БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ МАКСИМА ТАНКА

Институт психологии
Кафедра общей и
организационной психологии

(рег. № 1132-04-182-2019
дата

СОГЛАСОВАНО
Заведующий кафедрой общей и
организационной психологии
_____ Е.И.Комкова
17 октября 2019 г.

СОГЛАСОВАНО
Директор
Института психологии
_____ Д.Г.Дьяков
17 октября 2019 г.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА»

для специальности 1 - 03 04 03 Практическая психология

Составители:
Т.Е. Черчес, доцент кафедры общей и организационной психологии Учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка», кандидат психологических наук, доцент;
О.И. Деревянко, старший преподаватель кафедры общей и организационной психологии Учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка».

Рассмотрено и утверждено
на заседании Совета БГПУ 21 октября 2019 г. протокол № 2

РЕЦЕНЗЕНТЫ:
Кавецкий И.Т., заведующий кафедрой юридической психологии УО «Минский инновационный университет», кандидат психологических наук, доцент;
Гурко А.П., заведующий кафедрой психологии и управления ГУО «Минский областной институт развития образования», кандидат психологических наук, доцент.

РЕКОМЕНДОВАН К УТВЕРЖДЕНИЮ:
Кафедрой общей и организационной психологии Института психологии учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка» (протокол № 1 от 25.09.2019 г.)

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ
3. ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ
4. РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ
5. ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ
6. СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящий электронный учебно-методический комплекс (ЭУМК) по учебной дисциплине «Психология труда» предназначен для преподавателей и студентов БГПУ дневной и заочной форм получения образования, обучающихся по специальности 1-23 01 04 «Практическая психология».

ЭУМК представляет собой систему дидактических средств обучения по учебной дисциплине «Психология труда», созданную в целях наиболее полной реализации воспитательных и образовательных задач, сформулированных программой по этому предмету и служащих всестороннему развитию личности студента.

Цель создания ЭУМК:

- повышение уровня компетентности студентов в области психологии труда;
- улучшение методического обеспечения учебного процесса на факультете психологии БГПУ по дисциплине «Психология труда».

ЭУМК составлен в соответствии с содержанием учебной программы дисциплины «Психология труда». Психология труда – отрасль психологической науки, изучающая трудовую деятельность человека и ее психологические особенности, в зависимости от используемых орудий труда (технических средств труда), организации производственного процесса, индивидуально-психологических характеристик человека. Учебная дисциплина «Психология труда» является одной из основных в цикле специальных дисциплин государственного компонента, что составляет основу профессиональной подготовки специалиста данного профиля высшей квалификации. При разработке ЭУМК учтены данные современных социальных, педагогических, психологических исследований в области психологии труда, проведенные в Республике Беларусь и зарубежными исследователями.

В основу разработки ЭУМК положены принципы научности, системности, рефлексивно-деятельностного подхода, практической направленности обучения. Содержание дисциплины выстроено с опорой на знания: общей психологии, возрастной психологии, социальной психологии, педагогической психологии, дифференциальной психологии.

Основными разделами настоящего ЭУМК являются: теоретический, практический, раздел контроля знаний и вспомогательный.

Теоретический раздел ЭУМК содержит содержание дисциплины, примерный учебно-тематический план лекционных занятий и опорный конспект лекций.

Практический раздел ЭУМК содержит план семинарских занятий, а также план управляемой самостоятельной работы студентов, в котором отражено достаточное разнообразие форм контроля знаний.

В раздел контроля знаний включены вопросы к экзамену, критерии оценок аттестации студентов, методика формирования итоговой оценки, а

также бланковый тест контроля знаний для текущей аттестации студентов разной степени сложности.

Вспомогательный раздел ЭУМК представлен: рекомендуемым списком основной и дополнительной литературы; электронной библиотекой (36 источников); методическими рекомендациями, разработанными как для студентов, так и для преподавателей читающих учебную дисциплину; терминологическим словарем по учебной дисциплине «Психология труда»; дополнительным материалом для подготовки к семинарским занятиям и к управляемой самостоятельной работе студентов.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

РАЗДЕЛ 1.
ВВЕДЕНИЕ В ПСИХОЛОГИЮ ТРУДА И ЭРГОНОМИКУ

ТЕМА 1.1: Методологические основы психологии труда.

Определение, объект, предмет, задачи психологии труда. Место психологии труда в системе наук. Основные методологические принципы психологии труда.

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

История развития зарубежной психологии труда. История развития советской и российской психологии труда (1-й этап). История развития советской и российской психологии труда (2-ой этап). История развития психологии труда в Республике Беларусь.

РАЗДЕЛ 2.
СУЩНОСТЬ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ТЕМА 2.1: Понятие о труде и трудовой деятельности.

Готовность к деятельности. Основные виды и типы психологической готовности к деятельности. Фазы и этапы формирования психологической готовности к деятельности. Структура психологической готовности к профессиональной деятельности (Л.А.Кандыбович, М.И.Дьяченко). Психологическая готовность к профессиональной деятельности и адаптация личности к профессии. Дезадаптация.

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

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

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

РАЗДЕЛ 3.
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

ТЕМА 3.1: Личность и профессия.

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

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

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

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

ТЕМА 3.2:Профессиональное самоопределение субъекта труда.

Профессиональное самоопределение субъекта труда (Э.Ф.Зеер, Е.А.Климов, Н.С.Пряжников). Профессиональное и личностное самоопределение субъекта труда. Цель и задачи профессионального самоопределения. Типы и уровни профессионального самоопределения (Н.С.Пряжников). Модель профессионального самоопределения (Н.С.Пряжников). Этапы профессионализации (А.К.Маркова). Показатели профессионализации (Ю.П.Поваренков): профессиональная продуктивность, профессиональная идентичность, профессиональная зрелость.

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

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

РАЗДЕЛ 4.
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОВЕДЕНИЯ

ТЕМА 4.1: Определение понятия «профессия». Профессионально-важные качества (ПВК).

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

ТЕМА 4.2: Профессиограмма и психограмма.

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

РАЗДЕЛ 5.
ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ СОСТОЯНИЯ СУБЪЕКТА ТРУДА

ТЕМА 5.1: . Общая характеристика функциональных состояний.

Характеристика функциональных состояний (показатели, формирование, структура и классификация). Механизмы и функции функциональных состояний. Классификация и виды функциональных состояний. Методы и средства управления функциональными состояниями. Планирование продолжительности рабочего времени, регламентация перерывов в работе.

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

Теоретические концепции проблемы утомления. Причины, признаки и виды утомления. Развитие и механизмы регуляции утомления. Методы диагностики профессионального утомления. Методы и средства индивидуальной профилактики утомления. Методы и средства групповой профилактики утомления. Особенности утомления в различных видах деятельности.

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

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

РАЗДЕЛ 6
ПСИХОЛОГИЯ БЕЗОПАСНОСТИ В ТРУДЕ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

ТЕМА 6.1: Психология безопасности труда.

Психологическая классификация причин ошибочных действий субъекта труда. Объективные и субъективные (субъектные) причины несчастных случаев и аварий.

Информационная и психологическая безопасность в организациях. Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий. Психологические способы профилактики производственного травматизма и аварийности.

ТЕМА 6.2:Психология деятельности в экстремальных условиях.

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

РАЗДЕЛ 7
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРАКТИЧЕСКОГО ПСИХОЛОГА

ТЕМА 7.1: Факторы профессиональной пригодности практического психолога

Противопоказания к деятельности практического психолога. Модель деятельности практического психолога (Е. Аллен, Г.С. Абрамова). Личность практического психолога. Профессиональная психологическая культура практического психолога.

Этапы профессионального развития практического психолога. Индивидуальный стиль деятельности практического психолога.

ТЕМА 7.2. Профессиональная компетентность и профессиональные деструкции практического психолога.

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

КРАТКИЙ КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

Раздел: Введение в психологию труда

1.1 Методологические основы психологии труда.

Вопросы для рассмотрения:

1.1 Введение в психологию труда и эргономику.

1.2 История развития зарубежной и отечественной психологии труда

1.3 Методы исследования в психологии труда

Литература:

1. Вайнштейн Л.А. Психология труда: курс лекций / Л.А. Вайнштейн. – Минск: БГУ, 2008. – 268с.
2. Носкова О.Г. Психология труда / Под ред. Е.В. Климова. Академия, 2009. – 384с.
3. Психология труда: учебник / под ред. А.В. Карпова. – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2011. – 352с.
4. Социальная психология труда: теория и практика. Том 1,2 / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. – М.: Институт психологии РАН, 2010. – 488с.

1.1 Введение в психологию труда

Одной из важнейших задач, стоящих перед человеческим обществом, актуальной на всех этапах его развития, является совершенствование способов и форм, которыми оно производит необходимые для своего существования и развития средства, продукты. Существуют два принципиально разных, хотя и взаимообусловленных пути ее решения.

Первый — технологический, состоящий в неуклонном технологическом совершенствовании, в прогрессе средств труда как таковых. Это базисный процесс развития производительных сил общества.

Второй — организационный, связанный с совершенствованием уже не столько технической стороны трудовой деятельности (т. е, ее *объекта),* сколько с познанием особенностей самого *субъекта* труда — человека, с необходимостью раскрытия и учета его физиологических, биологических, социальных, психологических и других свойств. Часто организация труда, базирующаяся на учете особенностей человека, оказывается даже более эффективной, нежели его интенсификация. Система субъективных особенностей очень разнообразна; в нее входят не только психологические характеристики человека, но и иные его особенности. Их комплекс обозначается понятием *человеческого фактора* трудового процесса. Поэтому трудовая деятельность изучается с позиций нескольких научных дисциплин, среди которых важное место занимает и психология труда. Трудовая деятельность является общим *объектом* изучения для таких дисциплин, как, например, физиология труда, социология труда, экономика, инженерные науки, организационная психология и др. Каждая из них, используя свои специфические средства, методы и знания, стремится к решению практических задач, направленных на рационализацию трудовой деятельности, ее гуманизацию, на повышение ее эффективности. Психология труда использует в этих целях всю систему данных, которой располагает современная психология.

Психология труда – одна из важнейших отраслей психологической науки, которая изучает многообразие проявлений психики в трудовой деятельности, ее развитие в различных видах труда, влияние длительной работы на психику, соответствие организации процессов труда психическим и психофизиологическим особенностям человека и другие проявления личностных, психологических и индивидуально-типологических факторов в труде.

*Предметом психологии труд***а** являются психологические компоненты, которые побуждают, направляют и регулируют трудовую активность субъекта и реализуют ее в исполнительских действиях, а также свойства личности, через которые эта активность реализуется **(**Карпов А.В.**).**

Предмет психологии труда - это субъект труда, т.е. работник, способный к спонтанности и рефлексии своей спонтанности в условиях производственной деятельности.

Сфера психологии труда очень широка, а ее границы с иными психологическими дисциплинами достаточно условны. Психология труда — это, по существу, конкретизация всей психологии по отношению к важнейшей стороне человеческого бытия — труду.

Перед психологией труда стоят *две основные задачи*. *Во-первых*, повышение производительности, эффективности трудовой деятельности. *Во-вторых,* гуманизация трудовой деятельности и содействие развитию личности в ней. Решение этих задач возможно лишь в том случае, если будут созданы теоретические и практические предпосылки для решения иных — более частных, но также очень значимых — задач психологии труда. В настоящее время существует несколько классификаций такого рода задач. Наиболее простой и общей является разделение задач психологии труда на *теоретические* (исследовательские) и *прикладные* (терминальные, т.е. направленные на достижение конечного практического результата психологических разработок).

Первая группа задач обусловлена одновременно и психологическими особенностями субъекта труда, его структурой, и связью психологии труда с общепсихологической проблематикой. К числу основных *исследовательских задач* психологии труда относят:

• исследование особенностей психических процессов (ощущения, восприятия, внимания, представления, памяти, мышления и др.) как регуляторов трудовой деятельности и их развития в деятельности;

• изучение основных психических свойств субъекта трудовой деятельности и их структуры как факторов организации трудовой деятельности и ее эффективности;

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

• исследование закономерностей развития личности в трудовом процессе; раскрытие особенностей взаимной детерминации (обусловленности) личности и профессии;

• изучение проблемы мотивации трудовой деятельности; раскрытие основных закономерностей формирования и развития системы профессиональных мотивов личности; установление влияния мотивационной системы личности на

эффективность трудовой деятельности; разработка на этой базе психологически обоснованной системы стимулирования труда;

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

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

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

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

Вторая группа задач определяется теми практическими потребностями, которые чаще всего возникают в ходе психологического изучения и оптимизации трудовой деятельности. Наиболее типичными и важными среди прикладных задач являются:

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

• развитие исследований и разработок по важнейшей прикладной проблеме — проблеме профессиональной ориентации личности;

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

• психологическая рационализация и оптимизация содержания и условий профессиональной деятельности на основе

раскрытия и учета психологических особенностей субъекта труда;

• разработка теоретически обоснованных и практически эффективных систем и процедур проведения профессиональной аттестации, осуществляемой в различных целях (профессиональный отбор, подбор, набор, «вербовка»);

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

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

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

• разработка психологических средств мотивационного обогащения трудовой деятельности, повышения ее «мотивационного потенциала» и содействие тем самым гуманизации труда, повышению удовлетворенности субъекта от его реализации;

• разработка норм, правил и процедур техники безопасности; содействие снижению профессионального травматизма и профессиональной заболеваемости.

Указанные задачи не исчерпывают всей проблематики психологии труда, всех ее направлений и целей, а лишь являются основными. Наряду с ними, существует, например, и категория традиционных задач, которые являются пограничными между двумя рассмотренными выше категориями. В частности, это разработка в рамках психологии труда специального направления — *профессиографического*, суть которого — психологическая характеристика основных профессий, определение требований профессий к личности, изучение мира профессий в целом. Это и так называемая *карьеровая психология,* точнее — та ее часть, которая рассматривает психологические закономерности процесса профессионализации личности, начиная от этапов профессиональной ориентации и обучения и кончая завершающими этапами профессиональной биографии. Наряду с указанными, существуют и еще более специальные задачи, сформулированные в различных направлениях «частной» психологии труда.

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

Дифференциация психологии на различные отрасли не исключает обратных процессов их взаимодействия, интеграции. Особенно это касается психологии труда, которая изучает человека в условиях деятельности, где объективно взаимоувязаны разные аспекты, обусловленные биосоциальной природой человека, его многогранностью и обширностью связей с окружающим миром.

1.2 История развития зарубежной и отечественной психологии труда и эргономики

Зарождение психологии труда как самостоятельной отрасли науки во второй половине XIX в. вызвано следующими объективными предпосылками:

1. Происходит развитие воздухоплавания, морского, железнодорожного и городского транспорта, внедрение техники в горнорудное дело, промышленность и сельское хозяйство.

2. Технический прогресс сопровождается ростом аварийности и травматизма. В связи с этим возникает необходимость решения задач по профилактике

несчастных случаев и аварий, оптимизации орудий и условий труда, подбору рабочих, определению оптимальных форм организации и оплаты труда.

Первая научная система организации трудовой деятельности – *тейлоризм* – была предложена инженером *Ф.Тейлором* (США). Он разработал систему рационализации и управления производством, направленную на увеличение производительности труда через оптимизацию трудовых действий и интенсификацию трудового процесса. Стандартизация касалась, прежде всего, отдельных операций, временно́го режима работы и орудий труда. Важнейшим аспектом организации труда Ф.Тейлор считал стимулирование. Базовым является принцип материальной заинтересованности. По мнению Ф.Тейлора, в производственной системе нет места благотворительности. Каждый труд должен иметь свою цену и оплачиваться соответственно ей. Использование данного принципа приводит к повышению индивидуальной ответственности работника за собственное благополучие и результативность своего труда. Ф.Тейлор впервые сформулировал принципы, ставшие основополагающими в теории менеджмента:

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

Фактически тейлоризм заложил основы современного менеджмента и научной организации труда. Одновременно с системой Ф.Тейлора появились и другие научные исследования трудовой деятельности. В частности, Ф.Гилберт выдвинул идею универсальных микродвижений, в виде комбинации которых может быть представлена любая производственная операция. Данные идеи позволили резко повысить производительность труда на заводах Г.Форда.

Изучение трудовых процессов в Германии проводилось в рамках научного направления, получившего название *«психотехника»* (термин предложен немецким психологом *В.Штерном* в 1903 г.). Наиболее подробно задачи и методы психотехники как прикладной психологии описал *Г.Мюнстерберг* (1913–1914). Его исследования в области профотбора, профориентации, профобучения, теории управления, эргономики, профессиографии, профдиагностики были обобщены им в первой монографии о психологии труда «Основы психотехники» (1914). В ней Г.Мюнстерберг подробно обосновывал три основные проблемы, которыми должна заниматься психотехника:

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

Исследования Г.Мюнстерберга впервые продемонстрировали широчайшие возможности практического применения научных и теоретических исследований в области психологии в обеспечении трудового процесса. В начале XX в. психотехника стала развиваться стремительными темпами. В разработке психотехнических проблем приняли участие многие видные ученые: О.Липман,

Ф.Гизе, Д.Дрейвер, Ф.Баумгартен, Э.Штерн и др. Наряду с Германией психотехническое направление активно развивалось в США и России.

В США как нигде в мировой науке был силен прагматический аспект исследований. Еще в годы Первой мировой войны в США была принята развернутая программа по профессиональному отбору, в которой были собраны психологические тесты для отбора на различные военные профессии. Особую известность получил Хотторнский эксперимент, проведенный в 1927 г. *Э.Мэйо.* Он изучал влияние различных факторов организации трудовой деятельности на повышение производительности труда на промышленном предприятии в Чикаго. Впервые внимание было сконцентрировано на условиях и организации труда, заработной плате, межличностных отношениях. Э.Мэйо показал особую роль человеческого и группового факторов в трудовой деятельности и развил основы социального менеджмента. В основе концепции Э.Мэйо лежат следующие принципы:

- человек представляет собой социальное животное, включенное в рамки групповых взаимоотношений;
- жесткая иерархия подчиненности и бюрократическая организация несовместимы с природой человека и его свободой;
- руководители промышленных предприятий должны ориентироваться в большей степени на людей, чем на продукцию.

В дальнейшем исследования в области психологии труда концентрировались, прежде всего, в области военной и индустриальной психологии. В 1932 г. был опубликован учебник «Индустриальная психология», первый в ряду методологических изданий по психологии труда.

Исследования психологии трудовой деятельности в странах Европы были неоднородны. Приход в Германии к власти фашистов в значительной степени ограничил возможности проведения исследований по индустриальной психологии. Исключение составили лишь военные области. Многие видные ученые покинули страну, эмигрировав в США. Восстановление организационной и индустриальной психологии началось только в 1950-е гг.

Довольно активно развивалась эта область исследований в Англии. Исследование психологических факторов организации труда, проведенное под руководством *Г.Майера* (1920), явилось основой для крупных исследовательских государственных программ. Особое внимание традиционно уделялось анализу индивидуальных различий в целях профессионального отбора.

Заметное развитие исследования в области психологии труда получили в Швеции и Польше. Вторая мировая война сильно подорвала развитие психологической науки в Европе. С середины XX в. лидерство в изучении трудовой деятельности перешло к США. Американская научная литература до сих пор остается наиболее авторитетным источником по психологии труда для большинства стран Европы.

В России традиционно существовали тесные связи с немецкой наукой. Большинство известных отечественных психологов учились психологии в Германии. Поэтому возникновение нового научного направления (психотехники) было активно поддержано в России. Однако исследования в области психологии

труда имели в России и отечественную базу. Еще в середине XIX в. исследования на стыке физиологии и психологии труда проводил *И.М.Сеченов*. Подобными вопросами занимались и рефлексологи под руководством *В.М.Бехтерева*.

Расцвет психотехнического направления в России наблюдается после 1917г. Руководство Советской России предоставило большие возможности для развития науки. Первым организатором и руководителем психотехнического направления стал профессор психологии *И.Н.Шпильрейн*. В своих работах он уделял основное внимание методологическому аспекту психотехники. Собственно организационное оформление психотехники в России приходится на 1921г., когда по инициативе В.М.Бехтерева была созвана Первая Всероссийская конференция по научной организации труда и производства, а под руководством *А.К.Гастева* в Москве создан Центральный институт труда (ЦИТ). В ЦИТе концентрировались исследования по проблемам организации трудовых движений, разработке методов профессионального обучения. В «сенсорной лаборатории» под руководством А.А.Толчинского исследовались проблемы утомления, волевые компоненты трудовой деятельности, упражняемость двигательных функций.

По аналогии с ЦИТом были созданы институты труда и в других городах. Особую известность приобрел Всеукраинский институт труда, в котором сотрудничали М.Ю.Сыркин, М.М.Рубинштейн и др. С 1922г. самостоятельно и при большинстве институтов и организаций, связанных с исследованием трудовой деятельности, были организованы психотехнические лаборатории (при Московском психологическом институте, Институте охраны труда, Институте профессиональных болезней и пр.). В 1927г. создается Всероссийское психотехническое общество.

Проблемы, которыми занимались отечественные психотехники, были весьма разнообразны. Общие вопросы рационализации физического и умственного труда, профессиографического анализа профессий, гигиены труда, профессиональных способностей, диагностики, социальной инженерии разрабатывались глубоко и плодотворно. Прикладная проблематика включала исследования функциональных состояний личности в трудовом процессе, психологических аспектов аварийности, проектирование орудий труда, формирование трудовых навыков, разработку схем профотбора, организацию профконсультаций и т. д. Особенно много прикладных исследований было посвящено разработке и применению профессиональных тестов и тестовых программ. Известность приобрели такие ученые, как Н.А.Бернштейн, С.Г.Геллерштейн, К.Х.Кекчеев, М.Ю.Сыркин, М.А.Юровская и др.

В целом достижения психотехники были впечатляющи. Но вместе с тем в развитии направления, как и любой другой молодой науки, наблюдались определенные сложности. В частности, для психотехников был характерен эклектический подход к пониманию основных закономерностей и механизмов развития личности, чрезмерное увлечение тестами, механистическая трактовка профессионального поведения. Все это привело к кризису направления.

К середине 30-х гг. XX в. психотехническое направление вошло в противоречие с господствующей идеологией. Наука, ставящая в центр своего внимания самостоятельную и свободную личность труженика, не согласовывалась с базовой государственной установкой на человека как пассивного исполнителя в

государственной производственной системе. В 1936 г. вышло постановление ЦК ВКП (б) «О педологических извращениях в системе Наркомпроса», резко критиковавшее и психотехнику. При сложившейся в тот период обстановке в государстве подобная критика являлась сигналом к началу репрессий в соответствующей сфере. В последние три года вследствие господства идеологических установок массовые исследования в области прикладной психологии были приостановлены, ликвидированы и перепрофилированы учреждения, занимавшиеся психологией и психофизиологией труда, уничтожены публикации, многие ученые репрессированы. На долгие годы изучение вопросов психологии трудовой деятельности было приостановлено, прерван научный информационный обмен с зарубежными учеными.

Отечественные психотехники внесли большой вклад в исследования в области трудовой деятельности, давая новые импульсы к ее развитию. Однако к середине XX в. психотехническое направление и в мировой психологии потеряло свою популярность. Выделились более конкретные направления, оформилась как самостоятельная отрасль психология труда.

Отечественные исследования трудовой деятельности возобновились в 1960-х гг. и очень активно шли до конца 1970-х гг. В 1957г. в Институте общей и педагогической психологии Академии педагогических наук РСФСР (Москва) создается лаборатория индустриальной психологии под руководством Д.А.Ошанина. В 1959г. в Ленинградском государственном университете открывается лаборатория инженерной психологии, которую возглавил Б.Ф.Ломов. В течение 1960–1963 гг. аналогичные лаборатории были организованы в Московском государственном университете (В.Ф.Венда), Институте авиационной и космической медицины (В.А.Пономаренко), в Харьковском, Киевском и Тбилисском университетах. Таким образом, наблюдается переход от психотехнического направления исследований профессиональной деятельности к направлению, которое оформилось как *психология труда* в ее современном понимании.

Появились работы учеников психотехнической школы Ю.В.Котеловой, В.Н.Мясищева, К.К.Платонова, В.В.Чебышева, а также И.Я.Бойко, К.М.Гуревича, В.П. Зинченко, Е.А.Климова, Б.Ф.Ломова, Д.А.Ошанина, В.Д.Шадрикова и др. Характерной особенностью нового периода в развитии психологии труда являлся перенос внимания на общетеоретические вопросы, в то время как прикладные исследования концентрировались в области инженерной психологии и частных направлений (профессиональное обучение, космическая психология, юридическая психология и др.). На первый план выступают вопросы, связанные с изучением личности работника. Преобладают исследования мотивации и организации трудового процесса, управления трудовой деятельностью. Большую популярность приобретает концепция научной организации труда. Своей задачей ее сторонники ставили разработку способов формирования адекватных мотивов трудовой деятельности, упорядочивания процессов целеполагания и принятия решения в труде, совершенствования систем когнитивных действий, а также изучение механизмов формирования субъективного отражения.

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

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

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

3. Эксплуатационное направление исследования надежности систем управления, приоритетными вопросами которого являлись разработка оптимальных режимов труда, нормирование рабочей нагрузки, организация контроля и многие другие практические вопросы психологии труда.

4. Педагогическое направление, объединявшее работы по профессиональному обучению, профессиональному отбору и системе аттестации кадров.

Этот период характеризуется активными разработками методологических основ психологии труда. Антропоцентрический подход, предложенный Б.Ф.Ломовым, позволил выявить приоритетное положение субъекта в системе «человек–машина» и вывести проблему оптимизации трудовой деятельности на новый уровень. Особое значение для анализа вопросов психологии труда имело использование системного подхода. Представление о системной организации субъекта труда и трудовой деятельности в целом помогло раскрыть принципиально новые закономерности психической организации деятельности. В частности, В.Ф.Рубахин разработал структурно-эвристическую концепцию послойной переработки информации оператором; В.Д.Шадриков – концепцию системогенеза деятельности; В.А.Бодров установил феномен совмещенной деятельности и разработал стуруктурно-динамический подход к профессиональному отбору операторов; Д.А.Ошанин раскрыл механизмы формирования оперативного образа и создал концепцию оперативности отражения; Н.Д.Завалова, В.А.Пономаренко разработали принцип активного оператора; Е.А.Климов предложил концепцию индивидуального стиля деятельности и создал классификацию профессий.

Параллельно с исследованием собственно системы и субъекта труда шла активная разработка специфической методической базы, а также методологических подходов, исследовательских программ, диагностических тестов и конкретных методик для изучения специфики психики в трудовой деятельности.

В 80-е гг. XX в. произошло окончательное статусное оформление психологии труда. 1970–1990-е гг. ознаменовались развитием мощных научных и учебных центров, активно занимающихся проблемами психологии труда. Это прежде всего кафедры психологии труда Ленинградского и Московского университетов, факультет психологии Ярославского университета, исследовательские лаборатории Института психологии Российской академии наук (РАН) и ряд других. В данных структурных подразделениях сформировались коллективы ученых, разрабатывающих различные научные направления. Следует особо отметить создание ряда научных школ, плодотворно развивающих перспективные идеи в области проблем психологии труда.

В Московском университете разрабатываются теоретические и методологические проблемы деятельности в русле идей Л.С.Выготского и

А.Н.Леонтьева. Яркие достижения в области психологии труда и инженерной психологии связаны с именами В.П.Зинченко, Е.И.Ивановой, Е.А.Климова, А.Б.Леоновой, О.Г.Носковой, Ю.К.Стрелкова и др.

Плодотворно развивают идеи Б.Г.Ананьева и Б.Ф.Ломова в Санкт-Петербургском университете. Разработку методологических вопросов в рамках системного и информационного подходов ведут Г.В.Суходольский, А.И.Нафтульев, В.Л.Марищук и их ученики.

Большая работа в области психологии труда и организационной психологии проводится ярославской психологической школой. Начиная с работ В.Д.Шадрикова, посвященных разработке концепции системогенеза профессиональной деятельности, исследования ярославских психологов охватывают практически весь спектр проблем психологии труда. Это обобщающая психологическая концепция профессиональной деятельности (А.В.Карпов), работы по проблемам профессиональных способностей (Н.П.Анисимова, Л.Ю.Субботина), профессионализации субъекта (Ю.П.Поваренков, В.Е.Орел), по профессиональной диагностике и многие другие.

Институт психологии РАН является одним из ведущих центров фундаментальных и прикладных исследований в области психологии труда и инженерной психологии. Исследовательские проекты, начатые под руководством Ю.М.Забродина, Б.Ф.Ломова, В.Д.Небылицына, К.К.Платонова, В.Ф.Рубахина, активно продолжаются в работах современных ученых. Проблемы психической регуляции деятельности отражены в исследованиях В.А.Бодрова, А.В.Брушлинского, Ю.Я.Голикова, Л.Г.Дикой, В.Н.Дружинина, А.Л.Журавлева, Д.Н.Завалишиной, А.Н.Костина и их учеников.

На сегодняшний день психология труда решает различные прикладные проблемы в сфере труда и деятельности профессиональных организаций. Из психологии труда выделились такие прикладные отрасли, как психология управления, организационная психология, экономическая психология. В узком смысле психология управления занимается изучением оптимизации труда руководителей и может рассматриваться как раздел психологии труда. В широком понимании психология управления изучает принципы и структуры управления в целом; в данном контексте она ближе к организационной психологии, исследующей проявления психики людей в контексте функционирования организации. Экономическая психология ориентирована на изучение психологии деловой активности, экономического мышления, психологии рекламы, потребительского поведения. Психология труда выступает в роли связующей дисциплины, разрабатывающей общие теоретические подходы, методы исследования и практические технологии.

В заключение отметим *основные тенденции развития современной психологии труда:*

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

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

1.3 Методы исследования в психологии труда

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

• для психологического анализа профессиональной деятельности;

•для проведения разнообразных прикладных исследований (профотбора, профессиональной консультации, рационализации труда и отдыха и т. д.);

• для исследования личности конкретного работника, его способностей, мотивации, состояний.

Существует несколько классификаций методов психологии труда, которые предлагают практически одинаковый набор методов и критерии их группировки. Обобщая их, можно предложить классификацию методов психологии труда, которая включает две больших категории методов: *группу неэкспериментальных методов*, представляющую собой целенаправленное изучение профессиональной деятельности в естественных условиях, и *группу экспериментальных методов,* включающую целенаправленное изучение организации условий и способов выполнения деятельности.

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

Вторая группа включает эксперимент в двух своих разновидностях: лабораторный и естественный (производственный), а также метод тестов.

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

Традиционно выделяют два вида наблюдения: внешнее (непосредственное) и внутреннее (самонаблюдение).

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

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

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

Самонаблюдение в психологии труда выступает в двух формах: *самоотчета профессионала и включенного наблюдения (трудового метода)*.

В первом случае психолог предлагает специалисту думать вслух во время своей деятельности, проговаривая каждую операцию, каждое наблюдение за процессом труда.

Во втором случае психолог сам становится учеником и, начиная изучать профессию, совершенствуется в ней все больше и больше. Такое познание профессии изнутри позволяет психологу проследить процесс овладения профессиональной деятельностью и те трудности, которые встречаются на этом пути.

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

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

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

когда нужно получить данные от большого количества людей в короткие временные сроки.

Метод экспертных оценок предполагает опрос специалистов о тех или иных элементах рабочей ситуации или личности профессионала с целью построения ответственного заключения.

Одной из разновидностей групповой оценки является *метод обобщения независимых характеристик.* Он используется при описании профессионально важных качеств конкретного профессионала.

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

Метод анамнеза предполагает сбор данных об истории развития конкретной личности как субъекта трудовой деятельности. Он используется обычно в профессиональном консультировании для определения степени устойчивости мотивов, для выявления некоторых способностей и личностных особенностей, не поддающихся непосредственному наблюдению, для построения прогнозов профессиональной карьеры личности.

Метод *эксперимента* позволяет получить новое научное знание в контролируемых и управляемых условиях.Экспериментальное исследование характеризуется:

- организацией специальных условий учебно-профессиональной деятельности, влияющих на исследуемые психологические особенности испытуемых;
- изменением условий в ходе исследования.

Виды экспериментального метода:

- *естественный эксперимент* (исследование психических явлений в естественных условиях);
- *моделирующий эксперимент* (изучение сложного процесса в смоделированных условиях);
- *лабораторный эксперимент* (проведение исследования в искусственно созданных условиях (лаборатории) при помощи специального оборудования).

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

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

В психологии труда применяются также *формирующий эксперимент* и *мониторинговые исследования*.

Основные характеристики *формирующего эксперимента:*

- массовый;
- осуществляемый для реализации теоретической концепции;
- длительный;
- комплексный, т.е. требующий совместных усилий специалистов разного профиля (педагогов, методистов).

Формирующий эксперимент используется при поиске оптимальных технологий организации профессиональной деятельности.

Мониторинг предполагает систематическое отслеживание состояния определенного объекта, на основе которого осуществляется управляющее воздействие. В качестве объекта мониторинга в психологии труда может выступать профессиональная деятельность персонала.

