

МОСКОВСКИЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, МЕНЕДЖМЕНТА И ПРАВА

Кафедра истории и философии

**Сорочан В.В.**

**ПСИХОЛОГИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Конспект лекций**

МОСКВА  
2005

**Автор Сорочан В.В.** – доцент

**Сорочан В.В.**

**Психология профессиональной деятельности:** Конспект лекций. - М.: МИЭМП, 2005. - 70 с.

Конспект лекций предназначен для студентов заочной, очно-заочной, заочной выходного дня и сокращенной форм обучения.

Печатается по решению научно-методического совета Московского института экономики, менеджмента и права.

@ Московский институт экономики, менеджмента и права , 2005

## СОДЕРЖАНИЕ

I. ВВЕДЕНИЕ .....	4
II. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ.....	5
III. ТЕМАТИКА ЛЕКЦИЙ .....	6
Лекция 1. Введение в психологию профессиональной деятельности .....	6
Лекция 2. Психологический анализ профессиональной деятельности .....	17
Лекция 3. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом .....	37
Лекция 4. Операциональная сфера профессионализма .....	49
Лекция 5. Становление профессионализма .....	60
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	69

## **I. ВВЕДЕНИЕ**

В современной России проблема профессионализма является проблемой государственной важности. Только компетентный, хорошо подготовленный специалист может решить те глобальные задачи, которые стоят перед страной в период перехода к рыночной экономике.

Психология профессиональной деятельности относится к научно-практическому направлению в психологии. В центре ее внимания трудовые и профессиональные взаимоотношения людей, индивидуальные особенности личности работника, характеристика профессиональной деятельности. Это весьма важно понять новым поколениям студентов, которые в будущем станут основой новой российской элиты. Профессионализм – это не только характеристики производительности труда, но и особенности мотивации личности человека труда, системы его устремлений, ценностных ориентаций, смысла труда для самого человека. В курсе даются основные понятия, связанные с характеристиками операционально-технической стороны становления профессионализма. Отдельно рассматриваются вопросы становления профессионала. Таким образом, курс лекций не только дает теоретические знания, но и позволяет студентам решать вопросы собственного профессионального самоопределения, быть более успешными на современном рынке труда.

## II. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

В конспектах лекций по курсу «психология профессиональной деятельности» излагаются основные концепции профессиональной деятельности, раскрываются главные теоретические понятия, описаны психологические критерии, уровни, этапы, ступени продвижения человека труда к профессионализму, обобщены психологические факторы, способствующие и препятствующие профессиональному росту специалиста.

Конспекты адресованы студентам разных форм обучения экономического и юридического факультетов. Содержание конспектов лекций по курсу «психология профессиональной деятельности» соответствует тематическому плану, а также целям и задачам дисциплины.

**Цель дисциплины:** Ознакомление студентов с основными психологическими характеристиками любой профессиональной деятельности, а также с психологическими закономерностями продуктивного и эффективного осуществления профессионально-педагогической и предпринимательской деятельности.

**Задачи дисциплины:**

- Освоение основных понятий психологии профессиональной деятельности;
- Формирование ценностного отношения к психологическим закономерностям профессиональной самореализации, к объективным и субъективным факторам достижения профессионализма в любом виде трудовой деятельности;
- Овладение умением анализа психологических характеристик профессиональной деятельности, как предпосылкой достижения ее продуктивности и эффективности;
- Осуществление самодиагностики личностных свойств и качеств магистрантов, значимых для эффективного и продуктивного выполнения профессиональной деятельности.

Содержание конспектов лекций дополняется вопросами для самостоятельной работы студентов и списком рекомендованной литературы. В приложениях к конспектам даются схемы, тесты и демонстрационный материал, позволяющий студентам усвоить необходимые теоретические понятия

### III. ТЕМАТИКА ЛЕКЦИЙ

#### ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ Конспекты лекций

##### Лекция №1

##### Введение в психологию профессиональной деятельности

###### План:

1. Общее представление о предмете, задачах, методах в психологии профессиональной деятельности. Связь психологии профессиональной деятельности с некоторыми направлениями психологии.
2. Валидность, надежность и трудоемкость методов.
3. Особенности применения методов в психологии профессиональной деятельности.
4. Классификации методов психологии профессиональной деятельности.

**Основные понятия:** методы психологии, принцип объективности, валидность, надежность, трудоемкость метода, задачи профессиональной диагностики, метод наблюдения, метод эксперимента, методы опроса, методы построения теории, преобразующие и конструктивные методы, профессиографические методы, личностные методы, алгометрический метод описания трудового процесса, структурный метод, системный анализ.

Психология, в буквальном значении этого слова – наука о душе. Ее история уходит в глубь веков, в философские и медицинские учения. Как самостоятельная наука, психология утвердилась лишь в конце позапрошлого века, после того, как получила экспериментальную базу и естественнонаучную, физиологическую основу. Путь развития научной психологии был не простым, он отражает многообразие сложность жизнедеятельности людей. Вначале разработки в психологии носили сугубо теоретический характер, но все больше и больше выдвигались практические проблемы, которые необходимо было решить науке о человеке. В середине двадцатого века начался активный процесс деления психологии на отдельные отрасли. Некоторые современ-

ные психологи различают теоретическую (научно-исследовательскую) и научно-практическую психологию. Отличия связаны, прежде всего, с определением предмета и объекта изучения. Научно-практическая психология всегда имела дело с реальным объектом, понимание природы которого опирается не только на определенное представление, имеющееся в психологической науке (или ее области), но и на ту реальность, в которую включен этот объект, то есть человек.

**Психология профессиональной деятельности**, несомненно, относится научно-практическому направлению. В центре ее внимания трудовые и профессиональные взаимоотношения людей, индивидуальные особенности личности работника, характеристика профессиональной деятельности. Психология профессиональной деятельности тесно связана с психологией труда. Психология труда как область научного знания о труде и трудящихся, изучает условия и разрабатывает пути и методы решения практических задач, связанных с трудовой деятельностью, анализ трудовой деятельности, профессиональных навыков. Психология профессиональной деятельности также связана с общей психологией, экспериментальной психологией, психофизиологией, организационной психологией, инженерной психологией, эргономикой, социальной психологией, психологией управления, возрастной психологией, юридической психологией, экономической психологией.

**Методы психологии** – это приемы и средства, при помощи которых происходит получение достоверной информации, используемой далее для построения научных теорий и разработки практических рекомендаций. Методы психологии основаны на общенаучном **принципе объективности**, который обязывает строить систему научного знания строго в соответствии с психологической реальностью. Это позволяет снизить влияние на суждение о психике личных пристрастий, корпоративной солидарности и низкой подготовленности тех, кто проводит исследование.

Значение того или иного психологического метода зависит от валидности и надежности и трудоемкости его применения. **Валидность** метода отражает его адекватность и действенность, характеризует точность измерения данным методом, а также насколько психологический метод адекватен исследуемой проблеме. Проверка валидности метода называется валидизацией. **Надежность** метода связана с постоянством и устойчивостью результатов, получаемых при помощи

данного психологического метода. **Трудоемкость метода** проявляется в уровне сложности его реализации, длительности подготовки специалистов.

Наиболее распространенными методами в современной психологии являются метод наблюдения, метод эксперимента, опросные методы.

В психологии профессиональной деятельности указанные методы применяются в соответствии с **задачами профессиональной диагностики**, к которым относятся:

- определение наличного уровня профессионализма у человека
- установление соответствия человека требованиям профессии и соответствия профессии запросам человека
- выявление профессиональных потенциальных возможностей человека
- помощь конкретному работнику в использовании его реальных профессиональных возможностей для эффективного выполнения труда.

Как отмечает А.К.Маркова: «При осуществлении профессиональной диагностики важно применять системный подход (изучать работника целостно), генетический или динамический подход (изучать работника в динамике), гуманистический и человекоцентристский подход (учитывать возможности и запросы самого человека, исходить из его интересов, показывать работнику его профессиональные резервы, потенциальные возможности)».

В психологии труда разработаны несколько классификаций методов. Рассмотрим некоторые из них.

Ю. В. Котелова приводит следующую классификацию. Она разделяет всё разнообразие методов на три больших раздела **А**, **Б** и **В**.

Раздел **А**, в свою очередь, подразделяется на три блока. К первому относятся различные варианты метода наблюдения.

#### **1. Метод наблюдения**

- Метод непосредственного наблюдения профессиональной деятельности;
- Трудовой метод – участие самого психолога в конкретном виде труда.

В связи с трудностью применения этих методов, к ним прилагаются вспомогательные методы и средства.

- Измерения различных параметров процесса труда;
- Алгоритмический способ описания трудовой деятельности;
- Анализ продуктов трудовой деятельности;



- Анализ ошибочных действий, несчастных случаев и аварий;
- Экспериментально – психологические и физиологические пробы в ходе протекания профессиональной деятельности.

Второй блок раздела **А** содержит разновидности метода опроса

## **2. Метод опроса**

- Беседа;
- Устный опрос (интервью);
- Письменный опрос (анкета);
- Биографические и автобиографические данные (психологический анализ);
- Метод обобщения независимых характеристик

Третий блок методик раздела **А** – это анализ различной производственной документации помогает в работе методикам из I и II блока.

Далее в классификации методов идёт раздел **Б**, содержащий виды экспериментальных методик.

## **3. Лабораторный эксперимент**

- Абстрактный;
- Модель отдельных элементов трудового процесса;
- Модели профессиональной деятельности в целом;
- Реальная трудовая деятельность в условиях лаборатории;
- Метод тестов
- Производственный эксперимент
- Внесение разнообразных изменений в оборудование, технологию, приёмы, темп и ритм работы.
- Метод искусственной деавтоматизации.

К разделу **В** Котелова Ю. В. относит разнообразные статистические методы работы с данными. Этот раздел динамично связывает разделы А и Б.

Е. А. Климов в своей классификации методов психологии труда к уже перечисленным эмпирико-познавательным методам из классификации Ю. В. Котеловой добавляет методы построения теории и преобразующие или конструктивные методы психологии труда.

Более подробно остановимся на характеристике методов психологического изучения профессий, представленных в классификации М.А. Дмитриевой. Автор выделяет **профессиографические методы, личностные методы, алгометрический метод описания трудового процесса, структурный метод, системный анализ.**

## 1. Профессиографические методы

**Анализ документации.** Это, прежде всего, ознакомление с монографиями по технологии данного производства, статьями в периодических изданиях, с руководствами, инструкциями, которое дает возможность выявить наиболее общие особенности профессиональной деятельности, необходимыми при разработки плана наблюдения и схемы беседы со специалистами. Важным является и изучение текущей документации (медицинская документация, всевозможные акты и т. д.) Для определения лучших и отстающих работников при сравнительном анализе специалистов применяется анализ анкет, служебных характеристик, отчетов.

**Метод опроса.** В зависимости от цели исследования, от круга лиц, подлежащих опросу, от лимита времени и технических возможностей опрос может проходить в форме устной беседы или с помощью анкетных бланков. Преимущество беседы перед анкетным методом в том, что при беседе можно выяснить все непонятные технические вопросы, беседа позволяет изменить формулировку вопроса, если он воспринят недостаточно правильно. При этом обращаются не только к высококвалифицированным специалистам, но и к менее квалифицированным, чтобы изучить трудности, с которыми встречаются люди, приступающие к работе или испытывающие в ней неудачи. Трудности опроса заключаются в том, что даже люди, успешно работающие на производстве много лет, не всегда могут дать себе отчет в характере своих действий. Иные существенные для работы подробности кажутся специалисту настолько самоочевидными, что он о них даже не упоминает. Поэтому следует проделать большую подготовительную работу, чтобы в процессе беседы выявить секреты мастерства.

**Анкетирование** – получение письменных ответов на поставленные вопросы – может быть двух типов. Можно проводить анкетирование по типу «свободного ответа» (ответ пишется в произвольной форме) и по типу «выбранного ответа» (нужно подчеркнуть один из заранее обусловленных ответов). Анкеты первого типа не сковывают инициативы опрашиваемого, но требуют большего времени для заполнения и не гарантируют точного ответа. Анкеты второго типа удобнее обрабатывать, они быстрее заполняются, но ограничивают возможность ответов, не предусмотренных экспериментатором.

Основным условием получения достоверных сведений в ходе опроса является убеждение опрашиваемого, что сообщаемые им сведения не будут использованы во вред ему и его коллегам, что целью анализа не является повышение норм или темпов работы.

Метод опроса является вспомогательным в профессиографии, он может, быть использован на предварительном этапе ознакомления с профессией или для изучения тех сторон профессиональной деятельности, которые плохо поддаются наблюдению и экспериментальной проверке.

**Метод наблюдения.** Наблюдение за ходом рабочего процесса и поведением специалистов позволяет дать более точное описание действий, приемов, движений работающих в соответствии с производственными задачами и результатами труда. Наблюдению подвергаются также оперирование орудиями, материалами, общение в процессе работы. Психологический анализ профессиональной деятельности проводится в тесной связи с изучением ее производственно-технической структуры: наблюдение позволяет не только выявить психологические требования, выдвигаемые профессией, но и установить, какие моменты профессиональной деятельности обуславливают те или иные требования к работающему человеку. Основные элементы деятельности заранее шифруются, а в процессе наблюдения в соответствующую временную графу бланка заносится только шифр операции. Затем с наблюдательного листа все данные переносятся в сводку одноименные элементов. Данные наблюдения обычно дополняются объективными данными.

