

Раздел V.

Роль функциональных состояний в трудовой деятельности

Тема 12. Функциональные состояния: основные понятия и роль в трудовой деятельности

Леонова, А.Б. О понятии «Функциональное состояние» // Психодиагностика функциональных состояний человека. – М. : Изд-во Моск. ун-та., 1984. С. 2-7.

В обширной психофизиологической и психологической литературе рассматриваются самые разнообразные виды состояний человека, оказывающих благоприятное или отрицательное влияние на протекание трудовой деятельности. В качестве примеров обычно исследуемых видов функциональных состояний следует назвать утомление, монотонию, напряженность, различные формы психологического стресса и состояния, вызываемые воздействием экстремальных факторов физической природы. Однако упорядочение огромного числа экспериментальных фактов и преодоление теоретических трудностей, возникающих при их интерпретации, требуют развития общей концепции функциональных состояний. Исходными моментами для проведения работы в этом направлении являются разработка содержательного определения понятия «функциональное состояние» и выделение оснований для их классификации.

Термин «функциональное состояние» подчеркивает специфичность подхода к анализу состояний человека, отличающегося от традиционной проблематики изучения этого круга явлений в общей психологии и физиологии (исследования эмоциональных состояний, состояний сознания, психофизио-

логических состояний и др.). Понятие функционального состояния вводится для характеристики эффективностной стороны деятельности или поведения человека. Иными словами, этот аспект рассмотрения проблемы предполагает прежде всего решение вопроса о возможностях человека, находящегося в том или ином состоянии, выполнять конкретный вид деятельности.

Все многообразие форм поведения человека обусловлено прежде всего их качественной специфичностью, что определяется предметной направленностью деятельности и ее мотивацией. В то же время разные формы активности человека можно охарактеризовать и интенсивностью их проявления [3]. Под этим обычно подразумевается степень актуализации психофизиологических ресурсов индивида, потребовавшаяся для выполнения определенного поведенческого акта в конкретных условиях. С этой точки зрения различные формы поведения человека должны рассматриваться на фоне некоторого упорядоченного множества <...>.

В инженерно-психологических исследованиях нередко термин «утомление» используется в качестве синонима термина «функциональное состояние», хотя круг явлений, подлежащих анализу в рамках последнего понятия, существенно шире. <...>

Приведенные рассуждения относительно содержания понятия функционального состояния носят скорее описательный характер и требуют конкретизации. Последнее возможно только при указании на тот уровень жизнедеятельности организма, на котором ведется аналитическое исследование. О функциональных состояниях говорят, начиная с анализа деятельности отдельной живой клетки и внутриклеточных структур [23] и кончая сложными формами эмоциональных переживаний [7; 13] и даже характеристикой поведения на уровне коллектива, популяции [16].

Понятие функционального состояния первоначально возникло и получило развитие в физиологии. Естественно, что основным содержанием соответствующих исследований был анализ мобилизационных возможностей и энергетиче-

ских затрат работающего организма [3; 22]. Целесообразность и необходимость проведения исследований в этом направлении несомненны. Особенно важно подчеркнуть, что именно в отечественной физиологической школе, начиная с работ И. М. Сеченова и Н. Е. Введенского, получило детальную экспериментальную разработку представление о центральных механизмах развития того или иного состояния.

В то же время анализ функционального состояния работающего человека в условиях реальной деятельности с неизбежностью выходит за рамки только физиологических представлений и предполагает разработку психологических и социально-психологических аспектов этой проблематики. Эта мысль отчетливо прослеживается и в работах крупнейших физиологически ориентированных исследователей [25; 32].

Несмотря на то что использование термина «функциональное состояние» в прикладных психологических исследованиях началось сравнительно недавно – в течение последних 10–15 лет, сама эта область исследований для экспериментальной психологии является традиционной. Не случаен и весьма показателен тот факт, что интенсивная работа над проблемами утомления и динамики работоспособности началась вместе со становлением экспериментальной психологии в конце прошлого века. В числе первых исследователей, внесших существенный вклад в их разработку, следует назвать имена крупнейших психологов того времени – Ф. Гальтона, Э. Крепелина, Г. Эббингауза, А. Бине и др. [20; 30].

Какое же конкретное содержание вкладывается в понятие функционального состояния современными исследователями? На первый взгляд, состояние человека представляется в виде некоторого фона, на котором разыгрывается определенная деятельность. Однако очевидна условность такого чисто внешнего противопоставления. По существу, любое состояние есть продукт включения субъекта в некоторую деятельность, в ходе которой оно формируется и активно преобразуется, оказывая при этом обратное влияние на успешность реализации последней.

Недостаточное внимание к этому обстоятельству приводит к созданию различных сугубо описательных определений понятия состояния. Примером такого определения может быть следующее: «Психическое состояние – сложное и многообразное, достаточно стойкое, но сменяющееся психическое явление, повышающее или понижающее жизнедеятельность в сложившейся ситуации» [19, с. 99]. Такая формулировка, не содержащая, по сути дела, каких-либо ошибочных положений, не отражает специфики анализируемого явления. Это находит выражение в нераскрытой многозначности и расплывчатости содержания, что затрудняет ее использование в качестве приемлемого методологического инструмента.

Более адекватное определение рассматриваемого понятия может быть выработано на основе представления о системном характере сдвигов, развивающихся у человека в процессе целесообразной деятельности [5]. Состояние человека с этой точки зрения понимается как качественно своеобразный ответ функциональных систем разных уровней на внешние и внутренние воздействия, возникающие при выполнении значимой для человека деятельности [12].

Каждое конкретное состояние человека можно описать с помощью многообразных проявлений. Объективной регистрации и контролю доступны изменения в функционировании различных физиологических систем. Наиболее существенными для выявления специфики того или иного состояния являются показатели деятельности различных отделов центральной нервной системы, сердечно-сосудистой, дыхательной, двигательной, эндокринной и т.д. Для разных состояний характерны определенные сдвиги в протекании основных психических процессов: восприятия, внимания, памяти, мышления и изменения в эмоционально-волевой сфере, оцениваемые с помощью различных психометрических процедур. Многочисленны состояния, которым сопутствуют комплексы отчетливо выраженных субъективных переживаний. Так, например, при сильных степенях утомления человек испытывает чувства усталости, вялости, бессилия. Состоянию моното-

нии свойственны переживания скуки, апатии, сонливости. В состояниях повышенной эмоциональной напряженности ведущими являются чувства тревоги, нервозности, переживания опасности и страха. Содержательная характеристика любого состояния невозможна без анализа изменений на поведенческом уровне. При этом имеется в виду оценка количественных показателей выполнения определенного вида деятельности: производительности труда, интенсивности и темпа выполнения работы, числа сбоев и ошибок. Не меньшего внимания заслуживает анализ качественных особенностей процесса реализации деятельности, прежде всего по показателям двигательного и речевого поведения.

Состояние человека невозможно охарактеризовать как простое изменение в протекании отдельных функций или процессов. Оно является сложной системной реакцией индивида. Под «системой» при этом понимается совокупность взаимодействующих между собой элементарных структур или процессов, объединенных в целое решением общей задачи, которое не может быть осуществлено ни одним из ее компонентов [27]. В связи с этим выделяются следующие этапы работы по выявлению содержания и качественной специфики различных форм состояний человека:

а) конкретизация цели формирования определенной системной реакции (состояния) в терминах стоящих перед субъектом задач (выполнение деятельности) и привлечения необходимых средств для ее реализации в заданных условиях;

б) выделение элементарных структур, достаточно полно представляющих целостную совокупность, на нейрофизиологическом, психологическом и поведенческом уровнях с учетом факторов внешней и внутренней среды, обуславливающих протекание выполняемой субъектом деятельности;

в) выявление совокупности отношений (или закона связи) между этими основными элементами, что позволяет подойти к представлению изучаемого состояния в виде некоторого целостного образования, обладающего новыми свойствами по сравнению с отдельными элементарными структурами.

Для того чтобы четче представить особенности понимания состояния как системной реакции, сделаем следующие замечания.

Как отмечалось выше, любое состояние человека возникает в процессе деятельности. По своему содержанию оно является результатом взаимодействия различных элементарных структур. Это проявляется прежде всего в том, что каждое состояние характеризуется не столько стабильными изменениями определенных количественных показателей, сколько типом соотношений между ними и закономерными тенденциями в их динамике. Так, например, для некоторых видов утомления характерны совершенно определенные сдвиги в деятельности сердечно-сосудистой системы. При воздействии интенсивной физической нагрузки увеличиваются энергетические потребности организма, что с необходимостью приводит к увеличению скорости и объема кровотока. По мере развития утомления в первую очередь наблюдается снижение силы сердечных сокращений и соответственно уменьшается систолический объем крови. Необходимые для выполнения работы параметры скорости и объема кровотока в течение некоторого времени могут поддерживаться за счет возрастания частоты сердечных сокращений и изменения тонуса сосудов. Поэтому диагностически значимыми для оценки развития утомления оказываются не сами по себе симптомы учащения пульса, повышения артериального давления и изменения систолического или минутного объема крови в их непосредственном выражении, а направление и величина сдвигов этих показателей и соотношения между ними.

Другой важной особенностью такого подхода к изучению различных состояний является понимание их как формируемых реакций. Одним из наиболее важных моментов при этом является наличие комплекса причин [4; 29; 32], определяющих специфичность состояния в конкретной ситуации. В связи с этим понятна актуальность задачи разработки иерархии факторов, каждый из которых вносит определенный вклад в своеобразие формируемой ответной реакции [14; 31].

Качественная неоднородность разных состояний обусловливается прежде всего различиями в вызывающих их основных причинах. Так, для состояний утомления первостепенное значение имеют факторы продолжительности воздействия нагрузки, вида нагрузки, ее организации во времени [21; 28]. Развитие состояний эмоциональной напряженности определяется главным образом повышенной значимостью выполняемой деятельности, ее ответственностью, сложностью, степенью подготовленности человека и другими социально-психологическими факторами [17; 29].

Существенным является и анализ тех условий, в которых преломляется воздействие основных факторов в каждом конкретном случае. Во-первых, специфичность влияния совокупности основных причин опосредуется индивидуальными особенностями человека. Во-вторых, формирование нового состояния в значительной степени определяется особенностями предшествующего во времени состояния и задает возможные направления его развития. Так, например, непосредственно на фоне исходного состояния монотонии при изменении характера деятельности может формироваться состояние оптимальной работоспособности [1; 11]. При наличии выраженного утомления без необходимого периода отдыха такая возможность в принципе исключена. Это, однако, не относится к возникновению состояния «конечного порыва», которое характеризуется срочной мобилизацией дополнительных резервов организма и не тождественно состоянию оптимальной работоспособности.

Все сказанное выше позволяет детализировать наиболее разработанное и часто употребляемое в инженерно-психологических и эргономических исследованиях операциональное определение понятия функционального состояния, предложенного В. И. Медведевым. Функциональное состояние человека понимается как интегральный комплекс наличных характеристик тех функций и качеств человека, которые прямо или косвенно обуславливают выполнение деятельности [4, с. 94]. В качестве основных моментов в этом определе-

нии выделяются интегральный характер наблюдаемых изменений и непосредственная связь с динамикой эффективности трудовой деятельности.

Современная техника и существование достаточно обширного круга диагностических методик дают возможность проводить одновременную регистрацию динамики нескольких (иногда до нескольких десятков) различных параметров. Однако даже самое полное представление доступных измерению количественных характеристик разнообразных процессов не облегчает решения задачи квалификации исследуемого функционального состояния. Более того, при простом перечислении сдвигов отдельных параметров удивляет разнонаправленность наблюдаемых изменений, с трудом поддающаяся интерпретации.

Так, в приведенном выше примере относительно динамики показателей деятельности сердечно-сосудистой системы при физическом утомлении отмечалось, что типичными симптомами этого состояния (до определенных стадий его развития) являются возрастание частоты сердечных сокращений, уменьшение силы сердечных сокращений, повышение артериального давления крови. Обратим внимание на разные направления сдвигов этих параметров. Если взять более тонкие параметры функционирования сердечно-сосудистой системы, то картина наблюдаемых изменений получится еще более пестрой. Отдельно взятые значения выделенных параметров, например силы и частоты сердечных сокращений, вряд ли вообще позволяют диагностировать наличие или отсутствие утомления, не говоря о более тонкой дифференциации его стадий. В то же время данные о соотношении этих показателей и их динамики во времени выявляют типичную для утомления картину роста рассогласования [1] в деятельности даже одной системы и несут существенную информацию о компенсаторных возможностях организма. В силу этого они могут служить достаточно надежными индикаторами различных степеней физического утомления, если анализируются в комплексе с динамикой поведенческих и психологических показателей.