Психодиагностические методы (исследование количественных сторон психических процессов и явлений)

*Тестовый метод***,** в отличие от наблюдения, опросных методов и эксперимента, которые могут применяться для исследования различных элементов профессиональной среды и профессионально важных качеств, используется только при изучении субъекта труда.

В психологии труда особое значение приобретают *тесты специальных способностей* и *тесты профессиональных достижений.*

Тесты специальных способностей (сенсорные, двигательные, технические и пр.) применяются в основном для профессионального отбора.

Тесты достижений позволяют диагностировать степень владения испытуемым конкретными знаниями, умениями, навыками. Они ориентированы на оценку успехов индивида.

Методы опроса – методы получения информации в ходе непосредственного (интервью) или опосредованного (с помощью опросника или анкеты) общения исследователя с испытуемым.

Экспертная оценка – метод, позволяющий осуществить сбор «*L*»-данных относительно изучаемого объекта посредством его независимой характеристики компетентными лицами.

Генетические методы (исследование изменений профессионального развития личности в течение длительного периода времени)

Достижение и поддержание высокого уровня работоспособности зависит прежде всего от согласованности функций различных систем и органов, от состояния центральной нервной системы. *Психофизиологические методы* обычно применяются в сочетании с другими методами и дополняют их. Сущность данной группы методов состоит в изучении психофизиологических состояний человека, выполняющего работу, в определении реакции различных систем организма на выполнение конкретной деятельности.

Посредством *электроэнцефалографии* изучают биоритмическую активность головного мозга. Данный метод позволяет исследовать функциональную активность головного мозга человека в условиях трудовой деятельности.

Электромиография позволяет изучить суммарную электрическую активность мышц, которая представляет собой результат интерференции множества

потенциалов действия, асинхронно возникающих в различных мышечных волокнах. С помощью электромиографии определяется напряжение отдельных групп мышц человека в процессе трудовой деятельности. Данные сведения необходимы при изучении рабочей позы и управляющих движений операторов.

Электроокулограмма применяется с целью записи движений глаз. Этот метод основан на измерении потенциала в окружающих глазную орбиту тканях. Знак потенциала указывает направление перемещения взгляда, а его величина – угол этого перемещения. По данным электроокулограммы можно судить о работе зрительной системы человека в процессе трудовой деятельности.

Электрокардиограмма дает возможность анализировать изменения сердечного ритма в процессе трудовой деятельности оператора. Замедление сердечного ритма (брадикардия) часто встречается у спортсменов в состоянии покоя, а его учащение (тахикардия) – при интенсивной мышечной деятельности и выраженных эмоциональных состояниях в ситуации напряженности, стресса.

Пневмограмма характеризует частоту внешнего дыхания. Глубина и частота дыхательных движений увеличивается при работе, притом тем сильнее, чем напряженнее работа. Исследование пневмограммы важно при изменении условий жизнедеятельности субъекта труда (пониженное или повышенное атмосферное давление, условия гипоксии и пр.). Данный показатель используется для оценки психофизиологической напряженности человека.

Метод речевого ответа может быть использован для анализа спектральных и временных характеристик речевой деятельности субъекта труда. По изменениям интонации голоса, звуковых и грамматических особенностей речи, длины фразы можно судить об изменениях в психическом состоянии человека, возникающих в той или иной ситуации – при наличии опасности, при больших физических и умственных нагрузках, при необходимости принятия ответственных решений в условиях дефицита времени и др.

Наиболее распространенными методами обработки количественных данных в прикладной психологии являются дисперсионный, корреляционный и факторный анализ.

Дисперсионный анализ – статистический метод, позволяющий анализировать влияние различных факторов на исследуемую переменную.

Корреляционный анализ – статистический метод оценки формы (линейность, нелинейность), знака («+», «–») и тесноты связи исследуемых признаков. Математическим показателем тесноты (силы связи) выступает коэффициент корреляции между двумя сопоставляемыми статистическими признаками.

Факторный анализ – метод многомерной математической статистики, применяемый при исследовании статистически связанных признаков с целью выявления факторов, оказывающих влияние на их изменение.

В заключение обзора методов следует подчеркнуть, что нельзя противопоставлять одни методы другим, а также абсолютизировать возможности какого-то отдельного метода. В психологическом исследовании применяется комплекс дополняющих друг друга методов, которые подбираются в зависимости от задач исследования.

Раздел: Сущность трудовой деятельности человека

Вопросы для рассмотрения:

2.1 Понятие о труде и трудовой деятельности.

2.2 Структура трудовой деятельности человека

Литература:

1. Вайнштейн Л.А. Психология труда: курс лекций / Л.А. Вайнштейн. – Минск: БГУ, 2008. – 268с.
2. Носкова О.Г. Психология труда / Под ред. Е.В. Климова. Академия, 2009. – 384с.
3. Психология труда: учебник / под ред. А.В. Карпова. – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2011. – 352с.
4. Социальная психология труда: теория и практика. Том 1,2 / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. – М.: Институт психологии РАН, 2010. – 488с.
5. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. / В.А. Толочек. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с.
6. Шадриков В.Д. Психология деятельности человека / В.Д. Шадриков. – М.: ИП РАН, 2013. – 464 с.
7. Дьяченко М.И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М.И. Кандыбович, Л.А. Кандыбович. – Мн., 1976. – 176с.

2.1 Понятие о труде и трудовой деятельности.

Проблема деятельности является одной из фундаментальных в психологии. В деятельности, осуществляя которую человек совершает свой жизненный путь, все психические свойства личности не только проявляются, но и формируются. Деятельностный подход является основным при изучении закономерностей развития сознания и личности человека. Он представляет собой систему принципов изучения психических феноменов, в соответствии с которыми основным предметом исследования является деятельность. Основания деятельностного подхода заложены в исследованиях Л.С.Выготского, С.Л.Рубинштейна и А.Н.Леонтьева. Большой вклад в разработку проблемы деятельности на современном этапе развития психологии внесли исследования К.А.Абульхановой-Славской, Б.Г.Ананьева, А.В.Брушлинского, В.В.Давыдова, Е.А.Климова, Б.Ф.Ломова, В.Д.Шадрикова.

Условно можно выделить три направления исследований, в которых заложены основы деятельностного подхода в психологии:

1) знаково-символическое направление в развитии психики (разрабатывалось Л.С.Выготским);

2) личностное направление: личность формируется в деятельности (разрабатывалось С.Л.Рубинштейном);

3) деятельность как самостоятельный предмет исследования (разрабатывалось А.Н.Леонтьевым).

К настоящему времени в психологии труда сложилось два основных способа решения проблемы психологического анализа деятельности. Первый из них условно обозначается как структурно-морфологическая парадигма психологического

анализа деятельности (А.В.Карпов). Согласно данному подходу основным структурным компонентом деятельности является действие, а организация деятельности в целом трактуется как иерархия систем действий разного уровня сложности. Второй подход – так называемая функционально-динамическая парадигма (А.В.Карпов); являясь более современным и совершенным, базируется на следующем основном положении. Деятельность в силу своей исключительной сложности не может основываться и не основывается на каком-либо одном компоненте, например действии. Она предполагает необходимость нескольких качественно разнородных психологических компонентов – единиц, которые закономерно взаимосвязаны между собой и образуют целостную психологическую структуру деятельности. Эта структура динамична, а ее функционирование и есть процесс деятельности. Указанные подходы не взаимоисключают, а взаимодополняют друг друга.

В русле первого (структурно-морфологического) подхода деятельность принимает уровневое строение, наиболее подробно оно раскрыто в психологической теории деятельности А.Н.Леонтьевым. Согласно этой теории деятельность построена на основе структурно-уровневого принципа, который конкретизируется в двух основных положениях: во-первых, общая структура деятельности образована качественно различными уровнями, формами активности человека; во-вторых, эти уровни иерархически соподчинены и образуют целостную систему. Различают три основных уровня организации деятельности: уровень операций, уровень действий и уровень автономной деятельности. Второй из них – уровень действий, занимая центральное место в общей структуре деятельности, наиболее важен для понимания психологических особенностей деятельности и ее строения.

Действие – это основная единица структуры деятельности, представляющая собой произвольную активность, которая направлена на достижение осознаваемой цели. С.Л.Рубинштейн считал именно действие «подлинной единицей», «ячейкой», «клеточкой» человеческой деятельности, в которой наиболее явно и ярко проявляются все основные психологические особенности не только деятельности, но и личности в целом. Он указывал, что в действии как «клеточке» деятельности представлены зачатки всех сторон психики и что все стороны психики выступают в тех взаимосвязях, в которых они реально существуют в действительности.

Конечной целью любой трудовой деятельности является получение некоторого полезного (и для данного человека, и для общества) результата. Но достигается эта цель поэтапно, путем решения частных задач. Элемент деятельности, направленный на выполнение простой текущей задачи, и называется действием. Более детальный анализ позволяет разложить действие на составляющие его рабочие движения (в случае, когда речь идет о моторных действиях). При таком рассмотрении действие выступает как система определенным образом организованных движений (рук, ног, всего тела). Фактором, организующим движения в систему (в действие), является задача.

Деятельность человека может быть описана как система последовательно выполняемых действий. Иногда некоторые действия выполняются параллельно, т.е. одновременно. Необходимо отметить, однако, что деятельность не есть простая сумма элементарных действий. Соотношение действий в структуре деятельности

более сложно. В процессе ее выполнения происходит объединение и расчленение действий, переходы одного действия в другое, их преобразование и т.п. Действие характеризуется высокой динамичностью и пластичностью. Каждое из них формируется по ходу деятельности. Одно и то же действие человек может выполнять разными способами. Способ выполнения каждого последующего действия зависит от результатов предшествующего и конкретных условий деятельности. В процессе деятельности так или иначе проявляются творческие способности человека.

Действие как единица структуры деятельности имеет две особенности. Первая из них заключается в том, что любое действие имеет цель, но его цель обязательно не совпадает с общими целями всей деятельности. Конкретные формы и способы активности субъекта непосредственно определяются не целями всей деятельности, не потребностями и мотивами ее субъекта, а целями отдельных действий и условиями, в которых они реализуются. Вторая основная особенность действия состоит в его осознаваемом, произвольном характере. Само свойство осознаваемости собственной активности возникает именно в силу того, что имеет место расхождение целей действия и деятельности. Благодаря свойству осознаваемости действие сохраняет и воспроизводит все главные психологические особенности деятельности в целом (целенаправленность, произвольность, предметность, активность, осознаваемость, адаптивность, системность и др.).

В отличие от действий психологические операции соотносятся не с теми или иными осознаваемыми целями, а с условиями их достижения. При этом следует различать внешние и внутренние условия. Внешние условия – это система объективных параметров среды, в которой реализуется та или иная цель. Внутренние условия – это совокупность тех ресурсов (знаний, умений, компетентности и т.д.), которыми располагает субъект. Если совокупность внешних и внутренних условий такова, что она необходима и достаточна для реализации того или иного действия, то оно имеет тенденцию автоматизироваться и переводиться на неосознаваемый уровень регуляции. Действие, представленное без свойства осознаваемости, переведенное на автоматизированный уровень регуляции, – это и есть психологическая операция. И наоборот, если условия (как внешние, так и внутренние) усложняются, то уже сформированная операция не только может, но и должна дезавтоматизироваться, переводиться на осознаваемый уровень, т.е. трансформироваться в действие.

Высший уровень структуры деятельности – *собственно деятельность* – выделяется А.Н.Леонтьевым на основе того, что данный уровень соотносится не с целями и тем более не с условиями их достижения, а непосредственно с мотивами личности, с системой ее доминирующих потребностей. Согласно данной теории деятельность как таковая выделяется на основе критерия наличия у нее какого-либо самостоятельного специфического мотива. Мотив и деятельность – взаимополагающие понятия, немотивированной деятельности просто не может быть. Мотив деятельности непосредственно связан с ее предметом и определяется им, в силу чего возникает свойство предметности деятельности. Оно рассматривается как основное свойство деятельности; беспредметной деятельности,

так же как и немотивированной, быть не может. Деятельность только кажется беспредметной, исследование деятельности требует раскрытия ее предмета.

Согласно второму основному подходу (функционально-динамическому) психологическую структуру любой деятельности образует устойчивый, постоянный набор ее основных компонентов. Все они объективно необходимы для реализации деятельности, а их совокупность обозначается понятием инвариантной психологической структуры деятельности. Основными компонентами инвариантной структуры деятельности являются мотивация, целеобразование, информационная основа деятельности, антиципирование (прогнозирование) ее результатов, принятие решения, планирование, программирование, контроль, коррекция, а также оперативный образ объекта деятельности, система индивидуальных качеств субъекта и совокупность исполнительских действий. Взятые в статике, т.е. в тех структурных психологических образованиях, которые их обеспечивают, эти компоненты являются основными «кирпичиками» деятельности. Но взятые в динамике (т.е. функционировании) они являются основными регулятивными процессами реализации деятельности.

Трудовая деятельность человека, как и любая другая деятельность, исходит из определенных мотивов и направлена на достижение определенных целей. В общем смысле мотив – это то, что побуждает человека к деятельности, а цель – то, чего он стремится достигнуть в результате деятельности. Когда речь идет о мотивах, имеются в виду некоторые субъективно переживаемые побуждения к деятельности. Для субъекта мотив выступает как непосредственная побудительная сила, причина деятельности. При этом источник мотива нередко усматривают в мышлении, сознании. Однако действительной основой мотива человека являются потребности (т.е. объективная необходимость) – его нужда в веществе, энергии и информации. Эти потребности так или иначе отражаются в сознании. Мотив и есть осознанная, т.е. отраженная в сознании, потребность.

Цель деятельности – это идеальный, или мысленно представляемый, ее результат. Отношение «мотив – цель» образует своего рода «вектор», направляющий деятельность человека (Б.А.Душков, Б.Ф.Ломов и др.). Этот «вектор» существенно влияет на протекание психических процессов (перцептивных, мнемических, интеллектуальных), включенных в деятельность, на психические состояния и динамику работоспособности человека. В течение жизни у каждого человека формируется определенная система мотивов, одни из которых становятся доминирующими, а другие – подчиненными. Определенную систему образуют также и цели, которые человек перед собой ставит.

Информация о текущем состоянии предмета, на который направлено действие, а также о внешних условиях выступает в форме его субъективного образа. Идеальное специализированное отражение преобразуемого в действии объекта (предмета, процесса, явления), складывающееся по ходу выполнения конкретного действия и подчиненное задаче этого действия, называется оперативным образом (Б.А.Душков и др.). Оперативный образ и выступает в роли основного регулятора действия, обеспечивая его адекватность предмету, орудиям и условиям труда. Именно благодаря оперативному образу отдельные движения органов человеческого тела организуются в единую систему – действие. Оперативный образ

формируется в ходе процессов приема и переработки информации и вместе с тем является фактором, направляющим их течение и организацию.

Важная роль в регуляции действий принадлежит сигналам обратной связи, несущим информацию о результате выполненного действия. Эти сигналы включаются в оперативный образ, корректируют его. Следовательно, механизм регуляции действия представляет собой замкнутую систему, включающую процессы приема и переработки информации, принятия решения и сигналы обратной связи, возникающие при выполнении действия.

Все, что говорилось выше, относится прежде всего к так называемым внешним действиям – действиям, посредством которых человек преобразует вещественные предметы (перемещает их в пространстве, разделяет на части и соединяет и т.д.) и которые доступны непосредственному наблюдению. Но любая трудовая деятельность человека включает и внутренние, умственные (выполняемые в уме) действия. Внутренние действия формируются на основе внешних в результате интериоризации, при этом структура внешнего действия подвергается специфической трансформации. Внутреннее действие является свернутым и обобщенным. Решающая роль в процессе интериоризации принадлежит слову, в котором фиксируются существенные свойства предметов (и явлений) объективной действительности, а также способы оперирования как самими предметами, так и информацией о них. Существенным условием интериоризации является общение человека с другими людьми.

Оперирование словами и другими знаковыми системами дает возможность человеку решать определенный класс задач в идеальном плане (без обращения к материальным предметам и оперирования с ними). Именно во внутреннем плане формируются программы деятельности человека.

В трудовой деятельности имеет место не только интериоризация действий, но и их экстериоризация, т.е. превращение внутренних действий во внешние.

Таким образом, механизм психической регуляции деятельности человека имеет сложное строение, включающее в себя несколько уровней: уровень ощущений и восприятия; уровень представлений; уровень речемыслительных процессов. Первый уровень относится к отдельным действиям, он обеспечивает в основном регуляцию внешних действий, соответствие данного конкретного действия данным конкретным условиям, предмету и орудию труда. Второй уровень относится также и к внутренним действиям: обобщенность и панорамность представления (вторичного образа) создает возможность варьирования приемов выполнения действий и их переноса из одних условий в другие. Третий уровень относится главным образом к внутренним действиям (к умственному плану деятельности). Благодаря тому, что в речемыслительных процессах отражаются общие и существенные связи между явлениями (их закономерности), этот уровень обеспечивает возможность предвидения хода событий и планирования деятельности в целом. В реальной трудовой деятельности перечисленные уровни ее регуляции выступают в неразрывном единстве.

Нейрофизиологической основой деятельности является функциональная система, теорию которой разработал П.К.Анохиным. Формирование образа-цели связано с прогнозированием (предвидением) изменений объекта управления.

Прогнозирование является неотъемлемым компонентом любой целенаправленной деятельности. Если условия трудовой деятельности затрудняют прогнозирование событий (что иногда бывает), то это приводит к нарушению деятельности: к ошибкам, сбоям, запаздыванию в выполнении действий, неправильным действиям и т.п. Рассогласование между целью и оперативным образом определяет направление поиска решения, в процессе которого происходит выдвижение гипотез, их оценка и принятие решения. Обычно этот процесс протекает в плане внутренних действий. Принятие решения неразрывно связано с формированием плана или программы деятельности. Однако такая программа обычно не представляет собой жесткой однозначной системы предписаний, а выступает в обобщенной форме; в зависимости от конкретных условий пути ее «развертки» могут быть различны. Программа деятельности скорее представляет систему подзадач, чем детальный перечень всех элементов действия (входящих в него движений). Образ результата, формируемый с помощью обратной связи, сличается с образом-целью. При совпадении считается, что цель достигнута, задача выполнена. При несовпадении описанный выше цикл повторяется.

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

Психологическая готовность — психическое состояние, которое характеризуется мобилизацией ресурсов субъекта труда на выполнение конкретной деятельности.

Различают *длительную готовность* и *временное состояние готовности*, синонимами которого являются «предстартовое состояние» (Н. Д. Левитов), состояние «оперативного покоя» (А. А. Ухтомский) и состояние «бдительности» (Л. С. Нарсесян, В. Н. Пушкин).

Длительная готовность представляет собой структуру, в которую входят:

1) положительное отношение к тому или иному виду деятельности, профессии;

2) черты характера, способности, темперамент, мотивация, адекватные требованиям деятельности;

3) необходимые знания, навыки, умения;

4) устойчивые профессионально важные особенности восприятия, внимания, мышления, эмоционально-волевые процессы.

Временная готовность отражает особенности и требования предстоящей ситуации. Ее основными чертами являются относительная устойчивость, действенность влияния на процесс деятельности, соответствие структуры готовности оптимальным условиям достижения цели.

М.И.Дьяченко и Л.А.Кандыбович выделяют *общую* и *ситуативную* (временную) готовность. *Общая готовность* представляет собой ранее

приобретенные установки, знания, навыки, умения, мотивы деятельности, на основе которых возникает состояние готовности к выполнению текущих задач деятельности. *Ситуативная готовность* – это динамичное целостное состояние личности, внутренняя настроенность на определенное поведение, мобилизованность всех сил на активные и целесообразные действия в данный момент.

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

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

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

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

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

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

- осознание своих потребностей, требований общества, коллектива или поставленной другими людьми задачи;
- осознание целей выполнения задач, решение которых приведет к удовлетворению потребностей или выполнению поставленной задачи;
- осмысливание и оценка условий, в которых будут протекать предстоящие события, актуализация опыта, связанного с решением задач и выполнением требований подобного рода;
- определение на основе опыта и оценки предстоящих условий деятельности наиболее рациональных и возможных (вспомогательных) способов решения задач или выполнения требований;
- прогнозирование проявления своих интеллектуальных, эмоциональных, мотивационных и волевых процессов, оценка соотношения своих возможностей, уровня притязаний и необходимости достижения определенного результата;
- мобилизация сил в соответствии с условиями и задачей, самовнушение веры в успешное достижение цели.

Состояние *психологической готовности к деятельности* характеризуется мобилизацией человека, обеспечивающей эффективное выполнение определенной деятельности. В частности, в условиях дефицита информации (аварийная ситуация) психологическая готовность человека определяет успешность его поведения. Для формирования требуемого уровня готовности необходимы тренировки, развивающие быстроту мышления, подсказывающие, как использовать прежний опыт для успешных действий в условиях неполной информации, формирующие способность переключения с одной установки на другую, а также

способность к прогнозированию и предвосхищению. Предупредить скованность помогает формирование самоконтроля, который предполагает способность вводить в поле сознания нужные в данный момент мысли, представления, впечатления и блокировать или ограничивать с их помощью отрицательные воздействия и переживания. Возможности самоконтроля увеличиваются, если специалист внутренне и внешне активен в критической ситуации. В этом случае у него повышается способность владеть собой, преодолевать напряженность, более правильно использовать свои знания, умения и навыки.

2.2 Структура трудовой деятельности человека

Внутренняя характеристика трудовой деятельности осуществляется на основе психологического анализа ее структуры. Психологическую структуру любой деятельности, в том числе трудовой, образует устойчивый, постоянный набор ее основных компонентов, которые объективно необходимы для ее реализации: мотивация, целеобразование, информационная основа деятельности, антиципирование (прогнозирование) ее результатов, принятие решения, планирование, программирование, контроль, коррекция. Целостное единство данных компонентов образует психологическую систему деятельности (В.Д.Шадриков).

Исходным компонентом данной системы является *мотивация*, которая выполняет побудительные и регулятивные функции. В роли мотиваторов деятельности могут выступать самые различные психологические образования: потребности, интересы, установки, побуждения, социальные роли, нормы, ценности и др. Мотивация всегда представлена в деятельности не абстрактно, а конкретно, т.е. в соотнесении с целями деятельности.

Под *целеобразованием* понимается процесс формирования цели деятельности и ее конкретизации на подцели отдельных действий (задачи). Цель является идеальной формой представления результатов деятельности, которая складывается у человека до начала осуществления деятельности и в дальнейшем оказывает влияние на все ее содержание. Цель выступает в качестве системообразующего фактора деятельности, определяет ее содержание, структуру и динамику.

Под *информационной основой деятельности* понимается совокупность признаков, которые характеризуют предметные и субъективные условия деятельности, позволяющие организовать ее в соответствии с целями и мотивами. Эффективность профессиональной деятельности во многом определяется адекватностью, точностью и полнотой информационной основы деятельности.

Прогнозирование тесно связано с целеобразованием, поскольку формулировка целей всегда опирается на прогноз будущих событий, а также предвидимых изменений объекта и условий деятельности. С психологической точки зрения процесс прогнозирования базируется на фундаментальной способности человека к предвосхищению (антиципации) будущего. Антиципация является главной формой опережающего отражения субъектом действительности.

Следующий базовый компонент – *принятие решения* – занимает в структуре деятельности центральное, иерархически главное положение. Он включает в себя следующие этапы:

- ориентировка в ситуации неопределенности, определение ее вида и типа, а также системы требований к итоговому решению;
- информационная подготовка решения, связанная с поиском и анализом возможных путей снятия исходной неопределенности, а также с оценкой возможных последствий принятия тех или иных альтернатив;
- принятие решения на основе выбора одной из сформулированных ранее альтернатив;
- реализация выбора (исполнение);
- коррекция принятого решения.

Процесс *планирования* направлен на конкретизацию вырабатываемых субъектом решений и определение *программы* деятельности. Содержание процесса планирования включает:

- ориентировку в ситуации, определение основных трудностей;
- выработку альтернативных вариантов выхода из сложившейся ситуации;
- сравнительный анализ этих вариантов, взвешивание их преимуществ и недостатков;
- выбор одного из вариантов, наиболее отвечающего достижению цели;
- разработку технологии его осуществления на основе конкретизации и детализации;
- реализацию плана;
- оценку эффективности, внесение в случае необходимости коррективов;
- сопоставление реально достигнутых результатов с исходными целями.

Два следующих функциональных компонента психологической системы деятельности – *контроль* и *коррекция* – взаимосвязаны и взаимообусловлены. Контроль (самоконтроль) характеризуется сопоставлением идеальной формы предвидимых результатов деятельности с реально достигнутыми. Коррекция реализуется на основе обратной связи о достигаемых результатах. Благодаря процессам контроля и коррекции общая структура деятельности приобретает замкнутый (кольцеобразный) характер, что обеспечивает ее адаптивность и способность к гибкой перестройке при изменении внешних и внутренних условий.

Каждый конкретный вид трудовой деятельности реализуется определенным нормативно одобренным способом. В процессе освоения профессии человек превращает этот предписанный способ в индивидуальный, присущий только ему способ деятельности, отражая в нем свои личные особенности, в том числе и психологические. Внутренней стороной овладения профессией является формирование на основе индивидуальных качеств субъекта труда *психологической системы деятельности* как совокупности психических свойств, качеств субъекта труда, организованной для выполнения функций конкретной деятельности.

Рис. 23-3. Структурная схема психологической системы деятельности

Структурная схема функциональных блоков психологической системы деятельности включает:

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

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

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

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

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

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

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

Труд — это целесообразная деятельность по преобразованию окружающего мира для удовлетворения потребностей человека, это процесс реализации человеческих ресурсов в области психологических, физиологических, профессиональных и других функциональных возможностей человека, величина которых неодинакова у разных людей и меняется в зависимости от возраста, профессиональной подготовленности, состояния здоровья и т. д.

Достижение целей труда обеспечивается следующими его функциями:

Рис. 23-1. Функции труда

Реализация функций труда требует создания определенных предпосылок для успешной реализации:

1. отбор людей, наиболее пригодных для конкретной деятельности;
2. профессиональная подготовка;
3. рациональные условия и организация трудового процесса
4. удобство и эффективность орудий труда;
5. адекватность возможностей человека рабочим нагрузкам
6. система безопасности труда, сохранения профессионального здоровья и долголетия, психологической поддержки работоспособности.

Труд (его содержание, условия, цели) должен способствовать развитию личности человека, приносить ему радость и удовлетворение достигнутыми результатами.

Е.А.Климовым выделены конкретные психологические признаки труда:

1. *Сознательное предвосхищение социально ценного результата* (Данный признак имеет 3 компонента: знание о продукте - результате труда; осознание его социальной значимости; аффективный тон соответствующего знания - отношение к этому знанию). Следует отметить, что специфика некоторых разновидностей труда состоит в том, что результат деятельности не известен. В этом случае, знание результата – это есть знание требований, критериев, которым должен соответствовать искомый результат.

2. *Сознание обязательности достижения заданного результата* (понимание ответственности; переживание ответственности).

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

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

По сути, главным в психологическом понимании труда является то, что происходит на уровне сознания (в каждом из признаков, выделенных Е.А.Климовым слова "сознание", "осознанное" стоят на главных позициях). А собственно "эффективность труда" является скорее заботой самих работников и их руководителей.

Е.А.Климов выделил основные психологические регуляторы труда:

1.*Образ объекта труда* (чувственный образ (сенсорный и перцептивный. Под воздействием объекта и при условии некоторой активности субъекта у последнего

складывается сенсорно-перцептивный (субъективный) образ соответствующий объекту); репрезентативный образ, например, память, воображение...).

4 *Образ субъекта* **т**руда (актуальный "образ Я" – знание о себе самом в данный момент; обобщенный "Я-образ" - представление себя во времени, представление себя представителем профессии, членом общества...).

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

Разнообразие характеристик трудовой деятельности определяют возможности многофакторной систематизации (классификации) ее видов по различным классификационным признакам.

По характеру рабочей нагрузки субъекта труда и его усилий по реализации трудовых задач выделяют *физический* и *умственный труд*.

По характеристикам цели труда, рабочей нагрузки, организации трудового процесса умственный труд подразделяется на:

- *оперативный* (управляющий), *операторский* (информационное взаимодействие с техникой), *творческий* (стандартный — преподавание, лечебная работа и др., нестандартный — научная работа, сочинение музыкальных, литературных произведений и др.), э*вристический* (изобретательство);
- *динамический и статический*;
- однообразный (монотонный) и *разнообразный* (по содержанию, темпу и т. п.);

В зависимости от условий деятельности выделяют труд**:**

- *в комфортных условиях* (гигиенические параметры среды в пределах нормативных значений),
- *в необычных условиях при постоянном воздействии неблагоприятных факторов* (повышенное давление — водолазные работы, низкие температуры — полярники, информационные перегрузки — диспетчерская работа и т. д.),
- *в экспериментальных условиях* (при повышенной ответственности за успех в работе, здоровье людей и сохранность техники, а также при опасности для жизни, вредности для здоровья и т. д.).

По форме организации деятельности выделяют следующие виды труда:

- *регламентированны*й (с определенным распорядком работы),
- *нерегламентированный* (со свободным распорядком),
- *смешанный (*пересменка, вахта);
- *индивидуальный и коллективный* (совместный).

Совместная деятельность — это организованная система трудовой активности совокупности субъектов труда, объединенных единством мотивов и целей деятельности, ее пространственно-временных условий, управлением и согласованием составляющих ее индивидуальных деятельностей.

Основные признаки совместной деятельности и свойства ее субъекта тесно взаимосвязаны. Среди основных характеристик субъекта совместной деятельности необходимо выделить:

- *целенаправленность,*
- *мотивированность,*

- *уровень целостности,*
- *организованность* (управляемость),
- *результативность* (продуктивность),
- *пространственные и временные особенности условий жизнедеятельности коллективного субъекта* (группы).

Раздел: Психологические основы профессионального развития личности

Вопросы для рассмотрения:

3.1 Личность и профессия*;*

3.2 Профессиональное самоопределение субъекта труда

Литература:

1. Вайнштейн Л.А. Психология труда: курс лекций / Л.А. Вайнштейн. – Минск: БГУ, 2008. – 268с.
2. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб: Изд-во «Питер», 2008. – 336с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие / Э.Ф. Зеер. 3-е изд. – М.: Академия, 2009. – 240с.
4. Носкова О.Г. Психология труда / Под ред. Е.В. Климова. Академия, 2009. – 384с.
5. Психология труда: учебник / под ред. А.В. Карпова. – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2011. – 352с.
6. Социальная психология труда: теория и практика. Том 1,2 / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. – М.: Институт психологии РАН, 2010. – 488с.

7. Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала / Е.П. Ермолаева. – М.: Институт психологии РАН, 2008. – 347с.
8. Зеер Э.Ф. Психология профессиональных деструкций: уч. пособие для вузов / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк. – М.: Академический Проект, 2005. – 240 с.
9. Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 224с.
10. Самоукина, Н.В. Психология профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 224 с.

3.1 Личность и профессия

Понятие *«субъект труда»* является фундаментальной категорией психологии. Данная категория отражает способность человека действовать осознанно, активно, целенаправленно, то есть на основе психического отражения предметного мира и в интересах познания и преобразования окружающей действительности. Субъектом труда может быть не только конкретный человек (индивид), но и социальная группа (рабочий коллектив). Таким образом, *субъект труда* — это активно действующий, познающий и преобразующий, обладающий сознанием и волей индивид или социальная группа.

Для того чтобы стать субъектом труда, необходимо:

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

Периодизацию развития человека как субъекта труда Е.А.Климова:

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

2. *Стадия игры* (от 3 до 6-8 лет), когда происходит овладение "основными смыслами" человеческой деятельности, а также знакомство с конкретными профессиями.

3. *Стадия овладения учебной деятельностью* (от 6-8 до 11-12 лет), когда интенсивно развиваются функции самоконтроля, самоанализа, способности планировать свою деятельность и т.п.

4. *Стадия "оптации"* (optatio - от лат. - желание, выбор) (от 11-12 до 14-18 лет). Это стадия подготовки к жизни, к труду, сознательного и ответственного планирования и выбора профессионального пути; соответственно, человек, находящийся в ситуации профессионального самоопределения называется "оптантом".

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

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

7. *Стадия интернала* - это вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать на нормальном уровне. Это стадия, о которой Е.А. Климов говорит, что работника коллеги воспринимают как "своего среди своих", т.е. работник уже вошел в профессиональное сообщество как полноценный член ("интер" и означает: вошел "внутри профессии).

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

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

10. *Стадия наставника* - высший уровень работы любого специалиста. Эта стадия интересна тем, что работник являет собой не просто великолепного специалиста в своей отрасли, но превращается в Учителя, способного передать лучший свой опыт ученикам.

Об этапах освоения профессии рассуждает *А.К.Маркова*. Она выделяет следующие *уровни профессионализма*:

- *допрофессионализм* (человек уже работает, но не обладает полным набором качеств настоящего профессионала);
- *профессионализм* (человек - профессионал, т.е. стабильно работает и выполняет все, что от него требуется);
- *суперпрофессионализм* (творчество, личностное развитие, то, что называется "акме" - вершина профессиональных достижений);
- *непрофессионализм, псевдопрофессионализм* (внешне достаточно активная деятельность, но при этом либо он делает много "брака" в работе, либо сам деградирует как личность);
- *послепрофессионализм* (человек может оказаться "профессионалом в прошлом", "экс-профессионалом", а может оказаться советчиком, учителем, наставником для других специалистов).