**Самонаблюдение и самоотчет.** Самонаблюдение в профессиографии выступает в двух формах: в виде самоотчета специалиста и в виде самонаблюдения психолога, совмещающего в одном лице исследователя и рабочего. В первом случае специалист получает инструкцию думать вслух в процессе работы, т.е. «проговорить» каждую операцию, каждое наблюдение за прибором, каждое восприятие сигнала. Иногда с этой целью специалиста просят рассматривать наблюдателя как ученика и объяснять ему необходимые действия. Во втором варианте использования самонаблюдения в профессиографии сам психолог становится учеником и систематически изучает профессию, приобретая постепенно трудовые навыки, все больше и больше в них

совершенствуясь. Это позволяет проследить специфические трудности и особенности овладения профессиональной деятельностью. Такой прием получил название трудового метода.

**Экспериментальный метод.** Эксперимент в профессиографии служит для проверки уже составленной психограммы. С этой целью выделяют несколько групп специалистов с различной профессиональной успешностью. У членов каждой группы с помощью специальных приборов, методик, бланков проверяются свойства, признанные в ориентировочной психограмме профессионально-важными. Результаты экспериментального исследования сопоставляются с профессиональной успешностью при помощи метода корреляции. Если, например, оказывается, что большинство лучших работников при испытании какого-либо свойства дают наилучшие результаты, а отстающие работники – относительно низкие, то это доказывает значение исследованного свойства для данной профессии. Лишь в том случае, когда получается достаточно большое совпадение между экспериментальными оценками и практикой (высокий коэффициент корреляции), можно признать данные профессиографического анализа правильными и обоснованными. Если предварительной психограммы нет, то с помощью экспериментального метода нащупывают психологическую сущность профессии вслепую и подчас приходят к неверным выводам. Производственный эксперимент проводится в естественных для изучаемого работника условиях труда, на обычном для него рабочем месте (в цехе, в самолете, в кабине электровоза и т. п.). Создание экспериментальной ситуации может остаться вне сознания участников эксперимента; в этом случае положительным для исследования фактором является полная естественность наблюдаемого. Такой производственный эксперимент является разновидностью классической формы естественного эксперимента. В других случаях (например, при изменении структуры изучаемой трудовой деятельности или организации рабочего места) экспериментальная ситуация создается открыто, сам работник становится активным участником создания экспериментальной ситуации и проведения эксперимента. Такое исследование требует особенно тщательной подготовки.

Особенностями производственного эксперимента являются неизбежное наличие неконтролируемых факторов (т. е. факторов, действие которых не установлено или не может быть количественно измерено) и необходимость получения максимальной информации в предельно короткий срок во избежание помех производственному процессу.

## **2. Личностные методы.**

Если анализ документации, опрос, наблюдение и другие методы профессиографии позволяют получить информацию как об особенностях профессиональных задач, объекта труда и других элементов профессиональной среды, так и о некоторых свойствах специалиста, личностные методы направлены только на изучение субъекта труда, притом таких его особенностей, которые не поддаются тестированию или простому наблюдению. Свойства и отношения личности, лежащие в основе профессиональной успешности, могут иметь множество различных проявлений, оцениваемых либо самим испытуемым (в большинстве личностных вопросников), либо людьми, хорошо его знающими по совместной работе (в методе независимых характеристик). На основе этих оценок экспериментатор судит об интересующих его свойствах личности работника.

## **3. Алгоритмический метод описания трудового процесса.**

Рассмотренные выше методы служат для сбора информации о субъекте труда или профессиональной среде. Вместе с тем существует ряд методов упорядочения полученной информации. Одним из таких методов является алгоритмический анализ. Алгоритм – строго предписанная последовательность действий, которая неизбежно приводит к решению задач определенного класса. Эта последовательность действий может иметь словесное описание, в котором представлены все элементарные действия (операторы) и логические условия, определяющие последовательность этих действий, может быть представлена в символической форме или в виде кинематического графика. Разработаны количественные методы оценки алгоритма, позволяющие характеризовать среднюю динамическую интенсивность рабочего процесса, стереотипичность или логическую сложность операции и другие показатели. Метод дает возможность представить совокупность действий в компактной форме.

## **4. Структурный метод.**

Сущность структурного метода, предложенного А.И. Губинским, состоит в том, что трудовую деятельность описывают в виде структуры, состоящих из рабочих и вспомогательных операций, для каждой

из которых определяются временная и надежность характеристики. Одним из принципов структурного метода является принцип иерархического структурирования, состоящий в том, что деятельность человека представляется:

- на оперативном уровне – в виде структуры взаимосвязей решаемых задач;

- на уровне решения одной задачи – в виде структуры взаимосвязей алгоритмов;

- на уровне алгоритма – в виде структуры взаимосвязей блоков операций;

- на уровне блока операций – в виде взаимосвязей отдельных операций;

- на уровне операции – в виде взаимосвязи ее компонентов.

А.И. Губинский и В.Г. Евграфов отмечают в то же время ряд трудностей использования структурного метода, в частности сложность установления зависимости структуры от факторов внешней среды, отсутствие общепринятой «алгоритмической» трактовки мыслительной деятельности, не позволяющее описать ее структуру.

### **5. Системный анализ.**

Описанный выше структурный метод уже отвечает одному из принципов системного подхода к изучению профессиональной деятельности: он направлен на выявление иерархической структуры основных компонентов изучаемой деятельности. Стремление соотносить степени выраженности основных профессионально значимых свойств субъекта труда, определить характер и уровень взаимосвязи между ними – направление ряда других исследований, в которых делаются попытки системного анализа деятельности.

Наиболее разработанную методику системного анализа профессиональной деятельности предложил В.Д. Шадриков. Она опирается на методологию системного подхода и предполагает анализ деятельности на нескольких уровнях.

Уровень *личностно-мотивационного* анализа предполагает изучение системы потребностей личности, с одной стороны, и возможностей удовлетворения этих потребностей, заложенных в особенностях профессии, – с другой. Степенью взаимосоответствия этих двух аспектов определяется уровень мотивации трудового поведения.

На уровне *компонентно-целевого* анализа вскрываются цель и значение каждого действия, каждой операции в общей структуре трудовой деятельности. Системный “подход требует, чтобы уже на уровне компонентного анализа деятельности рассматривалась не только ее внешняя (действенная) сторона, но и внутренняя, связанная с реализацией психических свойств работника и психических процессов, участвующих в выполнении действий. Изучению подлежат также предмет и орудия труда в плане обусловленности действий их свойствами.

На уровне *структурно-функционального* анализа изучаются принципы организации и механизмов взаимодействия отдельных действий в целостной структуре деятельности. При этом вскрываются связи между отдельными подструктурами деятельности (действиями), значимость установленных связей и вес структурных компонентов деятельности.

В процессе *информационного* анализа деятельности выявляются те признаки, ориентируясь на которые работник выполняет трудовые действия, дается характеристика этих признаков со стороны прагматической значимости и динамики проявления, устанавливаются способы получения работником информации, необходимой для деятельности, изучается организация информационного потока во времени и т. д.

Психофизиологический уровень анализа деятельности означает, по В.Д. Шадрикову, изучение физиологических систем, опосредствующих деятельность. При этом придается большое значение анализу активационных и информационно-энергетических процессов.

Уровень *индивидуально-психологического* анализа предполагает изучение субъекта деятельности, личности работника во всем многообразии ее свойств.

В результате сочетания всех перечисленных уровней описания деятельности она предстает как многоуровневое полиструктурное образование. При этом системный анализ требует рассматривать любое явление в развитии, что по отношению к профессиональной деятельности выступает, в частности, как требование изучения процесса овладения деятельностью, становления профессионального мастерства.

Таким образом, изучение профессиональной деятельности может проводиться в двух планах. Первый план–описательный–имеет своей целью составление профессиограммы, описывающей основные характеристики профессиональной среды и требования, предъявляемые дан-

ной профессией к психике человека. Второй план предполагает углубленный психологический анализ взаимосвязей внутри компонентов «субъект труда» и «профессиональная среда» и оценку структурного соответствия этих компонентов системы «человек–профсреда». Методы системного анализа деятельности активно разрабатываются психологами нашей страны, их дальнейшее совершенствование открывает перед психологией профессиональной деятельности новые перспективы.

***Вопросы по теме лекции:***

1. Чем отличается научно-практическое направление в психологии от теоретического направления?
2. С какими отраслями психологии связана психология профессиональной деятельности?
3. Определите понятия надежности, валидности и трудоемкости методов исследования в психологии.
4. Какие методы относятся к профессиографическими?
5. Какие методы относятся к упорядочению полученной в ходе исследования информации?
6. Охарактеризуйте методику системного анализа профессиональной деятельности, предложенную В.Д. Шадриковым.

***Список рекомендованной к лекции литературы:***

1. *Иванова Е.М.* Психологическая системная профессиография. М.ПЕР СЭ, 2003.
2. *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996.
3. *Климов Е.А.* Введение в психологию труда. М., 1998.
4. *Кулагин Б.В.* Основы профессиональной психодиагностики. М., «Медицина», 1984.
5. *Маркова А.К.* Психология профессионализма. М., 1996.
6. *Пауэрс П., Рассел Д.* Найди свое дело. М., 1994.
7. *Рикка С.* Служба занятости. Природа, назначение, функционирование. Пер. с фр. М., 1993.
8. *Самоукина Н.В.* Психология профессиональной деятельности. СПб, «Питер», 2003.



## Лекция № 2

### Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом

#### План:

1. Определение трудовой мотивации и ее функций.
2. Характеристика основных побуждений, входящих в мотивационную сферу.
3. Динамика мотивационной сферы.
4. Характеристика содержательных мотивационных теорий (А.Маслоу, Ф.Герцберга).
5. Характеристика процессуальных мотивационных теорий (В.Врума, теория справедливости).

#### Основные понятия

Трудовая мотивация. Функции мотивации. Побуждения, входящие в мотивационную сферу: призвание, намерение, потребность, ценностные ориентации, мотивы. Мотивы и стимулы. Цель в профессиональной деятельности. Виды целеполагания. Смысл профессиональной деятельности. Удовлетворенность трудом. Источники изменения в мотивационной сфере. Типологии мотивации. Концепции мотивации А.Маслоу, Ф.Герцберга, их достоинства, ограничения и пути использования в практике работы с персоналом. Теория ожиданий В.Врума и проектирование способов оплаты труда, форм морального поощрения и других действенных побудителей труда.

Профессионализм – это не только характеристики производительности труда, но и особенности мотивации личности человека труда, системы его устремлений, ценностных ориентаций, смысла труда для самого человека. **Трудовая мотивация** – это то, ради чего человек вкладывает свои профессиональные способности, осуществляет профессиональное мышление и т.д. Мотивационная сфера профессиональной деятельности выполняет ряд функций:

- побуждающую (вызывает активность человека к профессиональной деятельности);
- направляющую (определяет характер цели в профессиональной деятельности);
- регулирующую (определяет ценностные ориентации, мотивы профессиональной деятельности).

Мотивация фиксирует такое состояние профессиональной деятельности, которое желательно для человека, но которого еще нет в наличии. Она определяется постоянно меняющимся соотношением разных **побуждений, входящих в мотивационную сферу**. К таким побуждениям относят: профессиональное призвание, профессиональное намерение, потребность в профессиональном труде, ценностные ориентации в профессиональной деятельности, мотивы профессиональной деятельности.

**Профессиональное призвание** определяют как влечение к какой-либо профессии, осознание своих потенциальных возможностей и способностей в овладении данной профессией.

**Профессиональные намерения** – это осознанное отношение к определенной профессиональной деятельности, стремление получить образование по избранной профессии. В отличие от призвания, намерение включает принятие решения.

**Потребность в профессиональном труде** – это готовность к активности человека, вызванная его нуждой в чем-либо, предпосылка к профессиональному труду. Потребность личности в определенной профессиональной деятельности называю также профессиональной склонностью, которая может реализоваться либо в профессиональной деятельности, либо в хобби.

**Ценностные ориентации в профессиональной деятельности** – это выработанные и принятые обществом основания для оценки назначения труда, правила профессиональной этики.

Потребности и ценностные ориентации ложатся в основу **мотивов профессиональной деятельности**, которые определяются как внутренние побуждения, направленные на разные стороны профессионального поведения (профессиональную деятельность, профессиональное общение, личность профессионала). Любой фактор, влияющий на возникновение побуждения и принятие решения, объявляется мотивом.

Важно различать мотивы и стимулы. **Стимулы** – это внешние побуждения, которые могут вызвать, в зависимости от психологических особенностей человека, различные мотивы, как внутренние побуждения. ( Приложение №1) От мотивов следует отличать **мотивировки**. Это указания человеком на причины своих профессиональных действий, которые могут не совпадать с настоящим мотивом. Таким образом, термином мотивация могут обозначаться две

группы явлений: индивидуальная система мотивов и система действий по побуждению других сделать что-либо, которая часто обозначается как **мотивирование**. И те, и другие явления чаще всего не осознаются.

Мотивы подготавливают целенаправленность профессионального поведения, хотя и не обеспечивают его. Заявить – не означает сделать. **Цель в профессиональной деятельности** – это осознанный образ результатов труда у человека. **Целеполагание** включает целеобразование (порождение новых целей) и целереализацию. Разные люди ставят разные цели в профессиональной деятельности. Одним важно достичь минимального результата – «не перетрудиться», другие желают добиться наивысших результатов и т.д. Говоря о профессиональном целеполагании, различают:

- сильное целеполагание (перспективное, гибкое, помехоустойчивое)
- слабое целеполагание (зависимое от внешних условий).