Получение необходимой информации о функциональном состоянии предполагает не столько максимальное расширение номенклатуры регистрируемых параметров, сколько поиск путей для выявления типа взаимоотношений между элементами системы (характеризующимися отдельными параметрами) и представления их в виде обобщенных показателей. Степень обобщения зависит от уровня анализа состояния. Сказанное подчеркивает, что в рассматриваемом определении функционального состояния не случайно говорится об «интегральном комплексе». <...>

Для практических исследований первостепенное значение имеет проблема оценки изменения состояния. Для того чтобы определить, соответствуют ли наблюдаемые колебания регистрируемых параметров изменению состояния, необходим определенный критерий оценки. На первый взгляд, таким критерием мог бы служить набор фиксированных «критических» значений для каждого параметра, выход за пределы которых свидетельствовал бы об изменении состояния. Однако многолетний опыт работ в области психофизиологии и экспериментальной психологии показывает, что такая постановка проблемы является практически неразрешимой [3; 18; 26]. Нам представляется, что судить об изменении состояния можно лишь тогда, когда определенному типу динамики анализируемых показателей соответствуют количественные или качественные изменения эффективности выполнения деятельности. В противном случае могут быть зарегистрированы только сдвиги со стороны отдельных процессов или функций. В связи с такой постановкой проблемы меняется направление поиска адекватных методических средств оценки функциональных состояний.

Разные виды трудовой деятельности предъявляют достаточно жесткие требования к человеку с точки зрения их содержания и конкретных условий реализации. При этом степень нагрузки, падающей на разные звенья системы, обеспечивающей выполнение деятельности, далеко не одинакова. «Поскольку же работоспособность системы в целом определя-

ется состоянием тех звеньев, которые испытывают наибольшую нагрузку или несут наибольшую ответственность за успешность работы, постольку соответствующие методики исследования работоспособности должны быть адресованы в первую очередь к этим звеньям» [9, с. 123].

Сказанное не означает, что формирование любого неблагоприятного функционального состояния обязательно приводит к снижению показателей профессионально важных психофизио-логических функций. Каждая из этих функций сама по себе является сложной системой, обладающей широкими резервными и компенсаторными возможностями. При высокой мотивированности деятельности, обусловленной различными социально-психологическими причинами, нередко наблюдается стойкое повышение показателей функционирования наиболее ответственных систем независимо от характера состояния. Так, например, у диспетчеров железнодорожного транспорта в конце смены наблюдается снижение порогов обнаружения звуковых сигналов, внешне противоречащее обычной тенденции к падению сенсорной чувствительности при утомлении [15]. В основе подобной динамики лежат принципиально иные механизмы, нежели в условиях оптимального рабочего состояния. Ими могут быть как предельное напряжение работы данной системы, приводящее к истощению функциональных возможностей, так и концентрация усилий за счет резкого снижения эффективности работы различных вспомогательных систем. Для того чтобы дать правильную интерпретацию наблюдаемым фактам, надо проанализировать структурные перестройки, происходящие на уровне включенных в деятельность систем, и складывающиеся между ними отношения.

Многочисленные в истории исследований утомления неудачные попытки поиска «универсального» средства оценки этого состояния [28] являются непосредственным подтверждением важности положения о необходимости соответствия подбираемых диагностических методик характеру трудовой деятельности. На примере цикла исследований, выполненных

под руководством Е.А. Деревянко [8], можно продемонстрировать процесс постепенного обеднения методических приемов, включаемых в искомый универсальный комплекс методик. Своей задачей авторы ставили выявление среди множества частных приемов тестирования таких средств, которые были бы чувствительны к развитию утомления независимо от профессиональной принадлежности обследуемых контингентов лиц. По мере проведения исследований на различных профессиональных группах из первоначально отобранного достаточно обширного круга информативных методик была исключена большая часть тестов. Дальнейшее расширение круга обследуемых профессий, по всей вероятности, привело бы к практически полному сокращению объема «универсального» комплекса.

Кроме того, существует целый ряд экспериментальных доказательств того, что тесты, выбранные на основании анализа трудовой деятельности, обладают большей информативностью по сравнению с неспецифичными («универсальными») методиками [9]. Это связано в первую очередь с тем, что особенности конкретных видов труда накладывают неизгладимый отпечаток на характер формируемой ответной реакции – состояния человека. Следствием этого является качественная неоднородность проявлений даже внутри одного класса функциональных состояний, характерных для разных форм профессиональной деятельности. Так, можно говорить о существовании целого множества состояний утомления, являющихся конкретными формами воплощения определенного типа адаптивной реакции [15; 24]. Общим для них является падение эффективности деятельности вследствие истощения психофизиологических ресурсов под влиянием интенсивной и/или продолжительной работы.

Говоря об эффективности деятельности как основном критерии оценки изменения состояния, необходимо точнее определить содержание понятия «эффективность». Последнее не ограничивается внешними проявлениями – результативностью работы, выражающейся в показателях производительно-

сти труда, качества и скорости работы, числа ошибок, сбоев и др. Более того, очень часто при внешне стабильном уровне результативности эффективность деятельности может существенно меняться. В широком смысле эффективность характеризует «приспособленность системы к достижению поставленной перед ней задачи» [2, с. 23]. Степень приспособленности определяется наличием и использованием оптимальных средств для реализации деятельности. В отношении человека можно говорить об оптимальности используемых внутренних средств деятельности [10], обеспечивающих полноценное решение задачи при минимальных затратах. Важное значение при этом имеет «гибкость» функциональных систем, включенных в деятельность, позволяющая быстро адаптироваться и действовать в соответствии с меняющимися условиями окружения. Степень адекватности ответа требованиям, определяемым содержанием деятельности и условием ее осуществления, является одним из показателей эффективности. Она характеризуется на основании:

- количественного и качественного соответствия реализуемого ответа содержанию решаемой задачи;
- оптимальности способа функционирования каждой из включенной в деятельность систем и их согласованности друг с другом;
- минимального расхода психофизиологических ресурсов на основании использования оптимальных способов регуляции.

О снижении эффективности деятельности свидетельствуют различные отклонения от оптимального режима функционирования. Так, при повышении «цены деятельности» – возрастании психофизиологических затрат – результативная сторона работы в течение долгого времени может не ухудшаться. Однако это происходит за счет истощения внутренних ресурсов, увеличения периодов восстановления работоспособности до нормального уровня, потенциальной опасности нанесения ущерба здоровью человека. Возможность возникновения таких неприятных последствий также определяет содержание критерия эффективности деятельности.

Список литературы:

1. Асеев, В.Г. Проблема монотонности в трудах зарубежных авторов / В.Г. Асеев. – *Вопр. психол.*, 1975, №1.
2. Бернштейн, М.С. К методике составления и проверки тестов / М.С. Бернштейн. – *Вопр. психол.*, 1968, №1.
3. Блок, В. Уровни бодрствования и внимания. – В кн.: *Экспериментальная психология*. Под ред. П. Фресса и Ж. Пиаже. – М., 1970, вып. III.
4. Введение в эргономику. Под ред. В. П. Зинченко. – М., 1974.
5. Генкин, А.А., Медведев, В.И. Прогнозирование психофизиологических состояний / А.А. Генкин, В.И. Медведев. – Л., 1973.
6. Гольдварг, И.А. Функциональная музыка / И.А. Гольдварг. – Пермь, 1968.
7. Горбов, Ф.Д. Детерминация психических состояний / Ф.Д. Горбов. – *Вопр. психол.*, 1971, №5.
8. Деревянко, Е.А. Интегральная оценка работоспособности при умственном и физическом труде / Е.А. Деревянко. – М., 1976.
9. Егоров, А.С., Загрядский, В.П., Мордвинов, Е.Ф. и др. Принцип конкретности в исследованиях работоспособности человека-оператора / А.С. Егоров, В.П. Загрядский, Е.Ф. Мордвинов и др. – *Вопр. психол.*, 1973, №2.
10. Зинченко, В.П., Мунипов, В.М. Основы эргономики / В.П. Зинченко, В.М. Мунипов. – М., 1978.
11. Ильин, Е.П. Оптимальные характеристики работоспособности человека. Докт. дис. – Л., 1968.
12. Ильин, Е.П. Теория функциональной системы и психофизиологические состояния. – В кн. : *Теория функциональных систем в физиологии и психологии*. – М., 1978.
13. Левитов, Н.Д. О психических состояниях человека / Н.Д. Левитов. – М., 1964.

14. Леонова, А.Б., Медведев, В.И. Функциональные состояния: человека в трудовой деятельности / А.Б. Леонова, В.И. Медведев. – М., 1981.
15. Медведев, В.И. Функциональные состояния оператора. – В кн. : Эргономика. Принципы и рекомендации. – М., 1970, т. 1.
16. Медведев, В.И. Психологические реакции человека в экстремальных условиях. – В кн. : Экологическая физиология человека. – М., 1979.
17. Наенко, Н.И. Психическая напряженность / Н.И. Наенко. – М., 1976.
18. Пайар, Ж. Применение физиологических показателей в психологии. – В кн. : Экспериментальная психология. Под ред. П. Фресса и Ж. Пиаже. М., 1970, вып. III.
19. Платонов, К.К., Голубев, Г.Г. Психология / К.К. Платонов, Г.Г. Голубев. – М., 1977.
20. Психическое утомление / Под ред. А.П. Нечаева. – М.-Л., 1929.
21. Розенблат, В.В. Проблема утомления. Изд. 2-е / В.В. Розенблат. – М., 1975.
22. Руководство по физиологии труда / Под ред. М.И. Виноградова. – М., 1969.
23. Соколов, Е.Н. Функциональное состояние нейрона. – В кн. : Функциональные состояния. Материалы симпозиума. – М., 1978.
24. Стрюков, Г.А., Долголенко, Т.Н., Конопкин, О.А. Психофизиологическая характеристика состояния утомления на основе показателей активации. – *Вопр. психол.*, 1981, №3.
25. Ухтомский, А.А. Физиология двигательного аппарата. Утомление. – *Собр. соч.* – Л., 1952, т. III.
26. Фресс, П. Эмоции. – В кн. : Экспериментальная психология / Под ред. П. Фресса и Ж. Пиаже. – М., 1975, вып. V.
27. Bertalanfy L. General system theory : A survey. N. Y., 1968.

28. Cameron C A theory of fatigue. – In: Man under stress. Ed. by A. T. Welford, L., 1974.
29. Cooper C L., Marshall J. Sources of managerial and white collar stress. – In: Stress at work. Ed. by C L. Cooper and R. Payne, L., 1978.
30. Psychological aspects and physiological correlates of work and fatigue. Ed. by E. Simonson and P. C Weiser, N. Y., 1976.
31. Rohlles F. H. Consideration for environmental research in human factors. – J. Envir. Sci., 1965, v. 8.
32. Selye H. Stress in health and disease. L., 1976.

**Тема 13. Психологические аспекты
работоспособности
в трудовой деятельности**

Режим труда и отдых операторов // Справочник по инженерной психологии / Под ред. Б.Ф. Ломова. – М.: Машиностроение, 1982. С. 323–328.

Деятельность человека осуществляется благодаря двум тесно связанным способностям организма – дееспособности и работоспособности.

Дееспособность – это способность формировать целесообразную деятельность, она создает качественную сторону трудовой деятельности человека. Однако человек не может выполнить ни одну качественно определенную целесообразную деятельность, не может достичь ни одной намеченной цели, если при этом одновременно не включается его работоспособность.

Работоспособность организма – это способность к психофизиологическому действию. Действие это может состоять в превращении одного вида энергии в другой, в преобразовании объекта из одного вида в другой, в переформулировании словесного материала и т.д.

Для суждения о надежности работоспособности операторов важное представление об изменении психологических функций человека в процессе его работы. В период заработной деятельности происходит активизация большинства показателей работоспособности оператора, за тем их стабилизация и последующее снижение работоспособности вследствие утомления. Для сохранения работоспособности и здоровья операторов в любых условиях и режимах работы должен поддерживаться оптимальный с психофизиологической точки зрения режим труда и отдыха, который во многом зависит от предела работоспособности человека. Предел работоспособности – величина переменная. Она зависит от многих факторов: типа

нервной системы, общего здоровья, мотивации, соотношения труда и отдыха, условий рабочей среды и т.д. Изменение работоспособности во времени называют динамикой работоспособности. Динамика работоспособности имеет несколько стадий или фаз. Чтобы обнаружить и оценить стадии работоспособности, применяют специальный метод – построение кривой работоспособности. Этот метод широко используется в практике НОТ, так как по особенностям кривой работоспособности можно объективно установить состояние условий труда, оценить режимы труда и отдыха и т.д. Кривой работоспособности называют график изменения технико-экономических и психофизиологических показателей, по которым можно судить о количественном и качественном уровне профессиональной деятельности и функциональном состоянии исполнителя работ. Эта кривая строится так. Через определенные отрезки времени (30 мин, 1 ч) замеряют у исполнителя те или иные показатели его профессиональной деятельности и (или) функционального состояния организма. Для этой цели используют технико-экономические показатели – значение переработки груза или выработки за 1 ч или 30 мин; время, затраченное на операцию или деталь, процент брака, а также психофизиологические показатели – пульс, кровяное давление, мышечную силу, тремор, частоту дыхания, показатели внимания, время психической реакции и т.д. Наиболее полно и точно кривая работоспособности может быть получена, когда ее строят с использованием тех и других показателей. Следует иметь в виду, что направление кривой работоспособности определяется избранным показателем. Поэтому кривые могут иметь различное направление, но при этом выражают один и тот же физиологический смысл, характерный для каждой стадии (фазы) работоспособности.