Американский психолог *Дональд Сьюпер* предложил свою периодизацию, которая *включает следующие этапы*:

1. *Этап роста*, когда происходит развитие основных интересов и способностей (от рождения до 14 лет). При этом представления о будущей профессии выстраиваются на основании сначала фантазии (4-10 лет), затем - осознания собственных интересов (11-12 лет), а позже - и на основании осознания своих способностей (13-14 лет).

2. *Этап исследования своих сил и устремлений*, этап "разведки"(происходит апробация своих сил в различных видах трудовой и учебной деятельности (от 14 до 25 лет).

3. *Пробный этап*. Когда человек "пробует" себя в качестве полноценного специалиста, способного "конкурировать" с более опытными работниками (25-30 лет). Как известно, именно конкуренция в стремлении к жизненному успеху является важнейшим смыслом существования в цивилизованном обществе. Предполагается, что стремление к успеху - это важнейший стимул и высокопроизводительного труда, и личностного развития.

4. *Этап стабилизации,* утверждения себя в качестве надежного и преуспевающего специалиста. Этот этап часто предполагает дальнейшее

профессиональное образование и упрочение своих позиций в обществе и в своей фирме (от 30 до 44 лет);

5. *Этап поддержания*, сохранения достигнутых позиций (в ходе карьерных усилий). Человек на данном этапе стремится создать устойчивое профессиональное и социальное положение, здесь решается вопрос - получится ли построить желаемый образ жизни и добиться успеха, т.е. состоится ли карьера вообще (от 45 до 64 лет).

6. *Этап спада*, ухода, уменьшения профессиональной и социальной активности (от 65 лет и более).

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

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

Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека (35—40 лет). В течение этого времени меняются жизненные и профессиональные планы, происходит смена социальной ситуации, - ведущей деятельности, перестройка структуры личности. Поэтому возникает необходимость разделения данного процесса на периоды или стадия. Профессиональное самоопределение начинается уже с детства – проявляется в сюжетно-ролевой игре. Пик профессионального самоопределения приходится на подростковый и юношеский возраст. В этом возрасте профессиональное самоопределение представляет собой готовность к выбору профессии, обдумыванию, продумыванию к проектированию вариантов профессиональных жизненных путей. А результатом заключительного этапа профессионального самоопределения школьника является его личный профессиональный план. Важным результатом деятельности самоопределения является отчетливое осознание того, что «я сам» выбрал профессию. Сущностью профессионального самоопределения является самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации.

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

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

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

3. Общая ориентировка в мире профессионального труда и выделение

профессиональной цели — мечты.

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

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

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

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

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

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

Условно можно выделить следующие основные *группы задач профессионального самоопределения:* 1) информационно-справочные, просветительские; 2) диагностические (поиск в самопознании); 3) морально-эмоциональная поддержка клиента; 4) помощь в выборе, в принятии решения.

Типы самоопределения:

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

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

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

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

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

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

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

Уровни самоопределения:

1) агрессивное неприятие выполняемой деятельности (деструктивный уровень);

2) стремление мирно избежать данной деятельности;

3) выполнение данной деятельности по образцу, по образцу, шаблону, по инструкции (пассивный уровень);

4) стремление усовершенствовать, сделать по-своему отдельные элементы выполняемой работы;

5) стремление обогатить, усовершенствовать выполняемую деятельность в

целом (творческий уровень).

Процесс формирования личности профессионала получил в отечественной психологии название *профессионализации.* Этот процесс начинается с момента выбора профессии и длится в течение всей профессиональной жизни человека. Выделяют *четыре этапа профессионализации:*

1) поиск и выбор профессии;
2) освоение профессии;
3) социальная и профессиональная адаптация;
4) выполнение профессиональной деятельности.

На каждом из этих этапов происходит смена ведущих механизмов детерминации деятельности, меняются ее цели. Если на начальных этапах субъект ставит перед собой цель освоить профессию и приспособиться к ее требованиям, то на последующих он может стремиться изменить ее содержание и условия.

Профессиональное развитие является неотъемлемой частью профессионализации личности. Начинается оно на стадии освоения профессии и продолжается на последующих этапах. Более того, оно не заканчивается на стадии самостоятельного выполнения деятельности, а продолжается вплоть до полного отхода человека от дел, приобретая специфическую форму и содержание. Таким образом, *профессиональное развитие* — довольно сложный процесс, имеющий циклический характер; человек не только совершенствует свои знания, умения и навыки, развивает профессиональные способности, но может испытывать и отрицательное воздействие этого процесса. Такое воздействие приводит к появлению разного рода деформаций и состояний, снижающих не только профессиональные успехи, но и негативно проявляющихся в «непрофессиональной» жизни. В этой связи можно говорить о восходящей (прогрессивной) и нисходящей (регрессивной) стадиях профессионального развития.

В.И.Слободчиков определяет специфику возраста как «смену режима индивидуальной жизни», как смену самости и единичности. Соответственно выделяются две группы кризисов: 1) кризисы "рождения" ("так жить нельзя"); 2) кризисы развития ("хочу быть, как ты"), поиск новых способов самоопределения.

Обозначая общую логику и основные кризисы развития взрослого человека, Б.Ливехуд делает акцент на изменении ценностно-смысловой сферы личности. Он выделяет следующие основные фазы жизни: 1) душевное восприятие, рост (до 20 лет); 2) экспансивная фаза: переработка опыта, характеризуется равновесием между биологической и духовной линией развития (20-40 лет); 3) социальная фаза или фаза руководства: отдача своего опыта, характеризуется опережением духовного развития и угасанием биологической линии развития.

Э.Ф.Зеер ставит проблему различения *типов кризисов* (возрастного, профессионального, жизненного, личностного, невротического). Общая схема соотношения разных типов кризисов: а) *нормативные кризисы*: кризисы психического развития; кризисы профессионального становления - это все возрастные кризисы; б) *ненормативные* (необязательные) кризисы: критические

(потеря трудоспособности, развод, безработица, миграция, лишение свободы…), невротические кризисы (перестройка сознания, инстинкты, иррациональные тенденции, т.е. внутренние конфликты).

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

1. сверхнормативная активность как следствие неудовлетворенности своим положением, своим статусом.
2. социально-экономические условия жизнедеятельности человека (сокращение рабочих мест, ликвидация предприятия, переезд).
3. возрастные психофизиологические изменения (ухудшение здоровья, снижение работоспособности, синдром "эмоционального сгорания").
4. вступление в новую должность (а также - участие в конкурсах на замещение, в аттестациях и т.д.).
5. полная поглощенность профессиональной деятельностью.
6. изменения в жизнедеятельности (смена местожительства, перерыв в работе, "служебный роман").

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

Выделяются основные фазы кризисов профессионального развития. Еще Л.С.Выготский выделил три фазы возрастных кризисов: п*редкритическую* (обострение противоречий между субъективной и объективной составляющими социальной ситуации развития); *критическую* (это противоречие начинает проявляться в поведении); *посткритическую* (противоречие разрешается путем образования новой социальной ситуации развития).

Э.Ф.Зеер отмечает, что на основании идей Л.С. Выготского можно выделять и анализировать собственно кризисы профессионального развития.

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

Критическая фаза: осознанная неудовлетворенность работника; постепенно намечаются варианты изменения ситуации, проигрываются варианты дальнейшей профессиональной жизни, усиливается психическая напряженность; часто противоречия еще больше усиливаются и возникает конфликт ("конфликт - ядро кризиса"). При этом выделяются *типы конфликтов профессионального развития на данной фаз*е: 1) мотивационный, обусловленный потерей интереса к учебе, работе, утратой перспектив профессионального развития, дезинтеграцией профессиональных ориентаций и установок; 2) когнитивно-деятельностный, детерминированный неудовлетворенностью содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности; 3) поведенческий, обусловленный противоречиями в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенностью своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты.

Посткритическая фаза.

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

3.2 Профессиональное самоопределение субъекта труда

Проблема профессионального становления личности является отражением более общей проблемы соотношения личности и профессии в целом. Существуют две основных парадигмы этого взаимодействия.

Первая заключается в отрицании влияния профессии на личность. Сторонники этого подхода исходят из традиционного, идущего от древнегреческой идеалистической философии тезиса об изначальной «профессиональности» человека. Это означает, что, выбрав профессию, личность не изменяется на пути ее освоения и осуществления трудовых функций. Американский исследователь Ф.Парсонс считал, что для правильного выбора профессии индивиду необходимо иметь ясное представление о себе и своих способностях. Помимо этого он должен знать о требованиях, предъявляемых к нему профессией, и возможностях реализации поставленных целей. Заканчивается этап выбора установлением соответствия между требованиями профессии и способностями личности. Такой подход демонстрировал слишком упрощенный взгляд на личность и профессию. Если в ходе выполнения деятельности обнаруживалось несоответствие вышеназванных компонентов, человек менял свою профессию.

Вторая парадигма взаимодействия профессии и личности характерна для большинства зарубежных исследователей и является общепринятом в отечественной психологии. Она заключается в признании факта влияния профессии на личность и изменении личности в ходе профессионального развития. Процесс формирования личности профессионала получил в отечественной психологии название профессионализации. Этот процесс начинается с момента выбора профессии и длится в течение всей профессиональной жизни человека.

Можно выделить следующие *основные характеристики профессии*:

1. это ограниченный вид трудовой деятельности (вследствие исторического разделения труда);
2. это общественно-полезная деятельность;
3. это деятельность, предполагающая специальную подготовку;
4. это деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение (моральное и материальное), дающее человеку возможность не только удовлетворять свои насущные потребности, но и являющееся условием его всестороннего развития (сейчас в качестве такого вознаграждения выступают в основном деньги);
5. это деятельность, дающая человеку определенный социальный и общественный статус (чем человек занимается, дело человека, его работа - это его главная "визитная карточка");
6. это есть деятельность, и деятельность такая, посредством которой данное лицо участвует в жизни общества и которая служит ему главным источником материальных средств к существованию, но при условии, что эта деятельность …признается за профессию личным самосознанием данного лица.

Н.С.Пряжников, Е.Ю.Пряжникова выделяют следующие основные характеристики профессии.

— во-первых, это ограниченный вид трудовой деятельности вследствие исторического разделения труда;
— во-вторых, общественно полезная деятельность;
— в-третьих, это деятельность, предполагающая специальную подготовку;
— в-четвертых, деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение, моральное и материальное, дающее человеку возможность не только удовлетворять свои насущные потребности, но и являющееся условием его всестороннего развития;
— в-пятых, это деятельность, дающая человеку определенный социальный и общественный статус.

Примечательно, что у американцев различаются понятия "труд", "трудовые занятия" (occupation), связанные с различными уровнями выполнения работы, и собственно понятие "профессия" (profession), с которой связывают относительно высокие уровни выполнения данной работы.

Специальность конкретизируется в профессии. Соответственно, *профессия* - это группа родственных специальностей. Под специальностью понимается также разновидность профессиональной образовательной программы в учебном заведении.

Квалификация - это уровень профессионального мастерства. Традиционно выделяют: 1) формальную квалификацию, выраженную в официально фиксированных разрядах, классах, званиях, категориях и 2) реальную квалификацию, т.е. тот уровень мастерства, который данный человек может действительно проявить. Таким образом, квалификация характеризует совокупность специальных знаний и умений, которые можно приобрести в процессе профессионального обучения. Нередко рассогласование между реальной и формальной квалификацией конкретного работника лежит в основе многих производственных конфликтов.

А.К.Маркова выделяет близкое понятие - *профессиональную компетентность,* понимаемую как индивидуальная готовность человека выполнять данную работу на высоком уровне.

*Должност*ь является более размытым понятием, наиболее распространенное понимание должности как любой фиксированной работы и профессии с четко очерченным кругом должностных обязанностей.

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

1. Профессия как общность людей, занимающихся близкими проблемами и ведущих примерно одинаковый образ жизни.

2. Профессия как область приложения сил связана с выделением самого объекта и предмета профессиональной деятельности.

3. Профессия как деятельность и область проявления личности.

4. Профессия как исторически развивающаяся система.

5. Профессия как реальность, творчески формируемая самим субъектом труда. Это означает, что даже культурно-историческая ситуация не является тотально доминирующей, поскольку многое зависит от конкретных специалистов. Именно они должны сами определять место своей профессии в общественной системе, а не просто выполнять работу "по инструкции".

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

Раздел: Психологические основы профессиоведения

Вопросы для рассмотрения:
4.1Определение понятия профессии. Профессионально- важные качества (ПВК)
4.2Профессиограмма и психограмма. Виды профессиограмм

Литература:

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. 2-е изд / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 511 с.
2. Вайнштейн Л.А. Психология труда: курс лекций / Л.А. Вайнштейн. – Минск: БГУ, 2008. – 268с.
3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Учебное пособие. 3-е изд. / Е.А. Климов. – М.: Академия, 2007. – 304с.
4. Носкова О.Г. Психология труда / Под ред. Е.В. Климова. Академия, 2009. – 384с.
5. Психология труда: учебник / под ред. А.В. Карпова. – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2011. – 352с.
6. Зеер Э.Ф. Профориентология: теория и практика: уч. пос. для высшей школы / Э.Ф. Зеер и др.. – М.: Академический Проект, 2008. – 192 с.
7. Иванова Е.М. Профориентационная профессиография. Методическое пособие / Е.М. Иванова. – М.: Высшая школа психологии, 2005. – 96с.
8. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика: уч-к для вузов / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2008. – 480с.

4.1Определение понятия профессии. Профессионально- важные качества (ПВК)

Психологическая сущность проблемы становления, формирования профессионала, развитие его личности рассматривается через понятие *«профессионализация субъекта труда». Профессионализация* — это формирование специфических видов трудовой активности человека на основе развития совокупности профессионально ориентированных его характеристик, обеспечивающих функцию регуляции становления и совершенствования субъекта труда.

Профессионализацию субъекта труда следует рассматривать в четырех направлениях:

1.*Как процесс его социализации* — усвоения индивидом социальных норм, преобразования социального опыта в собственные профессионально ориентированные установки, интересы, ценности, принятия социальной роли, общественной задачи, вхождения в социальную среду и приспособления к ней.

2.*Как процесс развития личности*, т. е. как специфическую форму активности, целостное, закономерное изменение количественных и качественных характеристик субъекта труда, реализации, особенностей профессиональной карьеры и т. д.

3.*Как профессиональную самореализацию индивида* на протяжении жизненного пути, которая отражается в возрастных периодах, в стадиях жизнедеятельности человека, зависит от жизненных противоречий между требованиями общества и стремлением самой личности к развитию и самореализации. Место профессионализации в жизненном пути личности — это этап трудового пути.

4.*Как форму активности личности*, которая в психологии рассматривается в соотношении с деятельностью выступая как динамическое условие ее становления и динамическое условие ее собственного движения.

По мнению ряда исследователей, характеристика «профессионализм личности» («профессионал своего дела») также должна включать в себя этические профессиональные стандарты: систему нравственных норм регуляции поведения, делающих профессионалов в известной мере личностями исключительными. Другими словами, профессионализм накладывает на субъекта труда определенные жесткие обязательства, определяющие всю систему его отношений с миром.

Формирование и развитие профессионализма связано с определением условий и факторов, способствующих данному развитию. Такие условия и факторы названы акмеологическими. Под *акмеологическими условиями* понимаются значимые обстоятельства, от которых зависит достижение высокого профессионализма личности и деятельности; под *акмеологическими* факторами — основные причины, имеющие характер движущих сил, главные детерминанты профессионализма. Под *личностно-профессиональным развитием* подразумевается формирование личности и ее профессионализма в процессе саморазвития, профессиональной деятельности и в профессиональных взаимодействиях с другими субъектами труда. В процессе личностно-профессионального развития происходят следующие прогрессивные структурные изменения личности:

— изменение ее направленности: расширение круга интересов и трансформация системы потребностей; актуализация мотивов достижения; возрастание потребности в самореализации и саморазвитии;
— увеличение опыта и повышение квалификации: повышение компетентности; развитие и расширение умений и навыков; освоение новых алгоритмов решения профессиональных задач; повышение креативности деятельности;
— развитие сложных частных способностей и общих профессионально важных качеств;
— повышение психологической готовности.

Профпригодность – установление соответствия индивидуальных (физических и психических) качеств человека требованиям профессии. Каждая профессиональная деятельность может быть успешно осуществлена в том случае, если человек по своим индивидуальным особенностям соответствует требованиям, предъявляемым к нему профессией. К таким индивидуальным особенностям относится психические, физические качества личности, знания, умения и навыки. *Профессиональная пригодность* определяется совокупностью индивидуальных особенностей и потенциалом личности, влияющих на успешность освоения какой либо трудовой деятельности и эффективности ее выполнения.

Вопрос о профпригодности рассматривается: 1) при подготовке кадров (пригоден ли данный кандидат к данной работе); 2) при выборе профессии (к какой профессии человек наиболее пригоден); 3) при обучении профессии (как формировать пригодность человека к той или другой работе).

Признаки, показатели профессиональной пригодности:

— темп, скорость работы – количество операций за определенную единицу времени.

— качество работы.

— безвредность данной работы для человека

— субъективный показатель пригодности к работе

Знание показателей профпригодности необходимо в 2-х аспектах: 1) для проверки предположения о том, что у данного человека есть профессионально важные качества; 2) для детального изучения психологии профессиональной пригодности.

Показатели индивидуальной пригодности:

1. отношение человека к данной работе, его трудовая направленность: интерес к данной трудовой деятельности, волевая готовность (настойчивость, упорство), устойчивость и глубина интереса.
2. способности к профессии, это тот потенциал, который образуется в результате обучения и воспитания, а также практического жизненного опыта.
3. обладание знаниями, умениями и навыками, необходимыми для данной профессии.

Отмеченные индивидуальные факторы профессиональной пригодности связаны между собой.

*Методы определения профессиональной пригодности***:** опросные методы (беседа, анкета, направленная на выяснения интереса к профессии и его способностях); естественный эксперимент, лабораторный эксперимент (для определения профессионально важных сенсорных и моторных качеств); наблюдение.

Профориентация предполагает широкий комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии, куда входит и профконсультация как индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении. *Основная цель профориентации* – формирование внешних и внутренних регуляторов труда и активности жизненной позиции. В рамках школьной психологической службы профориентация выступает как длительная работа с учащимися по выявлению и развитию их способностей, интересов, формированию ценностных ориентаций, жизненных позиций. Вся эта работа должна подводить учащихся к самопрофессиональной ориентацией, т.е. к их осознанному, самостоятельному и желательному выбору будущей профессии или сферы профессиональной деятельности.

Принципы профориентации:

1) воспитательный и формирующий подход – формирование и развитие качеств, необходимых для данной профессии;

2) уважительное отношение ко всем видам труда и профессиям;

3) подготовка к труду как развитие активной жизненной позиции;

4) реализация права на выбор профессии согласно индивидуальным качествам человека;

5) сочетание групповых и индивидуальных форм работы;

6) согласование действий и системы со стороны всех тех, кто участвует в воспитании ребенка.

7) Условно можно выделить следующие основные группы задач профессионального самоопределения: 1) информационно-справочные, просветительские; 2) диагностические (поиск в самопознании); 3) морально- эмоциональная поддержка клиента; 4) помощь в выборе, в принятии решения.
8) Существуют основные методы профориентации, составленные в соответствии с выделенными основными задачами профессионального самоопределения.
9) *К информационно-справочным, просветительским методам относятся:* профессиограммы, справочная литература, профессиональная реклама и агитация, экскурсии школьников на предприятии и в учебные заведения, встречи школьников со специалистами по различным профессиям, познавательные и просветительские лекции о путях решения проблем самоопределения, профориентационные уроки со школьниками как система занятий, учебные фильмы и видеофильмы, использование средств массовой информации. *Методы профессиональной психодиагностики* – беседы-интервью, опросники профессиональной мотивации, опросники профессиональных способностей, личностные опросники, проективные личностные тесты, метод наблюдения, психофизиологические обследования, наблюдение за клиентом непосредственно в трудовой деятельности, использование трудовых тренажеров (для отрабатывания трудовых навыков). *Методы морально-эмоциональной поддержки клиентов:* группы общения (для создания благоприятной атмосферы взаимодействия), тренинги общения, примеры самоопределения,
10) «праздники труда» (для повышения престижа конкретной профессии) и др**.** *Методы оказания помощи в конкретном выборе и принятии решения* – построение последовательских действий, построение системы различных вариантов действий, использование различных схем альтернативного выбора**.**
11) *Главная цель профессионального самоопределения* – постепенно сформировать у человека внутреннюю готовность самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития (профессионального, жизненного и личностного).
12) Профориентация предполагает широкий комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии, куда входит и профконсультация как индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении. *Основная цель профориентации* – формирование внешних и внутренних регуляторов труда и активности жизненной позиции. В рамках школьной психологической службы профориентация выступает как длительная работа с учащимися по выявлению и развитию их способностей, интересов, формированию ценностных ориентаций, жизненных позиций. Вся эта работа должна подводить учащихся к самопрофессиональной ориентацией, т.е. к их осознанному, самостоятельному и желательному выбору будущей профессии или сферы профессиональной

деятельности.

Условно можно выделить следующие основные группы задач профессионального самоопределения: 1) информационно-справочные, просветительские; 2) диагностические (поиск в самопознании); 3) морально-эмоциональная поддержка клиента; 4) помощь в выборе, в принятии решения.

Существуют основные методы профориентации, составленные в соответствии с выделенными основными задачами профессионального самоопределения.

К информационно-справочным, просветительским методам относятся: профессиограммы, справочная литература, профессиональная реклама и агитация, экскурсии школьников на предприятии и в учебные заведения, встречи школьников со специалистами по различным профессиям, познавательные и просветительские лекции о путях решения проблем самоопределения, профориентационные уроки со школьниками как система занятий, учебные фильмы и видеофильмы, использование средств массовой информации. *Методы профессиональной психодиагностики* – беседы-интервью, опросники профессиональной мотивации, опросники профессиональных способностей, личностные опросники, проективные личностные тесты, метод наблюдения, психофизиологические обследования, наблюдение за клиентом непосредственно в трудовой деятельности, использование трудовых тренажеров (для отрабатывания трудовых навыков). *Методы морально-эмоциональной поддержки клиентов:* группы общения (для создания благоприятной атмосферы взаимодействия), тренинги общения, примеры самоопределения, «праздники труда» (для повышения престижа конкретной профессии) и др**.** *Методы оказания помощи в конкретном выборе и принятии решения* – построение последовательских действий, построение системы различных вариантов действий, использование различных схем альтернативного выбора.

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

Профориентация предполагает широкий комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии, куда входит и профконсультация как индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении. *Основная цель профориентации* – формирование внешних и внутренних регуляторов труда и активности жизненной позиции. В рамках школьной психологической службы профориентация выступает как длительная работа с учащимися по выявлению и развитию их способностей, интересов, формированию ценностных ориентаций, жизненных позиций. Вся эта работа должна подводить учащихся к самопрофессиональной ориентацией, т.е. к их осознанному, самостоятельному и желательному выбору будущей профессии или сферы профессиональной деятельности.

— качество работы.

— безвредность данной работы для человека

— субъективный показатель пригодности к работе

Знание показателей профпригодности необходимо в 2-х аспектах: 1) для проверки предположения о том, что у данного человека есть профессионально

важные качества; 2) для детального изучения психологии профессиональной пригодности.

Показатели индивидуальной пригодности:

4. отношение человека к данной работе, его трудовая направленность: интерес к данной трудовой деятельности, волевая готовность (настойчивость, упорство), устойчивость и глубина интереса.
5. способности к профессии, это тот потенциал, который образуется в результате обучения и воспитания, а также практического жизненного опыта.
6. обладание знаниями, умениями и навыками, необходимыми для данной профессии.

Отмеченные индивидуальные факторы профессиональной пригодности связаны между собой.

*Методы определения профессиональной пригодности***:** опросные методы (беседа, анкета, направленная на выяснения интереса к профессии и его способностях); естественный эксперимент, лабораторный эксперимент (для определения профессионально важных сенсорных и моторных качеств); наблюдение.

Профориентация предполагает широкий комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии, куда входит и профконсультация как индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении. *Основная цель профориентации* – формирование внешних и внутренних регуляторов труда и активности жизненной позиции. В рамках школьной психологической службы профориентация выступает как длительная работа с учащимися по выявлению и развитию их способностей, интересов, формированию ценностных ориентаций, жизненных позиций. Вся эта работа должна подводить учащихся к самопрофессиональной ориентацией, т.е. к их осознанному, самостоятельному и желательному выбору будущей профессии или сферы профессиональной деятельности.

Принципы профориентации:

13) воспитательный и формирующий подход – формирование и развитие качеств, необходимых для данной профессии;

14) уважительное отношение ко всем видам труда и профессиям;

15) подготовка к труду как развитие активной жизненной позиции;

16) реализация права на выбор профессии согласно индивидуальным качествам человека;

17) сочетание групповых и индивидуальных форм работы;

18) согласование действий и системы со стороны всех тех, кто участвует в воспитании ребенка.

Условно можно выделить следующие основные группы задач профессионального самоопределения: 1) информационно-справочные, просветительские; 2) диагностические (поиск в самопознании); 3) морально-эмоциональная поддержка клиента; 4) помощь в выборе, в принятии решения.

Существуют основные методы профориентации, составленные в соответствии с выделенными основными задачами профессионального самоопределения.

К информационно-справочным, просветительским методам относятся:

профессиограммы, справочная литература, профессиональная реклама и агитация, экскурсии школьников на предприятии и в учебные заведения, встречи школьников со специалистами по различным профессиям, познавательные и просветительские лекции о путях решения проблем самоопределения, профориентационные уроки со школьниками как система занятий, учебные фильмы и видеофильмы, использование средств массовой информации. *Методы профессиональной психодиагностики* – беседы-интервью, опросники профессиональной мотивации, опросники профессиональных способностей, личностные опросники, проективные личностные тесты, метод наблюдения, психофизиологические обследования, наблюдение за клиентом непосредственно в трудовой деятельности, использование трудовых тренажеров (для отрабатывания трудовых навыков). *Методы морально-эмоциональной поддержки клиентов:* группы общения (для создания благоприятной атмосферы взаимодействия), тренинги общения, примеры самоопределения, «праздники труда» (для повышения престижа конкретной профессии) и др**.** *Методы оказания помощи в конкретном выборе и принятии решения* – построение последовательских действий, построение системы различных вариантов действий, использование различных схем альтернативного выбора.

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

Профориентация предполагает широкий комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии, куда входит и профконсультация как индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении. *Основная цель профориентации* – формирование внешних и внутренних регуляторов труда и активности жизненной позиции. В рамках школьной психологической службы профориентация выступает как длительная работа с учащимися по выявлению и развитию их способностей, интересов, формированию ценностных ориентаций, жизненных позиций. Вся эта работа должна подводить учащихся к самопрофессиональной ориентацией, т.е. к их осознанному, самостоятельному и желательному выбору будущей профессии или сферы профессиональной деятельности.

6.1 Профессиографирование

В 1920-1930-х гг. в России эмпирическое изучение профессий проводилось в двух основных направлениях. *Первое* предполагало обстоятельное описание и психофизиологический анализ профессий для решения задач профотбора, профконсультации, профобучения, рационализации рабочего места, профилактики

утомления (Б.Г.Ананьев, Н.А.Бернштейн, А.К.Гастев, С.Г.Геллерштейн, Н.Д.Левитов, И.Н.Шпильрейн и др.). *Второе* направление ориентировалось на классификацию профессий с целью их проектирования (С.Г.Геллерштейн, А.Ф.Лазурский, И.Н.Шпильрейн и др.).

Сложившиеся приемы и принципы оформились в специальный подход — *профессиографию***,** под которой понимают описательно-техническую и психофизиологическую характеристику различных видов профессиональной деятельности.

В результате профессиографии составляются *профессиограммы* — свод знаний (социально-экономических, технологических, психофизиологических) о профессии и организации труда, а также психограммы профессий.

Психограмма — психологический «портрет» профессии, представленный группой психологических функций, актуализируемых данной профессией, которая должна:

1) отражать необходимые и некомпенсируемые свойства, предъявляемые к любому среднему работнику;

2) отражать желательные свойства, определяющие возможность достижения высшего уровня профессионализма. Наиболее полная реализация этих требований обеспечивается при акмеологическом подходе.

А.К.Маркова в определении рабочих понятий профессиографии акцентирует внимание на субъекте труда как системообразующем факторе профессии: *профессиограмма* (включающая в себя и психограмму) — это обобщенная модель успешного специалиста в данной области; это научно обоснованные нормы и требования профессии к качествам личности специалиста, которые позволяют ему эффективно их выполнять; *психограмма* –это описание психологической деятельности человека и его качеств, симметричных объективной деятельности, но не совпадающих с ней. Психограмма отражает социальную норму профессий.

Профессиографический подход к изучению особенностей деятельности субъекта включает в себя следующее:

1) схемы изучения профессии;

2) комплекс методов изучения;

3) правила организации эксперимента.

Схемы изучения представляют собой программу, включающую перечень вопросов, состав которых обусловлен конкретной целью исследования. В 1921 г. В.М.Бехтерев выдвинул идею о комплексном подходе к изучению профессий. Так, некоторые исследования трудовой деятельности субъектов проводятся совместно разными специалистами (инженер, врач, психолог).

Основные *методы изучения профессий* складывались исторически. Например, предложенный в 1924 г. И.Н.Шпильрейном *трудовой метод* позволял психологу, исполняющему в процессе исследования функции рабочего, следить за теми изменениями, которыми сопровождается постепенное овладение квалификацией, выделять активируемые профессией физические и психические функции, прослеживать влияние утомления, упражнения и адаптации на протекание этих функций в процессе трудовой деятельности. Одновременно уточнялись недостатки

метода: профессии, требующие длительного освоения сложных навыков, не подходили для изучения трудовым методом, как и профессии слишком простые.

При составлении профессиограмм для сбора эмпирических данных применяются следующие методы:

1) изучение документации по данной профессии;

2) наблюдение за работой специалистов;

3) опрос специалистов (экспертный метод);

4) изучение продуктов (результатов) данного труда, анализ ошибок;

5) трудовой метод;

6) биографический метод, позволяющий исследовать профессиональный путь работника на основании его опроса и изучения документации;

7) метод эксперимента;

8) метод моделирования трудового процесса.

В целом возможны разные подходы к изучению профессий и построению их профессиограмм:

комплексный (учитывается широкий круг характеристик: социальных, технологических, медицинских, гигиенических);

аналитический (анализ обобщенных нормативных и морфологических показателей структуры профессии. В первом блоке рассматриваются объективные характеристики профессии, выработанные общественным опытом, во втором — психологическая деятельность человека и требования к его качествам).

А.К.Маркова предлагает *задачно-личностный подход,* при котором первоначально выделяют единицы деятельности (по типу модулей).

Профессиограмма должна отвечать ряду требований:

— четкое выделение предмета и результата труда (на что направлены главные усилия человека);

— описание целостной профессиональной деятельности (а не выделение отдельных компонентов и сторон труда);

— демонстрация возможных линий развития человека в данной профессии;

— показ возможных перспектив изменения в самой профессии;

— направленность профессиограммы на решение практических задач (профессиограмма как основа профотбора, профессионального обучения, рационализации труда и др.);

— выделение и описание различных некомпенсируемых профессиональных психологических качеств (ПВК), а также тех качеств, которые могут быть компенсированы.

В отечественной профессиографии принято классифицировать профессиограммы на *частные, специальные, целевые и комплексные.*

Класс *частных профессиограмм* делится на пять видов:

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

Санитарно-гигиенические - санитарно-гигиеническая характеристика специальности с точки зрения воздействия санитарно-гигиенических условий на организм человека в ходе деятельности.

Психологические, или психологически ориентированные профессиограммы,

определяющие узкоспециализированные требования к психике человека.

Социологические профессиограммы, содержащие социальные характеристики специальностей.

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

Специальные профессиограммы разрабатываются для использования в различных целях:

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

— Для *профессионального психологического отбора.* Данная цель обусловливает структуру и содержание профессиограммы: она ориентирует на выявление преимущественно стабильных, устойчивых профессионально важных качеств, дифференцирующих людей по эффективности деятельности; содержит максимально возможный свод требований к необходимым и некомпенсируемым свойствам личности специалиста и противопоказаний; определяет структуру качеств, обеспечивающих достижение высокого уровня профессионального мастерства.

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

— Для *упорядочивания и классификации профессии* может использоваться описанный в литературе модульный подход.

Модуль профессии - это единица анализа *профессии, типовой элемент при создании описания профессии. Модуль профессии,* состоит из двух частей:

— объективные характеристики типового элемента деятельности (например, для рабочего - измерение объектов без помощи инструментов и приборов) - левая часть модуля;

— психологические характеристики требований, предъявляемых к человеку и соответствующих данному типовому элементу (например, для того же действия рабочему надо иметь объемный и линейный глазомер, точность как черту характера) - правая часть модуля. Эти психологические характеристики могут включать как требования к умственному, так и к личностному, развитию специалиста.