Труд эффективен, когда существует **смысл профессиональной деятельности**. Смысл – это основания для оценки человеком значимости профессиональной деятельности лично для себя. Эмоции – субъективные переживания человеком успеха–неуспеха в профессиональной деятельности, окрашивая ценностные ориентации, идеалы превращают их в смыслы для конкретного человека. Совокупность смыслов (смысла жизни, смысла профессии) образует систему духовных ценностей человека, его профессиональное кредо. Важно, чтобы человек обладал смыслотворчеством, умел находить все новые смыслы в своей работе. Если уровень смыслотворчества низкий может наблюдаться потеря смысла работы. У человека «опускаются руки» при малейших трудностях.

Если труд радует человека, то возникает **удовлетворенность профессиональной деятельностью**. Это чувство усиливается, если существует разделенность удовлетворения с другими людьми. Больше всего людей удовлетворяет в работе признание своей личности со стороны других людей, интерес к труду, оплата и гарантированность труда. Неудовлетворенность трудом выражается в напряженности, апатии, раздражении, быстрой утомляемости. Именно неудовлетворенность трудом является основной причиной текучести кадров.

Мотивационная сфера профессиональной деятельности неодинакова на разных стадиях профессионализации. **Источниками изменения в мотивационной сфере** являются:

- перестраивание общественных отношений человека;
- изменение условий профессионального труда;
- логика саморазвития человека;
- неравномерность развития и рассогласование между уровнем профессиональной деятельности, профессионального общения, зрелости личности;
- рассогласование между отдельными сторонами в мотивационной сфере (мотивы, цели, смыслы).

Для сложившейся мотивационной сферы профессионального труда свойственны:

- разнообразие побуждений, что позволяет поддерживать и укреплять мотивацию в различных условиях и обстоятельствах труда;
- качество и наличие параметров каждого из побуждений, например, действенности, осознанности, устойчивости;
- выделение главных побуждений, например, стремление трудиться на благо других конкретных людей;
- преобладание конструктивной направленности мотивационной сферы труда;
- гибкость, подверженность изменениям в зависимости от условий труда, социальных отношений в обществе, логике саморазвития человека и т.д.

Недостаточность мотивационной сферы профессиональной деятельности может выражаться в следующем:

- бедность мотивационной сферы, присутствие только отдельных побуждений, например, мотивы только исполнительного труда, при отсутствии мотивов творчества;
- дискредитация прежних мотивов труда;
- доминирование мотивов, внешних по отношению к профессии (например, заработка, престижа, льгот), над внутренними (интерес к содержанию труда);
- наличие параметров незрелости побуждений (неустойчивость, неосознанность и др.);
- конфликты между отдельными побуждениями, мотивами;
- неблагоприятная динамика мотивации, потеря интереса к профессии;
- неадекватность мотивационной сферы фактическому содержанию труда, например, нереальные цели;

– искусственное вызывание интереса к труду, например, за счет неправомерного увеличения риска.

В практической деятельности часто используются различные **типологии мотивации** работника. В качестве примера приведем типологию, представленную В.В. Травиным и В.А. Дятловым.

1. «Инструментально» мотивированный работник ориентирован на «голый» заработок, желательно наличными и незамедлительно. Он противник других форм поощрения, индифферентен к форме собственности и работодателю.

2. Профессионально мотивированный работник считает важнейшим условием деятельности реализацию своих профессиональных способностей, знаний и возможностей. Его в значительной степени волнует содержание труда и характер работы. Для него типично развитое профессиональное достоинство.

3. «Патриот» (социалистическая мотивация) характеризуется тем, что основа его мотивации к труду – высокие идейные и человеческие ценности: построение социалистического общества, достижение равенства, социальной гармонии и т.д.

4. «Хозяйская мотивация основана на достижении и приумножении собственности. Богатства, материальных благ. Для такого работника почти не нужна внешняя мотивация. Для него достаточно этой внутренней идеи постоянного увеличения материальных благ. Потребности таких работников практически неограниченны.

5. Люмпенизированный работник предпочитает уравнильное распределение материальных благ. Его постоянно преследует чувство зависти и неудовлетворенности порядком распределения благ в обществе. Такие работники не любят ответственности, индивидуальных форм труда и распределения.

Существуют различные мотивационные теории, которые, по мнению М.Х. Мескона, можно разбить на две группы:

– содержательные (объясняющие поведение человека мотивами, основой которых являются те или иные потребности человека);

– процессуальные (устанавливающие тот или иной набор факторов, взаимодействующих между собой в психологическом процессе формирования мотивов поведения).

К группе мотивационных теорий содержательного характера обычно относят теорию А. Маслоу, теорию Д. Мак Клелланда, двухфакторную модель Ф. Герцберга. В составе группы процессуальных теорий

чаще всего относят теорию ожиданий В. Врума и теорию справедливости, модель Портера-Лоулера. Остановимся на основных положениях этих теорий.

Абрахам Маслоу, основываясь главным образом на своем клиническом опыте, считал, что мотивирующие потребности человека можно расположить в иерархическом порядке. Он полагал, что, если потребности определенного уровня удовлетворены, они перестают играть роль мотивирующих факторов. Чтобы мотивировать человека к труду, необходимо активизировать следующий, более высокий уровень потребностей. В своей иерархии потребностей Маслоу выделяет пять уровней.

– Физиологические потребности, к которым относятся голод, жажда, сон и секс.

– Потребность в безопасности. Маслоу выделяет эмоциональную и физическую безопасность.

– Потребность в любви, принадлежности к малой группе.

– Потребность в уважении, признании. Сюда относятся потребности во власти, достижениях, статусе.

– Потребность в самовыражении. В сущности, самовыражение является индивидуальной мотивацией человека к преобразованию восприятия самого себя и реальности.

В общем виде иерархия потребностей Маслоу может быть преобразована в содержательную модель трудовой мотивации.

<b>Базовые (физиологические) потребности</b>	<b>Оплата труда</b>
Потребность в безопасности	Обеспеченная старость, защита профсоюза, медицинское страхование, программы помощи работникам, выходное пособие
Социальные потребности	Участие в формальных и неформальных рабочих группах
Потребность в признании	Титулы, статусные символы, продвижение по службе, банкеты
Самовыражение	Личностный рост, реализация потенциала

Несмотря на то, что данная модель кажется весьма логичной, нет ее убедительного эмпирического подтверждения. Позднее Маслоу отошел от некоторых своих первоначальных идей, например о том, что потребности более высокого уровня проявляются лишь тогда, когда удовлет-

воряются потребности более низкого уровня. И все же эта модель стала крупным вкладом в науку, дав менеджерам представление о разнообразных потребностях людей в условиях трудовой деятельности.

Теория Фредерика Герцберга известна и популярна на западе с 1959 года. Герцберг продолжил работу Маслоу и создал специфическую содержательную теорию мотивации трудовой деятельности. Он провел исследование, в котором принимали участие бухгалтера и инженеры города Питтсбурга и его окрестностей. Использовался метод критической ситуации. Специалистам задавались два вопроса по существу:

1) Когда Вы испытывали наиболее полное удовлетворение от своей работы и что его порождало?

2) Когда Вы относились к работе хуже всего и что породило это отношение?

Высказанные положительные ощущения главным образом соединялись с опытом работы и ее содержанием. В то же время отрицательные ощущения были связаны в основном с внешними условиями труда. Герцберг назвал факторы, вызывающие удовлетворение, мотиваторами, а неудовлетворение – гигиеническими факторами.

Взятые вместе, мотиваторы и гигиенические факторы образовали основу двухфакторной теории Герцберга.

Гигиенические факторы (факторы внешней среды). Их недостаток снижает удовлетворенность трудом, их достаточность сама по себе не повышает удовлетворенность трудом и не мотивирует рост эффективности.	Мотиваторы – связаны с характером и сущностью работы, их наличие повышает удовлетворенность трудом и мотивирует повышение эффективности труда.
Политика фирмы и администрации. Условия работы. Зарплата. Межличностные отношения с начальниками, коллегами и подчиненными. Степень непосредственного контроля за работой.	Успех. Продвижение по службе. Признание и одобрение результатов работы. Высокая степень ответственности.  Возможности творческого и делового роста.

Отметим, зарплата, в данной теории не является мотивирующим фактором! А вот российские бизнесмены именно зарплату считают основным, если не единственным, мотиватором. «Возможно, – пишет

В.А. Спивак, – теория Герцборга применима только для американского общества; возможно, нашим бизнесменам не хватает времени, умения и желания применять более богатую палитру методов стимулирования; возможно, что тяжелые теперешние условия существования россиян на рынке труда переводят этот фактор в категорию стимулирующих; возможно также, что получаемые от работников результаты при убогой одноканальной схеме стимулирования пока что удовлетворяют отечественный бизнес» (7. С. 73).

Хотя двухфакторная теория широко используется и в учебной литературе, и на практике, она, с академической точки зрения значительно упрощает мотивацию трудовой деятельности. Добавим, что исследования, проводимые с помощью других методов, не подтвердили двухфакторную теорию. Но нельзя не отметить, что Герцберг расширил концепцию иерархии потребностей Маслоу и сделал ее более применимой к трудовой мотивации.

Теорию ожидания применительно к трудовой мотивации первым сформулировал Виктор Врум. Он определяет мотивацию, а точнее, ее интенсивность, как функцию совместного действия следующих условий:

- ожидание того, что усилия приведут к ожидаемым результатам;
- ожидание того, что результаты повлекут за собой определенное вознаграждение;
- ожидание того, что вознаграждение будет иметь достаточную ценность для работника.

Теория Врума отличается от содержательных тем, что описывает состояние когнитивных переменных, отражающих индивидуальные различия в мотивации трудовой деятельности. Она не пытается объяснить, что такое содержание мотивации и в чем состоят индивидуальные различия. Она не дает конкретных предложений относительно того, чем мотивируются работники, как это делают модели Маслоу и Герцберга. Но в то же время теория Врума помогает прояснить взаимосвязь личных целей и целей организации.

Теория справедливости как теория мотивации разрабатывалась Дж. Стейси Адамсом. Суть этого подхода в том, что основную роль в выполнении работы и получении удовлетворения играет степень справедливости (или несправедливости), которую ощущают работники в конкретной ситуации на своей работе. Несправедливость возникает,



когда человек чувствует, что отношение отдачи, которую он получает, к его вкладу в выполнении работы оказывается не равным соответствующему соотношению у других работников. Эта оценка основана на субъективных представлениях человека. Возраст, пол, образование, социальный статус, положение в организации, квалификация, усердие в работе, – вот некоторые переменные, которые воспринимаются как вклад. Полученная отдача заключается в различного рода поощрениях, таких, как зарплата, статус, повышение по службе. «Жажда» восстановить справедливость используется в данной теории как объяснение мотивации. Адамс считает, что для восстановления справедливости человек может:

- изменить свой вклад или получаемую отдачу;
- умышленно исказить их;
- бросить работу;
- пытаться влиять на других людей.

Проведенные исследования подтвердили обоснованность данной теории. На основании полученных данных, даются весьма практичные рекомендации. Поскольку оценки справедливости весьма субъективны рекомендуется иметь четкие критерии вознаграждения, основывающиеся на точных исследованиях и учитывающие психологию людей, что помогает смягчить коллизии в случае расхождения мнений. Кроме того, как показывает практика передовых организаций, позитивную роль играет возможность открыто обсудить спорные вопросы, связанные с вознаграждением, исключение каких бы то ни было тайн в отношении его величины у каждого из сотрудников.

Можно ли использовать представленные «западные» теории мотивации в нашей стране. На наш взгляд, не только можно, но и необходимо. Как отмечает В.А. Спивак, – «из всей совокупности факторов экономического развития сейчас могут быть реально использованы, развиты субъективные социальные ресурсы, а особенно мотивационные». (7., С. 80.) Очень важно то обстоятельство, что управление мотивацией реально осуществимо в любой организации, на любом уровне ее развития, доступно любому управленцу (при наличии желания и понимания ее важности для выживаемости организации в непростых экономико-политических условиях современной России).

**Вопросы по теме лекции.**

1. Какова сравнительная роль отдельных побуждений в мотивационной сфере профессиональной деятельности?
2. Каково влияние отклонений в мотивационной сфере на эффективность профессиональной деятельности и удовлетворенность человека трудом?
3. Объясните взаимоотношения между иерархической моделью Маслоу и мотивацией трудовой деятельности. Как можно использовать потребность в безопасности в современном управлении человеческими ресурсами?
4. Какие аспекты двухфакторной теории мотивации Герцберга могут быть подвергнуты критике? Как Вы считаете, способствовала ли она лучшему пониманию того, чем люди непосредственно мотивируются в работе? Обоснуйте свою точку зрения.
5. Приведите пример ощущения несправедливости, которое мог бы испытывать руководитель среднего звена. Каким образом он будет стремиться восстановить справедливость в описанной Вами ситуации?

**Список рекомендованной к лекции литературы**

1. *Асеев В.Г.* Мотивация поведения и формирование личности. М., 1976.
2. *Веснин В.Р.* Практический менеджмент персонала. М., 1998. С. 356–376
3. *Ковалев В.И.* Мотивы поведения и деятельности. М., 1988.
4. *Маркова А.К.* Психология профессионализма. М., 1996. С. 67–82.
5. *О'Шонесси Дж.* Принципы организации управления фирмой. М.: Прогресс, 1979. С. 122–147.
6. *Питерс Р., Уотермен В.В.* В поисках эффективного управления. М.: Прогресс, 1986. С. 94–128, 297–347.
7. *Спивак В.А.* Организационное поведение и управление персоналом. СПб: Издательство «Питер», 2000. С. 69–82.
8. *Травин В.В., Данилов В.А.* Менеджмент персонала предприятия. М.: Дело, 2000. С. 107–153.
9. *Хеккхаузен Х.* Мотивация и деятельность. В 2-х т. М., 1986. Т. 2. С. 270–337.