Первая стадия – это вработывание или стадия нарастающей работоспособности. Постепенное вхождение человека в конкретную производственную работу происходит потому, что на него оказывают влияние различные побочные факторы, имевшие место до начала рабочей смены. Эта побочная

функциональная система, предшествовавшая трудовому процессу, может устойчиво занимать мозг, она не сразу, а только после пенно уступает свое место господствующего акта для основной функциональной системы, соответствующей трудовой деятельности. В это время рабочие навыки неустойчивы, непрочны, задержаны во времени, сопровождаются лишними движениями. Затем вследствие упражнения навыков в ходе работы технико-экономические показатели достигают максимального уровня, начинается следующая стадия

Вторая стадия – устойчивая работоспособность на высоком уровне. Ее характерным признаком являются высокие технико-экономические показатели. Вместе с тем здесь имеет место снижение напряженности физиологических функций, возникших в первой стадии. Здесь основная функциональная система приобретает значение и свойства устойчивой доминанты.

Третья стадия получила название стадии развивающегося утомления. На этой стадии уровень технико-экономических показателей начинает снижаться, вместе с тем нарастает напряженность физиологических функций. По своей сущности стадия развивающегося утомления представляет собой обостряющийся нейрофизиологический конфликт между основной и восстановительной функциональными системами.

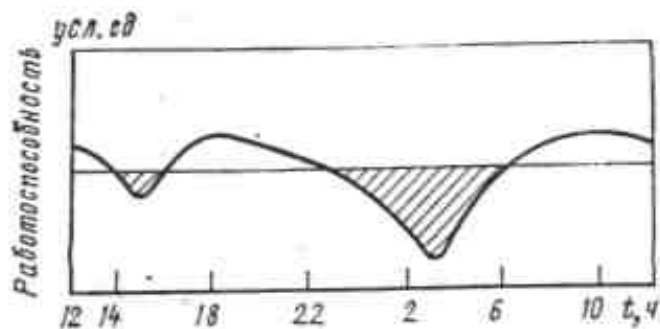


Рис. 1. Колебания работоспособности в течение суток

Таким образом, в графическом изображении динамика работоспособности в течение рабочего дня представляет собой кривую с закономерными изменениями. Так, в стадии вработывания работоспособность нарастает в диапазоне от нескольких минут до 2 ч. Далее, в стадии устойчивой работоспособности, она устанавливается на высоком уровне и может быть стабильной в пределах до нескольких часов. Наконец, в стадии развивающегося утомления происходит снижение работоспособности. Продолжительность этой стадии также колеблется в пределах от нескольких минут до нескольких часов. На основании кривых работоспособности устанавливаются нормы времени на отдых и продолжительность работы.

В зависимости от вида работы рекомендуются следующие ограничения ее продолжительности:

1. Задание, которое не требует высокого уровня двигательных навыков и связано с многократным повторением простых движений – не более 8 ч.

2. Очень длинное задание, в котором используются стандартные приемы с умеренной ответственностью, – не более 8 ч.

3. Постоянная работа, тяжелая, с необходимыми перерывами – не более 6 ч.

4. Довольно ответственная работа, связанная с необходимостью принимать решения на основе информации, меняющейся случайным образом, – не более 4 ч.

5. Очень ответственная работа, но монотонная, требующая исключительной точности движений и очень большой скорости ответной реакции, причем времени на расслабление не дается – не более 2 ч.

Во второй половине рабочего дня все три стадии повторяются, но имеют свои особенности. Стадия вработывания по продолжительности короче, а уровень стадии устойчивой работоспособности ниже, стадия развивающегося утомления начинается раньше и уровень работоспособности снижается более интенсивно. В некоторых случаях в конце рабочего дня бывает не снижение, а возрастание работоспособности.

Работоспособность не остается постоянной и по дням недели. Так, вработывание приходится на понедельник, высокая работоспособность – на вторник, среду и четверг, а развивающиеся утомление – на пятницу.

В течение суток работоспособность также изменяется определенным образом. На кривой работоспособности, записанной в течение суток, обнаруживаются три интервала, отражающие колебания работоспособности (рис. 1). С 6 до 15 ч – первый интервал, во время которого работоспособность постепенно повышается. Она достигает своего максимума к 10–12 ч, а затем постепенно начинает понижаться. Во втором интервале (с 15 ч до 22 ч) она снова повышается, достигая максимума примерно к 18 ч, затем начинает уменьшаться к 22 ч. Третий интервал (с 22 ч до 6 ч) характеризуется тем, что, начиная с 22 ч, работоспособность существенно снижается и достигает минимума около 3 ч, затем начинает возрастать, оставаясь при этом ниже номинального уровня.

Тема 14. Состояние напряженности и психологический стресс

Бодров, В.А. Теории и модели профессионального стресса // Информационный стресс: Учебное пособие для вузов. – М. : ПЕР СЭ, 2000. С. 14-19.

В течение последних двадцати лет отмечается растущий интерес к исследованиям в области профессионального (рабочего) стресса [7, 9, 10, 13, 15, 18, 19, 20, 21, 26]. Развитие стресса на рабочем месте выделено как важная научная проблема в связи с его влиянием на работоспособность, производительность и качество труда, состояние здоровья. В обзорах литературы по проблеме показано, что ряд рабочих стрессоров, таких как ролевая неопределенность, конфликты, недостаточный контроль, рабочая перегрузка и другие обычно бывают тесно связаны с психическим напряжением, психосоматическими расстройствами, а также с неблагоприятными поведенческими последствиями [8, 14, 32].

Однако, результаты изучения профессионального (рабочего) стресса, его причин и проявлений, механизмов купирования и преодоления и других вопросов недостаточно раскрывают такие аспекты этой проблемы, которые связаны со спецификой современных видов операторской деятельности, отражающей характер развития технического и технологического оснащения промышленности, транспорта, энергетики, систем управления в других сферах обслуживания и производства. Характер информационного взаимодействия человека и техники, высокая ответственность и сложность деятельности и ряд других особенностей обуславливают не только возможность развития у специалистов состояния стресса, но и специфические источники его формирования (помимо прочих организационных, физических, социальных факторов), связанных с информационной (умственной) рабочей нагрузкой, процессами преобразования информации, содержанием сообщений и с другими факторами операторской деятельности.

Исследования состояния стресса в трудовой деятельности свидетельствуют о том, что феноменологически и в плане особенностей механизмов регуляции профессиональный стресс представляет специфический вид, который, естественно, отражает физиологические и психологические особенности его развития.

J. Sharit и G. Salvendy [32] определяют профессиональный стресс как многомерный феномен, выражающийся в физиологических и психологических реакциях на сложную трудовую ситуацию. Такой подход, по мнению А. Н. Занковского, позволяет выделить следующие направления исследования стресса: «... 1) определить, какие изменения (параметры) данного феномена соответствуют рассматриваемому виду трудовой деятельности; 2) выявить «желательные области» (как с точки зрения субъективных, так и объективных реакций рабочего) в каждом из исследуемых измерений; 3) стандартизировать отклонения, с тем, чтобы соотнести реакции в каждом из изучаемых измерений. В идеале эти отклонения отразят паттерны реагирования, а также величины и длительность этих отклонений; 4) определить «вес» каждого из исследуемых измерений» [1, с. 147].

Как и в исследованиях стресса жизненных событий, некоторые исследователи профессионального стресса сосредоточились на конкретных типах профессий, в то время как другие изучали более широкие вопросы «ролевого» стресса. Классический пример исследования специфического стресса рабочего места – изучение R.M. Rose [30] работы авиадиспетчеров. Задачи слежения за мониторами вызывают значительный стресс, поскольку требуют больших усилий для поддержания бдительности. Подобные исследования сосредотачивались на изучении роли окружающей среды как источнике стресса, независимо от характеристик и жизненных обстоятельств индивида.

Более поздние работы концентрировались на взаимодействии между личностью и средой. Хорошим примером такого исследования является работа S. Carrere et al. [6], в кото-

рой изучалась деятельность водителей городских автобусов и выявлено развитие у них высокого уровня стресса. Водителю не только приходится ежедневно иметь дело с напряженным городским движением и транспортными пробками, но и вступать в контакт с часто враждебной и даже опасной публикой, при этом соблюдать очень жесткое расписание с суровыми штрафами за опоздание. Не все водители реагировали на стресс одинаково – в частности, личности с поведением типа «А» воспринимали свое рабочее окружение как более стрессовое и имели более высокие уровни катехоламинов в моче.

Центральным понятием в литературе по профессиональному стрессу является понятие контроля (то есть оценки и коррекции) способов и результатов деятельности. В работах R.A. Karasek [22, 23], посвященных созданию общей теории стресса рабочего места, на основании исследований проблемы контроля выдвинута гипотеза, что переживание стресса возникает при взаимодействии между двумя факторами – ответственностью и контролем («широта работы» и «психологические требования»). Высокую напряженность имеет такая работа (профессия), в которой индивид при большой ответственности имеет недостаточный контроль за способами и результатами выполнения заданий. Автор считает, что «активные» профессии предъявляют большие требования, но также дают большую степень контроля (врачи, адвокаты, руководители). Есть профессии с высоким уровнем контроля, но относительно низкими требованиями (или требования с отставленной реализацией) – ученые, архитекторы, ремонтники, – они считаются наименее стрессовыми. Пассивные профессии (сторожа, вахтеры) дают мало возможностей для контроля, но предъявляют и низкие психологические требования к работнику.

Существует ряд моделей профессионального стресса, среди которых видимо наиболее известной является так называемая Мичиганская модель (и ее варианты), созданная в Институте социальных исследований Мичиганского университета (США). Эта модель стресса (рис. 1), вызванного социальным окружением, отражает особенности восприятия человеком

факторов этого окружения и его реакций, а также возможные последствия влияния этого состояния на здоровье индивида. Индивидуальные различия и элементы социального окружения могут изменять эти отношения.

Другая известная модель профессионального стресса предложена J.E. Me. Drath [27]. Согласно этой модели источником стресса, как и в модели социального окружения, является объективная (реальная) ситуация, которая посредством механизма ее оценки воспринимается как субъективно отраженная. Эта оценка переходит в фазу принятия решения о проявлении специфической реакции, которой является, главным образом, сознательное поведение, а не сочетание поведенческих, физиологических и психологических реакций, как в модели социального окружения. Хотя эти две модели согласуются между собой, они отличаются типом конечных результатов.

На рис. 3 представлена общая модель профессионального стресса, отражающая содержание и характер взаимосвязи основных ее компонентов. Подобная модель представлена в работе M.J. Smith [34] и более детально изложена ранее M.J. Smith и P. Carayon [35]. В целом факторы системы труда могут вызывать прямые стрессовые реакции, которые регулируются личностными и когнитивными характеристиками. Если эти краткосрочные стрессовые реакции становятся хроническими, они могут привести к значительным негативным последствиям для здоровья и работы.

В русле когнитивного подхода наиболее характерную модель профессионального стресса предложил G.R. Hockey [17]. Рассогласование между требованиями деятельности и когнитивными ресурсами субъекта инициирует активность одного из управляющих контуров, обеспечивающих уменьшение рассогласования. Первый контур включает такие стратегии, как «работать напряженнее» (в краткосрочном, оперативном плане) или приобретение новых навыков (в долгосрочном плане). Это попытки активной адаптации, так как они направлены на снятие рассогласования с помощью управляющего решения усилить использование когнитивных

ресурсов. Два других контура также направлены на снятие рассогласования, но путем изменения оценки уровня требований и (или) целей деятельности (второй контур) или управления внешними условиями труда (третий контур). Последнее возможно только для тех видов трудовой деятельности, где высок уровень субъективного контроля. Все эти три варианта регуляции стресса характеризуются различными уровнями затрат ресурсов. В первом случае (прямой когнитивный контроль) деятельность сохраняется на должном уровне ценой возросшего усилия и физиологической активности. Во втором (когнитивная переоценка) – стабильность психического состояния индивида достигается ценой снижения эффективности деятельности. В третьем (косвенный когнитивный контроль) эффективная деятельность может быть сохранена без дополнительных усилий путем, например, более целесообразного планирования или лучшей организации труда.

В контексте этой модели напряженность определяется как затруднения в сохранении (удержании) целей деятельности и связана с использованием прямого когнитивного контроля. Напряженность возникает чаще всего при высокой нагрузке (когда усилия и так достаточно высоки), особенно в условиях, когда низкий субъективный контроль за деятельностью не дает свободы в выборе стратегии. Напряженность связана с активной поведенческой адаптацией и включает высокие субъективные усилия, активацию и компенсаторную регуляцию деятельности. При этом напряженность и усилия не тождественны [1].

Наиболее детально механизм когнитивной оценки излагает Т. Сох [11]. По его мнению, этот механизм включает: 1) требования к индивиду; 2) индивидуальные особенности, навыки и общие способности адаптации к требованиям (личные ресурсы); 3) ситуационные ограничения, влияющие на процесс адаптации; 4) внешняя поддержка. Абсолютный уровень требований не является определяющим для возникновения стресса. Более важно рассогласование, которое возникает между уровнем требований и личностными ресурсами, причем уровень такого рассогласования может обуславливать ли-

бо только функциональную активацию (напряжение), либо при его значительных величинах – развитие стресса.