Каждая профессия обычно состоит из нескольких модулей. Задачи исследования - установить связь между объективными, характеристиками труда (предмет, орудия) и психологическими требованиями.

Примерные психологические качества, которые могут фигурировать в модулях профессии (острота зрения, глазомер, правильное цветоразличение, мышечная и температурная чувствительность, обоняние, пространственное представление, распределение и переключение внимания, быстрота реакции, координация движения, память, наблюдательность, оперативность мышления, эстетический вкус, эмоциональный облик и др.). Описаны примеры, когда одному модулю соответствует несколько профессий:

— типовые элементы деятельности - графические действия;

— психологические требования - пространственные представления, глазомер, концентрация внимания;

— профессии: чертежник-конструктор, портной, модельщик.

Понятие «*модель специалиста*» предполагает выделение:
1) профессиограммы, 2) профессионально-должностных требований (ПДТ), 3) квалификационного профиля (требования по разрядам, категориям).

Кроме того, при построении «модели специалиста» выделяют:

— *модель реально действующего,* «готового» специалиста, куда входят а) модель деятельности специалиста (цели, задачи, действия, операции); б) модель личности специалиста (традиционно личность определяется «личностными профилями», а фактически – системой ПВК);

— *модель самой подготовки специалиста*.

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

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

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

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

1) *гностически***е** (от греч.— знание) профессии (Г) — дегустатор (Ч-П), контролер (Ч-Т), социолог (Ч-Ч), корректор (Ч-З), искусствовед (Ч-Х) и т. п.;
2) *преобразующие* профессии (П) — мастер-животновод (Ч-П), токарь (Ч-З), учитель (Ч-Ч), бухгалтер (Ч-З), цветовод-декоратор (Ч-Х) и т. п.;
3) *изыскательские* профессии (И) — летчик-наблюдатель (Ч-П), инженер-конструктор (Ч-Т), воспитатель (Ч-Ч), программист (Ч-З), композитор (Ч-Х) и т.

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

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

2) *профессии машинно-ручного труда* (М) — токарь, водитель автомобиля, машинист экскаватора и т. п.;
3) *профессии, связанные с применением автоматических и автоматизированных систем* (А) — оператор станков с программным управлением, авиадиспетчер, сменный оператор АЭС и т. п.;
4) *профессии, связанные с преобладанием функциональных средств труда* (Ф), актер, акробат и т. п.

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

1) *работа в помещении с нормальным микроклиматом* (М) — лаборанты, бухгалтеры и т. п.;
2) *работа на открытом воздухе* (О) — агроном, монтажник, инспектор ГАИи
3) *работа в необычных условиях* (Н) — водолаз, высотник, шахтер, пожарный и т.
4) *работа в условиях повышенной ответственности* (М) — воспитатель детсад учитель, следователь и т. п.

Выделенные четыре группы (яруса) признаков являются частично совпадающими. Предложенная классификация позволяет, во-первых, дать обзорную схему карты мира профессий и, во-вторых, составить (используя условные литерные обозначения) примерную формулу определенной профессии.

В.Е.Гаврилов предложил разбить каждый тип профессий на подгруппы, учитывающие цели, орудия и условия труда. *К первому типу* относятся так называемые социономические профессии: медицинское обслуживание; воспитание и обучение; бытовое обслуживание; информационное обслуживание; защита общества и государства. Ко второму типу относятся технономические профессии: создание, монтаж, сборка технических устройств; эксплуатация технических средств; ремонт технических устройств. *Третий тип* объединяет биономические профессии: изучение, исследование и анализ состояния и условий жизни растений и животных; уход за растениями и животными (их выращивание, воспроизводство); профилактика заболеваний растений и животных, борьба с вредителями и возбудителями болезней, лечение заболевших. *Четвертый тип* – сигнономические профессии, оперирующие с текстами на родном и иностранных языках; с цифрами, формулами и таблицами; с чертежами, картами, схемами; звуковыми сигналами. В *пятый тип* объединены артономические профессии: создание, проектирование, моделирование художественных произведений; воспроизведение, изготовление различных изделий по эскизу, образцу в единственном экземпляре; воспроизведение, копирование, размножение художественных произведений в массовом производстве.

Раздел: Функциональные состояния субъекта труда

Вопросы для рассмотрения:

***5.1** Общая характеристика функциональных состояний*

Литература:

1. Вайнштейн Л.А. Психология труда: курс лекций / Л.А. Вайнштейн. – Минск: БГУ, 2008. – 268с.
2. Бодров В.А. Профессиональное утомление: Фундаментальные и прикладные проблемы / В.А. Бодров. – М.: Институт психологии РАН, 2009. – 560с.
3. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е.

Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб: Изд-во «Питер», 2008. – 336с.
4. Носкова О.Г. Психология труда / Под ред. Е.В. Климова. Академия, 2009. – 384с.
5. Психология труда: учебник / под ред. А.В. Карпова. – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2011. – 352с.
6. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2010. – 816с.
7. Социальная психология труда: теория и практика. Том 1,2 / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. – М.: Институт психологии РАН, 2010. – 488с.
8. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте / Под ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. – М.: Институт психологии РАН, 2011. – 512с.
9. Самоукина, Н.В. Психология профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 224 с.

5.1 Общая характеристика функциональных состояний

Деятельность человека сопровождается ответной реакцией его психических и физиологических функций, которая отражает,

во-первых, процессы адаптации к реальному или ожидаемому воздействию рабочей нагрузки, факторов окружающей среды, эмоциональных переживаний и,

во-вторых, характеризует остаточные процессы после этих взаимодействий.

Это дает основание говорить о *функциональном состоянии* — системной реакции организма и психики человека, выражающейся в виде динамического комплекса наличных характеристик физиологических, психологических, поведенческих функций и качеств, которые обусловливают выполнение деятельности.

Понятие «*функциональное состояние*» возникло в физиологии труда для характеристики мобилизационных возможностей и энергетических затрат работающего организма. К функциональным состояниям можно отнести целый ряд специфических психических состояний, проявляющихся в процессе деятельности и влияющих на ее эффективность.

Психическое состояние — это целостная характеристика психической деятельности за определенный период времени, показывающая своеобразие протекания психических процессов в зависимости от отражаемых предметов и явлений действительности, предшествующего состояния и психических свойств личности.

Выделяют следующие показатели функциональных состояний:

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

Выделяют *внешние и внутренние критерии функционального состояния*. *Внешние критерии* развития того или иного состояния проявляются в показателях эффективности деятельности (производительность-продуктивность, качество надежность). *Эффективность деятельности* — это не только ее результативность, продуктивность, но и приспособленность системы к достижению поставленной перед ней задачи.

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

Функциональные состояния формируются и изменяются под влиянием воздействия ряда особенностей субъекта труда и самой деятельности. К этим особенностям относятся следующие характеристики человека:1) степень профессиональной пригодности к конкретной деятельности;2) уровень подготовленности к выполнению трудовых задач;3) величина индивидуальных ресурсов и функциональных резервов для энергетического и информационного обеспечения деятельности;4) состояние здоровья;5) отношение к труду.

Важное значение в развитии того или иного состояния имеют *факторы трудового процесса*:

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

Формирование функционального состояния определяется:

1. воздействием на человека неблагоприятных факторов рабочей среды (ухудшение микроклимата и газового состава воздуха, шум, вибрация, электромагнитные излучения и т. д.),
2. ухудшением психологического климата в рабочей группе (межличностные конфликты, недостаточная психологическая совместимость),
3. нарушением привычного жизненного уклада, биологических ритмов стереотипов жизнедеятельности в результате использования нерациональных

или непривычных режимов труда и отдыха (ночные рабочие смены, вахтовый метод работы, перелеты на большие расстояния).

Функциональные состояния, характеризуются обязательным наличием следующих компонентов:

-энергетический — физиологические реакции, обеспечивающие требуемый уровень энерготрат (от биохимического до уровня отдельных систем: кровообращения, дыхания и др.);

-сенсорный — характеризует возможности по приему и первичной обработке поступающей информации (пороги ощущения, адаптация к сигналам и др.);

-информационный — обеспечивает дальнейшую обработку информации и принятие решений на ее основе (память, мышление);

-эффекторный — ответственный за реализацию принятых решений в поведенческих актах (скорость, темп, точность реакций, координация движений, рабочие действия и др.);

-активационный — определяет направленность и степень напряженности деятельности (особенности гормональной активности и нервной регуляции, уровень внимания, мотивации, эмоционально-волевого напряжения).

Все частные виды функциональных состояний классифицируются:

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

Успешность выполнения трудовых задач и удовлетворенность этим процессом зависит от работоспособности субъекта труда, которая формируется в результате выполнения человеком конкретной деятельности, проявляется и оценивается в ходе ее реализации.

Работоспособность – это социально-биологическое свойства человека, отражающее его возможность выполнять конкретную работу в течение заданного времени с необходимым уровнем эффективности и качества. Работоспособность определяется комплексом профессиональных, психологических и физиологических качеств субъекта труда.

Работоспособность обусловлена влиянием *внешних и внутренних факторов.*

Внешние: условия труда, количественная форма представляемой информации, характеристика рабочей среды (эргономика рабочего места).

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

Основные характеристики работоспособности:

- продолжительность
- точность,
- надежность
- эффективность деятельности

Уровень, степень устойчивости, динамика работоспособности зависит от инженерно-психологических, гигиенических и др. характеристик, средств (орудий), содержания, условий и организации конкретной деятельности, а также от системы психолого-физиологического прогнозирования и формирования профессиональной пригодности, то есть системы отбора и подготовки специалистов.

Выделяют следующие *виды работоспособности*:

общая работоспособность – потенциальная, максимально возможная работоспособность при мобилизации всех резервов организма;

фактическая работоспособность зависит от текущего уровня здоровья, самочувствия человека, а также от типологических свойств нервной системы человека, индивидуальных особенностей функционирования психических процессов (памяти, мышления, внимания, восприятия).

Работоспособность не является стабильной величиной и подвержена определенным изменениям. Максимальная активность деятельности головного мозга обусловлена определенными часами суток, днями, неделями и месяцами года; активность и пассивность мозга определяется *биоритмами.* Самый важный биоритм – это суточный, в котором замечено, что на 5-6 часов утра приходится самый значительный физиологический подъем и самая высокая работоспособность человека. Дневные ритмы организма образуют определенную последовательность подъемов и спадов работоспособности в течение суток. Колебание уровня работоспособности в течение суток представляется следующим образом: 5-6 - 12ч. 1-ый подъем работоспособности. В 11 ч. – 1-ый пик работоспособности.13 – 15ч. минимальная физиологическая и интеллектуальная активность. 15 – 20ч**.** 2-й подъем работоспособности. В 18 ч. 2-й пик работоспособности. 21 – 23ч**.** физиологический спад – происходит перестройка организма к ночному циклу.

Работоспособность изменяется в течение недели: в первые дни работоспособность увеличивается и достигает наивысшего уровня к среде, затем снижается и резко падает к субботе. Следует учесть, что в понедельник происходит стадия врабатывания у человека; вторник, среда и четверг – устойчивая работоспособность; пятница и суббота – развивается утомление. Высокая работоспособность во вторник, среду, четверг позволяет сделать вывод, что эти дни недели должны максимально использоваться для познания, т.к. они обеспечивают высокую продуктивность труда. В годовом цикле: низкая работоспособность в начале года, затем она повышается. Наиболее благоприятными являются октябрь и ноябрь, март и апрель.

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

Косвенные (функциональные) показатели отражают текущее функциональное состояние организма.

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

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

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

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

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

Основной причиной утомления является интенсивная и длительная рабочая нагрузка. К дополнительным причинам утомления, которые могут ускорить развитие этого состояния или усилить выраженность его проявлений, следует отнести: воздействие на организм неблагоприятныхфакторов среды (шум, вибрация, гипоксия и т. д.); повышенное нервно-психическое напряжение, эмоциональный стресс; чрезмерную по интенсивности физическую и умственную нагрузку перед основной работой (физкультура и спорт, домашняя работа и т. д.).

В качестве *факторов, предрасполагающих к возникновению утомления,* выступают:

— нарушение рационального режима труда, отдыха и питания;

— длительные перерывы между работой (професс. дезадаптация);

— остаточные функциональные нарушения (снижение резервов организма) после болезни;

— недостаточное физическое развитие;

— наличие вредных привычек;

— недостаточный уровень физической подготовленности и т.д.

По видам утомление может быть:

— физическим,

— умственным,

— эмоциональным и смешанным;

— общим и локальным;

— мышечным, зрительным, слуховым, интеллектуальным (творческим).

По формам это состояние классифицируется на: компенсируемое, острое, хроническое утомление и переутомление.

Современная *классификация утомления* построена на основе учета трех групп показателей:

1) причины его возникновения;

2) симптомы проявления;

3) способы и продолжительность восстановления работоспособности.

В процессе трудовой деятельности помимо состояния утомления возникает состояние *монотонии*, оказывающее отрицательное воздействие на работоспособность человека.

Монотония – это специфическое функциональное состояние, характеризующееся снижением уровня жизнедеятельности в результате воздействия однообразных раздражителей, т.е. снижением внешней стимуляции.

Состояние монотонии вызывается однообразием выполняемых движений и действий, приводя к преждевременному утомлению. Монотонные виды деятельности характеризуются следующими особенностями:

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

Под влиянием переживания монотонии человек, не умеющий это психическое состояние сдерживать или устранять, становится вялым, безучастным к работе. Проявлением рабочей монотонии (в деятельности операторов, водителей транспорта) является возникновение состояния пониженной бдительности, которое выражается в притуплении внимания, контроля и самоконтроля, замедлении процессов восприятия, двигательных реакций, появлении сонливости.

Важным вопросом в понимании природы состояния монотонии является разграничение общих и отличительных его черт по сравнению с состоянием утомления. Общее у этих двух состояний то, что оба они отрицательно влияют на работоспособность человека и оба переживаются как неприятное чувство. Существенное различие между этими состояниями заключается в том, что утомление вызывается тяжестью умственной или физической работы, а состояние монотонии может переживаться и при легком, совсем неутомительном труде. Утомление усиливает психическую напряженность, в то время как монотония, наоборот, снижает ее.

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

Психология во второй половине XX в. активно искала решение проблемы *профессионального стресса*. Стресс (от англ. *stress* — «давление, напряжение») — термин, обозначающий большой круг состояний физического и психического напряжения, возникающих у человека в ответ на разнообразные экстремальные воздействия (неблагоприятные, значительные по силе, продолжительные, неожиданные и пр.). Феномен стресса был открыт канадским физиологом Гансом Селье в 1936 г. для обозначения неспецифической реакции организма («общего

адаптационного синдрома») в ответ на любое неблагоприятное воздействие. Общий адаптационный синдром имеет три классические стадии — угнетение, мобилизация, истощение. Он может оказывать как мобилизующее, так и отрицательное влияние на поведение и деятельность — вплоть до полной их дезорганизации.Позже, с начала 1960-1980-х гг. понятие «стресс» стало активно использоваться психологами для описания состояния человека в экстремальных условиях на физиологическом, психологическом, поведенческом уровнях.

Факторами стресса — стрессорами могут быть как внутренние, так и внешние причины: сильные физические и психические травмы, инфекция, психические (сенсорные, эмоциональные, когнитивные), мышечные перегрузки, резкие изменения температуры и т. д.

В зависимости от вида стрессора различают *стресс физиологический* и *психологический. Психологический стресс* — это состояние чрезмерной психической напряженности и дезорганизации поведения, которое развивается в результате угрозы или реального воздействия экстремальных факторов социального, психологического, экологического и профессионального характера. Он разделяется на *эмоциональный* (появляется в ситуации угрозы, опасности, обиды и т. д.) и на *информационный* (возникает в ситуациях информационных перегрузок, когда субъект не справляется с задачей, не успевает принимать решения в требуемом темпе, при высокой ответственности за последствия решений). Анализ психологического стресса требует учета как значимости ситуации для субъекта, так и его личностных характеристик. Стресс в значительной степени является продуктом образа мысли и оценки ситуации, знания собственных возможностей, степени обученности способам управления и стратегии поведения в экстремальных условиях. Соотнося проблемы стресса с условиями работы в организации, Н. В. Самоукина пишет: «Профессиональный стресс — это напряженное состояние работника, возникающее у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанное с выполняемой профессиональной деятельностью».

В практическом плане выделяют четыре *субсиндрома стресса*.

Когнитивный — проявляется в виде изменения восприятия и осознания информации, поступающей к человеку, который находится в экстремальной ситуации, в изменении его представлений о внешней и внутренней пространственной среде, в изменении направленности его мышления и т. д.

Эмоционально-поведенческий — состоит в эмоционально-чувственных реакциях на экстремальные, критические условия, ситуации и т. д.

Социально-психологический — проявляется в изменении стиля общения людей, находящихся в стрессогенных ситуациях. Эти изменения могут проявляться в виде социально-позитивных тенденций: в сплочении людей, в увеличении взаимопомощи, в склонности поддерживать лидера, следовать за ним и т. п. Однако могут складываться и социально-негативные формы общения: самоизоляция, склонность к конфронтации с окружающими людьми.

Вегетативный — проявляется в возникновении либо тотальных, либо локальных физиологических стрессовых реакций, которые направлены на адаптацию, но могут стать основанием для развития так называемых болезней стресса.

Индивидуальные различия в поведении людей проявляются в зависимости как от их индивидуальных особенностей, так и от выраженности стрессогенных факторов. При сравнительно невысокой их экстремальности у большинства людей возникает активное стрессовое поведенческое и трудовое реагирование: увеличение скорости реакций, уменьшение ошибок и т. п. При сравнительно высокой экстремальности условий деятельности у большинства людей проявляются отрицательные формы стрессового реагирования, а число активно и адекватно реагирующих уменьшается.

Обеспечение эффективности выполнения профессиональных задач, безопасности труда и сохранения профессионального здоровья требует создание условий для поддержания работоспособности на необходимом уровне.

Сохранение работоспособности возможно путем:

1) создание системы обеспечения профессиональной пригодности специалистов (разработка методов и показателей для их отбора и подготовки);

2) разработка рекомендаций по проектированию, созданию и эксплуатации системы «человек-машина-среда», основанных на учете психологических, физиологических и других возможностей человека в средствах, содержании, условиях и организации деятельности;

3) обоснования и использования методов и средств непосредственного воздействия на конкретного специалиста.

Классификация приемов управления функциональным состоянием

Формы воздействия	**Средства и методы**
организационные	индивидуальная регламентация труда: рабочая нагрузка, режим труда, отдыха и питания
психологические	психогенные: аутотренинг, психосоматическая саморегуляция, гипноз, функциональная музыка и цветомузыка; рефлексологические воздействие (электротоком, массажем, лазером) на биологические активные точки и зоны кожи
физиолого-гигиенические и электрофизиологические	дыхание кислородом, регуляция среды обитания, закаливание организма; электростимуляция нервномышечного аппарата, воздействие электромагнитным излучением
фармакологические	- стимуляторы центральной нервной системы, транквилизаторы, успокаивающие препараты
физические	- общая и специальная физическая подготовка, спорт; - активный отдых: физзарядка, турпоходы, пешеходные прогулки, рыбалка; - массаж, ванны, сауна

Раздел: Психология безопасности в труде и деятельность в экстремальных условиях

Вопросы для рассмотрения:

6.1 Психология безопасности труда.

6.2 Психология деятельности в экстремальных условиях

Литература:

1. Дьяченко, М.И. Психологические проблемы готовности к деятельности /М.И.Дьяченко, М.И. Кандыбович, Л.А. Кандыбович. – Мн., 1976. – 176с.
2. Смирнов, Б.А. Психология деятельности в экстремальных ситуациях / Б.А. Смирнов, Е.В. Долгополова. – Х.: Гуманитарный центр, 2007. – 292 с.
3. Собольников, В.В.Психология профессиональной деятельности в особых и экстремальных условиях. Учебное пособие для вузов./ В.В.Собольников. - М.: Юрайт, 2019.-192с.

6.1 *Психология безопасности труда*.

В современных условиях особую актуальность среди проблем психологии приобретает проблема готовности человека к различным видам деятельности, а также к творческому выполнению конкретных общественных задач. Профессиональная деятельность претерпевает изменения в *особых* и *экстремальных условиях труда*.

В зависимости от степени периодичности, частоты их возникновения и продолжительности различают:

1. *Собственно особые условия деятельности*, которые справедливы для тех ситуаций, когда деятельность связана с эпизодическими действиями экстремальных факторов.

2. *Экстремальные условия деятельности* (как крайняя форма особых условий), связанные с постоянным действием экстремальных факторов. Экстремальные условия вызывают рассогласование разных систем организма и психики человека. В экстремальных условиях возникает психологическая экстремальная напряженность всех сил человека, мобилизуются «буферные» резервы человека. *Сверхэкстремальными* называют условия, вызывающие патологические изменения организма, полную невозможность продолжать деятельность. В сверхэкстремальных условиях возникает сверхэкстремальная напряженность, мобилизуются «аварийные» резервы организма.

К числу *особых условий деятельности* относятся:

• работа в уникальных условиях, сопряженных с опасностью для жизни;

• высокая «стоимость» (ответственность) принимаемых решений;

• усложнение выполняемых функций;

• увеличение темпа деятельности;

• монотонность работы в условиях ожидания сигнала к экстренным действиям (т. н. труд ожидания);

• совмещение различных по целям действий в одной деятель¬ности (т. н. совмещенная или раздвоенная деятельность);

• переработка больших объемов и потоков информации (т. н. перегрузка информацией);

• дефицит времени на выполнение требуемых действий;

• усложненные факторы рабочей среды и т. п.

Особые условия деятельности предъявляют повышенные требования к

работающему человеку, являются причиной ошибок и срывов в работе, неблагоприятно влияют на работоспособность человека и состояние его здоровья. Особые условия деятельности всегда связаны с воздействием экстремальных факторов или возникновением экстремальных ситуаций.

Можно различить *особые, экстремальные условия труда в предметной, физической среде* (неблагоприятное воздействие физических факторов, поломка техники и др.) и *особые, экстремальные условия в социальной среде* (человек лишается привычного для него общественного положения, сталкивается с необходимостью освоить трудные для него новые действия, человек теряет работу, оказывается втянутым в конфликт и т.д.).

Деятельность человека в особых условиях анализируется с помощью таких параметров как особенности экстремальных факторов, функциональные психические состояния и психологические качества человека, показатели деятельности. Человек-работник реагирует так или иначе на особые, экстремальные условия. При труде и деятельности в экстремальной ситуации у человека нередко вырабатываются: активная адекватная реакция, направленная на устранение или преодоление экстремальных факторов, стремление увеличить продуктивность деятельности; мобилизационный настрой, повышение продуктивности мышления, ускорение быстроты действия за счет укрупнения его единиц; расширение сенсорного входа (периферическое зрение, экстрасенсорная чувствительность), избирательное ограничение действий, экономичность; расширение мышления и сознания, выход за пределы данной ситуации, умение увидеть ситуацию в более широком контексте; переход на более высокие уровни обобщения или «спуск к интуиции»; способность к поиску нового, творческого решения и избирательные продуктивные ошибки; защитные и приспособительные механизмы обеспечения нужной мобилизации; оперативное мышление – создание либо новой системы действий, либо новой комбинации ранее известных действий, вследствие чего неопределенный сигнал превращается в определенный, происходит укрупнение оперативных единиц в единый целостный план решения.

В сверхэкстремальной ситуации у человека возникают такие негативные качества как патологические состояния организма, истощение резервов. Вместе с тем влияние особых условий определяется не только объективной экстремальностью, сложностью задания, опасностью ситуации, но и отношением человека к ним – какой смысл они имеют для него, как у него сформировались приемы адаптации к этой ситуации, сложилось ли отношение к экстремальной ситуации как к новому шансу выработки у себя принципиально новых позитивных качеств. Прогнозирование поведения человека в экстремальной ситуации важно для профотбора, профессионального обучения.

При работе в экстремальных условиях отмечаются три вида психической напряженности: *эмоциональная* (аффективная),*неэмоциональная(*операционная, деловая),*смешанная.*

Эмоциональная напряженность возникает под действием эмоциогенных факторов, вызывающих переживание неизвестности, тревоги, страха, боязни аварии, риска для жизни и других отрицательных эмоций. Она может возникнуть до начала деятельности, при получении задания, выслушивании инструкции, а также

непосредственно в процессе деятельности. Возникновение эмоциональной напряженности связано с динамическим рассогласованием между объективной значимостью ситуации и ее субъективной оценкой и появлением связанных с этим отрицательных изменений в двигательных и психических функциях. *Операционная напряженность* возникает в условиях, предъявляющих повышенные требования к умственным ресурсам и двигательному аппарату человека и не связанных с опасностью или другими серьезными последствиями, мысли о которых заставили бы человека заранее волноваться. Эта напряженность возрастает постепенно как результат выполнения работы большой сложности. *Смешанная психологическая напряженность* характеризуется различным удельным весом эмоционального компонента в общей структуре напряженности и бывает наиболее характерной для различных видов деятельности в экстремальных условиях.

6.2 Психология деятельности в экстремальных условиях

Экстремальные условия вызывают колебания работоспособности человека или явное ее понижение, особенно при сильной эмоциональной напряженности. При этом увеличивается количество ошибок, нарушается последовательность операций, замедляется темп работы и т. п. В некоторых случаях происходит утрата трудовых навыков: то, что в обычных условиях делалось на уровне автоматизма, теперь начинает, как бы заново осознаваться. Понижение работоспособности чаще всего наблюдается при низком уровне тренированности. Колебания работоспособности зависят от индивидуальных особенностей людей, прежде всего от свойств их нервной системы. Лица с сильной, уравновешенной нервной системой более выносливы к экстремальному напряжению и перенапряжению чем лица, обладающие слабой и неуравновешенной нервной системой. Слабые типы более подвержены влиянию сверхсильных воздействий. У них часто наблюдается растерянность, иногда доходящая до шока, снижается общая надежность выполнения работы. Важна и подвижность нервных процессов, быстрота и легкость смены возбуждения торможением. Люди с малой подвижностью нервных процессов чаще допускают ошибки переключения действий, что нередко чревато серьезными последствиями.

Существенное влияние на работоспособность человека в экстремальных условиях оказывает предварительная подготовка и тренированность, приобретаемая в результате практического опыта.

Велико также значение моральных, волевых и других характерологических качеств личности, в частности, степени развития чувства ответственности. Для оценки этого качества в последнее время в психологии введено понятие надежности личности.

Переносимость экстремальных условий зависит от многих переменных:

1) от вида экстремального воздействия, его интенсивности и продолжительности;

2) от предыдущего опыта человека (специфической адаптации);

3) характера деятельности;

4) индивидуальных качеств человека.

Большое влияние па переносимость экстремальных условий имеет специфика деятельности. Общая тенденции здесь такова: в состоянии стресса человек обычно

реагирует более быстро, но допускает больше ошибок. Виной тому характер изменения деятельности при стрессе зависит и от особенностей самой деятельности. В задачах, при выполнении весьма простых операций определяющим моментом является скорость, стресс, как правило улучшает результаты. Но там, где прежде всего необходима четкость и сохранение структуры деятельности, следует ожидать падения эффективности деятельности в условиях стресса.

Переносимость экстремальных условий зависит также от характера деятельности - индивидуальной или коллективной. Обычно влияние группы минимизирует индивидуальные различия. При групповой деятельности в экстремальных условиях характеристика адаптации индивида к стрессу раскрывается в психологической совместимости, сработанности группы, коммуникативных способностях, отсутствии конфликтогенности и т. п.

Однако, как бы ни влияли внешние условия, чрезвычайно важными, если не решающими, являются личностные особенности человека. Важнейшей из них является эмоциональная устойчивость (устойчивость к стрессу). Она определяется способностью человека сохранять работоспособность в состоянии сильного эмоционального напряжения. Эмоциональная устойчивость как черта личности зависит от целого ряда факторов. Из них пока рассмотрим лишь два, наиболее важные; уровень тревожности и типологические особенности нервной системы. Именно они являются определяющими при формировании у человека способности к преодолевающему поведению.

Основным путем повышения эффективности и надежности деятельности в экстремальных условиях является формирование функциональных резервных возможностей компенсаторного типа (дополнительные знания, умения и навыки, включаемые в деятельность при появлении экстремальных факторов), а так же развитие у субъекта труда общих и специальных акмеологических инвариант профессионализма.

Раздел: Профессиональная деятельность практического психолога

Вопросы для рассмотрения:

7.1*Факторы профессиональной пригодности практического психолога*
7.2*Профессиональная компетентность и профессиональные деструкции практического психолога****.***

Литература:

1. Вайнштейн Л.А. Психология труда: курс лекций / Л.А. Вайнштейн. – Минск: БГУ, 2008. – 268с.
2. Носкова О.Г. Психология труда / Под ред. Е.В. Климова. Академия, 2009. – 384с.
3. Психология труда: учебник / под ред. А.В. Карпова. – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2011. – 352с.
4. Социальная психология труда: теория и практика. Том 1,2 / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. – М.: Институт психологии РАН, 2010. – 488с.

5. Смирнов Б.А. Психология деятельности в экстремальных ситуациях / Б.А. Смирнов, Е.В. Долгополова. – Х.: Гуманитарный центр, 2007. – 292 с.
6. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. / В.А. Толочек. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с.

7.1Факторы профессиональной пригодности практического психолога

Профессиональная деятельность психолога имеет структуру, состоящую из ряда взаимосвязанных и взаимообусловленных компонентов. Как любая деятельность, она предполагает наличие:

— субъекта (того, кто ее осуществляет, то есть психолога-консультанта);

— объекта (того, для кого она организована):

— целей (на какой результат ориентирована деятельность);

— функций (какие функции выполняются психологом и клиентом);

— средств (при помощи каких методов, техник и приемов достигается цель этой деятельности).

Существуют точки зрения, согласно которым успех работы практического психолога определяется, прежде всего, системой применяемых психотехник. Подобная позиция присуща теоретическим концепциям, рассматривающим психологическую помощь как воздействие психолога на клиента.

Гуманистическая позиция состоит в том, что развивающий и оздоравливающий эффект возникает в результате создания атмосферы эмпатии, искренности, самораскрытия и особых теплых взаимоотношений между психологом и клиентами.

Для того чтобы, ориентировочно представлять себе, каким должен быть психолог, следует обратиться к «модели специалиста».

Известный психолог *А.К.Маркова* выделяет следующие *основные составляющие модели специалиста:*

— профессиограмму, то есть описание самой деятельности психолога;

— профессионально-должностные требования (минимально необходимые знания и умения при выполнении определенных профессиональных задач);

— квалификационный профиль (знания и умения работника в соответствии с тарифными разрядами оплаты труда).

Одной из наиболее острых проблем при составлении «модели специалиста» является выделение «модели личности специалиста». Традиционно психологи с помощью тестов выделяют наиболее выраженные по разным шкалам и параметрам личностные качества успешно работающих специалистов и, таким образом, вроде бы и получается «личностный профиль специалиста». Поскольку невозможно измерить в баллах способность к творчеству, любовь к людям, порядочность, профессиональную и человеческую совесть, которые являются нередко более важными составляющими профессионального успеха психолога, чем его знания и владение методиками, специалисты иногда идут «от противного», пытаясь выделить явные противопоказания для работы в качестве психолога.

Такими противопоказаниями для психолога могут быть:

1. Ненависть к людям, стремление «мстить» им непонятно за что.

2. Откровенное психическое нездоровье.

3. Неумение общаться, неспособность выстраивать с людьми отношения на взаимоуважительной основе.

4. Применительно к будущему студенту-психологу можно выделить и такие нежелательные качества, как «лень», безынициативность, а также пассивную установку на то, что преподаватели «должны» постоянно интриговать и развлекать студентов на своих занятиях.

Совокупность характеристик квалифицированного практического психолога в сравнении с неквалифицированным безотносительно к конкретному виду профессиональной деятельности представлена в следующей модели.

Модель деятельности практического психолога
по Е. Аллену, Г.С. Абрамовой

Основные качества психолога	
Квалифицированного	**Неквалифицированного**
/. Цели психологической помощи	
Ориентирует клиента в его целях, предлагая ему максимально возможное число вариантов поведения; свою задачу видит в расширении возможностей клиента.	Преследует свои цели, использует клиента для реализации собственных склонностей, демонстрации своей исключительности или решения собственных проблем.
2. Отклики и реакции в ситуации профессиональной деятельности	
Дает разнообразные вербальные и невербальные отклики; избегая оценочных суждений, дает конструктивную обратную связь.	Демонстрирует типичный, шаблонный стиль общения, дает стереотипные оценки.
3. Мировоззрение (концепция) практического психолога	
Понимает сложность исследования человеческой индивидуальности и воздействия на нее, осознает невозможность многомерного ее описания в рамках одной концепции и поэтому стремится использовать в работе множество концепций.	Не имеет ясной концепции или имеет одну, содержание и происхождение которой не рефлексирует и ясно не осознает.
4. Культурная продуктивность практического психолога	
Способен к выработке множества идей и моделей поведения как в своей культуре, так и в рамках других культур, что позволяет ему присоединиться к миру клиента, обрести понимание жизненного пути, отличного от собственного.	Действует только в рамках собственной культуры, которую он понимает лишь через содержание своей Я-концепции (часто неадекватной).
5. Конфиденциальность	
Четко рефлексирует содержание получаемой психологической информации, умеет хранить профессиональные тайны.	Нарушает правила конфиденциальности, склонен к распространению конфиденциальной информации.
6. Ограничения в деятельности практического психолога	
Реально оценивает свои возможности и границы компетентности, готов к сотрудничеству с представителями смежных профессий и коллегами	Работает без ограничений, берется за любую проблему, не желает работать с другими профессионалами, считает все свои действия правильными.