**Практические рекомендации по повышению стимулов к труду**

<b>Рекомендации</b>	<b>Содержание рекомендаций</b>	<b>Примечание</b>
<b>Учреждение приза «Здоровье»</b>	На предприятии в течение года ведется учет заболеваемости ОРЗ и заболеваниями, близкими к нему по тяжести и последствиям. При подведении итогов призами награждаются те работники, которые меньше всего отсутствовали на рабочем месте из-за болезни.	
<b>Введение системы сдвинутого графика</b>	Свободное распоряжение своим рабочим временем в течение недели (месяца). Тем самым снимается проблема «самоволок» и скрытая потеря времени.	Система применяется практически во всех западных фирмах.
<b>Премирование временем</b>	Работникам предоставляется возможность выполнить положенную норму в то время, в которое они способны это сделать. Излишки рабочего времени используется работником по своему усмотрению.	Применяется при условиях четкой договоренности об исключении пересмотра норм выработки.
<b>Введение платы за любые рационализаторские предложения</b>	Принимаются все предложения, и сразу выплачивается небольшое вознаграждение.	
<b>Программа «Имидж фирмы»</b>	Специальная программа по повышению имиджа фирмы, достигаемые путем рекламы в городе через специальные атрибуты: спецодежду, фирменные знаки, спонсорство, акции милосердия, меценатство, спортивные команды и т.д.	
<b>Доплата некурящим или приз для некурящих</b>	Вводится либо постоянная доплата некурящим, т.е. ежемесячная доплата к окладу в объеме 5 %, либо постоянное премирование некурящих.	На Западе 2 источника доплат: за счет курящих и за счет специального фонда.

Рекомендации	Содержание рекомендаций	Примечание
<b>Введение ежегодной аттестации персонала</b>	По специальной программе и методике оценивается качество и количество труда за год. От результатов аттестации зависят рождественский бонус и присвоение очередного класса, разряда и т.п.	Применяется практически во всех западных фирмах. В Японии проводится 2 раза в год, в Европе – 1 раз.
<b>Проведение ежегодных конкурсов профессионального мастерства</b>	Конкурсы проводятся по отдельным массовым профессиям. Призер получает крупный приз и становится известным всему коллективу.	Наиболее развито в США.
<b>Использование системы профессионального продвижения и ротации персонала</b>	Вырабатывается специальная система повышения квалификации всего персонала предприятия. Создается специальная профессиограмма, позволяющая каждому работнику видеть свою перспективу.	
<b>Неформальное общение</b>	Неформальные встречи вне работы, которые сплачивают коллектив и поднимают престиж формального лидера.	На Западе это чаще всего поездки на природу, организация вечеров отдыха.

*Приложение 2.*

**Классификация мотивационных факторов  
трудовой деятельности и профессионального выбора  
(авторы А.И. Зеличенко, А.Г. Шмелев).**

**1. «Внешние» мотивационные факторы**

1.1. Факторы «давления»

1.1.1. Рекомендации, советы, указания

*1.1.1.1. Со стороны непосредственного окружения*

1.1.1.1.1. Родных

1.1 1.1.2. Сверстников

1.1.1.1.3. Учителей

1.1.1.1.4. Профконсультантов

- 1.1.1.2. *Со стороны, других людей*
  - 1.1.1.2.1. Героев радио- и телепередач – известных и уважаемых людей (ученых, писателей, политических деятелей и т.п.)
  - 1.1.1.2.2. Персонажей художественных произведений
  - 1.1.1.2.3. Исторических лиц
- 1.1.2. Требования объективного характера
  - 1.1.2.1. *Макросоциальные*
    - 1.1.2.1.1. Направление на учебу или работу в данную область» народного хозяйства
    - 1.1.2.1.2. Служба в армии (подготовка или отсрочка)
  - 1.1.2.2. *Микросоциальные*
    - 1.1.2.2.1. Материальное положение семьи.
    - 1.1.2.2.2. Интересы (здоровье и спокойствие) родителей
  - 1.1.2.3. *Индивидуальные (физиологические и психологические)*
    - 1.1.2.3.1. *Состояние здоровья*
    - 1.1.2.3.2. Состояние физических сил
    - 1.1.2.3.3. Наличие-отсутствие способностей
- 1.2. Факторы «притяжения – отталкивания»
  - 1.2.1. Примеры
    - 1.2.1.1. *Со стороны непосредственного окружения*
      - 1.2.1.1.1. Родных
      - 1.2.1.1.2. Сверстников
      - 1.2.1.1.3. Учителей
      - 1.2.1.1.4. Знакомых взрослых
    - 1.2.1.2. *Со стороны других людей*
      - 1.2.1.2.1. Персонажей художественных произведений
      - 1.2.1.2.2. Героев радио- и телепередач
      - 1.2.1.2.3. Исторических лиц
  - 1.2.2. Обыденные эталоны «социального преуспеяния»
    - 1.2.2.1. Престижность
    - 1.2.2.2. Мода
- 1.3. Факторы «инерции»
  - 1.3.1. Стереотипы наличных социальных ролей
    - 1.3.1.1. *Семейные роли*
    - 1.3.1.2. *Члена малых неформальных групп*
    - 1.3.1.3. *Члена формальных малых групп*
    - 1.3.1.4. *Члена больших групп*

1.3.2. Привычные занятия (знакомые виды деятельности)

1.3.2.1. Школьные предметы

1.3.2.2. Увлечения

1.3.2.3. Элементы практических видов деятельности

## **2. «Внутренние» мотивационные факторы**

### 2.1. Собственные мотивационные факторы профессии

2.1.1. Предмет труда

2.1.1.1. Природа

2.1.1.2. Технический объект

2.1.1.3. Человек

2.1.1.4. Знаковая система

2.1.1.5. Художественный образ

2.1.2. Процесс труда

2.1.2.1. Привлекательность-непривлекательность средств, орудий, атрибутов профессиональной деятельности

2.1.2.2. Эстетические аспекты труда (например, «чистая – грязная» работа)

2.3.2.3. Разнообразие – однообразие деятельности

2.1.2.3.1. Разнообразие – однообразие впечатлений.

2.1.2.3.2. Разнообразие – однообразие трудовых операций (поручений)

2.1.2.3.3. Монотонность – немонотонность работы

2.1.2.3.4. Широта – узость сфер деятельности (разнообразие действий в структуре профессиональной деятельности, разнообразие профессиональных задач, средств и т.п.)

2.1.2.3.5. Широта – узость профессионального общения (количество и разнообразие контактов в ходе работы)

2.1.2.4. Детерминированность – случайность успеха в работе (наличие – отсутствие неконтролируемой субъектом возможности неудачи)

2.1.2.5. Трудоемкость (объем физических, психических, временных и других видов человеческих ресурсов, необходимых для выполнения работы)

2.1.2.5.1. Физически тяжелый – легкий труд

2.1.2.5.2. Нервная – спокойная работа

2.1.2.5.3. Отсутствие – наличие сверхнормативных затрат времени

- 2.1.2.6. *Индивидуальный – коллективный характер работы*
- 2.1.2. 7. *Развивающий потенциал трудовой деятельности*
- 2.1.2.7.1. В отношении физических качеств
- 2.1.2.7.2. В отношении психических качеств
- 2.1.3. *Результат труда (продукт)*
- 2.1.3.1. *Социокультурные характеристики продукта*
- 2.1.3.1.1. *Общественная полезность – бесполезность*
- 2.1.3.1.2. *Материальность – идеальность*
- 2.1.3.1.3. *Законченность – промежуточность*
- 2.1.3.1.4. *Эстетичность – неэстетичность*
- 2.1.3.2. *Эмоционально-личностные аспекты отношения к продукту*
- 2.1.3.2.1. *Индивидуализированность – «растворенность» в коллективном продукте («То, что я делаю, должно быть сделано мной»)*
- 2.1.3.2.2. *Интерес к результату («То, что я делаю, должно быть мне интересно»)*
- 2.1.3.2.3. *Успешность (субъективная легкость достижения результата – «У меня должно получаться то, что я делаю»)*
- 2.2. *Условия труда.*
- 2.2.1. *Физические условия*
- 2.2.1.1. *Климатические*
- 2.2.1.1.1. *Работа под открытым небом – в помещении*
- 2.2.1.1.2. *Наличие – отсутствие отклонений от нормальных температуры, влажности («горячий» цех, кухня, софиты, холодильные установки и т.п.)*
- 2.2.1.2. *Динамические*
- 2.2.1.2.1. *Заданный (конвейер) – свободный темп*
- 2.2.1.2.2. *Быстрый – медленный темп*
- 2.2.1.2.3. *Равномерный – неравномерный график работы*
- 2.2.1.3. *Наличие – отсутствие вредностей (шумы, вибрация, малая освещенность, запыленность и т.п.)*
- 2.2.1.4. *Возможность – невозможность ситуаций риска*
- 2.2.2. *Территориально-географические условия*
- 2.2.2.1. *Удаленность – близость от места жительства*
- 2.2.2.2. *Работа в культурном центре – на периферии*
- 2.2.2.3. *Работа с разъездами (командировки) – на одном месте*
- 2.2.2.4. *Работа и жизнь в привычной климатической зоне – в экзотических условиях*

- 2.2.3. Организационные условия
  - 2.2.3.1. *Самостоятельность – подчиненность в работе*
  - 2.2.3.2. *Повременный – сдельный характер работы*
  - 2.2.3.3. *Объективность – субъективность в оценке труда*
  - 2.2.3.4. *Обязательность – необязательность организационно-управленческой, работы с людьми*
  - 2.2.3.5. *Обязательность – необязательность работы с документами*
- 2.2.4. Социальные условия
  - 2.2.4.1. *Трудность – легкость получения профессионального образования*
  - 2.2.4.2. *Трудность – легкость трудоустройства*
  - 2.2.4.3. *Надежность положения на работе (незаменяемость, отсутствие традиций увольнять «несправившихся»)*
  - 2.2.4.4. *Свободный временной режим (возможность самостоятельно планировать свою работу, распределять свое рабочее время)*
  - 2.2.4.5. *Свобода (самостоятельность) в доопределении объема и вида продукции*
  - 2.2.4.6. Социальный микроклимат в работе
    - 2.2.4.6.1. *Индивидуальный – коллективный характер работы*
    - 2.2.4.6.2. *Выраженность – невыраженность соревновательности*
    - 2.2.4.6.3. *Формальный (жестко регламентированный) – неформальный характер общения*
    - 2.2.4.6.4. *Формальный статус: начальник – руководитель среднего уровня – рядовой исполнитель*
- 2.3. Возможности, предоставляемые той или иной профессиональной сферой для реализации внепрофессиональных целей (через классификацию целей)
  - 2.3.1. Общественная работа
    - 2.3.1.1. *В профсоюзной организации по месту работы*
    - 2.3.1.2. *В территориальных организациях*
    - 2.3.1.3. *В организациях по интересам*
  - 2.3.2. Достижение желаемого общественного положения
    - 2.3.2.1. *Власти (влияния на судьбы людей и решения важных задач)*
    - 2.3.2.2. *Славы (широкого признания, уважения, авторитета)*
    - 2.3.2.3. *Принадлежности к привилегированному кругу*



- 2.3.3. Достижение материального благополучия
  - 2.3.3.1. *Высокой заработной платы*
  - 2.3.3.2. *Хороших жилищных условий*
  - 2.3.3.3. *Возможности «достать» и «устроить»*
  - 2.3.3.4. *Возможности иметь дополнительные виды доходов*
- 2.3.4. Отдых и развлечения
  - 2.3.4.1. *Количество свободного времени (продолжительность и сроки отпуска)*
  - 2.3.4.2. *Характер организации отдыха (любительские занятия в производственных клубах, домах культуры, кружках и т.п.)*
  - 2.3.4.3. *Близость – удаленность места работы по отношению к культурным центрам (библиотекам, театрам)*
- 2.3.5. Сохранение и укрепление здоровья
  - 2.3.5.3. *Вредность – безвредность производства*
  - 2.3.5.2. *Укрепление здоровья и физическое развитие*
    - 2.3.5.2.1. *Совершенствование ловкости, наращивание силы, выносливости в процессе труда*
    - 2.3.5.2.2. *Участие в физкультурной и спортивной жизни предприятия (в кружках «любителей бега», в турклубе, в спортивных секциях)*
- 2.3.6. Психическое самосохранение и развитие (реализация ценностей «внутренней жизни»)
  - 2.3.6.1. *Развитие и тренировка особых психических качеств в ходе трудовой деятельности (внимания, памяти, мышления, волевого контроля и усилия и т.п.)*
  - 2.3.6.2. *Избегание изменения собственных взглядов и привычек, индивидуального стиля деятельности*
  - 2.3.6.3. *Переживание определенных состояний или эмоций в связи с работой*
    - 2.3.6.3.1. *«Расслабленность» и «покой»*
    - 2.3.6.3.2. *«Напряжение» и «возбуждение»*
  - 2.3.6.4. *Самореализация*
    - 2.3.6.4.1. *Полнота реализации способностей*
    - 2.3.6.4.2. *Воплощение индивидуальности в продуктах труда*
- 2.3.7. Общение
  - 2.3.7.1. *Приобретение партнеров по общению*
    - 2.3.7.1.1. *Брачного партнера*
    - 2.3.7.1.2. *Сексуальных партнеров*

- 2.3.7.1.3. Друзей
- 2.3.7.1.4. Покровителей (социальную защиту)
- 2.3.7.1.5. Подопечных (учеников, последователей)
- 2.3.7.2. *Расширение – сужение круга социальных связей*
- 2.3.7.3. *Обеспечение желаемого окружения (круга общения)*
- 2.3.7.3.1. Воспитанных и доброжелательных лиц
- 2.3.7.3.2. Творчески увлеченных, «интересных» лиц
- 2.3.7.3.3. Лиц, облеченных социальными полномочиями, влиятельных, известных
- 2.3.7.3.4. Прямодушных, «открытых и честных», «работяг»
- 2.3.7.3.5. Знакомых или родственников и т.д.
- 2.3.7.4. *Реализация удовлетворяющего стиля общения*
- 2.3.7.4.1. Открытого, доверительного, неформального, товарищеского
- 2.3.7.4.2. Делового, дистантного, официального, субординационного и т.д.