Разработка концепции профессионального стресса как проблемной ситуации дана в работах W. Schonpflug [31] и рассмотрена А.Н. Занковским [1]. Указанная ситуация включает два базовых компонента: ориентацию и контроль (управление), которые, в свою очередь, также могут быть разделены на отдельные компоненты. Так, ориентация включает процесс идентификации проблемы (сканирование характеристик проблемы, ее определение, субъективные оценки и целеполагание) и процесс формирования стратегий решения проблемы. В контроле могут быть выделены реализация деятельности по решению проблемы и приобретение новых адаптационных навыков. Если результатом ориентировки будут неудачи в идентификации проблемы и ошибки в формировании стратегий решения проблемной ситуации, то неизбежно возникновение стрессогенного состояния и сопровождающего его чувства беспокойства, беспомощности и неопределенности [16]. Ошибки контроля, обусловленные чрезмерными усилиями или обратной связью от предшествующих ошибок контроля, возвращают индивида на фазу идентификации проблемы или провоцируют компенсаторную деятельность. В обоих случаях проблемная ситуация не получает своего разрешения.

Каждая из приведенных выше теорий и моделей стресса внесла заметный вклад в развитие и понимание этого явления, но каждая из них имеет и свои ограничения. Большинство из этих ограничений проявляются при переключении с анализа стресса на каком-то одном уровне функционирования человека на более широкий, интегративный уровень анализа и представления о сущности стресса.

Прямое перенесение положений о физиологических особенностях развития и проявления стресса в область психологии оказалось мало продуктивным. По мнению R. Lazarus [25], физиологический и психологический стресс существенно различаются между собой по особенностям воздействующих стимулов, по механизму его развития и характеру ответных

реакций. Если при физиологическом стрессе происходит нарушение гомеостаза при непосредственном воздействии стимула на организм, а его восстановление осуществляется висцеральными и нейрогуморальными механизмами, которые обуславливают стереотипичный характер реакций, то психологический стресс развивается в результате оценки значимости ситуации для субъекта, его интеллектуальных процессов и личностных особенностей.

Общим для всех моделей психологического стресса является то, что авторы стремились определить его сущность, главным образом, через регистрируемые параметры. С этой точки зрения, как отмечает Н.И. Наенко [2], можно выделить два подхода в изучении этих показателей. Первый подход заключается в прямом сопоставлении психологических характеристик состояния с физиологическими показателями и результативностью деятельности. В этом случае физиологические показатели и изменения в поведении используются в качестве индикаторов психологического стресса. Это характерно для модели Н. Wolff [36], где стресс рассматривается через призму физиологических реакций на социально-психологические стимулы, а также для модели В. Dohrenwend [12], в которой стрессовая реакция на подобные стимулы выражается в поведенческой форме. Основным недостатком этих моделей заключается в отсутствии объяснений в различии реакций на угрожающий стимул.

Второй подход основывается на стремлении изучить психологическую природу стресса, раскрыть психологические предпосылки и закономерности проявления тех или иных внешних реакций, которые рассматриваются лишь как индикаторы психических процессов. Представители этого подхода в своих моделях в качестве ведущих признаков стресса определяют различные психологические переменные: Н. Basowits et al. [5] – реакцию тревоги, вызванную угрозой неудовлетворения основных нужд, F. Alexander [3] – эмоциональные факторы, R. Lazarus [24] – оценку человеком угрозы, D. Mechanic [28] – адаптацию к условиям ситуации и к своим чувствам и

т.д. Все эти исследователи, хотя и в разной степени, полагают, что физиологические реакции человека при стрессе связаны с психологическими переменными и взаимно обусловлены.

Трудность анализа рассмотренных моделей связана с тем, что их авторы используют различные определения и толкования понятия стресс, что препятствует концептуальной интеграции знаний о стрессе. Так, D. Mechanic определяет стресс в понятиях реакций индивидов на ситуацию, H. Basowitz и его коллеги – как качество ситуации, которое не зависит от отношения индивида к ней; H. Selye, B. Dohrenwend и некоторые сторонники механической модели определяют стресс как создающее помехи состояние, являющееся внутренней реакцией на стрессоры. В модели F. Alexander стресс рассматривается и как качество стимула, и как реакция индивида на него, R. Scott и A. Howard это состояние рассматривают через категорию напряжения.

Некоторые модели содержат спорные допущения. Сомнительно положение H. Basowitz о том, что стрессовое событие для одного человека обязательно будет таковым и для другого. Модели F. Alexander и H. Wolff имеют допущение, что любые стимулы, воспринимаемые индивидом как стрессовые, обязательно будут вызывать физиологические и психологические последствия вредного характера. Теория объяснительных стилей С. Peterson и М. Seligman [29], достаточно хорошо отражает состояния, связанные с некоторыми несчастными случаями и болезнями, но не очень подходит для объяснения депрессии, возникающей после стресса. В теории «самоэффективности» А. Bandura [4] недостаточно четко определены истоки и механизмы формирования у субъекта убеждений в своих возможностях заблаговременно почувствовать надвигающуюся угрозу и приспособить свое поведение для ее предотвращения.

Сопоставление теорий и концепций психологического и профессионального стресса свидетельствует о том, что они отражают два ракурса содержательной характеристики стресса: с одной стороны, процессуальную и регулятивную, с другой стороны – предметную и коррелятивную (причинно-следственную). Эти два аспекта одной проблемы тесно между

собой связаны – любая профессиональная деятельность может порождать психологические причины развития стресса или отражение в психологическом статусе и в поведении эффектов неблагоприятного воздействия факторов физической и социальной среды, также как любой психологический стресс внутриличностной и межличностной природы находит свое отражение в поведенческой, в том числе и рабочей, активности человека.

Особенно выражена отмеченная взаимосвязь этих двух форм стресса в профессиональной деятельности человека-оператора, которой присущи все возможные аспекты развития профессионального стресса (в его рабочей, социальной, организационной, экономической, психологической составляющей) и психологического стресса (как когнитивной регуляции информационно-энергетических и поведенческих процессов и реакций). Но в этой деятельности имеется ведущий компонент – информационное взаимодействие человека с техникой, который, по-видимому, определяющим образом влияет на развитие психологического стресса и который ни в одной из рассмотренных теорий не был предметом пристального изучения в связи с проблемой стресса.

Краткий обзор различных теорий и моделей стресса свидетельствует о том, что каждая из них рассматривает, учитывает преимущественно какую-либо одну сторону многогранной проблемы. Продвижение вперед в понимании этого явления возможно путем дальнейшего развития отдельных теоретических положений, а также, что очень важно, пытаться их совместить, сопоставить, дополнить для получения более цельной картины. Те трудности, которые стоят на пути дальнейшего изучения стресса и, в частности, его психологических аспектов связаны также с отсутствием общепринятого его определения, узкой концептуализацией, отсутствием обобщающей, системной модели, которая могла бы содержательно отразить особенности функционирования организма и психической детерминации этого процесса на всех уровнях и этапах развития стресса.

Кроме того, есть серьезные методологические проблемы, связанные с измерением стресса. Является ли стресс независимой переменной? Если да, то что можно сказать о внешней неочевидности факторов, которые могут иногда вызывать его? Как следует рассматривать различия между индивидами и у конкретного индивида, но в разных ситуациях, в возможностях (ресурсах) купирования стресса? В чем заключаются особенности и различия действия на человеческий организм разных стрессовых ситуаций: навязанных, приписанных, выдуманных, выбранных и т.п.? Каково соотношение генетических и социокультурных факторов в происхождении стресса? Эти и многие другие вопросы пока остаются без ответа.

Список литературы:

1. Занковский, А.Н. Профессиональный стресс и функциональные состояния // Психологические проблемы профессиональной деятельности. – М. : Наука, 1991. С. 144-156.
2. Наенко, Н.И. Психическая напряженность /Н.И. Наенко. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1976, 112 с.
3. Alexander F. Psychosomatic Medicine: Its Principles and Applications. New-York; Norton, 1950.
4. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change // Psychological Review, 1977. Vol. 84. P. 191-215.
5. Basowitz H., Persky H., Korchin. Sh., Grinker R. Anxiety and Stress: An Interdisciplinary Study of a Life Situation. New York: McGraw-Hill, 1955.
6. Carrere S., Evans G. W., Palsane M. N., Rivas M. Job strain and occupational stress among urban transit operators // Journal of Occupational Psychology, 1991. Vol. 64. P. 305-316.
7. Cohen S. Aftereffects of stress on human performance and the buffering hypothesis //Psychological Bulletin. 1980. Vol. 88. P. 82-108.

8. Cooper C. L., Marshall J. Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health // *Journal of Occupational Psychology*. 1976. Vol. 49. P. 11-28.
9. Cooper C. L., Payne R. (Eds.). *Current concerns in occupational stress*. Chichester, England; Wiley, 1980.
10. Cooper C. L., Payne R. *Causes, Coping and Consequences of Stress at Work*. Wiley, Chichester, U. K., 1988.
11. Cox T., Ferguson E. Individual Differences, stress and coping / C. L. Cooper, R. Payne (Eds.), *Personality and Stress: Individual Differences in the Stress Process*. Wiley, Chichester, 1991. P. 7-30.
12. Dohrenwend B. P. The Social Psychological Nature of Stress: A Framework for Causal Inquiry // *Journal Abnormal Social Psychology*, 1966. Vol. 62. P. 294-302.
13. French J. R. P., Caplan R. D., Van Harrison R. *The mechanisms of job stress and strain*. Chichester, England: Wiley, 1982.
14. Fried F., Rowland M. K., Ferris G. R. The psychological measurement of work stress: A critique // *Personal Psychology*, 1984. Vol. 37. P. 583-615.
15. Fried Y. Integrating domains of work stress and industrial relations: Introduction and overview // *Journal of Organizational Behavior*, 1993. Vol. 14. P. 397-399.
16. Heckhausen H. Achievement motivation and its constructs: A cognitive model // *Motivation and Emotion*, 1977. Vol. 1. P. 283-329.
17. 289. Hockey G. R. A state control theory of adaptation to stress and individual difference in stress management / *Energetics and human information processing*. G. R. Hockey, A. W. Gailard, M. G. Coles. Dordrecht, 1986.
18. Holt R. R. Occupational stress / *Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects*. L. Goldberger and S. Breznitz (Eds.), 2nd Ed. The Free Press. A Division of Macmillan, Inc., New-York, 1993. P. 342-367.
19. Ivancevich J. M., Matteson M. T. *Stress and work: A managerial perspective*. Glenview, IL: Scott, Foresman, 1980.

20. Jackson S. E., Schuler R. S. Understanding human resource management in the context of organizations and their environments // *Annual Review Psychology*, 1995. Vol. 46. P. 237-264.
21. Kahn R. L., Byosiere P. Stress in organization / M. D. Dunnette, L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Consulting Press, Palo Alto, C. A., 1992. Vol. 3. P. 571-650.
22. Karasek R. A. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign // *Administrative Science Quarterly*, 1979. Vol. 24. P. 285-308.
23. Karasek R. A., Theorell T. *Healthy Work*. Basic Books, New York, 1990.
24. Lazarus R. S. Progress on a cognitive motivational-relational theory of emotion // *American Psychologist*, 1991a. Vol. 46. P. 819-837.
25. Lazarus R. S., Launier R. Stress - related transactions between person and environment / L. A. Pervin, M. Lewis (Eds.), *Perspectives in interactional psychology*. New York: Pervin, 1978 pp. 287-327.
26. Lazarus R. S., Folkman S. *Stress appraisal and coping*. N. Y.: Springer, 1984.
27. McGrath J. E. Stress and Behavior in organizations / *Handbook of industrial and organization psychology*, M. Dunnette (Ed.). Chicago: Rand McNally, 1976. P. 1353-1395.
28. Mechanic D. *Medical Sociology*. New York: Free Press, 1968.
29. Peterson C., Seligman M. E. F. Causal explanations as a risk factor for depression: Theory and evidence // *Journal Psychological Review*, 1984 Vol 91. P. 347-374.
30. Rose R. M. Air traffic controller health change study: A prospective investigation of physical, psychological and work-related changes. Springfield, VAA: National Technical Information Service, 1978.
31. Schonpflug W. Coping efficiency and situational demands / *Stress and fatigue in human performance*. G. R. Hockey. (Ed.). Chichester. 1983.

32. Sharit J., Salvendy G. Occupational stress: review and reappraisal // Human Factors, 1982. Vol. 24. P. 129-162.
33. Shirom A. Burnout in work organizations / C. L. Cooper, I. Robertson (Eds.). International Review of Industrial and Organizational Psychology. Wiley, Chichester, U. K. 1989. P. 26-48.
34. Smith M. J., Carayon P. Work organization, stress and cumulative trauma disorders / S. Moon, S. Sauter (Eds.), Beyond Biomechanics: Psychosocial Aspects of Cumulative Trauma Disorders. Taylor and Francis, London, 1996. P. 23-42.
35. Spielberger C. D. Trait-state anxiety and motor behavior // Journal of Motor Behavior. 1971. Vol. 3. P. 265-279.
36. Wolff H. G. Stress and Disease. 2nd ed. Springfield, Ill: Charles C Tomas 1968.