7. Межличностное влияние в работе практического психолога	
Осознает и фиксирует взаимовлияние его и клиента, постоянно рефлексирует свои чувства, мысли, желания; учитывает результаты межличностного влияния.	Не понимает, не принимает и не учитывает межличностного влияния во взаимодействии с клиентом.
8. Человеческое достоинство	
Уважение достоинства клиента — это аксиома. В частности, обеспечивает адекватность для клиента используемого психологического словаря.	Может демонстрировать неуважительное или даже оскорбительное отношение к клиенту, придает сверхзначимость своей профессии, занимает позицию «сверху», использует псевдонаучный жаргон, перегружая речь специальной терминологией.
9. Обобщенная теория	
Активно рефлексирует содержание обобщенной теории, постоянно осваивает новые теории и подходы; иногда способен к выработке собственной концепции психологической помощи, открыт для восприятия альтернативных точек зрения.	Привязан к одному подходу, критично оценивает другие возможные точки зрения, принимает известный ему подход за единственно верный; не усваивает обобщенную теорию как личный способ мышления.
10. Отношение к обобщенной теории	
Видит в теории отражение реальности, которое может меняться в зависимости от изменения психологической реальности клиентов, осознает факт существования в любой теории предмета и разных способов его описания.	Игнорирует способы мышления авторов разных теорий, не выделяет предмета теории и способов его описания, не соотносит свою теорию с другими.

Анализ профессиональной деятельности психолога позволил Р.Кочюнасу включить следующие качества в *модель личности эффективного консультанта:*

1.*Аутентичность* (подлинность). Аутентичный психолог позволяет себе не знать ответа на все вопросы, если действительно их не знает. Он является самим собой как в своих непосредственных реакциях, так и в поведении в целом.

2. *Открытость собственному опыту*. Здесь открытость понимается как искренность в восприятии собственных чувств. Эффективный консультант не должен вытеснять чувства, так как вытесненные чувства становятся иррациональными, источником неконтролируемого поведения.

3. *Развитие самопознания*. Глубокое самопознание увеличивает возможность выборов в различных ситуациях. Ответ на вопрос о возможности помощи другому человеку кроется в самооценке консультанта, адекватности отношения к собственным способностям и вообще к жизни.

4. *Сила личности и идентичность*. Консультант должен знать, кто он таков, кем может стать, чего хочет от жизни, что для него важно по существу. Руководство собственной внутренней позицией позволит консультанту чувствовать себя сильным в межличностных отношениях.

2. *Толерантность к неопределенности*. Консультанту необходима уверенность в себе в ситуациях неопределенности, так как невозможно предугадать, с каким клиентом столкнешься. Переносить напряжение в ситуации неопределенности помогают уверенность в своей интуиции и адекватности чувств,

убежденность в правильности принимаемых решений.

5. *Принятие личной ответственности*. Многие ситуации в консультировании возникают под контролем консультанта, и он несет ответственность за свои действия. Понимание своей ответственности и разделение ее с клиентом позволяет свободно осуществлять выбор – соглашаться с позицией клиента или вступать в продуктивную конфронтацию.

6. *Глубина отношений с другими людьми*. Консультант обязан оценивать людей – их чувства, взгляды, своеобразные черты личности, но делать это без осуждения и наклеивания ярлыков. Эффективный консультант не боится свободно выражать свои чувства перед другими людьми, в том числе перед клиентами.

7. *Постановка реалистичных целей*. Консультант с самого начала должен осознавать наличие ограничений, как объективных, связанных с внешней средой, так и субъективных, связанных с личностью клиента. Если консультант ставит нереальные цели, это может привести его к разочарованиям.

При рассмотрении основных требований (и противопоказаний) к профессионалу-психологу следует вспомнить и о формировании у опытных специалистов *индивидуального стиля профессиональной деятельности*.

Общая логика формирования индивидуального стиля профессиональной деятельности психолога предполагает следующие важные моменты:

1. Сначала психолог опирается на уже имеющиеся у него способности и умения, постепенно приспосабливая их к решению своих профессиональных задач.

2. На основе имеющихся качеств и умений нередко возникают новые, ранее отсутствующие качества.

3. Постепенно формируется сложная взаимосвязанная система имеющихся адаптированных и новых профессионально важных качеств.

Основные этапы формирования индивидуального стиля деятельности психолога:

1.*На первом этапе* важно осваивать профессиональную деятельность по уже отработанным схемам и процедурам, то есть научиться работать так, «как положено». Именно это гарантирует успешное выполнение поставленных задач. На данном этапе возможно выделение следующих подэтапов:

1.1 Общая ориентировка в данной деятельности, когда начинающий работник «в целом» уже знает (или представляет), как надо работать, но саму работу в целом выполнять еще не может.

1.2 Освоение отдельных действий и операций, а также отработка отдельных процедур, приемов и методик работы.

1.3 Освоение деятельности в целом (по нормативно-одобряемому, «правильному» образцу).

2. *На втором этапе* уже более опытный специалист (научившийся выполнять отдельные задания и даже освоивший определенные виды профессиональной деятельности в целом) может позволить себе некоторое отступление от нормативно-одобряемых образцов работы. Можно выделить следующие *подэтапы:*

2.1 Возникновение общей идеи работы по-новому, по-своему (хотя бы примерное представление, как можно успешно выполнять профессиональную задачу иначе, чем это делается обычно).

2.2. Проба и освоение отдельных действий по-новому.

2.3. Постепенное проектирование и освоение всей деятельности по-новому, то есть формирование своего, индивидуального стиля профессиональной деятельности.

Изменение «Я-концепции», смена иерархии жизненных и профессиональных ценностей лежат в основе многих кризисов профессионального становления.

При этом кризисы имеют два основных возможных «исхода»:

1) кризис может способствовать личностному развитию;

2) кризис может привести к личностной деградации, когда человек не может справиться со своими внутренними противоречиями и эти противоречия буквально «разъедают» человека изнутри.

Условно можно выделить примерно следующие варианты «защит-разочарований»:

1. Разочарование в своих некогда любимых преподавателях.

2. Разочарование в изучаемом предмете (в отдельных психологических дисциплинах или во всей психологии сразу).

3. Разочарование в своем учебном заведении.

4. Разочарование в перспективах своей дальнейшей работы.

Профессиональная компетентность выступает интегральной характеристикой, которая позволяет судить об уровне подготовленности психолога и его способности выполнять должностные функции. Профессиональная компетентность характеризуется сформированностью у практического психолога единого комплекса знаний, умений, навыков, психологических позиций.

Профессиональные знания, умения, навыки, а также психологические позиции формируются на *определенных этапах профессионального развития психолога*:

1. *Восторженно-романтический*, когда до серьезных «разочарований» психолог еще просто не «дорос». Это по-своему прекрасный и даже необходимый для последующего развития этап — это своеобразная «база», эмоциональный «тыл», который создает особую, незабываемую «атмосферу» первого знакомства с психологией.

2. *Этап самоутверждения*, когда поскорее хочется «узнать что-нибудь этакое» или овладеть какой-нибудь «экзотической методикой». Тоже очень важный и необходимый этап — это основа будущей профессиональной гордости и чувства собственного профессионального достоинства.

3. *Первые разочарования*, это наиболее ответственные этапы. Поскольку здесь решается основной вопрос: научится студент-психолог преодолевать эти «кризисы разочарования» или они попросту «сломают» его, поскольку важнейшим условием преодоления таких кризисов является поиск новых личностных смыслов в обучении и в последующей работе.

4. *Начало самостоятельного решения некоторых психологических проблем (*теоретических или практических) с использованием уже известных технологий и методов. Заканчивается этот этап постепенным накоплением отрицательного опыта использования этих технологий и попытками работать как-то иначе (начало настоящего профессионального творчества и формирование своего индивидуального стиля деятельности).

5. *Первые серьезные попытки работать по-новому*. Часто эти попытки также заканчиваются «разочарованием в себе» и стремлением все-таки довести свои идеи

до совершенства.

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

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

Естественно, далеко не все психологи проходят «полный цикл» такого развития, многие просто «застревают» на каких-то этапах, то есть попросту останавливаются в своем профессиональном развитии.

Труд практического психолога, являясь особым видом труда в современном обществе, содержит как объективные, так и субъективные характеристики.

Профессиональные знания составляют основу для технологии достижения желаемых результатов работы психолога и для формирования психолого-педагогической культуры. Психолог должен обладать знаниями: о собственных индивидуальных особенностях, о собственных способностях, о собственных возможностях, о собственных сильных и слабых сторонах, а также способах компенсации собственных недостатков. Не менее важно знать основные психологические особенности объектов труда, характеристики реальных процессов и взаимосвязей.

Профессиональные умения представляют собой действия и техники психолога, применяемые им в процессе деятельности.

Практическому психологу *необходимо уметь*:

— объективно и всесторонне анализировать реальные условия и факторы, цели и задачи клиента,
— планировать и эффективно осуществлять психологическую работу в соответствии с научными рекомендациями, законами и интересами человека, группы, общества,
— систематически изучать и объективно оценивать результаты психологической деятельности, а также реализовывать меры по ее оптимизации;
— регулировать свои эмоциональные состояния;
— мобилизовать психические функции (память, внимание, мышление);
— осуществлять поиск и анализ необходимой научной, социальной, учебной, профессиональной информации.

Психолог должен уметь развивать в себе *ПВК*:

— *интеллектуальность* (любознательность, логичность и практичность ума)
— *рефлексивность и социальность* (эмпатия, потребность в соц. контактах и соц. одобрении, коммуникативность);
— *потребность в достижениях,* самокритичность, сила «Я», эмоциональная устойчивость, жизнерадостность и оптимизм.

Базовыми компонентами для развития умений являются навыки. В числе важных навыков можно выделить: способность регулировать свою мыслительную деятельность и психические состояния, мобилизовать психологический ресурс, осуществлять весь комплекс деятельностных элементов.

Наиболее значимыми качествами практического психолога

являются:аналитико-конструктивный склад мышления и самостоятельность суждений; чуткость и проницательность; эмоционально-волевая стабильность и терпеливость, устойчивость к стрессам умение адаптироваться к различным условиям выполнения обязанностей, эмпатия, рефлексия; общая психофизическая активность.

Профессиональная позиция практического психолога – это целостное психическое образование, включающее: конкретные установки и ориентации, систему личных отношений и оценок опыта, реальности, перспектив, а также собственных притязаний. Эта позиция выражает его самооценку, уровень профессиональных притязаний, мотивированность деятельности и понимание своего предназначения. Если в основу общей ориентации психолога положены социально значимые ценности, а сферу своей деятельности психолог считает жизненно-важным приоритетом и если на практике психолог реализует современную профессиональную культуру, лучшие традиции и продуктивные инновации современной психологии, то такая позиция может считаться оптимальной.

От психолога требуется: критичность, независимость, нестандартность мышления, руководство здравым смыслом, восприимчивость, чувство новизны, способность выполнять разнообразную деятельность, энтузиазм, аккуратность, последовательность, терпимость, упорство, способность обучать других, чувство ответственности.

7.2Профессиональная компетентность и профессиональные деструкции практического психолога.

Любая деятельность, в том числе и профессиональная, накладывает свой отпечаток на человека. Работа может способствовать личностному развитию, но может иметь и отрицательные для личности последствия.

Профессиональные деструкции проявляются в снижении эффективности труда, в ухудшении взаимоотношений с окружающими, в ухудшении здоровья и главное — в формировании отрицательных личностных качеств и даже — в распаде целостной личности работника.

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

1. Отставание, замедление профессионального развития.
2. Несформированность профессиональной деятельности.
3. Дезинтеграция профессионального развития, распад профессионального сознания и как следствие — нереалистические цели, ложные смыслы труда и возникающие на этой основе профессиональные конфликты.
4. Низкая профессиональная мобильность, неумение приспособиться к новым условиям труда, результатом чего является полная или частичная дезадаптация.
5. Рассогласованность отдельных звеньев профессионального труда.
6. Ослабление ранее имевшихся профессиональных данных, уменьшение профессиональных способностей, снижение профессионального мышления.

7. Искажение профессионального развития, появление ранее отсутствовавших негативных качеств.
8. Появление деформаций личности (эмоционального истощения и «сгорания».
9. Прекращение профессионального развития из-за профессиональных заболеваний или потери работоспособности.

Главная опасность формирования профессиональных деструкции в том, что развиваются они достаточно медленно, а значит, и незаметно. Это не только затрудняет их своевременное распознавание и принятие каких-то контрмер, но и создает ситуацию, когда психолог, опять же «постепенно», начинает привыкать к этим своим негативным тенденциям в развитии и деструкции становится неотъемлемой частью его личности.

Вероятно, важнейшим *условием профилактики профессиональных деструкции в работе психолога* могло бы стать развитие представлений о своих профессиональных и жизненных перспективах. Когда у человека (и у психолога в том числе) есть оптимистичная значительная (не мелкая, не обывательская) жизненная цель (мечта), то многие проблемы уходят как бы на второй план.

ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

ВОПРОСЫ К СЕМИНАРСКИМ ЗАНЯТИЯМ

ТЕМА 1: Введение в психологию труда и эргономику

1. Представления о труде в древности и в эпоху феодализма.
2. История зарубежной психологии труда.
3. Психология труда в России в 20—30-е гг. XX в.
4. История развития психологии труда в России с 1960г. XX в.
5. Российская психология труда в годы ВОВ и в послевоенные годы.
6. Психотехника и ее кризис.
7. История развития психологии труда в Республике Беларусь.

ТЕМА 2: Сущность трудовой деятельности человека

1. Житейские и философские представления о труде.
2. Труд как важнейший производственный фактор.
3. Социальная сущность труда.
4. Физиологическая сущность труда.
5. Психологическая сущность труда.
6. Классификация трудовой деятельности.

ТЕМА 3: Психологические основы профессионального развития личности

1. Периодизации профессионального становления субъекта труда.
2. Кризисы профессионального развития субъекта труда.
3. Профессиональная пригодность как категория системы «человек-профессия».
4. Специфика профориентационной помощи на разных этапах развития субъекта профессионального самоопределения.
5. Общая характеристика активизирующих профориентационных методов.
6. Профессионально важные качества (ПВК) и способности.

ТЕМА 4: Психологические основы профессиоведения

1. Соотношение понятий: профориентация и профконсультация, профессиональное и личностное самоопределение, карьера и профессиональный выбор.
2. Необходимость профессионального отбора в разные профессии.
3. Гендерные аспекты профессиональной деятельности.

ТЕМА 5: Функциональные состояния субъекта труда.

1. Общая характеристика функциональных состояний (показатели, формирование, структура и классификация и т. д.).
2. Характеристика состояния монотонии и психического пресыщения в труде.
3. Психологическая готовность к деятельности.
4. Проявление профессиональной деформации у представителей различных профессий.
5. Синдром профессионального выгорания.

ТЕМА 6: **Психология безопасности в труде и деятельность в экстремальных условиях**

1. Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий.
2. Психологические способы профилактики производственного травматизма и аварийности.
3. Психодиагностика пригодности человека к деятельности в особых и экстремальных условия

ТЕМА 7: Профессиональная деятельность практического психолога

1. Личность практического психолога.
2. Индивидуальный стиль деятельности практического психолога.
3. «Кризисы-разочарования» в деятельности практического психолога.
4. Знания, умения, навыки и профессиональная позиция практического психолога.
5. Профессиональная психологическая культура практического психолога.
6. Культура речи практического психолога.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ЗАДАНИЙ УСРС ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА»

УСРС №1 Тема: Методологические основы психологии труда

Вопрос: Формирование психологического знания о труде на различных этапах исторического развития человеческого общества (древность, эпоха феодализма, 19-20 вв.)

I модуль: «Достаточные знания»

Форма контроля: письменный отчет.

Задание: Дайте интерпретацию не менее 10 пословиц и поговорок в контексте системы понятий и проблем психологии труда:

- «Крои да песни пой; шить станешь-наплачешься»;
- «Дай боже, все самому уметь, да не все самому делать»;
- «Рассказчики не годятся в приказчики»;
- «На одном месте лежа и камень мохом обрастает»;
- «Своя воля страшней неволи»;
- «Не боги и горшки обжигают» и др..

II модуль: «Компетенции на уровне воспроизведения»»

Форма контроля: реферат.

Задание: Объем реферата не должен превышать 4 печатных листов формата А4.

III модуль: «Компетенции на уровне применения полученных знаний»

Форма контроля: письменный отчет.

Задание: составить таблицу, опираясь на материалы рекомендуемой литературы.

этапы исторического развития человеческого общества	**основное содержание этапа формирования психологического знания о труде**

Рекомендуемая литература:

1. Психология труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. С.Ю. Манухиной. – М. : Юрайт, 2015. – 485 с.
2. Климов Е.А. История психологии труда в России. Учеб. Пособие / Е.А. Климов, О.Г. Носкова. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. – 221 с.
3. Носкова О.Г. Психология труда / Под ред. Е.В. Климова. Академия, 2009. – 384с.
4. Психология труда: учебник / под ред. А.В. Карпова. – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2011. – 352с.
5. Толочек В.А. Психология труда. Учебное пособие / В.А. Толочек. – М.: Питер, 2016. – 480с.

УСРС №2 Тема: Понятие о труде и трудовой деятельности

Вопрос: Социальная и физиологическая сущность трудовой деятельности.

I модуль: «Достаточные знания»

Форма контроля: словарь терминов.

Задание: составить словарь терминов, используя материалы рекомендуемой литературы.

II модуль: «Компетенции на уровне воспроизведения»»

Форма контроля: письменный отчет.

Задание: составить письменный отчет по социальной и физиологической сущности отдельной профессии, опираясь на схему описания профессии.

III модуль: «Компетенции на уровне применения полученных знаний»

Форма контроля: структурно-логические схемы.

Задание: составить структурно-логические схемы, отражающие актуальные знания о социальной и физиологической значимости трудовой деятельности в жизнедеятельности человека.

Рекомендуемая литература:

1. Вайнштейн, Л.А. Психология труда: курс лекций / Л.А. Вайнштейн. – Минск: БГУ, 2008. – 268с. [Эл. библиотека]
2. Волкова М.Н. «Деятельностный подход в психологии»: курс лекций М.Н. Волкова. ГИ МГУ им. адм. Г.И. Невельского. 2008. – 65с. [Эл. библиотека]
3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Учебное пособие. 3-е изд. / Е.А. Климов. – М.: Академия, 2007. – 304с.
4. Психология труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. С.Ю. Манухиной. – М. : Юрайт, 2015. – 485 с.
5. Шадриков В.Д. Психология деятельности человека / В.Д. Шадриков. – М.: ИП РАН, 2013. – 464с.

УСРС №3 Тема: Профессиональное самоопределение субъекта труда

Вопрос: Методы активизации профессионального и личностного самоопределения.

I модуль: «Достаточные знания»

Форма контроля: словарь терминов.

Задание: составить словарь терминов.

II модуль: «Компетенции на уровне воспроизведения»»

Форма контроля: аналитический обзор.

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

III модуль: «Компетенции на уровне применения полученных знаний»

Форма контроля: аналитический отчет.

Задание: составить аналитический отчет по применению 1 метода активизации профессионального и личностного самоопределения.

Рекомендуемая литература:

1. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения: Уч. метод. пособие / Н.С. Пряжников. – М.: «МОДЭК», 2002. – 400с.
2. Толочек В.А. Психология труда. Учебное пособие / В.А. Толочек. – М.: Питер, 2016. – 480с.

УСРС №4 Тема: Профессиональное самоопределение субъекта труда

Вопрос: Специфика профориентационной помощи на разных этапах развития

субъекта профессионального самоопределения.

I модуль: «Достаточные знания»

Форма контроля: письменный отчет.

Задание: составить план профориентационной помощи для одного из этапов развития субъекта профессионального самоопределения.

II модуль: «Компетенции на уровне воспроизведения»»

Форма контроля: эссе.

Задание: Объем эссе не должен превышать 4 листов формата А4.

III модуль: «Компетенции на уровне применения полученных знаний»

Форма контроля: письменный отчет.

Задание: составить сводную таблицу, отражающую основные мероприятия профориентационной помощи на разных этапах развития субъекта профессионального самоопределения.

этапы развития субъекта профессионального самоопределения	**мероприятия профориентационной помощи**

Рекомендуемая литература:

1. Зеер Э.Ф. Профориентология: теория и практика: уч. пос. для высшей школы / Э.Ф. Зеер и др.. – М.: Академический Проект, 2008. – 192 с.
2. Иванова Е.М. Профориентационная профессиография. Методическое пособие / Е.М. Иванова. – М.: Высшая школа психологии, 2005. – 96с.
3. Психология труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. С.Ю. Манухиной. – М. : Юрайт, 2015. – 485 с.
4. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2010. – 816с.
5. Самоукина, Н.В. Психология профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 224 с.

УСРС №5 Тема: Общая характеристика функциональных состояний

Вопрос: Теоретические концепции проблемы утомления.

I модуль: «Достаточные знания»

Форма контроля: словарь персоналий и терминов.

Задание: составить словарь персоналий и терминов, используя материалы рекомендуемой литературы.

II модуль: «Компетенции на уровне воспроизведения»»

Форма контроля: реферат.

Задание: Объем реферата не должен превышать 5 листов формата А4.

III модуль: «Компетенции на уровне применения полученных знаний»

Форма контроля: письменный отчет.

Задание: составить сводную таблицу, отражающую основные теоретические концепции проблемы утомления и содержащую наглядные примеры.

автор теории	**название теории**	**суть теории**	**наглядные**

			примеры

Рекомендуемая литература:

1. Бодров В.А. Профессиональное утомление: Фундаментальные и прикладные проблемы / В.А. Бодров. – М.: Институт психологии РАН, 2009. – 560с.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессиональных деструкций: уч. пособие для вузов / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк. – М.: Академический Проект, 2005. – 240 с.
3. Психология труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. С.Ю. Манухиной. – М. : Юрайт, 2015. – 485 с.
4. Толочек В.А. Психология труда. Учебное пособие / В.А. Толочек. – М.: Питер, 2016. – 480с.

УСРС №6 Тема: Профессиональная компетентность и профессиональные деструкции практического психолога

Вопрос: Этапы профессионального развития практического психолога.

I модуль: «Достаточные знания»

Форма контроля: конспект первоисточников.

Задание: написать конспект 3 статей из научно периодических изданий, не ранее чем 2010 года издания по проблеме деятельности практического психолога.

II модуль: «Компетенции на уровне воспроизведения»»

Форма контроля: сообщение.

Задание: подготовить сообщение, содержащее характеристику деятельности практического психолога в различных сферах жизнедеятельности.

III модуль: «Компетенции на уровне применения полученных знаний»

Форма контроля: аналитический отчет.

Задание: составить аналитический отчет профессиональной деятельности практического психолога на основании просмотренного 1 х/фильма по следующим критериям:

- профессиональная компетентность практического психолога;
- профессионально-важные качества практического психолога;
- профессиональная психологическая культура практического психолога;
- культура речи практического психолога;
- противопоказания к деятельности практического психолога.

Рекомендуемая литература:

1. Вачков В.И. Введение в профессию «психолог»: Учеб. пособие / В.И. Вачков, И.Б. Гриншпун, Н.С. Пряжников; Под ред. И.Б. Гриншпуна. – 3-е изд. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2004. – 464 с.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессиональных деструкций: уч. пособие для вузов / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк. – М.: Академический Проект, 2005. – 240 с.
3. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя / Л.М. Митина. – М. 2004. – 320с.
4. Пряжников, Н.С. Психология труда: уч. пособие /Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – 7-е изд. – М. : Academia, 2012. – 480с.
5. Толочек В.А. Психология труда. Учебное пособие / В.А. Толочек. – М.: Питер, 2016. – 480с.

РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДУЕМЫХ СРЕДСТВ ДИАГНОСТИКИ

1. Тематическое сообщение на семинарских занятиях
2. УСРС (реферат, структурно-логические схемы, эссе, словарь терминов, аналитический отчет)
3. Бланковый тест промежуточного контроля знаний
4. Экзамен

ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Предмет и задачи психологии труда.
2. Место психологии труда и эргономики в системе наук.
3. История становления и развития психологии труда в зарубежной психологии.
4. История становления и развития психологии труда в России.
5. История развития психологии труда в Республике Беларусь.
6. Методы исследования психологии труда.
7. Специфические методы исследования психологии труда.
8. Понятие о труде и трудовой деятельности.
9. Социальная сущность труда.
10. Физиологическая сущность труда.
11. Психологическая сущность труда.
12. Психологические признаки труда (по Климову Е.А.).
13. Психологические регуляторы труда (по Климову Е.А.).
14. Структура трудовой деятельности.
15. Системный подход к анализу трудовой деятельности (В.Д. Шадриков).
16. Закономерности трудовой деятельности в особых и экстремальных условиях.
17. Прогрессивная стадия профессионального развития личности: формирование профессиональных мотивов.
18. Прогрессивная стадия профессионального развития личности: формирование структуры профессиональных способностей.
19. Общая характеристика регрессивной стадии профессионального развития личности.
20. Профессиональная деформация субъекта труда.
21. «Трудоголизм» – как профессиональная деформация субъекта труда.
22. Феномен профессионального выгорания.
23. Этапы становления личности как субъекта труда (Климов Е.А., Зеер Э.Ф., Д. Сьюпер).
24. Модель профессиональной деятельности специалиста (Л.М. Митина)
25. Кризисы профессионального становления субъекта труда.
26. Психологическое сопровождение субъекта труда в кризисах профессионального становления.
27. Профессиональное самоопределение: типы и уровни профессионального

самоопределения (Н.С. Пряжников).

28. Показатели профессионализации (Ю.П. Поваренков): профессиональная продуктивность, профессиональная идентичность, профессиональная зрелость.
29. Профессиональная пригодность.
30. Специфика профориентационной помощи на разных этапах профессионального развития субъекта.
31. Общая характеристика активизирующих профориентационных методов.
32. Профессионально-важные качества (ПВК).
33. Профессионально-значимые свойства субъекта труда.
34. Индивидуальный стиль деятельности (ИСД).
35. Классификационные признаки трудовой деятельности.
36. Классификация профессий (Е.А. Климов, Дж. Холланд).
37. Профессиограмма и психограмма. Принципы и методы составления.
38. Утомление: понятие, причины, типы и виды утомления.
39. Методы и средства индивидуальной и групповой профилактики утомления.
40. Состояние монотонии и психического пресыщения в труде.
41. Профессиональный стресс: понятие, причины, виды, реакции на стресс.
42. Работоспособность субъекта труда. Динамика работоспособности.
43. Изменения в поведении и функциональном состоянии в особых и экстремальных условиях трудовой деятельности.
44. Методы и средства управления функциональными состояниями.
45. Факторы профессиональной пригодности практического психолога.
46. Профессиональная компетентность практического психолога.
47. Противопоказания к деятельности практического психолога.
48. Модель деятельности практического психолога (Е. Аллен, Г.С. Абрамова).
49. Этапы профессионального развития практического психолога.
50. Профессиональные деструкции в деятельности практического психолога.
51. Способность к труду при особенностях психического развития личности.
52. Психология восстановительной трудотерапии.
53. Организация интерьера рабочего места.
54. Эргономика рабочего места при использование компьютера.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ РЕЙТИНГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО МЕРОПРИЯТИЯ №1

1. К основным разделам изучения человека в трудовой деятельности относятся:
1. психология труда, инженерная психология, психология управления, профориентация;
2. психология труда, психогигиена труда, эрготерапия;
3. инженерная психология, психология управления;
4. психофизиология труда, психология управления, психогигиена.

2. Психология труда – это …..
1. отрасль психологических знаний, которая изучает закономерности процессов информационного взаимодействия человека и техники с целью использования их в практике проектирования, создания и эксплуатации систем «человек — машина — среда» (СЧМС);
2. отрасль психологических знаний, изучающая трудовую деятельность человека и ее психологические особенности в зависимости от используемых орудий труда (технических средств труда), организации производственного процесса, конкретных функций человека и его индивидуально-психологических характеристик;
3. отрасль психологических знаний, которая занимается вопросами адаптации средств, орудий и условий труда к физиологическим и психическим возможностям человека.

3. Лаборатория под руководством С.М. Василейского занималась вопросами:
1. психологическими факторами решения оперативных задач;
2. групповой готовности операторов к сложным видам совместной деятельности;
3.профориентации, профотбором и соответствующими методами исследования;
4. все ответы верны.

4. С именем, какого ученого связано зарождение психологии труда:
1. З. Фрейд;
2. М. Вебер;
3. Ф. Тейлор;
4. нет правильного ответа.

5. Уберите лишнее слово:
1. психотехника
2. игротехника
3. психология труда
4. эргономика

6. Обширные исследования в области психологии труда в Беларуси были начаты в конце:
1. 1960

2. 1965
3. 1991

7. Период «Интеллектуализации машин» по Ж. Кристенсену характеризуется:
1. появлением первых промышленных предприятий (мануфактур) и оформлением профессии инженера;
2. широким использованием силовых двигателей;
3. научными достижениями в физике, химии, математике, биологии, психологии и других науках;
4. все ответы верны.

8. К теоретическим (исследовательским) задачам психологии труда следует отнести:
1.исследование особенностей психических процессов как регуляторов трудовой деятельности и их развития в деятельности;
2. изучение основных психических свойств субъекта трудовой деятельности и их структуры как факторов организации трудовой деятельности и ее эффективности;
3. оптимизация процедур профессиональной подготовки, проблема профессионального обучения в целом;
4. психологическая рационализация и оптимизация содержания и условий профессиональной деятельности на основе.

9. В модели, предложенной А.В. Петровским, к третьему основанию относятся:
1. науки, направленные на изучение отношений личности в обществе;
2. науки, направленные на изучение конкретных видов человеческой деятельности;
3. науки, которые объединяют возрастную психологию и ее ответвления.

10. За время существования психотехнической лаборатории в БССР, С.М. Василейским была опубликована работа:
1. «Очерк методологии профессиографии»
2. «Опыт психотехнической квалификации автобусных шоферов»
3.«Вопросник для психологической характеристики профессии (переработка Липмановского вопросника»
4. «Опыт психотехнического отбора вагоновожатых трамвая»

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ РЕЙТИНГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО МЕРОПРИЯТИЯ №2

1. Виды трудовой деятельности по признаку «характер рабочей нагрузки субъекта труда» разделяют на:
1. оперативный, операторский, творческий, нестандартный, эвристический;
2. физический, умственный;
3. динамический, статический, однообразный, разнообразный;
4. регламентированный, нерегламентированный, смешанный.

2. Характер труда – это:
1. экономическая сторона труда, выражающая тип его общественной организации и отношение к нему работников;
2. функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса;
3. сложное социальное явление, которое определяется различными факторами, в том числе оплатой труда, условиями труда, его организацией, содержанием, взаимоотношениями в трудовом коллективе, стилем руководства, а также воздействием средств массовой информации, системой семейного и школьного воспитания;
4. нет правильного ответа.

3. Производственная среда включает в себя:
1. предметные и социальные условия труда;
2. предметные и непредметные условия труда;
3. личные и групповые условия труда;
4. все ответы верны.

4. Какая форма труда характеризуется монотонностью и не требует высокой квалификации, работник управляет только механизмами:
1. форма механизированного труда;
2. форма труда с автоматическим и полуавтоматическим производством;
3. форма интеллектуального труда;
4. все ответы верны.

5. По критерию интенсивности воздействия факторов выделяют следующие виды рабочей среды:
1. физико-химические, информационные, социально-психологические, эстетические
2. комфортные, относительно дискомфортные, экстремальные, сверхэкстремальные
3. нет правильного ответа

6. Сколько форм умственного труда выделяют:
1. – 2
2. – 3
3. – 4
4. – 5

7. Вставьте пропущенное слово в предложение: «Труд - целесообразная ...»:
1. необходимость;
2. деятельность;
3. забава;
4. трата времени.

8. Психологические регуляторы и признаки труда были выделены:
1. З. Фрейдом;
2. А. Адлером;

3. Е.А. Климовым;
4. О.А. Носковой.

9. К внешним характеристикам трудовой деятельности относятся:
1. субъект труда, предмет труда, условия труда
2. мотивация, целеобразование, информационная основа деятельности
3. планирование, программирование, средства труда, организация труда
4. нет правильного ответа

10. К четвертой категории тяжести труда относятся любые виды работ, при выполнении которых:
1. в организме человека из-за повышенной нагрузки, или же не вполне благоприятных условий труда, или при сочетании того или другого формируется начальная стадия пограничного функционального состояния
2. нормальное состояние организма практически не изменяется
3. работы выполняются в оптимальных условиях внешней среды
4. в организме исполнителя формируется глубокое пограничное функциональное состояние

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ РЕЙТИНГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО МЕРОПРИЯТИЯ №3

1. Сколько кризисов профессионального становления выделяет Э.Ф. Зеер:
1. – 8;
2. – 7;
3. – 6;
4. – 5.