*Приложение 3.*

**Методика определения типа ценностных ориентаций  
(автор Е.И.Головаха)**

**Инструкция**

Ниже представлен ряд суждений о профессиях. Выберите из них наиболее соответствующие Вашим взглядам (не больше двух), и обведите их номера кружками.

Для меня самая предпочтительная профессия, которая позволяет:

- 1) в наибольшей степени реализовать свои физические возможности, проявить силу, ловкость, волевые качества;
- 2) достичь высокого общественного положения, известности, славы, получить признание окружающих;
- 3) работать в хороших условиях – в таких, чтобы работа не была утомительной, не вызывала отрицательных эмоций;
- 4) получать высокий заработок, обеспечивающий хорошие материальные условия;
- 5) проявлять творческую инициативу, полностью раскрыть свои интеллектуальные способности;

б) сохранить достаточно энергии и времени для разнообразного досуга, увлечений, общения с друзьями и близкими.

Данный список ценностей соответствует классификации по критерию отношения ценности к сфере профессиональной деятельности:

– ценности, которые могут быть реализованы непосредственно в профессиональной деятельности (1 и 5);

– ценности, которые реализуются за счет профессиональной деятельности (2 и 4);

– ценности, которые могут быть реализованы вне профессиональной деятельности (3 и 6).

### **Определение типа ценностной ориентации**

**Непротиворечивый профессиональный:** характеризует человека с четкой профессиональной доминантой. Он соответствует следующим сочетаниям вариантов выбора – 1 и 2, 1 и 4, 1 и 5, 1 и 6, 2 и 4, 2 и 5, 5 и 4, либо выбору только одной ценности – 1, 2, 4, 5.

**Противоречивый:** характеризует человека, у которого доминируют и профессиональные, и противоречащие им внепрофессиональные ориентации. Этому типу соответствуют следующие сочетания вариантов выбора – 1 и 3, 2 и 3, 2 и 6, 3 и 4, 3 и 5, 4 и 6, 5 и 6.

**Непротиворечивый внепрофессиональный:** характеризует человека, ориентированного в основном на деятельность, не связанную с профессией. Этому типу соответствуют следующие варианты выбора – 3, 6, либо их сочетание.

*Приложение 4.*

### **Опросник о целях жизни (по материалам Б. Трейси).**

1. Каковы пять наиболее важных ценностей в Вашей жизни, ради которых Вы можете чем-то пожертвовать и за которые готовы бороться?

2. В течение трех секунд запишите три наиболее важные в настоящий момент цели Вашей жизни, (быстрая запись увеличивает вероятность написания действительно важных целей).

3. Что бы Вы делали, если бы выиграли в лотерею миллион долларов? Каково было бы Ваше первое действие? Каково второе? Какие бы изменения Вы совершили в Вашей жизни?

4. Что бы Вы делали, как бы проводили время, если бы узнали, что Вам осталось жить шесть месяцев? (Цели, которые Вы ставите в «последние» 6 месяцев жизни – это цели, которые должны воплотиться в Вашей повседневной жизни.)

5. Что Вы всегда хотели сделать, но боялись попробовать?

6. Оглянитесь на все, что Вы делали до сих пор. Какое дело и в каких обстоятельствах давало Вам чувство собственной значимости?

7. Представьте, что волшебник дал Вам возможность осуществить только одну цель. Какова та единственная цель, к которой бы Вы стремились, если бы были застрахованы от неудачи?

*Приложение 5.*

**Субъекты формирования и использования  
мотивов работника**

<b>Уровень формирования</b>	<b>Сущность формирования</b>	<b>Субъекты формирования и использования мотивов индивида</b>
Высший	Признание	Общество, государство, организация, семья
	Действие	Коллеги, конкуренты, руководители, организация
Средний	Общение	Близкие, коллеги, руководители, клиенты, общество
	Изучение	Наставники, преподаватели, эксперты, авторы
Низший	Обеспечение	Семья, работодатели, организация, государство

### Лекция № 3

#### Психологический анализ профессиональной деятельности

##### План:

1. Основные положения психологической теории деятельности.
2. Общее понятие о профессии и структуре профессиональной деятельности.
3. Классификации профессий.
4. Профессиограмма. Общая характеристика.

**Основные понятия:** психологическая теория деятельности, потребности, мотивы, цели, действия, операции, профессия, структура профессиональной деятельности, классификация профессий, модуль профессии, модель специалиста, профессиограмма, трудограмма, психограмма.

Изучение научной литературы, посвященной проблеме деятельности, показывает многозначность категории «деятельность»:

- деятельность как совокупность результатов и последствий,
- деятельность как процесс преодоления трудностей,
- деятельность как процесс самоизменения
- деятельность как способ отношения к условиям своей жизни.

**Психологическая теория деятельности** начала разрабатываться в 20-х – начале 30-х гг. прошлого века в России. Наиболее полно данная теория изложена в трудах А.Н. Леонтьева, в частности в его последней книге «Деятельность. Сознание, Личность». Деятельность человека состоит из нескольких уровней:

- уровень особых видов деятельности;
- уровень действий;
- уровень операций;
- уровень психофизиологических функций.

Предметным содержанием деятельности являются потребности, мотивы, цели, условия достижения целей. Это внутренний план ее осуществления. К структурным элементам деятельности относятся: отдельная деятельность, действия, операции. Это реализация деятельности, внешний план ее осуществления. Оба эти плана деятельности составляют ее психологическое содержание. (Приложение № 1)

Источником активности человека, его деятельности выступают многообразные потребности. **Потребности** человека – это переживание нужды в том, что необходимо для поддержания жизни его организма и

развития его личности. Потребность побуждает человека к активности. В ходе поисковой деятельности происходит встреча потребности с ее предметом, опредмечивание потребности. В этом акте рождается **мотив**, который и определяется как предмет потребности. Акт опредмечивания меняет и потребность. Она становится определенной, потребностью именно в данном предмете. Добавим, что на основе одной и той же потребности могут образовываться мотивы к различным деятельности, то есть, одна и та же деятельность может определяться разными мотивами, отвечать различным потребностям. Мотив побуждает человека к постановке цели (образ желаемого результата), которая требует выполнения действий, направленных на получение предмета, отвечающего мотиву и удовлетворяющего потребность. **Действие** – основная единица анализа деятельности. По определению действие – это процесс, направленный на реализацию цели. Характеризуя понятие «действия», выделяются следующие четыре момента.

1. Действие включает в качестве необходимого компонента акт сознания. В виде постановки цели.

2. Действие является и актом поведения. Признается тем самым неразрывное единство сознания и поведения.

3. Через понятие «действия» теория деятельности утверждает принцип активности, противопоставляя его принципу реактивности. Действия не столько реакции на внешние раздражители, сколько акции, направленные на достижение цели.

4. Действия человека предметны. Они так же реализуют социальные (производственные и культурные) цели.

Любая деятельность осуществляется в форме действий. Когда мы наблюдаем, какой-либо внешний или внутренний процесс активности человека, то по отношению к ее мотиву эта активность есть деятельность, а по отношению к цели – или отдельное действие, или совокупность действий. Деятельность не имеет жесткой связанности. Одна и та же деятельность может реализовываться разными действиями, и одно и то же действие может входить в различные виды деятельности. Способы осуществления действия называются **операциями**. Характер операций зависит от условий, в которых совершается действие. Главное свойство операций состоит в том, что они мало осознаются или совсем не осознаются, чем принципиально отличаются от действий.

Особый аспект анализа деятельности составляют изменения самого строения деятельности как целостной системы в процессе ее осуществления. Деятельность может утратить свой мотив и превратиться в действие, а действие, при изменении его цели, может превратиться в операцию. Мотив деятельности может переходить на цель действия, в результате чего действие превращается в другую деятельность.

Освоение любого вида деятельности подчиняется общим закономерностям развития деятельности. В.В. Давыдов выделяет четыре общих закономерности развития деятельности. Во-первых, существует процесс возникновения, формирования и распада любого конкретного вида деятельности. Во-вторых, ее структурные компоненты постоянно меняют свои функции, превращаясь, друг в друга. В-третьих, различные частные виды деятельности взаимосвязаны на протяжении человеческой жизни. В-четвертых, каждый вид деятельности первоначально возникает и складывается во внешней, социальной среде, а лишь затем становится внутренней формой деятельности отдельного человека. Освоение деятельности, превращение индивида в субъект деятельности означает овладение им основными структурными компонентами деятельности (потребностями и мотивами, целями и условиями их достижения, действиями и операциями). Применительно к конкретной деятельности речь будет идти об освоении конкретных мотивов, целей, действий и операций. Именно такой анализ должен иметь место при изучении конкретных форм профессиональной деятельности и психологических закономерностей ее освоения.

Прежде, чем перейти к характеристике профессиональной деятельности, нам надо определить понятие «профессия». **Профессии** – это исторически возникшие формы деятельности, необходимые обществу, для выполнения которых человек должен обладать суммой знаний и навыков, иметь соответствующие способности и профессионально-важные качества. Профессию человека часто соотносят с занятием. Занятие – это тоже деятельность для поддержания человеком своего существования, но обычно не главная, не обязательно связанная с самореализацией. Профессию так же сопоставляют со специальностью. Обычно специальность определяется через предмет деятельности, как круг знаний о некотором фрагменте объективной реальности. **Профессия как трудовая деятельность имеет определенную структуру** (по Е.А. Климову).

- заданные цели, представления о результате труда;
- заданный предмет (любая система, например, социальная, знаковая, художественно-эстетическая и др.);
- система средств труда;
- система профессиональных служебных обязанностей;
- система прав;
- производственная среда, предметные и социальные условия труда.

Существуют различные **классификации профессий**, которые можно разделить на две группы:

- на основании содержания труда в этих профессиях, характеристике объекта труда (по предмету, цели, средствам, способам, условиям);
- на основании характера требований к психике человека, то есть характеристике субъекта труда.

Классификация по содержанию труда наиболее полно разработана Е.А. Климовым. (Приложение №1) Так по объекту труда различаются профессии:

- человек – живая природа (агроном, садовод, животновод, биолог, биохимик и т.д.);
- человек – человек (врач, учитель, юрист и т.д.);
- человек – знаковая система (чертежник, редактор, программист, бухгалтер и т.д.);
- человек – техника (шахтер, столяр, строитель и т.д.);
- человек – художественный образ (артист, писатель и т.д.).

Все названные профессии могут различаться по целям:

- гностические (эксперт, ревизор и др.);
- преобразующие (токарь, учитель и др.);
- изыскательские (биолог-исследователь, композитор и др.).

Профессии могут различаться по средствам их осуществления:

- профессии ручного труда;
- профессии машинно-ручного труда;
- профессии, связанные с применением автоматизированных систем.

Профессии различаются по условиям:

- профессии, связанные с работой в условиях, близких к комфортным (бухгалтер, программист и др.);
- профессии, связанные с работой на открытом воздухе в любую погоду (агроном, инспектор ГАИ);



– профессии, связанные с работой в необычных условиях (водолаз, пожарный и др.);

– профессии, связанные с работой в условиях повышенной ответственности за жизнь и здоровье людей (учитель, следователь, врач и др.);

– профессии, связанные с экстремальными ситуациями или повторяющимися монотонными условиями труда.

Как уже отмечалось, профессии могут классифицироваться по требованиям к психике человека. Так описаны профессии, для которых необходимы определенные природные данные, требующие абсолютной профессиональной пригодности, и профессии, где отсутствие необходимых качеств может компенсироваться мотивацией, опытом человека, что означает относительную профпригодность. Профессии отличаются друг от друга необходимой для их осуществления квалификацией, по степени активности и уровню ответственности личности, по степени удовлетворенности, по типу личности, по характеру деформации личности в профессии и др.

Для упорядочивания и классификации профессий применяется модульный подход. **Модуль профессии** – это единица анализа профессии, типовой элемент. Модуль профессии состоит из двух частей: объективные характеристики типового элемента и психологические характеристики требований, предъявляемых к человеку и соответствующих данному типовому элементу. Каждая профессия состоит обычно из нескольких модулей.

**Модель специалиста** – это отражение объема и структуры профессиональных и социально-психологических качеств, знаний, умений, в совокупности представляющих его обобщенную характеристику как члена общества. Различают Модель работающего специалиста и модель подготовки специалиста, которая исходит из предыдущей. Модель специалиста включает в себя следующие компоненты:

– профессиограмму как описание психологических норм требований к деятельности и личности специалиста;

– профессионально-должностные требования (описание конкретного содержания деятельности специалиста);

– квалификационный профиль (сочетание необходимых видов профессиональной деятельности и степени их квалификации, квалификационные разряды для оплаты).