Контрольные вопросы

1. Что понимается под функциональным состоянием субъект трудовой деятельности?
2. Какие виды функциональных состояний Вы можете привести?
3. Какие формы работы функциональными состояниями субъекта труда существуют?
4. В чем отличие между работоспособностью и дееспособностью?
5. Каким образом можно использовать знания о динамике работоспособности в трудовом процессе?
6. Является ли кривая работоспособности универсальной для специалистов любого профиля?
7. Какие факторы могут влиять на возникновение стресса?
8. Все ли специалисты подвержены утомлению при монотонной деятельности?
9. Какие способы предотвращения возникновения состояния «эмоционального выгорания» Вы можете привести?

Руководство по изучению дисциплины

Дисциплина: Психология труда.

Период создания программы и ЭК дисциплины: сентябрь 2006 – декабрь 2007

Сведения о разработчиках

- Организация разработчик (лого, не более 250 символов описания, ссылка на сайт организации): **Кафедра Социологии и психологии МЭСИ**

- Автор курса дисциплины: **Манухина Светлана Юрьевна, к.психол.н., доцент кафедры Социологии и психологии МЭСИ; alday@inbox.ru**

Описание дисциплины.

Требования к входным и итоговым компетенциям (ЗУН) по дисциплине и уровень их сложности для освоения

№	Компетенции (ЗУН)	Начальный уровень ЗУН (0-4)	Итоговый уровень ЗУН (1-4)
	ВХОДНЫЕ		
1	Применение психологических терминов	2	3
2	Представление исторического хода развития психологических знаний	1	2
3	Применение психодиагностических методов и методик	2	3
4	Владение методами математической статистики	2	2
5	Представление об социально-психологических закономерностях формирования и развития группового взаимодействия	2	2
6	Представление о психофизиологических механизмах развития психики	1	2

№	Компетенции (ЗУН)	Начальный уровень ЗУН (0-4)	Итоговый уровень ЗУН (1-4)
6	Представление о психофизиологических механизмах развития психики	1	2
7	Анализ психологических концепций	2	3
	ИТОГОВЫЕ		
5	Применение понятийного аппарата психологии труда	0	2
6	Представление о месте и роли психолога труда на предприятии	0	4
7	Представление об особенностях профессионального становления субъекта труда на предприятии	0	3
8	Представление о трудовой мотивации и методах стимулирования персонала	0	4
9	Представление о роли, видах и особенностях работы с функциональным состоянием персонала	0	3
10	Умение строить «карту профессий»	0	4
11	Представление об особенностях проведения трудовой экспертизы	0	3
12	Знание методов изучения и анализа трудовой деятельности	0	2
	Представление об адаптации к трудовой деятельности	0	2
	Представление о профессиональной готовности и методах ее диагностики	0	3
	Проведение профессиографического исследования	0	4
	Представление о способах и видах профориентации	0	2

- Шкала уровней ЗУН:
 - 0 – нет навыков (очень просто)
 - 1 – начальный уровень (просто)
 - 2 – средний уровень (средне)
 - 3 – уровень специалиста (сложно)
 - 4 – уровень эксперта (очень сложно)
- Примеры и сферы возможного применения итоговых ЗУН по дисциплине:

Итоговые компетенции могут быть использованы в работе психолога на предприятиях и в организациях любого уровня, при проведении экспертизы и аттестационной работе на предприятии, при отборе и формировании «резерва» организации, при проведении профессиональных консультаций и др.

Перечень обязательных и рекомендуемых источников по каждой теме

Источники	Номера тем и подразделов	
	Обязательные	Рекомендуемые
Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности / В.А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2001.	Тема 6 (с.10-44) Тема 10 (с. 260-265)	
Бодров, В.А. Информационный стресс: Учебное пособие для вузов / В.А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2000.	Тема 14 (с. 14-19)	
Бодров, В.А., Орлов, В.Я. Психология и надежность: человек в системах управления техникой / В.А. Бодров, В.Я. Орлов. – М. : ИП РАН, 1998.		Тема 12
Занковский, А.Н. Организационная психология / А.Н. Занковский. – М.: Флинта: МПСИ, 2002.		Тема 5 (с. 327-375) Тема 8 (с. 616-621) Тема 9 (с. 596-609)
Зеер, Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический проект, 2003.	Тема 4 (с. 41-48, 62-67) Тема 7 (с. 122-139)	Тема 11 (с.145-153) Тема 9 (с.163-202)

Руководство по изучению дисциплины

Источники	Номера тем и подразделов	
	Обязательные	Рекомендуемые
Зеер, Э.Ф., Павлова, А.М., Садовникова, Н.О. Профоринтология: Теория и практика: Учебное пособие / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова. – М. : Академический проект, 2006.		Тема 8 (с.77-88)
Иванова, Е.М. Психология профессиональной деятельности / Е.М. Иванова. – М. : ПЕР СЭ, 2006.	Тема 11 (с. 120-125)	
Кабаченко, Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами: Учебное пособие / Т.С. Кабаченко. – СПб. : Питер, 2003.	Тема 2 (с. 34-38) Тема 9 (с. 162-173)	
Китаев-Смык, Л.А. Психология стресса / Л.А. Китаев-Смык. – М. : Наука, 1983.		Тема 14
Климов, Е.А. Введение в психологию труда: Учебник / Е.А. Климов. – М. : ЮНИТИ, 1998.	Тема 3 (с. 64-74)	
Климов, Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях / Е.А. Климов. – М. : МГУ, 1995.		Тема 7
Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – М. : Издательский центр «Академия». С. 150-171.	Тема 8 (с. 53-58)	
Климов, Е.А., Носкова, О.Г. История психологии труда в России: Учеб. пособие / Е.А. Климов, О.Г. Носкова. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1992.	Тема 1 (с. 47-50)	
Котик, М.А. Психология и безопасность: монография / М.А. Котик. – Таллин : Валгус, 1989.		Тема 9
Котелова, Ю.В. Очерки по психологии труда: учебное пособие / Ю.В. Котелова. – М. : МГУ, 1986.		Тема 6 Тема 7 Тема 9

Психология труда

Источники	Номера тем и подразделов	
	Обязательные	Рекомендуемые
Крылов, А.А. Методология исследования по инженерной психологии / А.А. Крылов. Ч. 1, 2. – Л. : Лениздат, 1974.		Тема 1
Леонова, А.Б. Психодиагностика функциональных состояний человека / А.Б. Леонова. – М. : Изд-во Моск. ун-та. 1984.	Тема 12 (с. 2–7)	
Ломов, Б.Ф., Венда, В.Ф. Методология инженерной психологии, психологии труда и управления / Б.Ф. Ломов, В.Ф. Венда. – М. : Наука, 1981.		Тема 1 Тема 10
Манухина, С.Ю. Психологические детерминанты профессиональной успешности психолога-диагноста кадровой службы (в сфере бизнеса). Дисс. на соискание степени к. психол. н. – М. : ИП РАН, 2006.		Тема 2 (с. 13–19)
Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М., 1996.	Тема 4 (с. 62–67) Тема 5 (с. 67–81)	Тема 4 (с. 167–143) Тема 9 (с. 180–247) Тема 11 (с. 20–31) Тема 13 (с. 116–127)
Машин, В.А. Профессионализация личности в зрелом возрасте / В.А. Машин. – М., 1996.		Тема 4
Машков, В.Н. Психология управления: Учебное пособие / В.Н. Машков. – СПб. : Изд-во Михайлова В.А., 2002.		Тема 9
Носкова, О.Г. Психология труда: Учебное пособие / О.Г. Носкова. – М. : Академия, 2004.	Тема 5 (с.85-91)	
Орел, В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования. // Журнал практической психологии и психоанализа, №3 сентябрь 2001.		Тема 14

Руководство по изучению дисциплины

Источники	Номера тем и подразделов	
	Обязательные	Рекомендуемые
Практикум по дифференциальной психодиагностики профессиональной пригодности. Под ред. В.А. Бодрова. – М.: ПерСЭ, 2003		Тема 8 (с. 138–164) Тема 6 (с. 166–187)
Пряжникова, Е.Ю., Пряжников, Н.С. Профорентация / Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников. – М. : Издательский центр «Академия». С. 66–71.	Тема 8 (с. 66–71)	
Психология труда и инженерная психология. Под ред. А.А. Крылова. – М., 1979.		Тема 1 Тема 3 Тема 7
Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива. Под ред. Б.Д. Парьгина. – Ленинград : Наука, 1986.		Тема 9
Самоукина, Н.В. Психология и педагогика профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. – М. : Тандем, КМОС, 1999.		Тема 9
Селье, Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. – Рига, 1992.		Тема 14
Системный подход в инженерной психологии и психологии труда. – М. : Наука, 1992		Тема 1
Справочник по инженерной психологии. Под ред. Б.Ф. Ломова. – М. : Машиностроение, 1982.	Тема 13 (с. 323–327)	Тема 1 (с. 322) Тема 12 (с. 327–328) Тема 9 (с. 328–330)
Толочек, В.А. Современная психология труда: Учебное пособие / В.А. Толочек. – СПб. : Питер, 2005.	Тема 1 (с. 39–53)	
Шахова, В.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / В.А. Шахова. – М.: Вершина, 2003.		Тема 5

Вопросы для дискуссий

Форумы:

1. Форум: Психолог труда на современном предприятии

Дискуссионные вопросы:

1. Каковы особенности профессиональной деятельности психолога труда?
2. Какие возможные трудности профессионального становления психолога труда Вы можете отметить?
3. Какие перспективы профессионального и карьерного роста психолога труда существуют в наши дни?
4. Каковы основные цели профессиональной деятельности психолога труда?

2. Форум: Вопросы профессиональной этики в психологии труда

Дискуссионные вопросы:

1. Какие этические принципы, необходимы, на ваш взгляд, в профессиональной деятельности психолога труда? (Приведите минимум 5-ть этических принципов)
2. Приведите примеры применения этических принципов на практике.
3. Приведите примеры возможных трудных ситуаций, связанных с применением этических принципов.
4. Приведите примеры неэтичного поведения и возможных путей его избегания.

Итоговый контроль

Итоговое контрольное мероприятие по дисциплине проводится в форме устного экзамена. Билет включает 2 вопроса из 57 (список вопросов см. ниже). На подготовку к устному ответу студенту дается 30 минут.

Критерии оценки знаний студентов на экзамене:

- 1) оценка «отлично» (по 4-бальной шкале) или 25-30 баллов (по 30-ти балльной шкале) – получены полные ответы на оба вопроса билета и дан развернутый ответ на дополнительный вопрос экзаменатора из числа экзаменационных вопросов,
- 2) оценка «хорошо» (по 4-бальной шкале) или 18-24 балла (по 30-ти балльной шкале) – получены достаточно полные ответы на два вопроса, или полный ответ на один вопрос и частичный ответ на второй вопрос билета и дан краткий ответ на дополнительный ответ,
- 3) оценка «удовлетворительно» (по 4-бальной шкале) или 11-17 баллов (по 30-ти балльной шкале) – получены частичные ответы на вопросы билета и дополнительный ответ экзаменатора
- 4) оценка «неудовлетворительно» (по 4-бальной шкале) или 0 баллов (по 30-ти балльной шкале) – получены фрагменты ответов или вопросы совсем не раскрыты, на дополнительный вопрос ректора ответ не получен.

Порядок зачета баллов, набранных студентами в процессе изучения дисциплины:

№ п.п.	Порядковый номер темы, в соответствии с содержанием типовой учебной программы дисциплины (Тема №, тема №)	СКМ **		Форма ** (Э / А)		Кол-во баллов в БРС	
		Вид	Код	Очная	О-з/З	Мин.	Макс.
1.	Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5	Тестирование	Т1	Э	Э	5	8
2.	Тема 6, Тема 7, Тема 8, Тема 9, Тема 12, Тема 13, Тема 14	Тестирование	Т2	Э	Э	5	8
3.	Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, тема 5, Тема 6, Тема 7, Тема 8, Тема 9, Тема 10, Тема 11	Форум	Ф2	Э	Э	5	8
4.	Тема 10, Тема 11	Эссе	К1	А	А	6	8
5.	Тема 1 - 14	Доклад	К2	А	Э	7	10
6.	Тема 1 - 14	Реферат	К3	А	Э	7	10
Посещаемость и активность работы***						10	18
ИТОГО (кол-во баллов)						45	70

Для допуска к экзамену по дисциплине студент обязан выполнить большую часть семестровых контрольных мероприятий, предусмотренных графиком изучения дисциплины. Минимальный балл для допуска к экзамену – 45 баллов.

Студентам, набравшим за работу в семестре 67 и более баллов, предоставляется возможность выполнения дополнительного семестрового контрольного задания. В случае если задание выполняется успешно, то студент получает возможность на консультации перед экзаменом ответить на два вопроса из списка экзаменационных билетов. В случае успешного ответа преподаватель может поставить студенту оценку «отлично» («автоматом»).

Максимальное количество баллов, которое может получить студент на итоговом контрольном мероприятии (экзамене) – 30 баллов. Итоговый балл, полученный студентом за изученную и сданную дисциплину, складывается из балла, полученного за работу в семестре, и балла, полученного на экзамене.

Для отражения результатов изучения дисциплины в экзаменационной ведомости используется система перевода баллов для профильных предметов, приведенная в таблице ниже.

**Таблица перевода 100-балльных оценок
в 4-балльную систему**

Количество набранных баллов	Итоговая оценка
90 – 100	«Отлично»
76 – 89	«Хорошо»
61 – 75	«Удовлетворительно»
45 – 60	«Неудовлетворительно»

Вопросы для итогового контроля

Тема 1. Психология труда как область знаний, отрасль науки и практики.