2. На каком уровне профессионализма начинает формироваться индивидуальный стиль деятельности (по А.К. Марковой):
1. уровень суперпрофессионализма;
2. уровень профессионализма;
3. уровень допрофессионализма;
4. нет правильного ответа.

3. Какие уровни профессионализма А.К. Маркова не выделяет:
1. лжепрофессионализм;
2. псевдопрофессионализм;
3. суперпрофессионализм;
4. профессионализм.

4. Стадия, в которой происходит предподготовка, которую проходят большинство выпускников школ:
1. стадия «оптации»;
2. стадия «адепта»;
3. стадия «адаптанта»;

4. нет правильного ответа.

5. К кризису профессионального роста относятся следующие факторы:
1. полная удовлетворенность возможностями занимаемой должности и карьерой;
2. создание семьи;
3. потребность в дальнейшем повышении квалификации;
4. нет правильного ответа.

6. А.К. Маркова выделяет следующие, конкретные этапы освоения профессии:
1. адаптация, самоактуализация, гармонизация, преобразование, свободного владения несколькими профессиями, творческого самоопределения себя как Личности
2. роста, исследования своих сил и устремлений, пробный, стабилизации, поддержания, спада
3. нет правильного ответа

7. Асимметрия отношений между работниками и клиентами является причиной профессионального выгорания с точки зрения, какого подхода:
1. организационного
2. интерперсонального
3. экзистенциального

8. Стадия подготовки к жизни, ответственное планирование дальнейшего профессионального пути:
1. стадия «оптации»;
2. стадия «адепта»;
3. стадия «адаптанта»;
4. нет правильного ответа.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО МЕРОПРИЯТИЯ

I уровень сложности (на уровне достаточных знаний)

1. Предметом психологии труда является:
1. психика работника
2. целостные структуры личности профессионала
3. психологические качества специалиста
4. субъект труда

2. Виды трудовой деятельности по признаку «организации труда» разделяют на:
1. оперативный, операторский, творческий, нестандартный, эвристический;
2. физический, умственный;
3. динамический, статический, однообразный, разнообразный;
4. регламентированный, нерегламентированный, смешанный.

3. В каком году психотехническая лаборатория в г. Минске была переведена в Институт охраны труда:
1. – 1929;
2. – 1960;
3. – 1991;
4. – 1992.

4. Период «Энергетическая революция» по Ж. Кристенсену характеризуется:
1. появлением первых промышленных предприятий (мануфактур) и оформлением профессии инженера;
2. широким использованием силовых двигателей;
3. научными достижениями в науках, которые поставили вопрос о создании искусственного интеллекта;
4. все ответы верны.

5. Основные психологические принципы, используемые в психологии труда это:
1. принцип специфичности;
2. принцип антропоцентризма;
3. принцип личностного подхода;
4. принцип целостности.

6. Профессионально-важные качества специалиста отражаются:
1. в профессиограмме
2. в психограмме
3. в технологической карте
4. в формуле профессии

7. Аналитическое профессиографирование включает в себя:
1. анализ целей трудовой деятельности
2. анализ результатов трудовой деятельности
3. анализ операционально-технологической структуры труда
4. анализ психологической структуры деятельности субъекта труда

9. Отношение к труду – это:
1. экономическая сторона труда, выражающая тип его общественной организации и отношение к нему работников;
2. функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса;
3. сложное социальное явление, которое определяется различными факторами, в том числе оплатой труда, условиями труда, его организацией, содержанием, взаимоотношениями в трудовом коллективе, стилем руководства, а также воздействием средств массовой информации, системой семейного и школьного воспитания;
4. нет правильного ответа.

10. Сколько кризисов профессионального становления выделяет Э.Ф. Зеер:
1. – 8;
2. – 7;
3. – 6;
4. – 5.

11. Основные противопоказания для специалистов системы «человек-человек»:
1. откровенное психическое нездоровье
2. ненависть к людям
3. отсутствие музыкального слуха
4. не умение красиво и опрятно одеваться

12. Психология труда – это:
1. отрасль психологии, изучающая закономерности формирования и проявления психической деятельности человека в процессе его труда;
2. отрасль психологии, изучающая закономерности формирования и проявления психической деятельности человека в процессе его отдыха;
3. отрасль психологии, изучающая закономерности формирования и проявления психической деятельности человека в процессе его взаимодействия с другими людьми с целью решения вопросов личного характера.

13. Профориентация – это:
1. рекомендация, даваемая человеку о том каким видом деятельности ему лучше заниматься;
2. комплекс мероприятий направленных на профессиональное самоопределение личности с учетом возможностей человека, способностей, желания и рынка труда;
3. набор индивидуальных качеств, которыми должен обладать человек для занятия тем или иным видом деятельности;
4. нет правильного ответа.

14. Метод экспертных оценок – это:
1. опрос специалистов о тех или иных элементах рабочей ситуации или личности профессионала, с целью построения ответственного заключения;
2. измерение времени трудовых операций, которое позволит определить их длительность, частоту и повторяемость в определенный промежуток времени и интенсивность трудового процесса;
3. упорядочение полученной информации основанной на алгоритмическом описании деятельности и построения логической схемы алгоритма.

15. Описание профессиональной деятельности, основанной на всестороннем ее изучении и определенной систематизации данных – это:
1. наблюдение;
2. профессиография;
3. опрос;
4. хронометраж.

16. В какой период зародились первые представления о труде:
1. в древности;
2. в средние века;
3. в начале XX века;
4. в настоящее время.

17. Благоприятный этап профессионального развития психолога для «застревания» это:
1. Обращение к теоретическим и методологическим основам психологии;
2. Импровизация и профессиональное творчество;
3. Восторженно-романтический;
4. нет правильного ответа.

18. Метод, не относящийся к наиболее распространенным в психологии труда:
1. эксперимент;
2. опрос;
3. метод экспертной оценки;
4. трудовой метод.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО МЕРОПРИЯТИЯ

I уровень сложности (на уровне достаточных знаний)

1. Предметом психологии труда является:
5. психика работника
6. целостные структуры личности профессионала
7. психологические качества специалиста
8. субъект труда

2. Виды трудовой деятельности по признаку «организации труда» разделяют на:
5. оперативный, операторский, творческий, нестандартный, эвристический;
6. физический, умственный;
7. динамический, статический, однообразный, разнообразный;
8. регламентированный, нерегламентированный, смешанный.

5. В каком году психотехническая лаборатория в г. Минске была переведена в Институт охраны труда:
1. – 1929;
2. – 1960;
3. – 1991;
4. – 1992.

6. Период «Энергетическая революция» по Ж. Кристенсену характеризуется:
5. появлением первых промышленных предприятий (мануфактур) и оформлением профессии инженера;
6. широким использованием силовых двигателей;
7. научными достижениями в науках, которые поставили вопрос о создании искусственного интеллекта;
8. все ответы верны.

5. Основные психологические принципы, используемые в психологии труда это:
5. принцип специфичности;
6. принцип антропоцентризма;
7. принцип личностного подхода;
8. принцип целостности.

6. Профессионально-важные качества специалиста отражаются:
5. в профессиограмме
6. в психограмме
7. в технологической карте
8. в формуле профессии

7. Аналитическое профессиографирование включает в себя:
5. анализ целей трудовой деятельности
6. анализ результатов трудовой деятельности
7. анализ операционально-технологической структуры труда
8. анализ психологической структуры деятельности субъекта труда

9. Отношение к труду – это:
5. экономическая сторона труда, выражающая тип его общественной организации и отношение к нему работников;
6. функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса;
7. сложное социальное явление, которое определяется различными факторами, в том числе оплатой труда, условиями труда, его организацией, содержанием, взаимоотношениями в трудовом коллективе, стилем руководства, а также воздействием средств массовой информации, системой семейного и школьного воспитания;
8. нет правильного ответа.

12. Сколько кризисов профессионального становления выделяет Э.Ф. Зеер:
1. – 8;
2. – 7;
3. – 6;
4. – 5.

13. Основные противопоказания для специалистов системы «человек-человек»:
5. откровенное психическое нездоровье
6. ненависть к людям
7. отсутствие музыкального слуха
8. не умение красиво и опрятно одеваться

12. Психология труда – это:
4. отрасль психологии, изучающая закономерности формирования и проявления психической деятельности человека в процессе его труда;
5. отрасль психологии, изучающая закономерности формирования и проявления психической деятельности человека в процессе его отдыха;
6. отрасль психологии, изучающая закономерности формирования и проявления психической деятельности человека в процессе его взаимодействия с другими людьми с целью решения вопросов личного характера.

13. Профориентация – это:
5. рекомендация, даваемая человеку о том каким видом деятельности ему лучше заниматься;
6. комплекс мероприятий направленных на профессиональное самоопределение личности с учетом возможностей человека, способностей, желания и рынка труда;

14. Метод экспертных оценок – это:

4. опрос специалистов о тех или иных элементах рабочей ситуации или личности профессионала, с целью построения ответственного заключения;
5. измерение времени трудовых операций, которое позволит определить их длительность, частоту и повторяемость в определенный промежуток времени и интенсивность трудового процесса;
6. упорядочение полученной информации основанной на алгоритмическом описании деятельности и построения логической схемы алгоритма.

15. Описание профессиональной деятельности, основанной на всестороннем ее изучении и определенной систематизации данных – это:

5. наблюдение;
6. профессиография;
7. опрос;
8. хронометраж.

16. В какой период зародились первые представления о труде:

5. в древности;
6. в средние века;
7. в начале XX века;
8. в настоящее время.

17. Благоприятный этап профессионального развития психолога для «застревания» это:

5. Обращение к теоретическим и методологическим основам психологии;
6. Импровизация и профессиональное творчество;
7. Восторженно-романтический;
8. нет правильного ответа.

18. Метод, не относящийся к наиболее распространенным в психологии труда:

5. эксперимент;
6. опрос;
7. метод экспертной оценки;
8. трудовой метод.

ПРИМЕРНЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ ДЛЯ ИТОГОВОГО КОНТРОЛЯ
II уровень сложности (на уровне воспроизведения знаний)

Ниже приводится ряд практических задач, решение которых необходимо для закрепления полученной информации, В каждом задании даны ряд ответов, по крайней мере, один из которых, является правильным. Необходимо не только определить правильный ответ, но и аргументировать, почему именно он является верным.

№ 1. Успешная деятельность водителя автомобиля обеспечивается: а)
набором профессиональных навыков;
б) системой профессионально-важных качеств; в)
хорошим общим образованием.

№ 2. Формирование устойчивых навыков в ходе профессиональной подготовки зависит от:
а) условий среды;
б) возможности переноса старых навыков; в)
наследственности учащегося;
г) количества и качества упражнений.

№ 3, После длительной болезни у работника ухудшились результаты работы. Это связано:
а) с нежеланием работать;
б) с частичной деавтоматизацией навыка;
в) с уменьшением профессиональных знаний.

МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ ИТОГОВОЙ ОЦЕНКИ

1. При получении итоговой оценки (Q) учитываются:
   - оценка за активность на занятиях (Qз),
   - оценка за УСРС (Qу),
   - оценка за бланковый тест контроля знаний (Qт),
   - оценка за ответ на вопросы экзамена (Qэ).

2. Оценка относительной важности: Wз = 0,4; Wу = 0,2; Wт = 0,2; Wэ = 0,2.

3. Если, у студента
Qз = 6, Qу = 7, Qт = 9, Qэ = 9 то,
Q = QзWз + QуWу + QтWт + QэWэ = 2,4 + 1,4 + 1,8+1,8 = 7,4.
После округления Q = 7.

КРИТЕРИИ ОЦЕНОК РЕЗУЛЬТАТОВ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10 (десять) баллов - зачтено:

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной дисциплины «Психология труда», по основным вопросам, выходящим за ее пределы;
- точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы;
- безупречное владение инструментарием учебной дисциплины, умение его эффективно использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- выраженная способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации;
- полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины;
- умение свободно ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современной психологии труда и эргономики и давать им аналитическую оценку, использовать научные достижения других дисциплин;
- творческая самостоятельная работа на семинарских, активное творческое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

9 (девять) баллов - зачтено:

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы дисциплины «Психология труда»;
- точное использование научной терминологии, грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы;
- владение инструментарием учебной дисциплины «Психология труда», умение его эффективно использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации в рамках учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине;
- полное усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Психология труда»;
- умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современной психологии труда и эргономики и давать им аналитическую оценку;
- систематическая, активная самостоятельная работа на практических, лабораторных занятиях, творческое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

8 (восемь) баллов - зачтено:

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем поставленным вопросам в объеме учебной программы по дисциплине дисциплины «Психология труда»;

- использование научной терминологии, грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;
- владение инструментарием учебной дисциплины «Психология труда» (методами комплексного анализа, техникой информационных технологий), умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно решать сложные проблемы в рамках учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине;
- усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины;
- умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современной психологии труда и эргономики, и давать им аналитическую оценку;
- активная самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, систематическое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

7 (семь) баллов - зачтено:

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы дисциплины «Психология труда»;
- использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы и обобщения;
- владение инструментарием учебной дисциплины «Психология труда», умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- свободное владение типовыми решениями в рамках учебной программы дисциплины «Психология труда»;
- усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Психология труда»;
- умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современной психологии труда и эргономики и давать им аналитическую оценку;
- самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

6 (шесть) баллов - зачтено:

- достаточно полные и систематизированные знания в объеме учебной программы дисциплины «Психология труда»;
- использование необходимой научной терминологии, грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать выводы;
- владение инструментарием учебной дисциплины «Психология труда», умение его использовать в решении учебных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно применять типовые решения в рамках учебной программы дисциплины «Психология труда»;
- усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Психология труда»;
- умение ориентироваться в базовых теориях, направлениях по изучаемой дисциплине и давать им оценку;

- активная самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, периодическое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

5 (пять) баллов - зачтено:

- достаточные знания в объеме учебной программы дисциплины «Психология труда»;
- использование научной терминологии, грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать выводы;
- владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении учебных задач;
- способность самостоятельно применять типовые решения в рамках учебной программы по дисциплине «Психология труда»;
- усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Психология труда»;
- умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях по психологии труда и эргономики и давать им сравнительную оценку;
- самостоятельная работа на практических, лабораторных занятиях, фрагментарное участие в групповых обсуждениях, достаточный уровень культуры исполнения заданий.

4 (четыре) балла - зачтено:

- достаточный объем знаний в рамках образовательного стандарта высшего образования;
- усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Психология труда»;
- использование научной терминологии, умение делать выводы без существенных ошибок;
- владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении стандартных (типовых) задач;
- умение под руководством преподавателя решать стандартные (типовые) задачи;
- умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине «Психология труда» и давать им оценку;
- работа под руководством преподавателя на практических, лабораторных занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.

3 (три) балла - незачтено:

- недостаточно полный объем знаний в рамках образовательного стандарта высшего образования;
- знание части основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Психология труда»;
- использование научной терминологии, изложение ответа на вопросы с существенными логическими ошибками;
- слабое владение инструментарием учебной дисциплины «Психология труда», некомпетентность в решении стандартных (типовых) задач;
- неумение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях изучаемой дисциплины;

- пассивность на семинарских и лабораторных занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.

2 (два) балла - незачтено:

- фрагментарные знания в рамках образовательного стандарта высшего образования;
- знание отдельных литературных источников, рекомендованных учебной программой дисциплины «Психология труда»;
- неумение использовать научную терминологию дисциплины, наличие в ответе грубых логических ошибок;
- пассивность на семинарских и лабораторных занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.

1 (один) балл - незачтено:

отсутствие знаний и (компетенций) в рамках образовательного стандарта высшего образования, отказ от ответа, неявка на аттестацию без уважительной причины.

ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН
дневная форма получения образования

№ тем	Тематика	Лекци	Семинарск	УСРС	Рейтин г. к/р
1.	Методологические основы психологии труда	4	2	2 (лекция)	
2.	Методы исследования в психологии труда	2	2	-	
3.	Трудовая деятельность как объект психологии труда	4	2	2 (лекция)	№1
4.	Психология субъекта трудовой деятельности	6	4	2 (семинар)	
5.	Психические состояния в профессиональной деятельности	4	2	2 (семинар)	№2
6.	Психология	6	6	2 (лекция) 2	№3
7.	Прикладные аспекты деятельности практического психолога	4	4	2 (лекция) 2 (семинар)	Итогово е
	Всего: 68	30	22	16	

Форма контроля: экзамен

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН
заочная форма получения образования

№ темы	Тематика	Лекци	Семинарские
1.	Методологические основы психологии труда	2	-
2.	Трудовая деятельность как объект психологии труда	2	-
3.	Психология субъекта трудовой деятельности	2	2
4.	Психические состояния в профессиональной деятельности	2	2
5.	Психология профессий	2	2
6.	Прикладные аспекты деятельности практического психолога	2	-
	Всего: 18	12	6

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ОСНОВНЫЕ ВИДЫ И ФОРМЫ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ЭРГОНОМИКА»

Лекционное занятие

На лекциях рассматриваются основные теоретические положения учебной дисциплины, раскрываются идеи и логика построения курса, воспитывается умение логически мыслить и анализировать явления. Правильно построенное лекционное занятие предполагает активную напряженную работу студента. Запись лекции требует от студента навыков кратко, последовательно фиксировать основные положения лекции, умений структурировать лекционный материал.

Семинар

Семинар - аудиторная диалоговая форма занятий по одной из тем курса, предполагающая активное участие студентов, как правило, получивших специальные задания. Основной формой семинарской работы является совместный анализ заранее прочитанного текста, указанного в программе курса и позволяющего сформировать навыки самостоятельной интерпретации и умения аргументировать свою точку зрения.

Практическое занятие

Практические занятия призваны углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции в обобщенной форме, и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности. Данные занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания студентов и выступают как средство оперативной обратной связи.

Структура практического занятия состоит из следующих компонентов:

— повторение теоретических положений в соответствии с планом практического занятия.

— применение теоретических положений на прикладном и практическом уровне под руководством преподавателя.

— практическое занятие оформляется студентом письменно (правила оформления такие же, как в лабораторной работе).

Тематическое сообщение

Тематическое сообщение - устное или письменное изложение студентом основного содержания учебного материала по определенной теме. Тематическое сообщение имеет своей целью конкретизацию и углубление знаний, полученных на лекциях.

Прежде чем приступить к работе над сообщением по определенной теме, необходимо внимательно изучить конспект лекций, просмотреть учебник, чтобы восстановить в памяти содержание и логическую структуру обсуждаемого на лекционном занятии материала, ознакомиться с планом семинарского занятия и списком литературы. Поскольку для изучения той или иной темы нередко рекомендуется не один, а несколько источников, то на младших курсах одним из лучших вариантов является чтение (хотя бы беглое) всей литературы, а тематическое

сообщение составляется на основе одного, наиболее полного и подходящего по содержанию произведения. На старших курсах целесообразно строить свое сообщение на основе материала из различных источников, освящая и сопоставляя различные взгляды, точки зрения. В процессе дальнейшей работы необходимо правильно составить и продумать план тематического сообщения, что значительно ускорит и облегчит работу над ним.

Поскольку сообщения по своему назначению могут быть разными; доклад по основному вопросу, дополнение, содоклад, то их построение тоже может быть различным. Студент, выступающий с содокладом и дополнением, должен внимательно слушать товарища, чтобы избежать ненужных повторений и при необходимости вносить изменения в наличный план сообщения.

Хорошее впечатление производят выступления, которые отличаются четкостью структуры, глубиной, аргументированностью и убедительностью, ясным и грамотным изложением. Поэтому в процессе работы над тематическим сообщением важно уяснить и усвоить подготовленный материал, продумать логику его подачи, выделить главные мысли.

Само изложение тематического сообщения важно ограничить 5-7 минутами. При этом необходимо исключить чтение конспекта.

Эссе

Эссе (франц. essai - опыт, набросок) - самостоятельная письменная реферативно-аналитическая работа, освещающая авторское видение современного состояния научной проблемы.

Эссе, сочинение являются активной формой обучения и предполагают активную познавательную деятельность студента, направленную на развитие креативности. Используя эссе, сочинение как форму контроля, преподаватель руководит учебно-познавательной деятельностью студентов, одновременно стимулируя их самостоятельную работу, активность и творческий поиск. В эссе студент имеет возможность проявить творческие способности и индивидуальную позицию при освещении темы в рамках определенной научной проблематики.

Подготовка эссе предполагает наличие осознанных предпочтений, интересов к определенной проблеме, желание предъявить авторское видение исследуемой темы, а также ориентацию в психологической литературе. Примерный объем эссе: 5 - 15 страниц печатного текста.

Обязательными требованиями выступают:

— логичное, последовательное и доказательное обоснование авторской позиции в исследуемом предмете, основанное и подтверждаемое точными ссылками на литературные источники и их авторов;

— полное (многоаспектное) освещение научной проблемы строго в рамках заявленной темы, т.е. без отклонений в смежную и сопутствующую проблематику;

— реферативно-аналитическая форма изложения материала, т.е. использование сравнений, обобщений как методов теоретического анализа исполняемых теорий, концепций, научных идей, ведущих к умозаключению (выводу), содержащему их оценку и собственную точку зрения. (Неприемлемы приемы перечисления, констатации, компиляции изученного материала);

— использование научной лексики, т.е. категориального аппарата той отрасли науки, предмет которой заявлен в проблеме исследования. Допустимы наряду с научным стилем элементы художественного стиля. Недопустима бытовая лексика и стиль изложения.
— обоснование актуальности проблематики эссе: как теоретической так и практической (т.е. помогающей решать важные прикладные задачи), а также изучения вопроса для прояснения собственных проблем;
— список использованных источников.

Реферат

Реферат - это письменная работа, в сжатом виде передающая содержание, основные идеи, положения, выводы первоисточника. Научный текст в реферате излагается развернуто, детально, с сохранением основной авторской аргументации. Объем реферата зависит от конкретных целей и задач и составляет до 30 % объема реферируемой работы.

В реферате выделяются следующие структурные компоненты: вступление, основная часть и заключение. Во вступительной части содержатся выходные данные о реферируемой работе (название, дата написания, место и год издания); сообщаются сведения об авторе; называется тема реферируемого источника, кратко излагается основная проблематика, отмечается ее актуальность.

В основной части реферата: характеризуется структура первоисточника; передается важнейшая информация текста, раскрываются основные проблемы, положения, анализируется система авторской аргументации; даются ссылки на иллюстративный, фактический материал.

Для составления текста реферата необходимо проанализировать формально-смысловую структуру текста первоисточника, осмыслить важнейшие положения авторской концепции. Допускается композиционная перестройка текста первоисточника: исключение избыточной информации, объединение идентичной информации из разных частей текста. Возможно составление серии тезисов, отражающих структуру реферата и охватывающих все основные положения первоисточника с указанием на используемый в реферируемой работе иллюстративный фактический материал.

Тестирование

Тестирование предполагает проверку базовых знаний по разделу определенного курса или по курсу в целом.

Тестирование в учебном процессе является результатом использования так называемых тестов достижений. Тесты достижений позволяют достаточно объективно и при минимальных затратах аудиторного времени оценить степень владения студентами конкретными знаниями, умениями и навыками. Они имеют три вида: тесты действия, письменные и устные тесты. Тесты действия предназначены для выявления практических умений и навыков. Письменные тесты могут быть представлены на специальных бланках или электронных носителях. Устные тесты достижений представляют собой систему вопросов, предполагающих, как правило, наличие кратких и однозначных ответов.

Существуют различные формы тестов: закрытые и открытые. Суть закрытых тестов заключается в выборе правильного ответа из нескольких предложенных вариантов. Открытые тесты основаны на принципе дополнения недостающей смысловой единицы (термин, имя…) или установления соответствия между группами смысловых единиц, или установления правильной последовательности.

Коллоквиум

Коллоквиум (лат. colloquium - разговор, беседа) - это одна из форм деятельности студентов, выполняющая контрольно-обучающую функцию.

Коллоквиум проводится в форме беседы преподавателя со студентами либо как научное собрание с обсуждением докладов на определенную тему. Для обсуждения на коллоквиуме выносятся отдельные разделы, темы, вопросы изучаемой учебной дисциплины, а также рефераты, проекты и другие работы студентов. Другими словами, коллоквиум - это метасеминар или «семинар семинаров», позволяющий интегрировать знания по отдельным темам дисциплины, проанализировать внутрипредметные и межпредметные связи.

Участие студентов в коллоквиуме требует от них умений не только транслировать, но и конструировать новые знания в условиях диалога, обмена мнениями. В свою очередь, преподаватель получает информацию о характере самостоятельной работы студентов, о трудностях и причинах ошибочных представлений по тем или иным вопросам темы, раздела, и главное, выявляет степень правильности, объема, глубины знаний и умений студентов.

Вопросы коллоквиума разрабатываются преподавателем учебной дисциплины. Задания могут варьироваться в соответствии с конкретными дидактическими целями и задачами. При возникновении затруднений в беседе студент может обратиться к системе разъяснений, последовательно выводящий его на правильную последовательность действий.

Коллоквиум дает возможность диагностики усвоения знаний, выполняет организующую функцию, активизирует студентов и является одной из наиболее действенных форм обратной связи. Коллоквиум предполагает максимальное использование интерактивных форм и методов, каждый студент должен принять участие в обсуждении в той или иной форме не менее чем 70 % учебного материала, выносимого на коллоквиум.

Управляемая самостоятельная работа студентов (УСРС)

Цель управляемой самостоятельной работы студентов: развитие внутренних психологических механизмов интеллектуальной активности студентов, их познавательных способностей путем включения в активную учебную и научно-профессиональную деятельность.

Формы управляемой самостоятельной работы студентов: аудиторная; внеаудиторная.

Виды управляемой самостоятельной работы студентов:

1. Репродуктивная (учебная, консультационная): выполнения упражнений из учебной литературы; прослушивание аудиоматериалов; просмотр видеоматериалов; работа со словарями.

2. Продуктивная (исследовательская): подготовка к контрольным и аудиторным самостоятельным работам; выполнение курсовых работ; подготовка фрагментов лекций, психологических консультаций, диагностических процедур, психологических тренингов; решение домашних заданий творческого характера; выполнение научно-исследовательской работы (инициативной, планируемой проблемными лабораториями); изучение, аннотирование, реферирование дополнительной научной литературы; подготовка к олимпиадам, конференциям и конкурсам.

Контроль УСРС осуществляется преподавателем и отражается в рабочей тетради каждого студента в нормативных оценках, принятых в целом для данного эксперимента.

Формами контроля УСРС могут быть: коллоквиум, дискуссия, сочинения, реферат, эссе, аналитический отчет, кроссворд, статья, программа тренинга, лабораторная работа, стандартизация диагностической методики и подготовка стимульного материала.

ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Пряжникова. Е.Ю. Психология труда: теория и практика. Учебник для бакалавров./Е.Ю.Пряжникова. - М.: Юрайт, 2019.-452с.
2. Психология труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. С.Ю. Манухиной. – М. : Юрайт, 2015. – 485 с.
3. Психология труда, инженерная психология и эргономика : уч. для акад. бакалавриата / под ред. Е.А. Климова, О.Г. Носковой, Г.Н. Солнцевой. – М. : Юрайт, 2015. – 618с.
4. Толочек, В. А. Психология труда. Учебное пособие для бакалавров и специалистов. Гриф УМО по классическому университетскому образованию./В.А.Толочек. -3-е изд.- СПб.:Питер,2019.-480 с.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

4. Безносов, С.П. Профессиональная деформация личности / С.П. Безносов. – СПб.: Речь, 2004. – 272с.
5. Бодров, В.А. Профессиональное утомление: Фундаментальные и прикладные проблемы / В.А. Бодров. – М.: Институт психологии РАН, 2009. – 560с.
6. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. 2-е изд / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 511 с.
7. Вайнштейн, Л.А. Психология труда: курс лекций / Л.А. Вайнштейн. – Минск: БГУ, 2008. – 268с.
8. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб: Изд-во «Питер», 2008. – 336с.
9. Дьяченко, М.И. Психологические проблемы готовности к деятельности /М.И.Дьяченко, М.И. Кандыбович, Л.А. Кандыбович. – Мн., 1976. – 176с.
10. Зеер, Э.Ф. Профориентология: теория и практика: уч. пос. для высшей школы / Э.Ф. Зеер и др. – М.: Академический Проект, 2008. – 192 с.
11. Зеер, Э.Ф. Психология профессиональных деструкций: уч. пособие для вузов / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк. – М.: Академический Проект, 2005. – 240 с.
12. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие / Э.Ф. Зеер. 3-е изд. – М.: Академия, 2009. – 240с.
13. Зеер, Э.Ф.Психология профессий./Э.Ф.Зеер.-М.: Академический проект,2019.- -336 с.
14. Иванова, Е.М. Профориентационная профессиография. Методическое пособие / Е.М. Иванова. – М.: Высшая школа психологии, 2005. – 96с.
15. Иванова, Е.М. Психология профессиональной деятельности / Е.М. Иванова. – М.: Персэ, 2011. – 336с.
16. Ильин, Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 224с.
17. Карпов, А.В.Психология принятия решений в профессиональной деятельности. Учебное пособие для бакалавриата и магистратуры./ А.В.Карпов. - М.: Юрайт, 2019.-155с.
18. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения. Учебное пособие. 3-е изд. / Е.А. Климов. – М.: Академия, 2007. – 304с.
19. Леонова А.Б. Психологические технологии управления состоянием человека / А.Б. Леонова, А.С. Кузнецова. – М. : Смысл, 2009. – 311с.

20.Орел В.Е. Синдром психического выгорания. Мифы и реальность / В.Е. Орел. – Х. : Гуманитарный центр, 2014. – 296с.
21.Пряжников, Н.С. Психология труда: уч. пособие /Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – 7-е изд. – М. : Academia, 2012. – 480с.
22.Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2010. – 816с.
23.Психология труда: учебник / под ред. А.В. Карпова. – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2011. – 352с.
24.Самоукина, Н.В. Психология профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 224 с.
25.Смирнов, Б.А. Психология деятельности в экстремальных ситуациях / Б.А. Смирнов, Е.В. Долгополова. – Х.: Гуманитарный центр, 2007. – 292 с.
26.Собольников, В.В.Психология профессиональной деятельности в особых и экстремальных условиях. Учебное пособие для вузов./ В.В.Собольников. - М.: Юрайт, 2019.-192с.
27.Социальная психология труда: теория и практика. Том 1,2 / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. – М.: Институт психологии РАН, 2010. – 488с.
28.Сопов, В.Ф. Психические состояния в напряженной профессиональной деятельности: уч. пособие / В.Ф. Сопов. – М .: Академический проект; Трикста, 2005. – 128 с.
29.Стресс, выгорание, совладание в современном контексте / Под ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. – М.: Институт психологии РАН, 2011. – 512с.
30.Сыманюк, Э.Э. Психология профессионально обусловленных кризисов / Э.Э. Сыманюк. – Воронеж. : МОДЭК, 2004. – 320с.
31.
32.Харитонова Е.В. Психология социально-профессиональной востребованности личности / Е.В. Харитонова. – М. : Институт психологии РАН, 2014. – 411с.
33.Шадриков, В.Д. Психология деятельности человека / В.Д. Шадриков. – М.: ИП РАН, 2013. – 464с.
34..Социальная психология труда: теория и практика. Том 1,2 / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. – М.: Институт психологии РАН, 2010. – 488с.
35.Сопов, В.Ф. Психические состояния в напряженной профессиональной деятельности: уч. пособие / В.Ф. Сопов. – М .: Академический проект; Трикста, 2005. – 128 с.
36.Стресс, выгорание, совладание в современном контексте / Под ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. – М.: Институт психологии РАН, 2011. – 512с.
37.Шадриков, В.Д. Психология деятельности человека / В.Д. Шадриков. – М.: ИП РАН, 2013. – 464 с.

МАТЕРИАЛ К СЕМИНАРСКИМ ЗАНЯТИЯМ

Схема профессиограммы

1. Общие сведения о профессии (специальности, штатной должности).

1.1. Наименование и назначение профессии.

Наименование профессии, ее отношение к виду, роду, назначение, распространенность, связь с другими профессиями, некоторые аспекты истории и - перспективы развития.

1.2. Характеристика рабочего места, средств и орудий труда. Уровень технической оснащенности и автоматизации профессиональной деятельности, основные орудия труда, компоновка рабочего места (пульта управления), конструкция органов управления, основные каналы обращения информации.

1.3. Общая и специальная подготовка специалистов. Подготовка специалистов и основные пути комплектования профессии кадрами, требования к общеобразовательной и специальной подготовке, уровень необходимой квалификации; организация переподготовки, возможности обмена специалистами с другими профессиями.