Остановимся более подробно на характеристике профессиограммы. **Профессиограмма** – это научно обоснованные нормы и требования к профессии к видам профессиональной деятельности и качествам личности специалиста. Это обобщенная эталонная модель успешного специалиста в данной области. Вместе с тем профессиограмма – это не жесткая стандартная схема, а гибкая ориентировочная основа развития специалиста. Требования, предъявляемые к профессиограмме:

- четко выделять предмет и основные результаты труда;
- подчеркивать направленность каждого труда на благо конкретного человека;
- выделять не отдельные компоненты и стороны профессии, а описывать ее целостно;
- показывать возможные линии развития человека средствами профессии;
- показывать перспективы изменений в самой профессии;
- иметь направленность на решение практических задач.

Профессиограмма состоит из **трудограммы** (описания труда в профессии) и **психограммы** (описание человека труда в профессии).

В трудограмму входит:

- предназначение профессии, ее роль в обществе, направленность на человека;
- распространенность профессии;
- предмет труда в профессии;
- профессиональные знания;
- деятельности, действия, приемы, умения, способы работы, применяемые в данной профессии для достижения результата;
- средства труда, к которым относятся инструменты, приборы, знаковые средства и системы правил логического мышления, моральной и эстетической оценки и др.;
- условия труда: режим труда и отдыха, характеристика социального окружения, санитарно-гигиенические факторы труда, рабочее место,
- организация и кооперация труда;
- возможные уровни профессионализма в данной профессии;
- права представителя данной профессии;
- обязанности представителя данной профессии;
- позитивное влияние данной профессии на человека;
- негативные стороны профессии.

К психограмме относятся:

- мотивы, цели, задачи, потребности, интересы, отношения, ценностные ориентации человека, психологические позиции;
- профессиональные притязания, профессиональная самооценка, самоосознание себя как профессионала;
- эмоции, психические состояния;
- удовлетворенность человека трудом;
- психологические знания о труде и профессии;
- профессиональные способности, профессиональная обучаемость, открытость профессиональному росту;
- профессиональное мышление, в том числе творческое;
- психологические противопоказания, а также качества, отсутствие которых может быть компенсировано;
- линии профессионального роста и линии распада профессиональной деятельности и личности специалиста, пути их реабилитации.

Профессиограмму легче осуществить там, где жестко задан результат и состав профессиональных действий (например, в инженерных профессиях), а в профессиях с непредсказуемым результатом, например, в профессии ученого это сделать труднее.

***Вопросы по теме лекции:***

1. Структура деятельности по А.Н. Леонтьеву. Определите основные понятия.
2. По каким основаниям проводятся классификации профессий?
3. Как влияют на развитие личности работника разные профессии?
4. Как могут отличаться модели сложившегося и начинающего специалиста?
5. В чем заключается гуманистический подход при построении профессиограммы?

***Список рекомендованной к лекции литературы:***

1. *Гиппенрейтер Ю.Б.* Введение в общую психологию. Курс лекций. М., 1996, с. 99 –134.
2. *Маркова А.К.* Психология профессионализма. М. 1996. С.15–30.
3. *Самоукина Н.В.* Психология профессиональной деятельности. СПб.: Питер. 2003. С. 20–23, 31–33.
4. *Слободчиков В.И., Исаев Е.И.* Психология человека. М., 1995. С. 126–136.

Приложение № 1

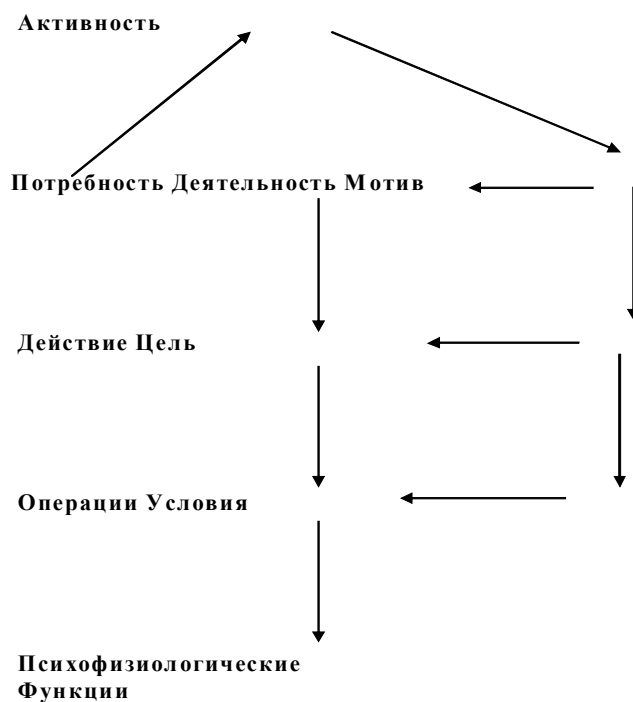


Схема структуры деятельности (по А.Н. Леонтьеву)

Приложение 2.

**Классификация профессий  
типа «человек–человек»  
Общая характеристика (по Р.Д. Кавериной)**

**Предмет труда:**

элементы внешнего облика (рост, телосложение, осанка, причес-  
ка, одежда и т.д.);

элементы экспрессии (мимика, пантомимика, интонации речи,  
характеристики социально-групповой принадлежности (пол, возраст,  
один человек, постоянная группа, коллектив, поток людей и т.д.);

личностные качества (отношение к людям, общие и специальные способности, потребности и интересы);  
характеристики психических состояний;  
проявления познавательных эмоционально-волевых процесса.

**Цели труда:**

управление, оценивание, контроль, воспитание, обслуживание (информационное, медицинское, социально-бытовое, коммунальное и т.д.).

**Орудия труда:**

предметные орудия труда, усиливающие голос, а также гностические, моторные, интеллектуальные функции работника; функциональные средства организма и акты поведения, выступающие в роли орудий воздействия на человека,

формы речевых и неречевых воздействий при непосредственных и опосредованных контактах.

**1 подтип**

*Профессии:*

1. Преподаватель гуманитарных дисциплин (вуза, техникума, ПТУ).
2. Преподаватель общетехнических дисциплин (вуза, техникума).
3. Преподаватель спецтехнологии (ПТУ).
4. Преподаватель иностранного языка (вуза, техникума, ПТУ).
5. Преподаватель военно-спортивных дисциплин (вуза).
6. Преподаватель театрально-художественных дисциплин (специальных художественных учебных заведений).
7. Преподаватель начальных классов общеобразовательных школ.
8. Преподаватель-предметник общеобразовательных школ.
9. Преподаватель физического воспитания общеобразовательных школ.
10. Преподаватель-тренер по отдельным видам спорта (в специализированных учебных заведениях).
11. Воспитатель дошкольного учреждения.
12. Воспитатель профтехучилища.
13. Воспитатель общеобразовательной школы-интерната.
14. Воспитатель рабочего общежития.
15. Воспитатель детской исправительно-трудовой колонии.

16. Мастер производственного обучения профтехучилища.

17. Мастер производственного участка цеха.

18. Инспектор бюро по трудоустройству.

Особенности *ОБЪЕКТА ТРУДА*: психологические (возрастно-половые, индивидуально-типологические особенности человека как личности, как субъекта деятельности, главным образом, учебной).

*ЦЕЛИ ТРУДА*: педагогические – формирование знаний, умений и навыков; формирование мировоззрения, личности, воспитание характера.

### **2 подтип.**

*Профессии:*

1. Следователь.

2. Судья.

3. Участковый инспектор милиции.

4. Прокурор.

5. Инспектор детской комнаты милиции.

6. Врач по профессиональным заболеваниям.

7. Социолог отдела НОТ предприятия.

8. Профконсультант.

Особенности *ОБЪЕКТА ТРУДА*: нюансы отклонений в его поведении и состоянии здоровья от некоторой ожидаемой нормы.

*ЦЕЛИ ТРУДА*: диагностика (изучение, выяснение причин отклонений) в нестандартных ситуациях и принятие решений, существенных для судьбы человека.

Особенностей *общения*: не является длительным, но и не одноразовое, интенсивное, эмоционально насыщенное, социально значимое.

### **3 подтип.**

*Профессии:*

1. Приемщик ателье по ремонту бытовой техники.

2. Приемщик ателье по ремонту квартир.

3. Приемщик ателье по пошиву и ремонту одежды.

4. Приемщик ателье по ремонту обуви.

5. Приемщик ателье проката.

6. Приемщик ателье химчистки.

7. Продавец-консультант промышленных товаров магазина самообслуживания.

8. Продавец-консультант продовольственных товаров магазина самообслуживания.

9. Продавец-декоратор.

10. Продавец книг.

11. Оператор почтового отделения связи.

12. Библиотекарь детской районной библиотеки.

13. Методист по дошкольному воспитанию.

14. Организатор-методист культурно-просветительной работы ДК, клуба.

15. Инспектор Госстраха.

16. Инспектор социального обеспечения.

17. Контролер пропускного пункта станции метрополитена.

18. Контролер-кассир универсама.

19. Судебный исполнитель.

20. Дежурный администратор этажа гостиницы.

*ЦЕЛИ ТРУДА:* обслуживание.

*ОРУДИЯ ТРУДА:* несложные гностические и ручные операции, ручные инструменты.

*Особенности, общения:*

для профессий 1–6 – осведомительное, ограниченное служебными инструкциями; основные формы – разъяснение инструкций, утвердительные и отрицательные ответы;

для профессий 7–14 – краткость, высокий темп, высокая частота социальных контактов, высокий уровень содержательности;

для профессий 17–18 – постоянная мобилизованность к навязываемым контактам, разнообразие, непрерывность гностических действий при обилии ручных операций, стереотипность в связи с дефицитом времени; сильная нивелировка, блокировка людей как у партнеров по общению; сравнительно глубокие личностные реакции.

**4 подтип.**

*Профессии:*

1. Библиотекарь научной библиотеки.

2. Библиотекарь районной массовой библиотеки.

3. Библиотекарь сельской библиотеки.

4. Журналист.

5. Гид-переводчик.

6. Экскурсовод.

Особенности *ОБЪЕКТА ТРУДА*: обилие незнакомых людей, мысленные типовые модели человека.

*ЦЕЛИ ТРУДА*: информационное обслуживание, удовлетворение духовных потребностей людей как объектов труда.

*Особенности общения*: нестандартная стратегия; протекание в условиях значительной неопределенности (разнообразие ситуаций), необходимость находчивости, такта; высокие требования к содержательности и оперативности.

#### **5 подтип.**

*Профессии:*

1. Врач-терапевт.
2. Врач-педиатр.
3. Врач-стоматолог.
4. Акушер.
5. Медсестра операционная.
6. Медсестра процедурных кабинетов.
7. Медсестра печатная.
8. Медсестра участковая.
9. Медсестра патронажная.
10. Медсестра общеобразовательной школы.
11. Медсестра-воспитатель дошкольного учреждения (яслей).
12. Медсестра-массажист-косметолог.
13. Санитар.

*ЦЕЛЬ ТРУДА*: медицинское обслуживание.

*ОБЪЕКТ ТРУДА*:

для профессий 4,12,13 – свойства индивида;

для профессий 1, 2, 11 – свойства человека как субъекта деятельности, индивидуальности.

#### **6 подтип.**

*Профессии:*

1. Проводник пассажирского вагона поездов дальнего следования.
2. Парикмахер широкого профиля.
3. Буфетчик кафе, столовой самообслуживания.
4. Официант ресторана.
5. Официант на пассажирских судах.
6. Стюардесса.
7. Администратор торгового зала магазина самообслуживания



8. Повар на раздаче обедов в столовых самообслуживания
9. Метрдотель ресторана.
10. Бармен кафе, ресторана.
11. Информатор справочного бюро.
12. Мастер-маникюрша.
13. Товаровед-оперативник.

*Особенности общения:*

для всех профессий – «навязываемость» (объектом труда); необходимость учитывать индивидуальные потребности, вкусы обслуживаемых людей, дефицит времени;

для профессий 1–6 – необычные условия труда (работа «на колесах», «на воде», «в воздухе»);

для профессий 7–13 – повышенная материальная ответственность и высокие требования к организации собственно торгового обслуживания.

#### **Лекция № 4**

#### **Становление профессионализма**

##### **План.**

1. Общая характеристика понятия профессионализм. Стороны и уровни профессионализма.
2. Профессиональное и личностное самоопределение.
3. Социализация и профессионализация.
4. Профессионализм и карьера.
5. Профессионализм и возраст.
6. Профессионализм и индивидуальность.
7. Успех в профессиональной деятельности.

**Основные понятия.** Профессионализм. Компетентность. Стороны и уровни профессионализма. Психологические закономерности становления профессионала, общие для разных профессий. Этапы развития человека как субъекта труда в онтогенезе. Профессиональное и личностное самоопределение. Профессионализация и социализация. Профессионализм и карьера. Четыре стадии в жизни карьеры. Планирование карьеры. Профессиональное возрастное развитие. Процесс индивидуализации в труде. Успех в профессиональной деятельности.

Понятие «**профессионализм**» используется в разных смыслах. В одних случаях имеются в виду нормативные требования к профессии к личности человека – «нормативный профессионализм», в других – обладание человеком необходимым нормативным набором психических качеств, когда профессионализм становится внутренней характеристикой человека – «реальный профессионализм». Профессиональное выполнение труда – это всегда осуществление его на высоком уровне. Ближе к реальному профессионализму примыкает слово «**компетентность**». Компетентность – это сочетание психических качеств, психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно, обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции. Судить о наличии компетентности можно по результатам труда человека. Компетентность нельзя свести к старанию или к образованности человека. Различают следующие виды профессиональной компетентности:

- специальная компетентность – владение профессиональной деятельностью на высоком уровне, способность планировать свое дальнейшее профессиональное развитие;

- социальная компетентность – владение принятыми в данной профессии приемами профессионального общения, готовность к сотрудничеству, социальная ответственность за результаты своего труда;

- личностная компетентность – владение приемами личного самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональным деформациям личности;

- индивидуальная компетентность – владение приемами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту, неподверженность профессиональному старению. Умение рационально организовать свой труд.