1. Психология труда. Предмет и задачи современной психологии труда.
2. Исторические аспекты развития и формирования психологии труда.
3. Связь психологии труда со смежными областями знания и практики.
4. Тенденции развития наук о трудовой деятельности.

Тема 2. Роль и место психолога труда на предприятии

1. Место психолога труда в системе работы с человеческими ресурсами на предприятии.
2. Основные виды и формы деятельности психолога труда в организации.
3. Этические принципы работы психолога в организации.

Тема 3. Труд как функциональная система деятельности

1. Категории «труда» и «деятельности» в области психологического знания.
2. Трудовой пост и его структура.
3. Проблемы безопасности труда.

Тема 4. Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление

1. Субъект труда. Психологические признаки субъекта трудовой деятельности.
2. Представления о профессионализме в психологии труда.
3. Профессиональное становление личности субъекта труда.
4. Самоопределение личности и профессиональное становление.
5. Кризисы профессионального становления личности.

6. Особенности работы психолога труда с субъектом трудовой деятельности в кризисные периоды его профессионального развития.

Тема 5. Основы психологии трудовой мотивации

1. Теории трудовой мотивации.
2. Применение теоретических представлений о мотивации на практике.
3. Методы диагностики мотивационно-смысловых образований личности.

**Тема 6. Профессиональная пригодность:
терминологические основы, научный
и практический базис**

1. Основные представления о профессиональной пригодности в психологии труда.
2. Психологическая оценка и формирование профессиональной пригодности.
3. Возможности коррекции недостаточной профпригодности.

Тема 7. Профессия как комплексный объект труда

1. Основные представления о профессии и специальности в психологии труда.
2. Психологическая классификация профессий.
3. Особенности классификация профессий под конкретный вид трудовой деятельности практикующего психолога.
4. Использование данных описания профессии и классификации профессий при практической деятельности психолога труда в организации.

Тема 8. Основы профессиональной ориентации

1. Теории профессионализации личности и их применения в карьерном консультировании.
2. Основные задачи и направления работы психолога-профконсультанта.

3. Методы карьерного консультирования.
4. Формы взаимодействия психолога-профконсультанта с клиентами.

Тема 9. Психологические основы работы с кадровым составом предприятия

1. Критерии и формы проведения профессионального психологического отбора.
2. Трудовая экспертиза: понятие, проблемы и задачи, формы, этапы и виды.
3. Аттестация персонала: понятие, цели, виды и функции.
4. Психологические аспекты профессиональной подготовки субъекта трудовой деятельности.
5. Особенности адаптации субъекта труда к трудовой деятельности.
6. Основные области работы психолога труда с кадровым составом предприятия.

Тема 10. Процедуры изучения и анализа трудовой деятельности

1. Принципы построения исследования изучения трудовой деятельности.
2. Организационные методы и методы сбора эмпирических данных для изучения особенностей трудовой деятельности.
3. Особенности обработки и интерпретации данных при изучении особенностей трудовой деятельности.

Тема 11. Профессиографический метод анализа трудовой деятельности

1. Основные подходы к профессиографическому исследованию.
2. Профессиографическое исследование: понятие, цели и задачи.
3. Профессиографическое исследование: понятие, виды и формы проведения.
4. Схема проведения профессиографического исследования.

**Тема 12. Функциональные состояния:
основные понятия и роль
в трудовой деятельности.**

1. Функциональное состояние: понятие и представление.
2. Функциональное состояние как динамический процесс.
3. Функциональное состояние: понятие, виды, формы.

**Тема 13. Психологические аспекты работоспособности
в трудовой деятельности**

1. Работоспособность и дееспособность: понятия, отличительные и общие характеристики.
2. Работоспособность: понятие, фазы работоспособности.
3. Особенности построения рабочего дня субъекта трудовой деятельности.

**Тема 14. Состояние напряженности
и психологический стресс**

1. Состояние напряженности: определение, факторы, влияющие на его возникновение.
2. Состояние напряженности: понятие, особенности при монотонной деятельности и в экстремальных условиях.
3. Состояние утомления. Влияние утомления на трудовой процесс.
4. Профессиональный стресс: основные понятия и представления.
5. Стресс и дистресс как неотъемлемые части трудового процесса.
6. Синдром «эмоционального выгорания».
7. Методы диагностики профессионального стресса.
8. Методы предотвращения и преодоления профессионального стресса.

Словарь

Адаптационный синдром (англ. *adaptation syndrome*) – совокупность адаптационных реакций организма (человека и животных), носящих общий защитный характер и возникающих в ответ на значительные по силе и продолжительности неблагоприятные воздействия – стрессоры. (Мещеряков Б.Г., Зинченко В.П., 2005. С. 16–17)

Акмеология – (от греч. *акме* – вершина, острие) – наука, изучающая феноменологию, закономерности и механизмы развития человека на ступени его духовной и социально-профессиональной зрелости при достижении наиболее высокого уровня развития. (Зеер Э.Ф., 2003. С. 321)

Аттестация персонала – это юридически определенный порядок оценки специалистов, который проходит на предприятиях через установленный промежуток времени (Кабаченко Т.С., 2003. С. 271)

Дееспособность – это способность формировать целесообразную деятельность, она создает качественную сторону трудовой деятельности. (Ломов Б.Ф., 1982, с.323)

Деформация личности профессионала – изменение психической структуры, качеств личности под влиянием выполнения профессиональной деятельности. (Зеер Э.Ф., 2003. С. 321)

Индивидуальный стиль деятельности – устойчивая личностно окрашенная система относительно однородных приемов, способов, методов, навыков выполнения той или иной деятельности (Зеер Э.Ф., 2003. С. 322)

Кадровый конкурс – соревнование между двумя и более кандидатами за занятие вакантной должности. (Кабаченко Т.С., 2003, с. 171)

Кадры – это основной (штатный) состав работников учреждения, предприятия, партийных, профессиональных и общественных организаций той или иной отрасли деятельности; все постоянные работники. (Кабаченко Т.С., 2003. С. 159)

Кризисы психического развития – это переход от одной стадии развития к другой, характеризующийся изменением социальной ситуации, сменой ведущей деятельности и возникновением психологических новообразований. (Зеер Э.Ф., 2003. С. 209)

Монотонная работа – работа, отличительными признаками которой являются малосодержательность, однообразие рабочих действий, их многократное повторение и небольшая деятельность. (Ломов Б.Ф. С.327)

Мотив труда – субъективный образ предмета потребности, побуждающий человека к трудовой деятельности как форме активности, реализующей потребность. (Носкова О.Г., 2004. С. 85)

Осознанное отношение к труду – это осмысление человеком предмета профессии, ее задач, действий, условий, результатов, межличностных отношений в ней. (Маркова А.К., 1996. С. 71)

Персонал – личный состав учреждения, предприятия или часть этого состава, представляющая собой группу по профессиональной или иным признакам, например обслуживающий персонал. (Кабаченко Т.С., 2003. С. 159)

Потребность – состояние нужды человека в чем-то необходимом для его жизнедеятельности, источник активного поведения человека. (Носкова О.Г., 2004. С. 85)

Потребность в профессиональном труде – готовность к активности человека, вызванная его нуждой в чем либо; психическое состояние, создающее предпосылку к профессиональному труду. (Маркова А.К., 1996. С. 68)

Профессиология – научная дисциплина, находящаяся на стыке философии, социологии и психологии, изучающая закономерности и тенденции профессионализации личности (Зеер Э.Ф., 2003. С. 324)

Профессионал – работник, обладающий помимо знаний, умений, качеств и опыта также определенной компетенцией, способностью к самоорганизации, ответственностью и профессиональной надежностью. (Зеер Э.Ф., 2003. С. 31)

Профессионализация – это процесс становления профессионала, который включает: выбор человеком профессии с учетом своих собственных возможностей и способностей; освоение правил и норм профессии; формирование и осознание себя как профессионала, обогащение опыта профессии за счет личного вклада, развитие своей личности средствами профессии и др. (Маркова А.К., 1996. С. 63-64)

Профессиональная адаптация – это приспособление человека к новым для него условиям труда (ее разновидность – производственная адаптация как приспособление к условиям конкретного труда в данной производственной группе). От профессиональной адаптации надо отличать социально-психологическую адаптацию как приспособление личности к условиям социальной сферы. (Маркова А.К., 1996. С. 78-79)

Профессиональная идентичность – профессиональный «Я-образ», включающий профессиональные стереотипы и уникальность собственного «Я»; осознание своей тождественности с профессиональным образом «Я». (Зеер Э.Ф., 2003. С. 324)

Профессиональная пригодность определяется совокупностью индивидуальных особенностей человека, влияющих на успешность освоения какой-либо трудовой деятельности и эффективность ее выполнения. (Бодров В.А., 2001. С. 12).

Профессиональная психодиагностика – исследование и оценка свойств индивидуальности человека в целях проведения профессионального отбора, профессиональной ориентации и рационального распределения кандидатов по специальностям, совершенствования профессиональной подготовки, решения системы практических вопросов по оптимизации профессиональной деятельности. (Кулагин Б.В., 1984. С. 3)

Профессиональные притязания – это стремления, достичь результата определенного уровня профессиональной деятельности, это тот уровень профессиональной деятельности, который выбирает человек, зная свои предыдущие результаты. Уровень притязаний определяется самооценкой себя как профессионала в прошлом (ретроспективная профессиональная самооценка), в настоящем (актуальная профессиональная самооценка), в будущем (потенциальная и идеальная профессиональная самооценка). Уровень притязаний определяет зону субъективной ответственности человека в профессиональной деятельности, то, за что он берется, как он в состоянии оценить свои успехи или неудачи. (Маркова А.К., 1996. С. 70)

Профессиональные установки человека – стремление овладеть профессией, получить специальную подготовку, добиться в ней успеха, определенного социального статуса и др. (Маркова А.К., 1996. С. 71)

Профессиональная консультация (англ. *vocational counseling*) – метод психологической помощи людям в выборе и перевыборе профессии, а также планировании профессиональной карьеры в соответствии с возможностями, которые предоставляет личности общество, и ее индивидуальными качествами (Мещеряков Б.Г., Зинченко В.П., 2005, с. 379)

Профессиональная ориентация (англ. *vocational orientation*) – система мероприятий по ознакомлению молодежи с миром профессий. П. о. способствует выбору профессии в соответст-

вии с индивидуальными способностями и склонностями, а также возможностями, которые предоставляет человеку общество. П. о. включает в себя: 1) профессиональное просвещение – обеспечение молодежи информацией о мире профессий, учебных заведениях, возможностях профессиональной карьеры; 2) профессиональное воспитание – формирование у молодежи трудолюбия, работоспособности, профессиональной ответственности, способностей и склонностей; 3) *профессиональное консультирование* учащихся и родителей по вопросам выбора профессии, трудоустройства, возможностей получения профессиональной подготовки; 4) профессиональное развитие личности и поддержку профессиональной карьеры, включая перевыбор профессии и профессиональную переподготовку. (Мещеряков Б.Г., Зинченко В.П., 2005. С. 380)

Профессиональная деятельность – это социально значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности. (Зеер Э.Ф., 2003. С. 30)

Профессия – вид трудовой деятельности, требующий определенных знаний и умений, приобретаемых в результате специального образования, подготовки и опыта работы (Зеер Э.Ф., 2003. С. 325); социально ценная область приложения физических и духовных сил человека, позволяющая ему получить взамен затраченного труда необходимые средства для существования и развития. (Зеер Э.Ф., 2003. С. 30)

Психограмма – часть профессиограммы, отражающая требования личности специалиста, а также психофизиологические свойства, психологические качества и способности, обеспечивающие успешное владение данной профессией. (Зеер Э.Ф., 325)

Психологическая консультация – одна из форма оказания психологической помощи людям, испытывающим потребность в оптимизации своей психической активности, в пре-

одалении неприятных психических состояний и психических затруднений, чувств безвыходности, в организации самовоспитания и др. (Зеер Э.Ф., 2003. С. 323)

Психология труда – (в широком смысле) комплекс научных дисциплин о труде как культурной и социальной активности человека, выступающего в качестве его субъекта, его ключевого компонента, ее «системообразующего фактора» (Толочек В.А., 2005. С. 62); (в узком смысле) есть комплекс научных дисциплин о труде как процессе функционирования и развития человека как субъекта труда, как отдельного индивида; это комплекс дисциплин о теоретико-методологических, психофизиологических и психологических основаниях труда, о психологических характеристиках конкретной профессиональной деятельности, о профессионально важных качествах отдельного индивида как субъекта труда, профессиональных кризисах и деструкциях, деформациях, заболеваниях. (Толочек В.А., 2005. С. 63)

Профессиограмма – характеристика профессии, включающая описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья. (Зеер Э.Ф., 2003. С. 324)

Работоспособность организма – это способность к психофизиологическому действию, которое может состоять в превращении одного вида энергии в другой, в преобразовании объекта из одного вида в другой, в переформулировании словесного материала и т.д. (Ломов Б.Ф., 1982. С. 323)