1.4. Основное содержание функциональных обязанностей специалиста (что должен знать и уметь специалист и за что он отвечает).

1.5. Основные показатели эффективности работы специалиста (по продуктивности, качеству, удовлетворенности и т. д.).

2. Условия деятельности.

2.1. Санитарно-гигиенические условия.

Соотношение времени работы на воздухе и в закрытом помещении; показатели температуры, влажности и среднего содержания кислорода, углекислого газа и других примесей в воздухе, атмосферного давления и его перепадов, шума и вибрации, возможных радиационных (тепловых) воздействий, ускорения и перегрузки, освещенности и т. д.; динамика микроклиматических показателей в течение смены, суток т. д.;

наиболее специфические внешние воздействия; физиолого-гигиеническая характеристика одежды и защитных приспособлений; возможность и особенности привыкания человека к факторам среды.

2.2. Организация и режим труда.

Величина общей и региональной (например, только с участием мышц плечевого пояса) физической нагрузки, рабочая поза и перемещение в пространстве, характер сменности, продолжительность непрерывной работы в течение суток;

характеристика нервно-психической нагрузки, длительность сосредоточенного наблюдения, число поступающих сигналов в час;

наличие монотонности (число приемов в операции, длительность повторяющихся операций);

характеристика темпа работы (свободный или вынужденный, быстрый или медленный);

периодичность, время и организация отдыха специалистов;

травмоопасность (наличие длительных напряжений, перегрузок, резких отклонений, перепадов в характеристиках микросреды, неблагоприятных химических, физических и др. воздействий), характер травматизма, основные профессиональные заболевания;

влияние перечисленных неблагоприятных факторов на психику человека, его работоспособность.

Техника безопасности, мероприятия по охране здоровья специалиста.

3. Социально-психологические факторы деятельности.

3.1. Характеристика группы, отдела (подразделения), в составе которого специалист выполняет свои обязанности.

Количественный состав группы, степень самостоятельности (или взаимной зависимости) ее членов в ходе работы,

влияние сплоченности коллектива на качество выполнения задачи, степень взаимообусловленности успеха индивидуальной и коллективной работы, типичный стиль руководства, интенсивность профессионального общения.

3.2. Роль и место специалиста в системе внутри коллективных связей.

Основные связи специалиста в ходе работы по вертикали (с руководителями и подчиненными) и по горизонтали (с другими членами группы);

степень значимости успешного выполнения специалистами своих обязанностей для выполнения задачи группой в целом и мера ответственности:

а) за работу группы; б)

за состояние людей;

в) за готовность и сохранность техники;

возможность проявления индивидуальных особенностей, способностей (каких именно?) и творчества в работе, особенности проявления коммуникативных качеств личности.

3.3. Мотивационные аспекты деятельности. Степень обусловленности качества работы специалиста его мировоззренческой позицией; обоснованность мотивов деятельности, наличие соответствующих склонностей, интересов, увлечений (каких именно);

наиболее привлекательные и негативные стороны работы, основные пути ее стимулирования, возможности продвижения по работе, службе и профессионального совершенствования.

3.4. Особенности социально-психологической и профессиональной адаптации.

Продолжительность и обусловленность адаптации различными объективными факторами, ее связь с индивидуальными характеристиками военнослужащего, пути ускорения.

4. Содержание деятельности.

4.1. Описание и анализ основных задач и операций, выполняемых специалистом.

Наименование, последовательность и содержание основных задач и операций; выделение и описание напряженных моментов деятельности, определяющих наиболее высокий уровень требований к социально-

психологическим и психофизиологическим качествам человека, характер активации при этом различных психических функций.

4.2. Особенности приема информации.

Характеристика поступающей информации: состав информационных каналов, преобладающие виды сигналов, распределение информации по форме предъявления и по времени, объем основных сообщений и общая структура коммуникаций специалиста, типичные помехи при приеме информации. Анализаторные системы, находящиеся под преимущественной нагрузкой, характеристика динамики их включения в работу, степень напряжения на различных этапах деятельности.

4.3. Особенности переработки информации и принятия решений. Преимущественные способы переработки информации и принятия решений, степень их сложности и ответственности. Участие и роль в этом процессе различных видов памяти, качеств и видов мышления. Влияние личностных качеств на эффективность данной работы.

4.4. Структура исполнительских действий.

Рабочая поза специалиста, состав преобладающих двигательных актов;

участие в работе пальцев и кистей руки, верхних и нижних конечностей;

сочетания различных движений и требования к их скоординированности;

характеристика действий по скорости, точности, автоматичности.

Возможность выработки необходимых двигательных навыков в процессе деятельности.

Характер речевой деятельности (ее сложность или стереотипность, наличие профессионального лексикона, необходимость правильной дикции, громкости речи и т. д.).

4.5. Анализ ошибок в деятельности специалиста.

Наличие и частота ошибок, анализ их причин.

Систематизация ошибочных действий с учетом их обусловленности функционированием различных психических процессов и образований, выделение ошибок различных типов:

- сенсорно-перцептивных (связанных с приемом и первичной оценкой информации);
- гностических (ошибки при переработке информации и принятия решения);
- моторных (связанных с недостатками психомоторики и речи);
- личностных (обусловленных особенностями мотивации, характера, воли, эмоциональной сферы, организаторских способностей и т. д.).

Соотношение ошибок указанных типов (в процентах).

4.6. Загруженность в ходе деятельности различных психических функций.

Распространение времени и усилий специалистов на выполнение операций по приему, переработки информации и реализации решений, соотношение загруженности сенсорно-перцептивных, интеллектуальных и психомоторных процессов; роль личностных качеств.

Психологические функции, находящиеся под преимущественной нагрузкой и имеющие наибольшую важность для обеспечения процесса деятельности.

5. Динамика психического состояния специалиста в процессе деятельности.

5.1. Характер и степень изменения психофизиологических функций и работоспособности специалиста.

Особенности влияния различных операций процесса деятельности и факторов внешней среды на психическое состояние человека; общая динамика работоспособности; изменение функциональных возможностей различных психических процессов в ходе выполнения специалистом своих обязанностей, причины возможного снижения чувствительности анализаторов, умственной активности, интенсивности внимания, ухудшения памяти, координации движений, физической выносливости, силы и т. д.

5 2. Основные эмоциональные состояния специалиста.

Наиболее характерные для профессии эмоциональные состояния;

ситуации, вызывающие эмоциональное напряжение, требующие значительных усилий для их преодоления; степень обусловленности самим процессом деятельности, факторами среды и социально-психологическими факторами.

5.3. Основные пути преодоления неблагоприятных состояний.

В какой мере изменения состояния влияют на эффективность и надежность работы специалиста; возможности управления динамикой психического состояния, какие приемы и средства для этого используются.

Индивидуальные различия выраженности тех или иных состояний, какие социально-психологические и психофизиологические качества человека в наибольшей мере обеспечивают преодоление неблагоприятных состояний.

6. Психограмма.

6.1. Личностные особенности.

Требования к уровню профессиональной направленности и обоснованности мотивов работы, склонностям и интересам, опыту социального поведения; требования к волевым качествам и чертам характера (решительности, настойчивости, самообладанию, уверенности в своих силах, исполнительности, эмоциональной и нервно-психической устойчивости и т. д.), организаторским способностям и другим качествам.

6.2. Сенсорно-перцептивные свойства.

Требования к функциям анализаторов (дифференциальному порогу, лабильности и т. д.) и качествам восприятия (зрительного, слухового, тактильного, формы, размеров, скорости, удаленности); преобладающий вид восприятия. Профессионально важные качества внимания и их сочетание. Тренируемость и компенсируемость выделенных свойств.

6.3. Особенности мышления и памяти.

Требования к памяти и ее видам (долговременной, кратковременной, оперативной; логической, зрительной, слуховой, двигательной); преобладающий тип мышления (наглядно-действенное, наглядно-образное, логическое) и его качества (быстрота, гибкость, критичность и т. д.). Необходимость быстро ориентироваться в обстановке, производить расчеты, принимать правильные решения и т. п. требования к воображению.

Возможность развития профессионально важных качеств мышления, памяти и воображения.

6.4. Моторные свойства.

Требования к психомоторике (наиболее загруженные системы и органы, их взаимодействие и сочетание; необходимость скорости, координированности и точности движений, физической выносливости и силы).

Требования к речевой функции (лаконичности, четкости и громкости речи). Изменение выделенных качеств психомоторики и речи в ходе тренировки и возможности компенсации их недостаточного развития.

6.5. Соотношение и преобладающее сочетание в процессе деятельности личностных, сенсорно-перцептивных, мыслительных, мнемических и моторных свойств. Наиболее важные личностные качества (группы качеств).

6.6. Противопоказания к деятельности.

МЕТОДИКА
«Психографический опросник»
выявления профессионально важных качеств для штатной должности (специальности) и составления ее психограммы

Методика предназначена для выявления полного перечня профессионально важных качеств (ПВК) для штатной должности и составления ранжированной совокупности основных ПВК (психограммы) с помощью экспертной оценки Использование опроса экспертов при изучении профессий основано на предложении, что человек, хорошо знающий структуру и содержание профессиональной деятельности, в состоянии сообщить также о том, с помощью каких индивидуальных качеств прежде всего достигается успех в работе.

Достоверность получаемых в ходе опроса данных должна обеспечиваться выполнением следующих условий. Во-первых, тщательным отбором экспертов В состав экспертных групп должны входить специалисты, обладающие высоким уровнем профессиональной подготовки, хорошо знающие содержание работы по специальности и порядок использования соответствующей техники, имеющие профессиональный опыт.

В процедуре экспертизы целесообразно участие специалиста-психолога Его задача—обеспечить адекватное толкование экспертами используемых в ходе опроса терминов и направить их внимание на анализ, прежде всего психологических аспектов деятельности специалиста Количественный состав экспертной группы должен быть не менее пяти человек. Во-вторых, продуманной организацией самой процедуры опроса экспертов, предполагающей детальное обсуждение роли каждого качества и анализ конкретных ситуаций из опыта боевых действий и учений, которые могли бы наглядно показать статус той или иной характеристики человека как профессионально важной для специалиста. Во всех случаях необходимо создавать условия, прежде всего для групповой экспертизы, когда оценка качеству выводится не путем подсчета мнений различных экспертов, а является результатом всестороннего коллективного обсуждения вопроса

При определении степени значимости для профессии различных психических функций (качеств) экспертам рекомендуется учитывать:

— активность функции в течение всего процесса деятельности, общую продолжительность времени ее наибольшей загруженности;

— участие функции в обеспечении эффективной работы в наиболее сложных, критических ситуациях, а также при наличии помех и в условиях нарастающего утомления специалиста;

— возможность ее тренировки, упражнения и компенсации другими качествами в процессе деятельности.

Инструкция экспертам:

Уважаемые товарищи! Опрос проводится с целью психологического изучения профессиональной деятельности. Как опытные специалисты вы хорошо знаете с помощью каких индивидуальных качеств прежде всего достигается успех на вашей штатной должности и поэтому можете оказать существенную помощь в достижении целей исследования.

В связи с этим просим вас внимательно ознакомиться с вопросами, перечисленными во II разделе данного опросника и последовательно ответить на каждый из них. Главное в вашей работе точно определить степень важности того или иного качества для успешной работы. Необходимо помнить, что профессионально важным может быть названо только то качество, которое непосредственно включено в деятельность, определяет ее успешность и отсутствие (или слабое развитие) которого не позволит военнослужащему полноценно выполнять свои обязанности. Заполняя опросник, необходимо избегать того, чтобы очень многие качества оказались в перечне профессионально важных. Если роль какого-либо качества вызывает у вас сомнение, его не следует относить к профессионально важным для штатной должности

При заполнении III раздела Методики, просим вас произвести повторную оценку качеств (в десятибалльной шкале) и проранжировать те из них, которые получат наиболее высокие оценки (10, 9, 8 баллов), т. е определить основным из профессионально важных качеств ранговое место (1, 2, 3 и т д) в зависимости от значимости (роли) для успешной работы на штатной должности

В данном исследовании мы рассчитываем на вашу помощь и благодарим за сотрудничество

РАЗДЕЛ I

На вопросы первого раздела отвечает руководитель экспертной группы, используя данные документальных источников и обсуждая, при необходимости, варианты ответов с экспертами

РАЗДЕЛ II

Во втором разделе опросника необходимо оценить применительно к штатной должности (специальности) значимость каждого из перечисленных качеств, делая пометки в одной из граф справа — в зависимости от того, признается ли качество важным, второстепенным или не влияющим на успешность деятельности (приложение 1).

РАЗДЕЛ III

На этом этапе с опросником необходимо выполнить следующее:

1. Выписать (столбцом) все качества, которые были признаны Вами профессионально важными для штатной должности (специальности) при ответах на вопросы № 1—116 раздела II настоящего опросника.

2. Оценить степень значимости для успешной работы по штатной должности (специальности) каждого из выписанных ПВК по десятибалльной шкале. Наиболее значимым дать оценку 10, чуть менее значимым—9, еще менее значимым—8 и т.д.

3. Выписать столбцом те качества, которые получили высшие оценки, но так, чтобы общее их число не превышало 13—15. Поэтому прежде всего должны учитываться качества, получившие 10 баллов. Затем, если их окажется меньше 13—15, качества с девятью, восьмью и др. балльными оценками.

4. Полученную выборку из 13—15-и качеств необходимо проранжировать. Для чего справа от каждого качества нужно обозначить цифрой его место (ранг) среди других качеств с учетом степени важности для штатной должности: наиболее важному определить место 1, второму по важности—2 и т.д. Переписать качества столбцом с учетом их рангового места, с 1-го по 15-е.

Примечание Если общее количество профессионально важных качеств не более 15-я, их оценка с помощью десятибалльной шкалы не производится—качества сразу ранжируются.

РАЗДЕЛ IV

Данный раздел методики имеет целью определить наиболее приемлемый для специалиста, работающего на изучаемой должности, тип темперамента.

Инструкция экспертам: Уважаемые товарищи, ниже представлены четыре группы качеств. Внимательно прочитайте перечень качеств в каждой из них, после чего выберете одну из групп, где перечислены, на ваш взгляд, качества в большей мере желательно (по сравнению с другими группами) для специалиста данного профиля. Выбирать следует ту или иную группу качеств полностью, а не отдельные качества в ней.

а) Подвижен, активен, впечатлителен, быстро реагирует на внешние раздражители. Обычно жизнерадостен, общителен. Предпочитает подвижную и разнообразную деятельность, тяготится однообразной кропотливой работой, на интересной для него работе может проявить настойчивость, энергию и работоспособность. Неудачу переживает недолго. Легко входит в новую обстановку, привыкает к новым требованиям. Имеет много друзей. Настойчив в интересах и склонностях.

б) Легко возбудим, отличается порывистостью в поведении, выразителен в жестах и мимике. Речь быстрая, страстная. В своих интересах и увлечениях постоянен. Способен быть сосредоточенным, нацеленным на выполнение конкретной работы. Не теряется при внезапно возникающих трудностях и с большей энергией их преодолевает. Способен увлечь за собой людей. Нередко вспыльчив, невыдержан и тогда ему трудно контролировать себя в поступках и высказываниях.

в) Усидчив, работоспособен, склонен к самостоятельной работе. Приступает к работе не спеша, тщательно обдумав ее. Приняв решение, всегда доводит его до конца спокойно и неотступно. Переключаться с одной работы на другую и совмещать различные виды деятельности не любит. Не любит споров, дискуссий.

Обычно аккуратен, исполнителен в поступках и мышлении. В силу своей инертности несколько тугодум.

г) Молчалив, спокоен. Сдержан во внешнем проявлении чувств, но внутренне очень чувствителен. Долго переживает неудачу. Отличается душевностью, всегда благодарностью отвечает на внимание. Предпочитает работать в спокойной, привычной обстановке. Склонен к одиночеству. Говорит медленно, тягуче. Порою проявляет мнительность, неуверенность в себе, принимая решение, долго перебирает обычно его возможные варианты. Имеет сравнительно высокие умственные способности.

ПОЛУЧАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

После выполнения заданий всех разделов настоящей Методики мы получаем следующие материалы:

1. Общую профессиографическую характеристику штатной должности (специальности) - по результатам заполнения I раздела.

2. Полный перечень профессионально важных для нее индивидуально-психологических качеств - по результатам заполнения II раздела.

3. Ранжированную совокупность основных профессионально важных качеств для штатной должности (специальности), ее психограммы - после работы с III разделом.

4. Наиболее приемлемый для специалиста данного профиля тип темперамента - после выполнения IV раздела Методики.

приложение 1.

№	Какое значение для успешной работы на штатной должности имеет:	важное	второстепенное	нейтрально
1.	Различение основных цветов			
2.	Различение силы зрительного раздражителя			
3.	Правильная глазомерная оценка размеров (расстояний)			
4.	Различение мелких или отдаленных предметов			
5.	Обнаружение и различение пространственного расположения предметов			
6.	Оценка и сравнение размеров зрительного раздражителя			
7.	Оценка различий в форме фигур			
8.	Различение величины углов			
9.	Выносливость (малая утомляемость) зрительного анализатора			
10.	Переносимость длительно действующего светового раздражителя			
11.	Быстрое восстановление зрительной функции после воздействия внезапного и сильного светового раздражителя			
12.	Быстрая адаптация к свету и темноте.			
13.	Быстрое восприятие и понимание письменной речи			
14.	Узнавание и различение тихих и недостаточно четких звуков			
15.	Быстрое определение направления, откуда исходит звук			
16.	Узнавание и различение звуковых ритмов			
17.	Выносливость (малая утомляемость) слухового анализатора			
18.	Переносимость длительно действующего звукового раздражителя			

19.	Быстрое восстановление слуховой функции после внезапного и сильного звукового раздражителя			
20.	Точное различение звуковых раздражителей по громкости			
21.	Точное различение звуковых раздражителей по тону			
22.	Быстрое восприятие и понимание устной речи			
23.	Обнаружение и различение запахов			
24.	Узнавание и различение вкусовых ощущений			
25.	Температурная чувствительность			
26.	Чувствительность к колебаниям атмосферного давления (на различных высотах)			
27.	Различение с помощью осязания степени гладкости предметов, их толщины и твердости			
28.	Вибрационная чувствительность			
29.	Точная оценка состояний равновесия и ускорения			
30.	Узнавание и различение двигательных ритмов			
31.	Оценка и сравнение весовых характеристик предметов			
32.	Устойчивость к укачиванию			
33.	Оценка и сравнение временных промежутков			
34.	Длительное сохранение интенсивного (концентрированного внимания)			
35.	Быстрый переход от одной деятельности к другой (быстрая смена направленности внимания)			
36.	Одновременное выполнение нескольких видов деятельности или нескольких действий в процессе одной деятельности (распределение внимания)			
37.	Способность не ослаблять внимания под влиянием испуга или неожиданных внешних воздействий			
38.	Быстрое запоминание зрительной информации			
39.	Быстрое запоминание слуховой информации			
40.	Хорошее запоминание материала, имеющего внутреннюю логическою связь			
41.	Длительное сохранение информации в памяти			
42.	Запоминание, сохранение и воспроизведение различных движений и их систем			
43.	Точное воспроизведение материала сразу после краткого его зрительного предъявления			
44.	Точное воспроизведение материала сразу после краткого его слухового предъявления			
45.	Умение забывать уже использованную и ненужную информацию в дальнейшей деятельности			
46.	Умение оперировать представлениями с целью возможных изменений обстановки и ожидаемых результатов деятельности			
47.	Способность создавать правильное представление о реальных процессах на основе закодированной информации			
48.	Склонность анализировать складывающиеся в ходе деятельности ситуации путем практического манипулирования (воздействия) с объектом			
49.	Способность проанализировать ситуацию и принять решение на основе имеющихся наглядных образов (восприятии, представлений)			
50.	Способность оперировать отвлеченными понятиями и рассуждениями при оценке обстановки и принятии решения			
51.	Умение выделить в информации существенное, главное			
52.	Умение принять решение в очень короткие сроки			
53.	Умение действовать нешаблонно, быстро принимать решения в изменяющейся обстановке			
54.	Независимость и самостоятельность суждений			

55.	Быстрое и точное выполнение арифметических действий			
56.	Выносливость к напряженной и длительной умственной деятельности			
57.	Способность четко, лаконично формулировать сообщения, распоряжения			
58.	Хорошая дикция и выразительная речь			
59.	Правильное и быстрое формулирование своих мыслей письменно			
60.	Общительность, умение легко вступать в контакт с другими людьми			
61.	Склонность к работе в одиночестве			
62.	Способность речевого аппарата к интенсивной работе без срывов			
63.	Одновременное выполнение руками и ногами координированных и точных движений			
64.	Точные и координированные движения обеими руками			
65.	Подвижность пальцев, способность быстро и точно манипулировать с помощью пальцев мелкими предметами (выполнять мелкие действия)			
66.	Быстрая двигательная реакция на зрительный раздражитель			
67.	Быстрая двигательная реакция на слуховой раздражитель			
68.	Быстрая и точная двигательная реакция на движущийся объект			
69.	Выносливость к длительным физическим перегрузкам			
70.	Большая физическая сила			
71.	Способность длительно переносить голод и жажду, сохраняя работоспособность			
72.	Высокая эмоциональная устойчивость			
73.	Склонность к риску			
74.	Настойчивость			
75.	Решительность			
76.	Смелость			
77.	Самообладание и выдержка			
78.	Умение сохранить работоспособность в условиях аварийных ситуаций, дефицита времени			
79.	Умение сохранить активность и работоспособность в условиях развивающегося утомления			
80.	Умение сохранить активность при малой загруженности информацией (побороть скуку, сонливость)			
81.	Целеустремленность			
82.	Дисциплинированность			
83.	Интерес к технике, управлению механизмами			
84.	Интерес к механической обработке материалов (деталей)			
85.	Интерес к деятельности, приносящей видимые, осязаемые результаты			
86.	Интерес к деловым контактам и общению с другими людьми			
87.	Интерес к волевому совершенствованию			
88.	Интерес к физическому совершенствованию			
89.	Склонность к работе исполнительского типа			
90.	Доброжелательность и отзывчивость			
91.	Высокий уровень ответственности			
92.	Трудолюбие			
93.	бережное обращение с вещами			
94.	Аккуратность в работе			
95.	Чувство собственного достоинства			
96.	Скромность			

97.	Коллективизм			
98.	Имение брать на себя ответственность за принятые решения и действия			
99.	Имение правильно оценивать окружающих людей, выявить их сильные слабые стороны			
100.	Способность побуждать людей к активной деятельности			
101.	Критическое отношение к своей работе -			
102.	Критическое отношение к работе других людей			
103.	Малая внушаемость, способность не поддаваться влиянию			
104.	Активность в общественной работе			
105.	Принципиальность			
106.	Требовательность			
107.	Инициативность и находчивость			
108.	Двигательные способности			
109.	Художественные способности			
110.	Технические способности			
111.	Математические способности			
112.	Артистические способности			
113.	Музыкальные способности			
114.	Литературные способности			
115.	Научные способности			
116.	Организаторские способности			
	Назовите другие качества, которые не даны в опроснике, но являются важными для штатной должности.			

ГЛОСАРИЙ ПО ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

Анализ работы персонала — совокупность процедур сбора и анализа информации о содержании, об условиях работы и требованиях, предъявляемых к работникам. В результате таких процедур выявляются функциональные обязанности и квалификационные требования к работникам.

Деятельность — система целенаправленной активности субъекта, включенная в общественные отношения; процесс, в котором происходит взаимный переход между полюсами «субъект-объект». Основной ее характеристикой является предметность.

Должность — наименее объективно и документально фиксируемое проявление профессии. Должность может отождествляться с квалификацией («младший научный сотрудник»), с временными обязанностями (п. о. заведующего, руководитель проекта), с профессией в целом (психолог в организации).

Задачи психологии труда — состоят в научном изучении процессов труда и организации практической помощи человеку как субъекту деятельности (профессиональная ориентация, обучение, адаптация, развитие профессионализма, профилактика профессиональных деструкции и др.), в целом — построение оптимальной по мотивации и содержательной насыщенности труда как важнейшей формы социальной активности человека, позволяющей не только достигать высокой эффективности деятельности, но и способствующей удовлетворенности жизнью в целом.

Законы — открытые устойчивые связи между явлениями действительности, позволяющие нх описывать, объяснять и предсказывать. Законы формулируются в рамках определенной теории. Научные предположения относительно этих свойств и связей и называют гипотезами.

Индивид (от лат. *individuum* — неделимое) — 1) человек как единичное природное существо, представитель вида Homo sapiens, продукт онтогенетического и филогенетического развития,единство врожденного и приобретенного, носитель индивидуально своеобразных черт (задатки, влечения и т. д.); 2) отдельный представитель человеческой общности; выходящее за рамки своей природной (биологической) ограниченности социальное существо, использующее орудия, знаки и через них овладевающее собственным поведением и психическими процессами. Оба значения термина «индивид» взаимосвязаны и описывают человека в аспекте его отдельности и обособленности. Наиболее общие характеристики индивида:целостность психофизиологической организации; устойчивость во взаимодействии с окружающим миром; активность.

Индивидуальный стиль деятельности — индивидуально-своеобразная системапсихологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравновешивания (согласования) своей индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности.

Инженерная психология — научная дисциплина, изучающая объективные закономерности процессов информационного взаимодействия человека и техники

с целью использования их в практике проектирования, создания и эксплуатации систем «человек-машина».

Карьера в широком смысле — осознанная социальная позиция и поведение индивида, связанные с его профессиональной деятельностью. Карьера в узком смысле — фактическая последовательность занимаемых субъектом профессиональной деятельности должностей.

Квалификация — уровень развития специальных способностей субъекта (работника), позволяющий ему выполнять трудовые функции определенной степени сложности в определенном профессиональном труде. Квалификация определяется объемом теоретических знаний, практических знаний, навыков, умений, которыми владеет работник н которые являются его важнейшей социально-экономической характеристикой. Квалификация есть отражение уровня профессионального мастерства субъекта. Различают формальную квалификацию, выраженную в официально фиксированных разрядах, классах, званиях, категориях и т. п., и реальную кв&ппфикацию — уровень мастерства, который человек действительно может проявлять.

Квалификационные требования — перечень знаний, навыков, умений, которыми должен обладать работник для успешного выполнения работы.

Компетентность — знания, образованность, способности, профессиональная подготовленность, обеспечивающие глубокое знание дела, существа выполняемой работы, сложных связей явлений и процессов, возможных способов и средств достижения целей, возможность комплексного подхода к выполнению служебных обязанностей.

Матрица профессионального поведения человека — особенности поведения и деятельности субъекта, детерминированные системой профессиональных критериев (ценностей, предпочтений), выходящие за границы и «снимающие» детерминации других поведенческих матриц (нормативной этики, правовых и межличностных отношений и др.).

Объект психологии труда — труд как социальная активность человека в качестве субъекта трудовой деятельности.

Обучение персонала — процесс изменения пли приобретения работниками новых знаний, умений, навыков.

Обязанности субъекта труда — отображение трудовых функций в нормативных документах (инструкциях, предписаниях).

Организация рабочего места — серия мероприятий по его оснащению средствами и предметами труда и их размещению в определенном порядке. Различают автоматизированные рабочие места, механизированные, индивидуальные, групповые.

Ориентация — спланированное ознакомление новых работников с организацией, ее сотрудниками и содержанием работы.

Оценка персонала — процесс определения эффективности деятельности сотрудников на конкретных рабочих местах, направленный на достижение целей организации.

Потенциал — система всех проявляющихся в профессиональной деятельности социально полезных способностей, как актуализированных, так и резервных. Потенциал человека выходит за рамки чисто прагматического

соответствия работника требованиям, предъявляемым к нему в определенной сфере деятельности, привнося в его содержание нравственные, гуманистические начала.

Предмет психологии труда — это процессы, психологические факты и закономерности, порождаемые трудовой деятельностью человека, его развитием и функционированием в качестве индивида, субъекта, личности, индивидуальности.

Предмет труда — система свойств и взаимоотношений объектов, субъектов, явлений, процессов, которыми человек должен практически или мысленно оперировать на определенном трудовом посту. Предмет труда и исходные материалы наиболее четко фиксируются документами и традициями только в массовых профессиях, в профессиях, связанных с материальным производством. В ряде профессий предметом труда могут быть ситуации неопределенности, превентивные действия, исходная информация, эстетические впечатления и многое другое, четкая и однозначная формализация которогоможет быть объективно затруднена.

Пространство деятельности — совокупность технологических н межличностных процессов, действий, актов взаимодействия субъектов, создающих новые условия деятельности наряду с узкопрофессионально-технологическими и порождающих специфические феномены взаимной адаптации субъектов совместной деятельности (психологическая ниша, асимметрия восприятия, перераспределение трудовых функций в группе п др.).

Профессионал в широком понимании — это субъект, имеющий высокие показатели профессиональной деятельности, профессиональный н социальный статус, динамически развивающуюся систему личностной и деятелыю-стной нормативной регуляции, постоянно нацеленный на саморазвитие и самосовершенствование, на новые личностные и профессиональные достижения, имеющие социально-позитивное значение.

Профессионализм личности — качественная характеристика субъекта профессионального труда, отражающая высокий уровень развития профессионально важных качеств, акмеологических инвариантов профессионализма, адекватный уровень притязаний и ценностные ориентации, направленные на прогрессивное развитие личности.

Профессиональная компетентность — главный когнитивный компонент подсистем профессионализма личности, сфера профессионального ведения, круг решаемых вопросов, постоянно расширяющаяся система знаний, позволяющие выполнять профессиональную деятельность с высокой продуктивностью. Структура и содержание профессиональной компетентности во многом определяется спецификой трудовой деятельности.

Профессиональная консультация — индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении.

Профессиональная ориентация — широкий, выходящий за рамки педагогики и психологии комплекс мер по оказанию помощи человеку в выборе профессии.

Профессиональная пригодность является свойством метасистемы «человек-профессия» и определяется совокупностью индивидуальных особенностей и потенциалом человека, влияющих на успешность освоения какой-либо трудовой деятельности и эффективности ее выполнения, а также особенностями и потенциалом рабочих групп.

Профессионально важные качества (ПВК) — способности человека к деятельности в широком смысле слова, выступающие в роли внутренних психологических характеристик субъекта, в которых выражаются внешние специфические воздействия факторов трудового процесса как форма профессиональных требований к человеку. В ПВК проявляются все основные характеристики структуры личности: мотивационно-потребностные, когнитивно-психомоторные, эмоционально-волевые.

Профессиональный капитал (профессиональный потенциал) — часть способностей людей, которая непосредственно необходима и/или пригодна для выполнения профессиональных задач работника в организации (профессиональные знания, умения, навыки, профессиональный, жизненный опыт и т. п.).

Профессиональное обучение — процесс овладения знаниями, умениями и навыками, позволяющими человеку квалифицированно выполнять определенные трудовые функции, успешно решать определенные трудовые задачи.

Профессиональный опыт — это распрсдмеченная человеком область общественной практики (прежде всего одного из видов профессиональной деятельности) и представленная в субъективированных (профессия, специализация, специальность) и объективированных формах (должность, рабочее место).

Профессиональный отбор — процесс практического выделения из имеющихся ка?1дидатов тех, которые способны в данных условиях обеспечивать наиболее эффективное выполнение возложенных па них задач. Задача отбора становится актуальной при наличии избытка претендентов, высокой стоимости профессиональной подготовки или когда деятельность предъявляет высокие требования к определенным психологическим особенностям человека (способность противостоять действию стрессогенных факторов, оперативно принимать ответственные решения и т. п.). Особый аспект проблемы — отбор под задачу, под руководителя, в управленческую команду, при реальной или субъективной значимости для руководителя его безопасности и т. п.

Профессия (от лат. *professio* — официально указанное занятие) — вид трудовой деятельности человека, который владеет комплексом теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки п опыта работы. Наименование профессии определяется содержанием и характером работы или служебных функций, применяемыми орудиями или средствами труда. Многие профессии подразделяются на специальности. Профессия как группа родственных специальностей (профессия — врач, специальность — врач-терапевт, хурург, окулист; профессия — учитель, специальность — учитель географии, истории, математики) может быть представлена в шести основных аспектах социальных отношений, шести ее основных компонентах: 1) область приложения сил человека как субъекта труда, ограниченный вид трудовой

деятельности; 2) общность людей, выполняющих определенные трудовые функции, имеющих общественно-полезный характер; 3) подготовленность (знания, умения, навыки, квалификация) человека, благодаря которой он способен выполнять соответствующие трудовые функции; 4) деятельность профессионала как процесс реализации трудовых функций, выполняемых профессионально; 5) деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение; 6) деятельность, дающая человеку определенный социальный и общественный статус.

Психология труда в узком смысле — комплекс научных дисциплин о труде как процессе функционирования и развития человека как отдельного индивида — субъекта труда; это комплекс дисциплин о теоретико- методологических, психофизиологических и психологических основаниях труда, о психологических характеристиках конкретной профессиональной деятельности, о профессионально важных качествах отдельного индивида, профессиональных кризисах, деструкцпях, деформациях и заболеваниях, связанных с трудовой деятельностью.

Психология труда в широком смысле — комплекс научных дисциплин о труде как культурном и социальной активности людей, совместно выступающих в качестве субъекта труда.