Названные виды компетентности могут не совпадать в одном человеке. Он может быть хорошим специалистом в своей области, но не уметь общаться. То есть можно сказать, что компетентность конкретного человека, уже, чем его профессионализм. Обычно рассматривают **две стороны профессионализма: мотивационную и операционную**. Главной характеристикой мотивационного компонента для высоких уровней профессионализма является духовное наполнение профессии:

- направленность профессии на благо других людей, желание оставаться в профессии;

- мотивация высоких уровней достижений в своем труде;
- сильное профессиональное целеполагание;
- отсутствие профессиональных деформаций в мотивационной сфере;
- внутренний локус профессионального контроля, то есть поиск причин успеха – неуспеха в себе самом;
- отсутствие перегрузок, стрессов, срывов.

Для операционной сферы профессионализма главным является «технологическое» обеспечение духовного наполнения профессии:

- развитое профессиональное сознание;
- высокая производительность труда, надежность и устойчивость высоких результатов;
- профессиональная обучаемость и открытость;
- творческое отношение к профессии.

Выделяют следующие **уровни профессионализма**:

– Допроефессионализм – уровень дилетанта, новичка в профессии, который обычно проходит каждый, осваивая профессию.

– Профессонализм – уровень, который охватывает большую часть жизни человека (превращение специалиста в профессионала). Внутри этого уровня выделяют этапы: адаптации человека к профессии, самоактуализации человека в профессии, свободное владение профессией в форме мастерства.

– Суперпрофессонализм – уровень, характеризующий расцвет профессиональной деятельности в ее высоких достижениях и творческих успехах. Люди этого уровня опережают свое время, готовят общество и профессию к постановке новых задач. Часто на этом уровне происходит овладение другими близкими профессиями, что делает человека профессионалом – универсалом.

– Псевдопрофессонализм – уровень, на котором человек осуществляет внешне достаточно активную деятельность, но при этом наблюдаются какие-либо деформации в становлении его как профессионала, приводящие к отсутствию профессионализма.

– Послепрофессонализм – этот уровень проходят все люди, дожившие до пенсионного возраста, но проходят по-разному...

**Самоопределение** – это сложный, многоступенчатый процесс развития человека. Его структурными элементами являются разные виды самоопределения – личностное, социальное, профессиональное и др. Все виды самоопределения постоянно взаимодействуют.

Жизненное самоопределение – это определение и реализация себя относительно общечеловеческих критериев смысла жизни. Оно лежит в основе других и начинается с первого дня жизни как выполнение человеком своего предназначения.

Личностное самоопределение – это определение и дальнейшая действительная реализация себя относительно выработанных в обществе и принятых данным человеком критериев. У современного человека, живущего в постоянно меняющемся мире, появляется широкий выбор для уточнения критериев личностного самоопределения.

Социальное самоопределение – это определение себя относительно выработанных в обществе и принятых данным человеком критериев принадлежности к определенной сфере общественных отношений и определенному социальному кругу.

**Профессиональное самоопределение** – это определение человеком себя относительно выработанных в обществе и принятых данным человеком критериев профессионализма. Е.А. Климов выделяет два уровня самоопределения: 1) гностический (перестройка сознания и самосознания); 2) практический уровень (реальные изменения социального статуса человека. Все виды самоопределения взаимосвязаны. Много общего имеют, например, профессиональное и личностное самоопределение. Но в то же время между ними существуют и принципиальные отличия:

– профессиональное самоопределение – более конкретное, его проще оформить (получить диплом и т.п.); личностное самоопределение более сложное (диплом ««а личность»» по крайней мере психически здоровым людям пока еще не выдают...);

– профессиональное самоопределение больше зависит от внешних (благоприятных) условий, а личностное самоопределение – от самого человека, более того, часто именно плохие условия позволяют кому-то проявить себя в полной мере (герои появляются в переломные эпохи...) Правда, и в благополучные эпохи согласного со всем «молчаливого» большинства, все-таки находятся люди, которые ищут для себя смыслы в решении каких-то особых, непонятных для обывателя проблем. Такие люди в благополучные эпохи сами создают для себя дополнительные сложности, то есть условия для подлинного личностного саморазвития.

Профессиональное самоопределение начинается с выбора профессии, но не заканчивается на этом. В течение всей профессиональной жизни человека происходит продолжение, углубление, уточнение

профессионального самоопределения. Этот процесс выражается в том, что расширяется образ профессионала, корректируется в ходе самоанализа принятие себя как профессионала, пересматривается отношение к профессии и себя в ней и т.д. Н.С. Пряжников определяет сущность профессионального самоопределения «как поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой профессиональной деятельности, а также – нахождение смысла в самом процессе самоопределения». (С.10)

Восхождение человека к профессионализму называется **профессионализацией**. Определяется профессионализация как целостный непрерывный процесс становления личности и профессионала, который длится в течение всей профессиональной жизни. **Стадиями профессионализации** называют: профориентацию, профотбор, профобразование, профадаптацию, включение человека в профессиональную деятельность, специализацию, повышение профессиональной квалификации, расцвет профессиональной деятельности, завершение и отход от активной профессиональной деятельности. В целом профессионализация – это одна из сторон социализации, подобно тому, как становление профессионала один из аспектов развития личности. **Социализация** – это процесс становления личности. Социализация предполагает:

- усвоение человеком общественно выработанного опыта, отношений к миру, социальных норм, ролей, функций;
- активную переработку человеком этого общественного опыта с точки зрения своих внутренних позиций;
- становление у человека образа Я и выработку собственного мировоззрения;
- участие и вклад человека в дальнейшее развитие духовных ценностей;
- воспроизводство человеком социальных связей в своей активной деятельности.

Различают **стадии социализации**: дотрудовая, трудовая и послетрудовая. Характеристики этих стадий подробно изложены в работах Г.М. Андреевой, И.С. Кона и др. (1, 5. С. 344–347, С. 194–205.)

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

– Личностное самоопределение формируется раньше профессионального, на его основе складываются требования к профессии. Личностное определение это определение человеком того, кем он хочет стать, что он может, что от него хочет общество. Здесь процесс социализации оказывает влияние на профессионализацию.

– Профессиональное самоопределение, укрепившись, начинает влиять на личностное. Человек, овладевая профессией, более зрело начинает представлять и оценивать себя. Может происходить переоценка отношения человека к себе как личности. По мере достижения высоких уровней профессиональной деятельности и успеха в ней у человека возрастает мотивация, актуализируются потенциальные возможности, возрастает уровень притязаний, то есть профессия начинает оказывать влияние на все сферы психики, личности человека.

– Характер межличностных отношений, в которые вступает человек в трудовой деятельности, влияет не только на личностное развитие, но и на шлифовку человека как профессионала. Социальное влияет на профессиональное.

Вид профессии может определить личность человека. Общие профессиональные цели, похожие условия труда и быта, одинаковые пути повышения материального благосостояния. Профессионального и социального роста – все это определяет сходство профессионалов в манерах деятельности, общения, поведения, формирует общие по содержанию интересы. Установки, традиции. У людей одной профессии складываются близкие ценностные ориентации, особенности общения, даже манера одеваться. Таким образом, профессия сама накладывает отпечаток на человека. Но, в некоторых случаях, например, при появлении у личности новых потребностей, человек может менять профессию.

На основании обобщения эмпирического опыта взаимодействия с разными группами клиентов Н.С. Пряжников, выделил типичные варианты самоопределения. (9. С. 26–31) Каждый вариант, подчеркивает автор, по-своему хорош для тех или иных людей, иначе все варианты не были бы столь живучи. Главное в работе профконсультанта преодолеть определенный стереотип и шире взглянуть на имеющиеся варианты построения своей жизни и карьеры.

**Карьера** определяется в словарях как успешное продвижение вперед в той или иной области. Мы будем говорить о профессиональной карьере. Различают широкое понимание карьеры как профессио-

нальное продвижение, профессиональный рост, как этапы восхождения к профессионализму. Результатом карьеры в широком понимании является высокий профессионализм человека, достижение признанного профессионального статуса. В более узком понимании карьера – это должностное продвижение. Здесь не только овладение уровнями и ступенями профессионализма. Но и достижение определенного социального статуса в профессиональной деятельности, занятие определенной должности. Этот тип карьеры начинается с выбора престижной профессии и включает достижение в ней определенных социально признанных стандартов в профессиональной деятельности. Результатом этого вида карьеры являются определенный социальный статус и должность.

Человек может осознанно выбирать и строить свою карьеру как в профессиональном, так и в должностном плане. У одного и того же человека эти стороны карьеры могут и не совпадать. Так, подлинный профессионал может не сделать служебную карьеру, и напротив, человек на высокой должности может не достичь столь же высокого уровня профессионализма. Карьера первого рода требует профессиональной компетентности, карьера второго рода – социальной компетентности. Различают виды карьеры по характеру ее динамики:

- обычная карьера как профессиональное развитие с прохождением всех основных этапов профессиональной жизни;

- стабильная карьера как прямое продвижение от профессионального обучения к единственному постоянному типу работы;

- нестабильная карьера, в которой после этапов проб и уточнений следуют новые пробы. Эти пробы могут быть вынужденными (потеря трудоспособности), добровольными (смена интересов) или вызванными переопределением профессии без интереса и приложения усилий («перекати-поле»);

- комбинированная карьера, когда короткие периоды стабильной профессиональной жизни сменяют этапы вынужденной безработицы или смены профессии, доучивания.

На карьеру человека влияют, прежде всего, внутренние факторы – мотивы, уровень притязаний, самооценка, здоровье. Чем более зрелым является человек как профессионал и как личность, тем более велика роль внутренних факторов в его карьере. На карьеру могут влиять и внешние факторы – социально-профессиональная среда, тип

профессиональной организации, а также банальная случайность. Так, например, профессиональная среда может, осознанно или неосознанно, тормозить профессиональный рост и карьеру, «отсекая» как некомпетентных, так и сверхкомпетентных работников.

Известная в современном менеджменте концепция по общим вопросам карьеры выделяет **четыре стадии в жизни карьеры**: «разведка боем», становление, процветание, затухание. Каждая из этих стадий характеризуется своими задачами, действиями и сферами отношений. Кроме того, на каждой стадии обозначается ориентировочный возраст и выслуга лет работника, способного решать возникающие здесь проблемы. (Приложение № 1)

В современных компаниях деловая карьера является объектом управления. Оно сводится к совокупности мероприятий, осуществляемых кадровыми службами и консалтинговыми фирмами, позволяющих работникам раскрыть свои способности и применить их наиболее выгодными для себя и организации способом. Их необходимость связана с тем, что большинство сотрудников, как показывают исследования, обычно относятся к своей карьере пассивно, предпочитая, чтобы этими вопросами занимались их руководители. Поэтому во многих фирмах обязательным является **планирование карьеры**, то есть определение путей, ведущих к достижению ее целей. Основой планирования карьеры часто становятся так называемые карьерограммы. Этот документ составляется на 5–10 лет, содержит, с одной стороны, обязательства администрации по горизонтальному и вертикальному перемещению работника, а с другой стороны, обязательства последнего повышать уровень образования, квалификации, профессионального мастерства.

Профессиональная жизнь взрослого человека не является одинаковой на протяжении всей его жизни. **Профессиональным возрастным развитием** называется процесс профессионального становления личности, опосредованный его возрастом. Возраст в психологии определяется как относительно ограниченная во времени ступень психического развития. Для возрастного развития характерны следующие закономерности:

– качественное своеобразие каждого возраста. В каждом возрасте складываются новые психические качества (новообразования), они означают вклад этого возраста в общее психическое развитие;



– неравномерность. По Б.Г. Ананьеву, не совпадает во времени наступление зрелости человека как индивида (физическая зрелость), личности (гражданская зрелость), субъекта познания (умственная зрелость) и субъекта труда (трудоспособность);

– необратимость. Нельзя объективно вернуть себя в предыдущий возраст;

– преемственность. Все последующие фазы развития связаны с предыдущими, при этом старые структуры и образования не исчезают, а входят в состав новых, перестраиваясь;

– сензитивность. На отдельных этапах развития человек наиболее чувствителен (сензитивен) к некоторым внешним воздействиям;

– наличие кризисов. В критический период развитие не прекращает своей созидательной работы (Л.С. Выготский, Э.Эриксон).

Эти и другие закономерности подробно рассматриваются в возрастной психологии. Особенно хотелось бы отметить работы Б.Г. Ананьева, Л.С. Выготского, Э. Эриксона. В контексте общей логики профессионального возрастного развития возможны большие индивидуальные «разбросы». **Процесс индивидуализации в труде** может иметь разные выражения:

– индивидуальные различия как фрагментарные проявления непохожести людей в профессиональной деятельности. Индивидуальные различия могут проявляться практически во всех сторонах труда;

– индивидуальный стиль как устойчиво сохраняющиеся в течение длительного времени различия в профессиональной деятельности, индивидуальное сочетание способов и задач профессиональной деятельности;

– индивидуальность как выражение неповторимости, самобытности личности в труде, индивидуальное профессиональное мировоззрение, нередко индивидуальный вариант профессионального типа личности человека в труде.

Очень важно, чтобы каждый человек нашел свое место в профессиональной структуре общества, соответствующее его индивидуальным устремлениям, индивидуальной активности и инициативе, его индивидуальным мотивам и способностям.