Социализация – процесс становления личности человека. Этот процесс предполагает: усвоение человеком общественно выработанного опыта, отношений к миру, социальных норм, ролей, функций; активную переработку этого общественного опыта самим человеком под углом зрения своих внутренних позиций; становление у человека образа Я и выработку у себя

как личности, члена общества собственного мировоззрения, реализацию своего мировоззрения в собственном опыте взаимодействия с другими людьми; участие и вклад человека в дальнейшее развитие духовных ценностей. (Маркова А.К., 1996. С. 63)

Специалист – это профессионально компетентный работник, обладающий необходимым для качественного и производительного выполнения труда знаниями, умениями, качествами, опытом и индивидуальным стилем деятельности. (Зеер Э.Ф., 2003. С. 30)

Стимулы – это внешние побуждения, факторы, которые могут вызвать (в зависимости от психологических особенностей человека) разные мотивы как внутренние побуждения. (Маркова А.К., 1996. С. 69)

Стресс (в психологии) (англ. *stress*) – состояние психического напряжения, возникающее у человека в процессе деятельности в наиболее сложных, трудных условиях, как в повседневной жизни, так и при особых обстоятельствах, напр. во время космического полета, при подготовке к выпускному экзамену или перед началом спортивных соревнований. (Мещеряков Б.Г., Зинченко В.П., 2005. С. 484)

Стрессоры (англ. *stressors*) – неблагоприятные, значительные по силе и продолжительности внешние и внутренние воздействия, ведущие к возникновению стрессовых состояний. К числу С. относят: сильные физические и психические травмы, кровопотерю, большие мышечные нагрузки, инфекции, ионизирующее излучение, резкие изменения температуры, многие фармакологические воздействия и др. факторы. (Мещеряков Б.Г., Зинченко В.П., 2005. С. 484)

Самоопределение личности – сознательный акт выявления и утверждения собственной позиции в проблемных ситуациях. (Зеер Э.Ф., 2003. С. 326)

Труд – (*в широком смысле*) общественный по характеру процесс взаимодействия людей как по преобразованию ими внешнего мира, так и собственной природы человека, процесс его становления и развития как личности, индивидуальности, активного субъекта своей жизнедеятельности (Климов Е.А., 1998); (*в узком смысле*) совместная целесообразная деятельность человека, направленная на поддержание своего физического существования, на удовлетворение своих естественных потребностей; деятельность, предполагающая ее разделение на отдельные действия, их регламентацию, координацию отдельного человека и групп людей. (Климов Е.А., 1998)

Трудовой пост – ограниченная вследствие разделения труда и тем или иным образом зафиксированную область приложения сил человека, рассчитанную на создание чего-либо ценного для общества – материальных вещей, информации, полезных обслуживающих действий, функциональных полезных эффектов, эстетических впечатлений, общественного настроения, упорядоченного протекания социальных процессов. (Климов Е.А., 1998. С. 64)

Функциональное состояние (организма) (англ. *functional state of organism*) – интеграция активности различных физиологических систем, определяющая особенности осуществления деятельности. Ф. с. имеет тоническую составляющую – базовый уровень активности основных физиологических систем (общий обмен, гормональный статус, соотношение активности парасимпатического и симпатического отделов вегетативной н.с.) и фазические компоненты, формирующиеся при необходимости реализации определенных видов деятельности. (Мещеряков Б.Г., Зинченко В.П., 2005. С. 533)

Цель в профессиональной деятельности – это направленность на конечные и промежуточные результаты труда, это осознанный образ результата труда у человека (Маркова А.К., 1996, с. 70).

Ценностные ориентации в профессиональной деятельности – выработанные и принятые обществом основания для оценки назначения труда, его сторон, системы духовных ценностей, профессиональных менталитетов, правила профессиональной этики. (Маркова А.К., 1996. С. 69)

Штаты – перечень должностных наименований и общее количество постоянных должностей, которые имеются на предприятии, в учреждениях и организации, с указанием должностных окладов по штатной должности. (Кабаченко Т.С., 2003. С. 160)

«Flow-эффект» – это полное включение человека в деятельность, когда внимание полностью сконцентрировано на ней. (Кирхлер Э., Родлер К., с. 17)

Список ПО

При изучении дисциплины используются приложения MS Office (Power Point, Word). Специального ПО не требуется.

Учебная программа**ДЛЯ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ/НАПРАВЛЕНИЙ:**

№ п/п	Наименование специальности/направления	Уровень обр.пр. (ВПО/СПО*)	Обязательная по ГОС ** Да/Нет	Наименование дисциплины по ГОС **	Индекс/Наименование цикла по ГОС ***
1.	Психология	ВВПО	Да	Психология	020400

* ОП – ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА (ВПО – высшее профессиональное образование, СПО – среднее профессиональное образование)

** ГОС – Государственный образовательный стандарт специальности/направления

*** Для «ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ» по ГОС дисциплин – указывается индекс и наименование дисциплины по ГОС. Для «НЕОБЯЗАТЕЛЬНЫХ» – наименование цикла (блока) ГОС, в который входит данная дисциплина.

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**Раздел I. Введение в психологию труда****Тема 1. Психология труда как область знаний, отрасль науки и практики**

Исторические аспекты развития и формирования психологии труда. Психология труда в зарубежных исследованиях. Психология труда в России. Психология в кругу других дисциплин о труде. Связь психологии труда со смежными областями знания и практики. Предмет и задачи современной психологии труда. Основные разделы психологии труда. Тенденции развития наук о трудовой деятельности.

Тема 2. Роль и место психолога труда на предприятии

Система управления человеческими ресурсами на предприятии. Место психолога труда в системе работы с человеческими ресурсами на предприятии. Основные виды и формы деятельности психолога труда в организации. Особенности работы в системе «заказчик – психолог – клиент». Этические принципы работы психолога в организации.

Раздел II. Трудовая деятельность в организации.

Тема 3. Труд как функциональная система деятельности

Категории «труда» и «деятельности». Основные черты труда. Понятие труда в узком и широком смысле. Основные ключевые компоненты труда. Психологические признаки труда. Трудовой пост и его структура. Внешние и внутренние условия труда. Субъект трудовой деятельности. Роль субъекта трудовой деятельности в организации. Проблемы безопасности труда.

Тема 4. Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление

Субъект труда. Психологические признаки субъекта трудовой деятельности. Профессионализм субъекта труда. Понятие профессионализма. Уровни профессионализма. Профессиональное становление личности субъекта труда. Особенности детерминации профессионального становления. Стадии профессионального становления личности. Особенности самоопределения личности.

Кризисы личности. Кризисы профессионального становления личности. Особенности работы психолога труда с субъектом трудовой деятельности в кризисные периоды его профессионального развития.

Тема 5. Основы психологии трудовой мотивации

Основные понятия психологии трудовой мотивации: мотив труда, потребность, мотивация труда, побудительная сила мотива, стимулы труда, удовлетворенность трудом, профессиональные интересы, продуктивность труда. Теории трудовой мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, Дж.Аткинсон, В.Врум, М.Чиксентмихайи, В.А.Ядов и др.). Классификации мотивов и потребностей. Уровни мотивации. Применение теоретических представлений о мотивации на практике. Методы диагностики мотивационно-смысловых образований личности.

Раздел III. Психологические основы профессиональной пригодности

Тема 6. Профессиональная пригодность: терминологические основы, научный и практический базис

Понятие «профессиональной пригодности». Сущность категории профессиональной пригодности. Психологическая оценка и формирование профессиональной пригодности: понятия, основные этапы. Уровни выраженности профессиональной пригодности. Роль индивидуальных характеристик и профессионально важных качеств при определении степени профессиональной пригодности. Возможности коррекции недостаточной профпригодности.

Тема 7. Профессия как комплексный объект труда

Понятие «профессии». «Профессия» и «специальность». Особенности новых и вымирающих профессий. Психологическая классификация профессий (Дж. Холланд, Д. Паттерсон, Е.А. Климов). Построение «карты профессии» по Е.А. Климову. Особенности классификация профессий под конкретный вид трудовой деятельности практикующего психолога. Использование данных описания профессии и классификации профессий при практической деятельности психолога труда в организации.

Тема 8. Основы профессиональной ориентации.

Основные понятия и представления о профессиональной ориентации. Теории профессионализации личности и их применения в карьерном консультировании (Дж. Холланд, Г.Леман, А. Роу, Д. Сьюпер, Е.А.Климов и др.).

Представления о психологе-профконсультанте. Профессиональная позиция психолога-профконсультанта. Принципы этического взаимодействия. Ролевые позиции психолога-профконсультанта. Основные задачи и направления работы психолога-профконсультанта.

Методы карьерного консультирования. Формы проведения профориентационных консультаций. Особенности построения консультационных встреч. Формы взаимодействия психолога-профконсультанта с клиентами.

Тема 9. Психологические основы работы с кадровым составом предприятия

Особенности профессионального отбора на предприятии. Критерии профессионального отбора. Психологические, физиологические, медицинские и юридические основания профессионального отбора. Стратегии профессионального психологического отбора. Формы проведения профессионального психологического отбора.

Трудовая экспертиза. Основные понятия и представления о трудовой экспертизе. Проблемы и задачи трудовой экспертизы. Формы, этапы и виды трудовой экспертизы.

Аттестация персонала. Исходные положения об аттестации персонала. Управленческие цели аттестации. Функции аттестации персонала. Виды аттестации персонала.

Профессиональная подготовка и адаптация к трудовой деятельности. Понятия адаптации и профессиональной подготовки. Формы адаптации и профессиональной подготовки на разных этапах профессионального становления личности. Виды и методы профессиональной подготовки и адаптации персонала.

Раздел IV. Методы изучения и анализа трудовой деятельности

Тема 10. Процедуры изучения и анализа трудовой деятельности

Основные процедуры изучения и анализа трудовой деятельности. Принципы построения исследования. Классификации методов. Организационные методы. Методы сбора эмпирических данных. Методы обработки эмпирических данных. Особенности обработки и интерпретации данных. Интерпретационные методы.

Тема 11. Профессиографический метод анализа трудовой деятельности

Основные подходы к профессиографическому исследованию. Сущность профессиографии. Цели и задачи профессиографического исследования. Виды и формы проведения профессиографического исследования. Модульное профессиографирование. Социальные и профессиологические характеристики профессии. Психограмма. Схемы и план профессиографического исследования.

Раздел V. Роль функциональных состояний в трудовой деятельности

Тема 12. Функциональные состояния: основные понятия и роль в трудовой деятельности

Понятие «функциональное состояние». Формы активности и возможности человека. Физиологическое и психологическое состояние человека. Характеристики функционального состояния человека. Динамика функционального состояния. Факторы, оказывающие влияние на функциональное состояние субъекта трудовой деятельности. Особенности оценки

факторов. Классификация функциональных состояний человека. Виды и формы функциональных состояний человека.

Тема 13. Психологические аспекты работоспособности в трудовой деятельности

Понятие о работоспособности субъекта трудовой деятельности. Работоспособность и дееспособность. Фазы работоспособности субъекта трудовой деятельности: предрбочее состояние, вработываемость, период устойчиво работоспособности, период утомления, период восстановления. Особенности построения рабочего дня субъекта трудовой деятельности.

Тема 14. Состояние напряженности и психологический стресс

Состояние напряженности. Факторы, влияющие на возникновение напряженности в трудовом процессе. Эмоциональное напряжение. Особенности напряженности при монотонной деятельности и в экстремальных условиях. Состояние утомления. Влияние утомления на трудовой процесс.

Профессиональный стресс. Основные представления о профессиональном стрессе. Динамика протекания стресса. Стресс и дистресс. Симптомы профессионального стресса. Виды и формы профессионального стресса. Синдром «эмоционального выгорания». Методы диагностики профессионального стресса. Методы предотвращения и преодоления профессионального стресса. Особенности работы практического психолога труда с профессиональным стрессом.

Тесты**Тест 1**

Две попытки прохождения теста. Система оценки: 1 правильный ответ – 0,5 балла. Максимально возможное количество баллов за тест – 8.