Рабочее место — зона пространства деятельности (пространственно- временная и личностно-субъективная), оснащенная необходимыми техническими средствами, характеризующаяся индивидуально-психологическими критериями ее оптимальности, в которой совершается трудовая деятельность исполнителя или группы исполнителей, совместно выполняющих одну работу или операцию. Рабочее место — это трудовой пост, заданный и ограниченный совокупностью специфических условий; реальное пространство трудовой деятельности субъекта, определяемое конкретными физическими, организационными, социальными, психологическими, этическими и правовыми факторами, чаще характеризующееся высокой динамичностью развития.

Рабочие движения — психомоторные действия, входящие в трудовой процесс как его составляющие.

Расстановка кадров по рабочим местам — процесс распределения человеческих ресурсов в масштабе организации в соответствии с ее актуальными задачами, перспективными целями, индивидуальными особенностями и подготовленностью субъектов.

Ротация — способ управления персоналом, заключающийся в периодическом пли эпизодическом «горизонтальном» перемещении работников, частичном или полном изменении их трудовых функций, служебных обязанностей и прав без изменения положения в служебной иерархии. Ротация используется как для стимулирования трудовой активности работников, практической оценки их потенциала, так и для оперативного замещения вакантных должностей с целью решения актуальных задач организации.

Специальность (от лат. *species* — род, вид) — вид занятий в рамках одной профессии, опирающийся па родственный вид дисциплин (например, профессия — врач, специальность— терапевт, педиатр; профессия — учитель, специальность — математика, физика); необходимая для общества и

ограниченная вследствие разделения труда область приложения сил человека, позволяющая ему, с одной стороны, воплощать своп профессиональный потенциал, с другой — получать необходимые средства существования и возможности развития.

Способности — свойство психологической функциональной системы обеспечивать достижение целей деятельности. Главными критериями способностей, отличающими их от других психологических образований, называют успешность деятельности, скорость и легкость овладения ею. Среди общих способностей различают интеллект, обучаемость, креативность.

Средство труда — любая объективная реальность, позволяющая человеку взаимодействовать с предметом труда в соответствии с его целью.

Стили профессиональной деятельности — интегральные иерархические биполярные динамичные системы психологических средств осуществления трудовой деятельности, детерминированные индивидуальностью взаимодействующих субъектов и организацией среды пространства деятельности.

Технологии — это: а) совокупность приемов преобразования предмета труда (сырья, информации, человеческих ресурсов) в конечные продукты и услуги; б) механизм деятельности организации но преобразованию предметатруда в результаты, являющиеся целью деятельности организации.

Труд — сознательная деятельность людей, направленная на создание материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей общества и личности. Труд включает в себя следующие «простые моменты»: 1) целесообразная деятельность, или сам труд; 2) предмет труда; 3) средства труда; результаты труда.

Основные черты труда: его опосредствующая роль в процессе обмена веществ между человеком и природой; его целесообразность; значение идеальной представленности результата, который предвосхищает трудовой акт; активизация всех познавательных процессов (ощущения, восприятия, памяти, мышления, представления, воображения) в планировании и осуществлении трудовой деятельности, а также волевых усилий, сформированной и формирующейся в процессе мотивационной и смысловой сферы. По мере усложнения техники и технологии роль этих процессов все более возрастает. Труд является основным источником формирования п проявления разнообразных чувств человека, которые во многом определяются степенью удовлетворенности трудом.

Трудовой пост — ограниченная вследствие разделения труда и зафиксированная документально область приложения сил человека с целью создания социально ценного продукта (материальных вещей, информации, услуг, функционально, эстетически и социально полезных эффектов, упорядоченного протекания социальных процессов).

Трудовые функции — любые процессы активности людей, упорядоченные в соответствии с целями и обстоятельствами их труда.

Тяжесть труда — степень совокупности воздействия всех фактороп рабочей среды на здоровье человека и его работоспособность. Тяжесть труда характеризует физиологическуюстоимость («цену») работы, т. е. степень функционального напряжения при выполнении любой работы.

Управление человеческими ресурсами — планирование, организация и

практическая работа с персоналом организации, ориентированная и предполагающая согласование текущих и перспективных целей н интересов людей и организации.

Факторы гуманизации социальных отношений в организации — условия, значимо изменяющие содержание и формы труда человека. К ним относят: возрастание роли интеллектуальной составляющей в общественном производстве; повышение культурного уровня персонала; увеличение затрат на образование и профессиональную подготовку человека; расширение спектра возможностей для профессиональной самореализации личности; рост конкурентоспособности профессионалов; профессиональная мобильность человека; признание профессионального опыта человека одной из важнейших ценностей организации;развитие практики переманивания высококвалифицированных специалистов и др.

Функциональные обязанности — изложенные в письменном виде задачи, обязанности и ответственность работника.

Человеческие ресурсы (человеческий капитал, человеческий потенциал) — качество и ценность способностей сотрудников организации. Содержательно близкое понятие — «профессиональный капитал».

Учреждение образования
«Белорусский государственный педагогический университет
имени Максима Танка»

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор БГПУ
_____С.И. Коптева
_____2016г.

Регистрационный № УД-_____/уч.

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Учебная программа учреждения высшего образования по учебной дисциплине для специальности:

1 - 03 04 03 Практическая психология

2016 г.

2

Учебная программа составлена на основе образовательного стандарта по специальности 1 - 03 04 03 Практическая психология № 87 от 30.08.2013

СОСТАВИТЕЛИ:
Т.Е.Черчес, доцент кафедры общей и организационной психологии, кандидат психологических наук, доцент;
О.И.Деревянко, преподаватель кафедры общей и организационной психологии, магистр психологических наук.

РЕЦЕНЗЕНТЫ:
О.А.Митрахович, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии управления УО «Академия управления при Президенте Республики Беларусь»;
Л.В.Финькевич, кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и детской психологии УО «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка».

РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:
Кафедрой общей и организационной психологии факультета психологии учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка» (протокол № 4 от 18.12.2015 г.)

И.о. зав. кафедрой общей и организационной психологии
_____ /Д.Г.Дьяков/

Научно-методическим Советом учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка» (протокол № 2 от 28.12.2015 г.).

Оформление учебной программы и сопровождающих ее материалов действующим требованиям Министерства образования Республики Беларусь соответствует.

Методист учебно-методического управления БГПУ
_____ /С.А.Стародуб/

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Становление человека как личности и профессионала происходит в процессе достаточно напряженной, систематической и разнообразной деятельности. Она требует от человека определенных способностей, заинтересованность и функциональных возможностей по обеспечению необходимого уровня активности в достижении профессиональных целей. В то же время сама трудовая деятельность должна быть организована, обеспечена, спроектирована таким образом, чтобы характер трудовых задач, орудия и условия труда наиболее полно соответствовали особенностям человека, фундаментальным возможностям его психологических и физиологических систем.

В условиях научно-технического прогресса, постоянного развития и совершенствования техники, изменения содержания трудовой и профессиональной деятельности человека психология труда занимает важное место в подготовке специалистов-психологов.

От специалиста в области психологии сегодня требуется знание различных психологических аспектов психологии труда, профессионального становления и развития личности, формирование ее как специалиста. Психолог должен понимать изменения, происходящие в содержании профессиональной деятельности под влиянием научно-технического прогресса, а также под влиянием факторов оказывающих неблагоприятное воздействие на личность профессионала на этапах его становления.

Содержание дисциплины выстроено с опорой на знания, полученные при изучении общей психологии, возрастной, социальной, дифференциальной психологии, медицинской психологии.

Основная цель курса: формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков в области психологии труда.

Образовательная цель: повышение уровня информированности по вопросам психологии труда в системе психологических наук, ее значения для профессионального становления специалиста-психолога.

Воспитательная цель: состоит в культивировании равного уважения к разным видам труда и представителям разных профессиональных общностей, формировании правильного отношения к труду психолога-практика как человека, в сфере деятельности которого не только применяется, но и порождается жизнеспособное и истинное психологическое знание.

Развивающая цель: формирование умений обобщения и анализа знаний по общей психологии, социальной психологии, возрастной психологии и другими отраслями психологии, а также сопоставления их с полученными знаниями из области психологии труда, в целях формирования профессионально значимых качеств психолога-практика.

Задачами изучения дисциплины «Психология труда» являются:

- познание методологических основ психологии труда;
- изучение сущности и психологии трудовой деятельности, становление личности как профессионала, работоспособность и психические

состояния человека в трудовой деятельности;

- рассмотрение вопросов касающихся учета человеческого фактора, современных требований психологии при организации труда, организации индивидуальных и групповых рабочих мест;
- приобретение знаний о работоспособности и утомлении человека, психических функциональных состояниях человека;
- освоение теории и практики взаимной адаптации человека и технических средств на всех стадиях создания системы «человек-машина-среда».

Решение поставленных задач будет осуществляться посредством следующих методов и технологий: инновационные формы и методы работы (мультимедийные презентации, электронная библиотека, компьютерный тестовый контроль знаний); построение развивающего образовательного пространства; применение адекватных средств наглядности и активизации деятельности студентов (таких как, демонстрация кинофрагментов о тех видах труда, которые по разным причинам недоступны наблюдению в естественных условиях; рассмотрение документированных фактов, характеризующих тот или иной труд, аварийную ситуацию и пр.), метод проблемного обучения и аналитического отчета.

Согласно образовательному стандарту по специальности 1 - 03 04 03 Практическая психология освоение учебной дисциплины «Психология труда» должно обеспечить формирование у студентов академических, социально-личностных и профессиональных компетенций.

Требования к академическим компетенциям специалиста

Студент должен:

- АК-1. Уметь применять базовые научно-теоретические знания для решения теоретических и практических задач.
- АК-3. Владеть исследовательскими навыками.
- АК-4. Уметь работать самостоятельно.

Требования к социально-личностным компетенциям специалиста

Студент должен:

- СЛК-4. Владеть навыками здоровьесбережения.

Требования к профессиональным компетенциям специалиста

Студент должен быть способен:

Обучающая деятельность

- ПК-6. Внедрять в образовательный процесс новые прогрессивные технологии, подходы, методы и приемы работы.

Учебно-методическая деятельность

- ПК-12. Осваивать наиболее рациональные методы обучения и воспитания.
- ПК-15. На научной основе организовывать свой труд, владеть компьютерными методами сбора, хранения и обработки информации в сфере профессиональной деятельности.
- ПК-17. Самостоятельно принимать решения, разрабатывать и вести документацию, организовывать работу и делопроизводство.

Инновационная деятельность

- ПК-25. Принимать самостоятельные и оптимальные профессиональные и управленческие решения с учетом их экономических, социокультурных, этических и индивидуально-личностных последствий.
- ПК-27. На научной основе организовывать свой труд, владеть компьютерными методами сбора, хранения и обработки информации в сфере профессиональной деятельности.

Организационно-управленческая деятельность

- ПК-34. Осваивать и реализовывать управленческие инновации в профессиональной деятельности.

В результате изучения дисциплины «Психология труда» **студенты должны знать**:

- методологические основы и историю становления психологии труда;
- методы психологии труда;
- психологическое содержание трудовой деятельности человека;
- основные этапы профессионального развития личности;
- динамику проявления профессионально значимых свойств и качеств личности в профессиональной деятельности;
- особенности соотношения личности и профессии;
- особенности функциональных состояний и правила их регуляции;
- психологические состояния в профессиональной деятельности.

В результате изучения дисциплины «Психология труда» **студенты должны уметь**:

- формулировать психологические требования к профессии и профессионально-важным качествам личности;
- проводить оценку работоспособности и утомления профессионала;
- составлять профессиограммы и психограммы различных профессий;
- осуществлять эргономическую организацию индивидуального и группового рабочего места.

В результате изучения дисциплины «Психология труда» **студенты должны владеть**:

- современными методами профориентационной работы;
- навыками профессионального общения;
- навыками проведения профессиографического анализа трудовой деятельности;
- навыками применения общих и специальных методов психологии труда в решении поставленных научных и практических задач, конструктивных предложений повышения эффективности труда.

Место дисциплины в системе гуманитарного образования. Настоящая программа направлена на решение задач, поставленных в соответствии с требованиями к обязательному уровню подготовки дипломированного специалиста.

Связь курса с другими дисциплинами: социальная психология, организационная психология, психология управления.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В ходе изучения дисциплины «Психология труда» студенты должны осуществлять психологическую помощь населению по конструктивному разрешению проблем, связанных с трудовой деятельностью.

Учебная дисциплина «Психология труда» для студентов дневной формы получения образования преподается на III курсе в 6 семестре, и рассчитана на 120 часов. Для каждой темы учебной дисциплины «Психология труда» определены формы работы: лекции, семинарские занятия, управляемая самостоятельная работа студента (УСРС), самостоятельная работа студента. Аудиторные часы составляют 46 часов: 24 часов лекционных занятий, из них 6 УСРС; 22 часа семинарских занятий, из них 6 УСРС. На самостоятельную работу студента отведено 38 часов. Форма контроля – экзамен.

Учебная дисциплина «Психология труда» для студентов заочной формы получения образования рассчитана на 120 часов. Преподается на III курсе в 6 семестре, проведение экзамена определено на IV курс 7 семестр. Для каждой темы учебной дисциплины «Психология труда» определены формы работы: лекции, семинарские занятия, самостоятельная работа студента. Аудиторные часы составляют 12 часов: 8 часов лекционных занятий, 4 часа семинарских занятий. На самостоятельную работу студента отведено 72 часа. Форма контроля – экзамен.

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

РАЗДЕЛ 1.
ВВЕДЕНИЕ В ПСИХОЛОГИЮ ТРУДА И ЭРГОНОМИКУ

ТЕМА 1.1: Методологические основы психологии труда.

Определение, объект, предмет, задачи психологии труда. Место психологии труда в системе наук. Основные методологические принципы психологии труда.

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

История развития зарубежной психологии труда. История развития советской и российской психологии труда (1-й этап). История развития советской и российской психологии труда (2-ой этап). История развития психологии труда в Республике Беларусь.

РАЗДЕЛ 2.
СУЩНОСТЬ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ТЕМА 2.1: Понятие о труде и трудовой деятельности.

Готовность к деятельности. Основные виды и типы психологической готовности к деятельности. Фазы и этапы формирования психологической готовности к деятельности. Структура психологической готовности к профессиональной деятельности (Л.А.Кандыбович, М.И.Дьяченко). Психологическая готовность к профессиональной деятельности и адаптация личности к профессии. Дезадаптация.

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

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

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

РАЗДЕЛ 3.
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

ТЕМА 3.1: Личность и профессия.

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

Профессиональное развитие личности. Факторы, детерминирующие становление личности как субъекта труда. Основные этапы становления

личности как субъекта труда (Е.А.Климов, Э.Ф.Зеер, Д.Сьюпер). Модели профессиональной деятельности специалиста Л.М.Митиной (модель адаптивного поведения и модель профессионального развития).

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

ТЕМА 3.2:Профессиональное самоопределение субъекта труда.

Профессиональное самоопределение субъекта труда (Э.Ф.Зеер, Е.А.Климов, Н.С.Пряжников). Профессиональное и личностное самоопределение субъекта труда. Цель и задачи профессионального самоопределения. Типы и уровни профессионального самоопределения (Н.С.Пряжников). Модель профессионального самоопределения (Н.С.Пряжников). Этапы профессионализации (А.К.Маркова). Показатели профессионализации (Ю.П.Поваренков): профессиональная продуктивность, профессиональная идентичность, профессиональная зрелость.

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

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

РАЗДЕЛ 4.
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОВЕДЕНИЯ

ТЕМА 4.1: Определение понятия «профессия». Профессионально-важные качества (ПВК).

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

ТЕМА 4.2: Профессиограмма и психограмма.

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

РАЗДЕЛ 5.
ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ СОСТОЯНИЯ СУБЪЕКТА ТРУДА

ТЕМА 5.1: . Общая характеристика функциональных состояний.

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

функциональных состояний. Классификация и виды функциональных состояний. Методы и средства управления функциональными состояниями. Планирование продолжительности рабочего времени, регламентация перерывов в работе.

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

Теоретические концепции проблемы утомления. Причины, признаки и виды утомления. Развитие и механизмы регуляции утомления. Методы диагностики профессионального утомления. Методы и средства индивидуальной профилактики утомления. Методы и средства групповой профилактики утомления. Особенности утомления в различных видах деятельности.

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

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

РАЗДЕЛ 6
ПСИХОЛОГИЯ БЕЗОПАСНОСТИ В ТРУДЕ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

ТЕМА 6.1: Психология безопасности труда.

Психологическая классификация причин ошибочных действий субъекта труда. Объективные и субъективные (субъектные) причины несчастных случаев и аварий.

Информационная и психологическая безопасность в организациях. Методы изучения и анализа несчастных случаев и аварий. Психологические способы профилактики производственного травматизма и аварийности.

ТЕМА 6.2 :Психология деятельности в экстремальных условиях.

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

РАЗДЕЛ 7
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРАКТИЧЕСКОГО ПСИХОЛОГА

ТЕМА 7.1: Факторы профессиональной пригодности практического психолога

Противопоказания к деятельности практического психолога. Модель деятельности практического психолога (Е. Аллен, Г.С. Абрамова). Личность практического психолога. Профессиональная психологическая культура практического психолога.

Этапы профессионального развития практического психолога. Индивидуальный стиль деятельности практического психолога.

ТЕМА 7.2. Профессиональная компетентность и профессиональные деструкции практического психолога.

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

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
дневная форма получения образования

№ п/п	Наименование темы занятия, перечень изучаемых вопросов	Количество аудиторных часов			Самост. работа студента	Литература	Материальное обеспечение занятия (наглядные, методические пособия и др.)	Формы контроля
		Лекции	Семинары	Управляемая самост. раб. студента				
1.	**РАЗДЕЛ 1. ВВЕДЕНИЕ В ПСИХОЛОГИЮ ТРУДА**					Основная: № 1,3 дополнительная: № 4,16,18,21,25	Мультимедийное сопровождение, ЭУМК, электронная библиотека	Устный опрос, УСРС, словарь терминов, Рейт. к/р № 1
	Тема 1.1 Методологические основы психологии труда 1.1. 1 Определение, объект, предмет, задачи психологии труда. 1.1.2. Методы психологии труда.	2			4			
	1.1.3. История развития зарубежной и отечественной психологии труда.		2					
	1.1.4. Формирование психологического знания о труде на различных этапах исторического развития человеческого общества (древность, эпоха феодализма, 19-20 вв.).			2				
2.	**РАЗДЕЛ 2. СУЩНОСТЬ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**					Основная: № 1,2,3 дополнительная: № 4,6,11,17,21,26	Мультимедийное сопровождение, ЭУМК, электронная библиотека	Устный опрос, УСРС, словарь терминов, Рейт. к/р № 2
	Тема 2.1. Понятие о труде и трудовой деятельности. 2.1.1 Психологические признаки труда. 2.1.2Психологические регуляторы труда. 2.1.3 Структура трудовой деятельности человека.	2			6			
	2.1.4. Организация трудовой деятельности. 2.1.5 Эффективность трудовой		2					

	деятельности							
	2.1.6 Социальная сущность труда. 2.1.7 Физиологическая сущность труда.			2				
3.	**РАЗДЕЛ 3. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ**					Основная: № 1,2,3 дополнительная: №1,4,5,8,12,15,21, 24	Мультимедийное сопровождение, ЭУМК, электронная библиотека	Устный опрос, словарь терминов
	Тема 3.1. Личность и профессия. 3.1.1. Эффективность трудовой деятельности 3.1.2 Прогрессивная стадия профессионального развития личности	2			6			
	3.1.3 Регрессивная стадия профессионального развития личности 3.1.4 Профессионализация субъекта труда. 3.1.5 Проблема кризиса в профессиональном становлении личности.		2					
	Тема3.2 Профессиональное самоопределение субъекта труда 3.2.1 Профессиональное и личностное самоопределение. 3.2.2 Типы и основные уровни профессионального самоопределения. 3.2.3Профессиональная пригодность как категория системы «человек–профессия».	2				Основная: № 1,2,3 дополнительная: №3,7,9,13,16,19, 26	Мультимедийное сопровождение, ЭУМК, электронная библиотека	Устный опрос, УСРС, словарь терминов, Рейт. к/р № 3
	3.2.4 Активизирующие методы профессионального и личностного самоопределения.			2				
	3.2.5 Специфика профориентационной помощи на разных этапах развития субъекта профессионального самоопределения.			2				
4	**РАЗДЕЛ 4. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОВЕДЕНИЯ**					Основная:	Мультимедийное	Устный опрос,

	Тема 4.1 Определение понятия профессии. Профессионально-важные качества (ПВК). 4.1.1 Индивидуальный стиль деятельности. 4.1.2 Профессионально-важные свойства субъекта труда. 4.1.3 Профессионально-важные качества. 4.1.4 Психологическая классификация профессий	2			6	№ 1,3 дополнительная: № 3,4,7,10,11,25	сопровождения, ЭУМК, электронная библиотека, Методика определения ПВК специалиста	УСРС, словарь терминов.
	Тема 4.2 Профессиограмма и психограмма. 4.2.1 Виды профессиограмм 4.2.2 Принципы и методы составления профессиограмм.		2					Составление аналитической профессиограммы
5	**РАЗДЕЛ 5. ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ СОСТОЯНИЯ СУБЪЕКТА ТРУДА**					Основная: № 1,2,3 дополнительная: №2,5,14,19,22,23	Мультимедийное сопровождение, ЭУМК, электронная библиотека	Устный опрос, УСРС, словарь терминов
	Тема 5.1. Общая характеристика функциональных состояний 5.1.1 Утомление. Причины и виды утомления. 5.1.2 Состояние монотонии и психического пресыщения в труде.	2			6			
	5.1.3 Теоретические концепции проблемы утомления			2				
	5.1.4 Профессиональный стресс и здоровье человека. 5.1.5 Работоспособность субъекта труда. 5.1.6 Надежность субъекта труда (профессиональная, функциональная).		2					

	5.1.7 Методы и средства управления функциональными состояниями. 5.1.8 Планирование продолжительности рабочего времени, регламентация перерывов в работе.	2				Основная: № 1,2,3 дополнительная: №2,5,14,19,22,23	Мультимедийное сопровождения, ЭУМК, электронная библиотека	
6	**РАЗДЕЛ 6. ПСИХОЛОГИЯ БЕЗОПАСНОСТИ В ТРУДЕ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ**					Основная: № 1,2,3 дополнительная: № 11,12,17,20,21	Мультимедийное сопровождения, ЭУМК, электронная библиотека	Проверка конспекта лекций
	Тема 6.1 Психология безопасности труда. 6.1.1 Психологическая классификация причин ошибочных действий субъекта труда. 6.1.2. Информационная и психологическая безопасность в организациях. 6.1.3 Психологические способы профилактики производственного травматизма и аварийности.	2			4			
	Тема 6.2 Психология деятельности в экстремальных условиях. 6.2.1 Особые и экстремальные условия деятельности 6.2.2 Закономерности деятельности в экстремальных условиях		2			Основная: № 1,2,3 дополнительная: № 11,12,17,20,21	Методика пригодности к деятельности в особых и экстремальных условиях	Аналитический отчет по методике пригодности к деятельности в экстремальных условиях
7	**РАЗДЕЛ 7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРАКТИЧЕСКОГО ПСИХОЛОГА**					Основная: № 3 дополнительная: № 4,8,16,18,19,21, 25	Мультимедийное сопровождения, ЭУМК, электронная библиотека	Устный опрос, УСРС
	Тема 7.1. Факторы профессиональной пригодности практического психолога 7.1.1 Противопоказания к деятельности практического психолога. 7.1.2 Модель деятельности практического психолога (Е. Аллен, Г.С. Абрамова).	2			6			

	7.1.3. Этапы профессионального развития практического психолога. 7.1.4 Индивидуальный стиль деятельности практического психолога. 7.1.5 Профессиональная психологическая культура практического психолога.		2					
	Тема 7.2. Профессиональная компетентность и профессиональные деструкции практического психолога. 7.2.1 Тенденции развития профессиональных деструкций практического психолога.			2		Основная: № 3 дополнительная: № 4,8,16,18,19,21, 25	Мультимедийное сопровождение, ЭУМК, электронная библиотека	
	Всего: 120	**18**	**16**	**12**	**38**	**Форма контроля – экзамен (36 ч.)**		

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
заочная форма получения образования

№ п/п	Наименование темы занятия, перечень изучаемых вопросов	Количество аудиторных часов			Самост. работа студента	Литература	Материальное обеспечение занятия (наглядные, методические пособия и др.)	Формы контроля
		Лекции	Семинары					
1.	**РАЗДЕЛ 1. ВВЕДЕНИЕ В ПСИХОЛОГИЮ ТРУДА**					Основная: № 1,3 дополнительная: № 4,16,18,21,25	ЭУМК, электронная библиотека	Словарь терминов
	Тема 1.1 Методологические основы психологии труда 1.1. 1 Определение, объект, предмет, задачи психологии труда. 1.1.2. Методы психологии труда. 1.1.3. История развития зарубежной и отечественной психологии труда.				10			
2.	**РАЗДЕЛ 2. СУЩНОСТЬ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**					Основная: № 1,2,3 дополнительная: № 4,6,11,17,21,26	Мультимедийное сопровождение, ЭУМК, электронная библиотека	Словарь терминов
	Тема 2.1. Понятие о труде и трудовой деятельности. 2.1.1 Психологические признаки труда. 2.1.2Психологические регуляторы труда. 2.1.3 Структура трудовой деятельности человека. 2.1.4 Эффективность трудовой деятельности	2			10			
3.	**РАЗДЕЛ 3. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ**					Основная: № 1,2,3 дополнительная: №1,4,5,8,12,15,21 24	Мультимедийное сопровождение, ЭУМК, электронная библиотека	Словарь терминов
	Тема 3.1. Личность и профессия. 3.1.1 Прогрессивная стадия профессионального развития личности. 3.1.2 Регрессивная стадия профессионального развития личности 3.1.3 Профессионализация субъекта труда. 3.1.4 Проблема кризиса в профессиональном	2			10			

	становлении личности.							
	Тема3.2 Профессиональное самоопределение субъекта труда 3.2.1 Профессиональное и личностное самоопределение. 3.2.2 Типы и основные уровни профессионального самоопределения. 3.2.3 Профессиональная пригодность как категория системы «человек–профессия».		2					Устный опрос, словарь терминов, Рейт. к/р № 1
4	**РАЗДЕЛ 4. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОВЕДЕНИЯ**					Основная: № 1,3 дополнительная: № 3,4,7,10,11,25	Мультимедийное сопровождение, ЭУМК, электронная библиотека, Методика определения ПВК специалиста	Устный опрос, словарь терминов, Рейт. к/р № 2
	Тема 4.1 Определение понятия профессии. Профессионально-важные качества (ПВК). 4.1.1 Индивидуальный стиль деятельности. 4.1.2 Профессионально-важные качества. 4.1.3 Психологическая классификация профессий **Тема 4.2 Профессиограмма и психограмма.** 4.2.1 Виды профессиограмм 4.2.2 Принципы и методы составления профессиограмм.		2		10			
5	**РАЗДЕЛ 5. ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ СОСТОЯНИЯ СУБЪЕКТА ТРУДА**					Основная: № 1,2,3 дополнительная: №2,5,14,19,22,23	Мультимедийное сопровождение, ЭУМК, электронная библиотека	Словарь терминов, Рейт. к/р № 3
	Тема 5.1. Общая характеристика функциональных состояний 5.1.1 Утомление. Причины и виды утомления. 5.1.2 Состояние монотонии и психического пресыщения в труде. 5.1.3 Профессиональный стресс и здоровье человека. 5.1.4 Работоспособность субъекта труда. 5.1.5 Надежность субъекта труда (профессиональная, функциональная).	2			10			
6	**РАЗДЕЛ 6. ПСИХОЛОГИЯ БЕЗОПАСНОСТИ В ТРУДЕ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ**					Основная: № 1,2,3	ЭУМК, электронная	Словарь терминов

	Тема 6.1 Психология безопасности труда. 6.1.1 Психологическая классификация причин ошибочных действий субъекта труда. 6.1.2. Информационная и психологическая безопасность в организациях. 6.1.3 Психологические способы профилактики производственного травматизма и аварийности.				12	дополнительная: № 11,12,17,20,21	библиотека	
	Тема 6.2 Психология деятельности в экстремальных условиях. 6.2.1 Особые и экстремальные условия деятельности 6.2.2 Закономерности деятельности в экстремальных условиях					Основная: № 1,8,9,10 дополнительная: № 3.7		
7	**РАЗДЕЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРАКТИЧЕСКОГО ПСИХОЛОГА.**					Основная: № 3 дополнительная: № 4,8,16,18,19,21, 25	Мультимедийное сопровождение, ЭУМК, электронная библиотека	Словарь терминов
	Тема 7.1. Факторы профессиональной пригодности практического психолога 7.1.1 Противопоказания к деятельности практического психолога. 7.1.2 Модель деятельности практического психолога (Е.Аллен, Г.С. Абрамова). 7.1.3 Этапы профессионального развития практического психолога.	2			10			
	Тема 7.2. Профессиональная компетентность и профессиональные деструкции практического психолога. 7.2.1 Тенденции развития профессиональных деструкций практического психолога.							
	Всего: 120	**8**	**4**		**72**	**Форма контроля – экзамен (36 ч.)**		

ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Психология труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. С.Ю. Манухиной. – М. : Юрайт, 2015. – 485 с.
2. Психология труда, инженерная психология и эргономика : уч. для акад. бакалавриата / под ред. Е.А. Климова, О.Г. Носковой, Г.Н. Солнцевой. - М. : Юрайт, 2015. - 618с.
3. Толочек В.А. Психология труда. Учебное пособие / В.А. Толочек. – М.: Питер, 2016. – 480с.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Безносов, С.П. Профессиональная деформация личности / С.П. Безносов. - СПб.: Речь, 2004. – 272с.
2. Бодров, В.А. Профессиональное утомление: Фундаментальные и прикладные проблемы / В.А. Бодров. – М.: Институт психологии РАН, 2009. – 560с.
3. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. 2-е изд / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 511 с.
4. Вайнштейн, Л.А. Психология труда: курс лекций / Л.А. Вайнштейн. – Минск: БГУ, 2008. – 268с.
5. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб: Изд-во «Питер», 2008. – 336с.
6. Дьяченко, М.И. Психологические проблемы готовности к деятельности /М.И.Дьяченко, М.И. Кандыбович, Л.А. Кандыбович. – Мн., 1976. – 176с.
7. Зеер, Э.Ф. Профориентология: теория и практика: уч. пос. для высшей школы / Э.Ф. Зеер и др. – М.: Академический Проект, 2008. – 192 с.
8. Зеер, Э.Ф. Психология профессиональных деструкций: уч. пособие для вузов / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк. – М.: Академический Проект, 2005. – 240 с.
9. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие / Э.Ф. Зеер. 3-е изд. – М.: Академия, 2009. – 240с.
10. Иванова, Е.М. Профориентационная профессиография. Методическое пособие / Е.М. Иванова. – М.: Высшая школа психологии, 2005. – 96с.
11. Иванова, Е.М. Психология профессиональной деятельности / Е.М. Иванова. – М.: Перэ, 2011. – 336с.
12. Ильин, Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 224с.
13. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения. Учебное пособие. 3-е изд. / Е.А. Климов. – М.: Академия, 2007. – 304с.
14. Леонова А.Б. Психологические технологии управления состоянием человека / А.Б. Леонова, А.С. Кузнецова. – М. : Смысл, 2009. – 311с.

15.Орел В.Е. Синдром психического выгорания. Мифы и реальность / В.Е. Орел. – Х. : Гуманитарный центр, 2014. – 296с.
16.Пряжников, Н.С. Психология труда: уч. пособие /Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – 7-е изд. – М. : Academia, 2012. – 480с.
17.Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2010. – 816с.
18.Психология труда: учебник / под ред. А.В. Карпова. – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2011. – 352с.
19.Самоукина, Н.В. Психология профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 224 с.
20.Смирнов, Б.А. Психология деятельности в экстремальных ситуациях / Б.А. Смирнов, Е.В. Долгополова. – Х.: Гуманитарный центр, 2007. – 292 с.
21.Социальная психология труда: теория и практика. Том 1,2 / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. – М.: Институт психологии РАН, 2010. – 488с.
22.Сопов, В.Ф. Психические состояния в напряженной профессиональной деятельности: уч. пособие / В.Ф. Сопов. – М .: Академический проект; Трикста, 2005. – 128 с.
23.Стресс, выгорание, совладание в современном контексте / Под ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. – М.: Институт психологии РАН, 2011. – 512с.
24.Сыманюк, Э.Э. Психология профессионально обусловленных кризисов / Э.Э. Сыманюк. – Воронеж. : МОДЭК, 2004. – 320с.
25.Харитонова Е.В. Психология социально-профессиональной востребованности личности / Е.В. Харитонова. – М. : Институт психологии РАН, 2014. – 411с.
26.Шадриков, В.Д. Психология деятельности человека / В.Д. Шадриков. – М.: ИП РАН, 2013. – 464с.