1. Стадии профессионального становления личности включают в себя:

- а) стадии аморфной оптации, оптации, профессиональной подготовки, профессиональной адаптации, первичной профессионализации, вторичной профессионализации, профессионального мастерства
- б) стадии дошкольного детства, младшего школьного возраста, подросткового возраста, раннюю юность, юность, молодость, зрелость
- в) стадии половозростной идентичности, профессионального становления, профессиональной ориентации, профессиональной деятельности, ухода из профессиональной деятельности

2. К основным разделам психологии труда относятся:

- а) инженерная психология и эргономика
- б) организационная психология
- в) профессиональная ориентация и профессиональное обучение
- г) все перечисленные выше
- д) все перечисленные выше направления относятся к психологии труда, если мы о ней говорим «в широком смысле»

3. Труд включает в себя:

- а) целесообразную деятельность (или сам труд), предмет, средства, результат труда
- б) задачи, операции, процесс труда, обоснование труда
- в) объяснение и обоснование трудового процесса, становление и развитие производства

4. Трудовой пост – это:

- а) одна из форм существования профессии
- б) ограниченная вследствие разделения труда и тем или иным образом зафиксированная область приложения сил человека, рассчитанная на создание чего-либо ценного для общества – материальных вещей, информации, полезных обсуждающих действий, функциональных полезных эффектов, эстетических впечатлений, общественного настроения, упорядоченного протекания социальных процессов
- в) верны оба определения
- г) не является верным ни одно из приведенных определений

5. Профессиональное становление личности – это:

- а) становление как процесс прогрессивного изменения личности под влиянием социальных воздействий, профессиональной деятельности и собственной активности, направленной на самосовершенствование и самоосуществление
- б) процесс, зависящий только от контекста профессиональной среды и уровня успешности протекания адаптационного процесса субъекта труда
- в) процесс преобразования и изменения личности под воздействием профессиональной и социальной среды

6. Развитию личности способствует:

- а) любая профессиональная деятельность
- б) не любая профессиональная деятельность
- в) только та профессиональная деятельность, в основе которой заложена направленность на саморазвитие человека

7. Кризис профессионального становления – :

- а) деструктивный элемент в процессе становления профессионала
- б) конструктивный элемент в процессе становления профессионала

- в) в зависимости от условий внешней и внутренней среды может выступать как в качестве деструктивного так и в качестве конструктивного элемента становления профессионала
 - г) это миф, такого понятия не существует
8. *К факторам, детерминирующим профессиональное развитие, относятся:*
- а) внутренние факторы
 - б) внешние факторы
 - в) и внешние, и внутренние факторы
 - г) ни те, ни другие
9. *Профессиональное самоопределение – это:*
- а) избирательное отношение индивида к миру профессий в целом и к конкретно выбранной профессии
 - б) самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации
 - в) это всегда утверждение собственной позиции в проблемной ситуации
 - г) верны все определения
 - д) не верно ни одно из определений
10. *Профессиональное самоопределение может осуществляться:*
- а) на конкретной трудовой базе
 - б) на конкретном трудовом посту
 - в) на конкретной жизненной установке
 - г) только в конкретной конфликтной ситуации
11. *Самоопределение личности в культуре – :*
- а) высшее проявление личностного самоопределения
 - б) такого не бывает
 - в) самоопределение личности в конкретной специальности
 - г) самоопределение личности на конкретном трудовом посту

- 12. К нормативным кризисам относятся:**
- а) критические кризисы и кризисы профессионального становления
 - б) профессионального становления и психического развития
 - в) жизненные и возрастные кризисы
- 13. Б.С. Братусь выделяет следующие уровни мотивации:**
- а) личностный, индивидуально-исполнительский, психофизиологический
 - б) индивидный, личностный, индивидуальный
 - в) личностный, индивидуальный, социальный
 - г) личностный, профессиональный, социальный
- 14. В случае высокого уровня развития профессиональных навыков и низкого уровня «вызова» у субъекта труда вероятно проявление:**
- а) интереса к трудовому процессу
 - б) скуки
 - в) беспокойства и тревоги
 - г) никаких особых проявлений не наблюдается
- 15. В случае низкого уровня развития профессиональных навыков и низкого уровня «вызова» у субъекта труда вероятно проявление:**
- а) интереса к трудовому процессу
 - б) скуки
 - в) беспокойства и тревоги
 - г) ни каких особых проявлений не наблюдается

Тест 2

Две попытки прохождения теста. Система оценки: 1 правильный ответ – 1 балл. Максимально возможное количество баллов за тест – 8.

1. Понятия «профессия» и «специальность»:

- а) идентичны
- б) профессия – понятие более широкое, чем специальность
- в) специальность – понятие более широкое, чем специальность

2. Психологическая классификация профессий должна обеспечивать:

- а) валидную диагностику профессиональных интересов, склонностей и способностей
- б) надежный и валидный эксперимент
- в) стремление субъектов труда к активному выполнению своей профессиональной деятельности

3. Суть теории Дж. Холланда заключается в том, что:

- а) успех в профессиональной деятельности, удовлетворенность трудом зависят, в первую очередь, от соответствия типа личности типу профессиональной среды, которая создается людьми, обладающими схожими позициями, профессионально значимыми качествами и поведением
- б) успех в профессиональной деятельности, удовлетворенность трудом зависят, в первую очередь, от соответствия типа личности типу профессиональной среды, которая зависит от склонностей людей и их медико-физиологических показателей
- в) успех в профессиональной деятельности, удовлетворенность трудом зависят, в первую очередь, от соответствия типа личности типу профессиональной среды, которая создается начальником относительно своих подчиненных

4. Классификация профессий Е.А. Климова включает в себя следующие основания:

- а) объект труда, признаки целей, удовлетворенность трудом, условия труда
- б) объект труда, признаки целей, удовлетворенность трудом, средства труда
- в) объект труда, показатели целей, средства труда, условия труда
- г) объект труда, признаки целей, средства труда, условия труда

5. Профессиональная пригодность – это:

- а) совокупность индивидуальных особенностей человека, влияющих на успешность освоения какой-либо трудовой деятельности и эффективность ее выполнения
- б) процесс, зависящий только от контекста профессиональной среды и уровня успешности протекания адаптационного процесса субъекта труда
- в) мнение руководителя о возможной пригодности субъекта труда на вакантное место

6. При проведении профориентации необходимо учитывать:

- а) личный профессиональный план оптанта, выраженность его склонностей, информированность оптанта о профессии
- б) активная позиция родителей оптанта, влияние его товарищей, особенности микроклимата
- в) оба утверждения верны
- г) оба утверждения ошибочны

7. Понятие «функциональное состояние» вводится для:

- а) характеристики эффективностной стороны деятельности или поведения человека
- б) характеристики физиологического состояния человека
- в) характеристики психофизиологических изменений человека в экстремальных ситуациях

8. К функциональным состояниям относятся:

- а) утомление, монотония, истерия, напряженность
- б) утомление, монотония, напряженность, застенчивость
- в) утомление, монотония, напряженность, психологический стресс
- г) ни что из перечисленного

Практикум

Список практических заданий по курсу.

- 1) Реферат (темы 1-14)
- 2) Форум (темы 1-11)
- 3) Эссе (темы 10, 11)
- 4) Доклад (тема 1-14)

Описание заданий.

1. Реферат (темы 1-14).

Реферат должен представлять собой краткое изложение в письменном виде и в форме публичного выступления содержания публикаций, научных работ, результатов изучения научной проблемы на определённую тему и включать обзор соответствующих литературных и других источников.

Работа выполняется индивидуально. Тема реферата согласовывается с преподавателем и закрепляется за студентом в начале семестра. Студент должен представить результат своей работы в письменном виде. Реферат сдаётся в напечатанном виде (количество страниц и пр. формальности см. в таблице «Критерии оценки»). Студентам рекомендуются консультации с преподавателем по всем возникающим в ходе работы вопросам.

Критерии оценки реферата	Параметры и баллы			
	Обязательные параметры	Балл	Рекомендуемые параметры	Балл
1. Количество страниц письменного варианта реферата (3000 символов на страницу)	10 стр.	2	12 стр.	3
2. Использование источников	5 источников	1	10 источников	3

Критерии оценки реферата	Параметры и баллы			
	Обязательные параметры	Балл	Рекомендуемые параметры	Балл
3. Владение излагаемым материалом (оценивается по манере изложения и ответам на уточняющие вопросы)	выполнено	4	выполнено	4

За реферат студент может получить от 7 до 10 баллов.

2. Форум (темы 1-1).

Форум выполняется студентами посредством Виртуального Кампуса МЭСИ. Преподавателем задается общая тема, которая обобщала бы темы с 1-11.

Студентам необходимо дать наиболее полный ответ на вопрос форума путем взаимодействия и обсуждения в электронной среде. Ответ должен включать в себя не только теоретические, но и практические аспекты, а также обязательные ссылки (не менее двух) в тексте на авторов.

Критерии оценки проекта	Параметры и баллы			
	Обязательные параметры	Балл	Рекомендуемые параметры	Балл
1. Наличие ответа	выполнено	1	выполнено	1
2. Взаимодействие в форуме	-	0	выполнено	2
3. Наличие практических и теоретических аспектов в ответе	выполнено	2	выполнено	2
4. Наличие ссылок в ответе	2	1	3	2
5. Новые оригинальные идеи	выполнено	1	выполнено	1

За форум студент может получить от 5 до 8 баллов.

3. Эссе (темы 12-13)

Эссе как литературный жанр представляет собой прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Объем эссе должен составлять 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала.

Эссе является индивидуальным заданием в Виртуальном Кампусе МЭСИ, поэтому должно быть сдано в электронном виде в формате MS Word.

Критерии оценки словаря	Параметры и баллы			
	Обязательные параметры	Балл	Рекомендуемые параметры	Балл
1. Количество страниц (3000 символов на страницу)	1	1	3	3
2. Обоснованность выдвигаемых тезисов	выполнено	2	выполнено	2
3. Оригинальность идей	выполнено	1	выполнено	1
4. Раскрытие темы	выполнено	2	выполнено	2

За эссе студент может получить от 6 до 8 баллов

4. Доклад (тема 1-14).

Доклад подготавливается и выполняется в минигруппе (2-3 человека) и представляет собой самостоятельное исследование студентами одной из актуальных психолого-педагогических проблем (список тем докладов см. в Программе). Проект должен включать теоретический и практический блок. Теоретический блок представляет собой краткое изложение содержания публикаций, научных работ, результатов изучения научной проблемы по теме проекта и включать обзор соответствующих литературных и других источников.

Доклад делается в течение 15 минут (5 минут выделяется на вопросы аудитории) в форме презентации. Количество слайдов презентации должно составлять не менее 15, размер шрифта 20–24 пункт. В тексте слайдов должны присутствовать ссылки.

Критерии оценки проекта	Параметры и баллы			
	Обязательные параметры	Балл	Рекомендуемые параметры	Балл
1. Количество слайдов	15	1	20	2
2. Использование источников	5 источников	1	10 источников	3
3. Раскрытие и полнота	выполнено	2	выполнено	2
4. Наличие теоретического и практического блоков и их взаимосвязь	выполнено	1	выполнено	1
5. Владение излагаемым материалом (оценивается по манере изложения и ответам на уточняющие вопросы)	выполнено	2	выполнено	2

За доклад студент может получить от 7 до 10 баллов.

Список литературы:

Основная литература

1. Зеер, Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – М. : Академический проект, 2003.
2. Кабаченко, Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами: Учебное пособие / Т.С. Кабаченко. – СПб. : Питер, 2003.
3. Климов, Е.А. Введение в психологию труда: Учебник / Е.А. Климов. – М. : Юнити, 1998.
4. Климов, Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях / Е.А. Климов. – М. : МГУ, 1995.
5. Носкова, О.Г. Психология труда: Учебное пособие / О.Г. Носкова. – М. : Академия, 2004.
6. Пряжников, Н.С., Пряжникова, Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М. : Академия, 2004.
7. Психология труда и инженерная психология / Под ред. А.А. Крылова. – М., 1979.
8. Толочек, В.А. Современная психология труда: Учебное пособие / В.А. Толочек. – СПб. : Питер, 2005.
9. Шахова, В.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / В.А. Шахова. – М. : Вершина, 2003.

Дополнительная литература

1. Бодров, В.А., Орлов В.Я. Психология и надежность: человек в системах управления техникой / В.А. Бодров, В.Я. Орлов. – М. : ИП РАН, 1998.
2. Зеер, Э.Ф., Павлова, А.М., Садовникова, Н.О. Профориентология: Теория и практика: Учебное пособие / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова. – М. : Академический проект, 2006.

3. Китаев-Смык, Л.А. Психология стресса / Л.А. Китаев-Смык. – М. : Наука, 1983.
4. Котелова, Ю.В. Очерки по психологии труда: Учебное пособие / Ю.В. Котелова. – М. : МГУ, 1986.
5. Котик, М.А. Психология и безопасность: монография / М.А. Котик. – Таллин: Валгус, 1989.
6. Крылов, А.А. Методология исследования по инженерной психологии. Ч. 1, 2. – Л. : Лениздат, 1974.
7. Ломов, Б.Ф., Венда, В.Ф. Методология инженерной психологии, психологии труда и управления / Б.Ф. Ломов, В.Ф. Венда. – М. : Наука, 1981.
8. Машин, В.А. Профессионализация личности в зрелом возрасте / В.А. Машин. – М., 1996.
9. Машков, В.Н. Психология управления: Учебное пособие / В.Н. Машков. – СПб. : Изд-во Михайлова В.А., 2002.
10. Орел, В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования // Журнал практической психологии и психоанализа, №3 сентябрь 2001.
11. Практику по дифференциальной психодиагностики профессиональной пригодности / Под ред. В.А. Бодрова. – М. : ПерСЭ, 2003.
12. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива / Под ред. Б.Д. Парыгина. – Ленинград : Наука, 1986.
13. Самоукина, Н.В. Психология и педагогика профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. – М. : Тандем, КМОС, 1999.
14. Селье, Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. – Рига, 1992.
15. Системный подход в инженерной психологии и психологии труда. – М. : Наука, 1992.
16. Справочник по инженерной психологии / Под ред. Б.Ф. Ломова. – М. : Машиностроение, 1982.

Интернет-ресурсы:

1. <http://job.ukr.net>
2. <http://www.ido.edu.ru>
3. <http://www.psihologu.ru>
4. <http://www.hr-portal.ru>
5. <http://ru.wikipedia.org>
6. <http://www.psychology-online.net>

***Пакеты прикладных
профессиональных программ (ППП)***

Не предусмотрены.