**Успех в профессиональной деятельности** проявляется, прежде всего, в достижении работником значимой цели и преодолении препятствий ее пути к этой цели. Здесь наиболее эффективным является принцип равновесия и баланса, который состоит в следующем:

- необходимо точно сформулировать собственную цель, достижимую в условиях профессиональной деятельности;
- проанализировав профессиональную ситуацию, выделить две группы условий – способствующих и препятствующих достижению цели;
- из условий способствующих достижению цели, нужно выбрать те, которые сокращают время и дают возможность сберечь силы;
- из условий, препятствующих достижению цели, выделить те, которые можно изменить и которые изменить нельзя. Подумать, какие из них преобладают;
- если преобладают условия, препятствующие достижению цели, но которые можно изменить, приложив к этому определенные усилия, надо действовать;
- условия, которые препятствуют и которые изменить нельзя, нужно постараться «обойти» с той или иной стороны;
- если же препятствия настолько велики, что обойти их никак нельзя, следует на время отказаться от поставленной цели и переключиться на другую цель, которая также может быть достижима в условиях профессиональной деятельности.

***Вопросы по теме лекции:***

1. Каждый ли работник проходит в своем развитии этапы от адаптации к гармонизации с профессией?
2. Какова, судя по Вашему опыту, может быть длительность и развернутость этих этапов?
3. Заканчивается профессиональное самоопределение к моменту выбора профессии?
4. Возможно ли несовпадения или противоречия между процессами профессионализации и социализации? Приведите примеры.
5. Какой тип карьеры характерен для Вашего личного профессионального пути?
6. Различаются ли и как оптимальные возрастные периоды достижения вершин профессионализма в разных областях труда (например, гуманитарных, технических науках)?
7. Как проявляется, по наблюдениям Вашего личного опыта, индивидуальность человека в его профессиональной деятельности?

**Список рекомендованной к лекции литературы:**

1. Андреева Г.М. Социальная психология. М. 1997. С. 274–287.
2. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. М. 1998.С. 225–243.
3. Гиппенрейтер Ю.Б. Введение в общую психологию. Курс лекций. М., 1996, С. 292–322.
4. Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р. Организационное поведение. Основы управления: Учеб. Пособие для вузов. М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2003. 139–147 с.
5. Кон И.С. Психология ранней юности. М. 1989, С. 50–67, 194–205.
6. Маркова А.К. Психология профессионализма. М. 1996. С. 49–66, 116–146.
7. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности. СПб.: Питер. 2003. С. 138–148.
8. Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Психология человека. М., 1995. С. 274–287.
9. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. Москва–Воронеж, 2002. С. 6–31.

*Приложение 1.*

	<b>Стадия «разведка боем»</b>	<b>Стадия становления</b>	<b>Стадия процветания</b>	<b>Стадия затухания</b>
<b>Задачи</b>	Овладение навыками; привыкание к работе	Продвижение; рост; обретение стиля жизни	Достижение успехов; овладение мастерством	Подготовка к выходу на пенсию
<b>Действия</b>	Получение помощи; следование инструкциям	Самостоятельная работа	Обучение других лиц; оказание влияния на политику организации	Повременная работа
<b>Взаимоотношения с другими</b>	Как молодой работник	Как коллега	Как наставник	Как советник
<b>Возраст</b>	До 30 лет	30–45 лет	45–60 лет	Старше 60 лет
<b>Выслуга лет</b>	До 2 лет	20–10 лет	Свыше 10 лет	Свыше 10 лет

**Схема 1. Общая картина карьеры**

## Лекция № 5 Операциональная сфера профессионализма

### План:

1. Общая характеристика операциональной сферы профессиональной деятельности.
2. Профессиональные способности, знания, умения и навыки.
3. Профессиональное сознание и самосознание.
4. Профессиональное мышление и профессиональная обучаемость.
5. Профессиональная общность и профессиональная среда.

**Основные понятия:** Операциональная сфера профессионализма. Психологические средства труда. Профессионально-важные психологические качества. Профессиональные способности. Профессиональные знания и умения. Профпригодность. Профессиональное сознание. Профессиональное мышление. Профессиональная обучаемость. Профессиональная общность. Профессиональная среда. Эффективность труда. Работоспособность.

**Операциональная сфера профессиональной деятельности** осуществляет исполнительскую часть деятельности, обеспечивает получение необходимого результата. Мотивационная сфера труда раскрывает то, ради чего человек действует, а операциональная сфера – то, как действует человек для реализации своих мотивов. Операциональная сфера труда – это те средства и те ресурсы, которые человек использует для реализации имеющихся мотивов.

К **психологическим средствам труда** относятся:

– операции и действия, осуществляемые человеком в процессе труда, и более крупные их объединения – способы, приемы в труде, а также умения и навыки;

– «техники» – совокупность приемов, умений, навыков, применяемая человеком для решения отдельных задач профессиональной деятельности и профессионального общения;

– технологии – четкое планирование специалистом психологической стороны производственного процесса, контроль за достижением поставленных целей. Технологии различаются по сочетанию заложенных в них целей и приемов труда. Если технологии профессиональной деятельности направлены на психологический мир другого человека (или самого себя), их называют психотехнологиями.

Для выполнения профессиональных задач человек должен обладать рядом психологических качеств, необходимых для данной профессии. **Профессионально важные качества (ПВК)** – это качества человека, влияющие на эффективность его труда. ПВК являются и предпосылкой профессиональной деятельности и ее новообразованием, так как совершенствуются, преобразуются в ходе труда. К ПВК относятся: психические процессы (мыслительные, сенсорные, мнемические, речевые), психические состояния, а также отношения к труду и к другим людям. Мотивы, цели, интересы и т.п. мы рассматривали в отдельной лекции, а сейчас попытаемся охарактеризовать такие составляющие ПВК как профессиональные способности, профессиональное сознание, профессиональное мышление, профессиональная обучаемость.

**Профессиональные способности** – это индивидуально-психологические свойства личности человека, отличающие его от других людей, отвечающие требованиям данной профессии и являющиеся условием ее успешного выполнения. В литературе отмечается, что личность выбирает профессиональную деятельность в соответствии с ее способностями, сложившимися на предыдущих этапах развития. Личность может переходить от одного вида деятельности к другому, развивая разные способности, сочетая их различным образом. Потенциальные способности являются условиями развития новых видов деятельности. Таким образом, профессиональные способности являются и условием, и результатом профессиональной деятельности, профессионального типа личности. Различают общечеловеческие способности, а также общие профессиональные и специальные способности.

**Общечеловеческие способности** – это психологические свойства, необходимые для включения человека в любую трудовую деятельность. К ним относят:

- способность к жизни (жизнеспособность);
  - способность к труду (трудоспособность);
  - способность к активности и саморегуляции;
  - способность к общению, к сотрудничеству с другими людьми,
  - способность к профессиональной этике, к ответственности за результаты своего труда;
  - способность к помехоустойчивости, к преодолению препятствий.
- К противостоянию неблагоприятным воздействиям среды.

На фоне общечеловеческих возникают специальные способности (технические, гуманитарные, художественные, музыкальные и др.) как индивидуально-психологические характеристики, обеспечивающие успешность выполнения человеком конкретных видов деятельности.

Профессиональные способности формируются на основе общечеловеческих способностей и позднее их, а также с опорой на специальные способности, если те возникли раньше или одновременно с ними. Различают общие и специальные профессиональные способности. Общие профессиональные способности – это психологические свойства личности, требуемые от человека конкретной деятельностью. Они определяются предметом труда в профессии (человек, техника, природа, знак, художественный образ). Специальные профессиональные способности – это психологические свойства личности, требуемые от человека в рамках данной профессии, но при более узкой специализации. Чем сложнее профессиональная деятельность, тем более важна необходимость развития специальных профессиональных способностей.

Профессиональные способности тесно связаны с профессиональными знаниями и умениями. **Профессиональные знания** – это совокупность знаний о структуре труда, способах осуществления профессиональной деятельности, о способностях, о мышлении. Из знаний специалист получает эталоны для своего профессионального развития. **Профессиональные умения и навыки** – это действия, доведенные до определенного уровня автоматизма, они образуют «техники» в труде специалиста. Если профессиональные способности – это свойства человека, исполняющего деятельность, то профессиональные умения – характеристики выполнения деятельности конкретным человеком; способности более характеризуют личность, а умения – деятельность; способности реализуются в умениях и навыках.

Ряд профессий имеет весьма жесткие требования к профессиональным способностям и психологическим качествам человека.

В связи с этим говорят о **профпригодности**. В психологическом словаре профпригодность характеризуется как совокупность психических качеств человека, необходимая и достаточная для достижения общественно приемлемой эффективности труда. Профпригодность определяется не только профессиональными способностями, но и мотивацией, чертами характера, удовлетворенностью процессом и

результатом труда. Профпригодность бывает абсолютная (при усложненных условиях деятельности) и относительная. Профпригодность – не врожденное качество, она формируется в самой трудовой деятельности. Ее формирование зависит от психических качеств человека и от характера профессиональной подготовленности.

Наряду с профессиональными способностями в качестве отдельного компонента операционной сферы рассматривается **профессиональное сознание и самосознание**. Профессиональное самосознание – это комплекс представлений человека о себе как профессионале, это целостный образ, включающий в себя систему отношений и установок к себе как профессионалу. Профессиональное самосознание включает:

- осознание человеком норм, правил, моделей своей профессии как эталонов для осознания своих качеств. Здесь закладываются основы профессионального мировоззрения, профессионального кредо;
- осознание этих качеств у других людей, сравнение себя с неким абстрактным или конкретным коллегой;
- учет оценки себя как профессионала со стороны коллег;
- профессиональная самооценка;
- положительное оценивание себя в целом, определение своих положительных качеств, перспектив, что ведет к повышению уверенности в себе, удовлетворенности своей профессией.

Профессиональное самосознание меняется в процессе профессионализации. Расширение профессионального самосознания выражается в возрастании числа признаков профессиональной деятельности, отражающихся в сознании специалиста, в преодолении стереотипов образа профессионала. Большую роль в становлении профессионального самосознания имеет отнесение человеком себя к профессиональной общности. Оно становится более зрелым, если человек видит себя в более широком контексте. Например: гражданское патриотическое самосознание – как человека своей страны; планетарное самосознание как осознание своей причастности ко всему человеческому сообществу; космическое сознание как осознание своей причастности к универсуму, а себя как его индивидуального проявления. Профессиональное сознание находится в динамическом соотношении с неосознаваемым, что может проявляться, например, в импульсивных действиях профессионала, во внутренних конфликтах между осознаваемыми профессиональными ценностями и неосознаваемыми установками.

Следующим компонентом операциональной сферы, который попытаемся охарактеризовать, является **профессиональный тип (склад) мышления**, который определяется как преобладающее использование принятых именно в данной профессиональной области приемов решения проблемных задач, способов анализа профессиональных ситуаций, принятия профессиональных решений.

Профессиональное мышление включает в себя:

- процесс обобщенного и опосредованного отражения человеком профессиональной реальности;
- пути получения человеком новых знаний о разных сторонах труда;
- приемы постановки, формулирования и решения профессиональных задач;
- этапы принятия и реализации решений в профессиональной деятельности;
- приемы целеобразования и планообразования в ходе труда, выработка новых стратегий профессиональной деятельности.

Рассмотрим отдельные виды мышления и их возможное включение в профессиональную деятельность:

- теоретическое мышление, направленное на выявление отвлеченных закономерностей, правил, на системный анализ развития данной области труда;
- практическое мышление, прямо включенное в практику человека, связано с целостным видением ситуации в профессиональной деятельности, сопровождается «чутьем» ситуации («чувство станка», «чувство самолета» и т.д.);
- репродуктивное мышление, воспроизводящее определенные способы, приемы профессиональной деятельности по образцу;
- продуктивное, творческое мышление, в ходе которого ставятся проблемы, выявляются новые стратегии, обеспечивающие эффективность труда, противостояние экстремальным ситуациям;
- наглядно-действенное мышление, при котором решение профессиональных задач происходит с помощью реальных действий в наблюдаемой ситуации;
- наглядно-образное мышление, при котором ситуация и изменения в ней представляются человеку как образ желаемого результата;
- словесно-логическое мышление, где решение профессиональных задач связано с использованием понятий, логических конструкций, знаков;



– интуитивное мышление, которое характеризуется быстротой протекания, отсутствием четко выделенных этапов, минимальной осознанностью.

Своеобразное сочетание этих видов в зависимости от предмета, свойств, условий, результата труда может образовывать специфические виды профессионального мышления – оперативное, управленческое, педагогическое, клиническое и т.п.

В специальной литературе описаны психологические характеристики ряда видов профессионального мышления. Так, анализируется предметно-действенное мышление в рамках рабочих профессий, оперативное мышление операторов, управленческое мышление административных работников. При анализе, например управленческого мышления надо учитывать, что труд жестко не регламентирован, практическое мышление направлено на анализ ситуации, на вовлечение активности групп людей в решении общей задачи, в случае сбоя – на привлечение резервов; возрастает роль прогнозирования, абстрактных компонентов мышления.

Признаком современного профессионального мышления называют внимание к альтернативным точкам зрения, диалогичность, плюрализм, усиление роли не только внешних, но и внутренних «мыслительных» технологий.

Для характеристики операциональной сферы важна также **профессиональная обучаемость** – открытость к дальнейшему профессиональному развитию, готовность к овладению новыми средствами труда, профессиональными знаниями и умениями, активное приспособление человека к меняющимся условиям профессионального опыта.

Важной характеристикой социальной компетентности человека в труде, показателем способности человека к труду является зрелость межличностного общения, способность человека к совместному труду с другими людьми. **Профессиональной общностью** называют одну из разновидностей социальных объединений людей, которая организована специально для эффективного достижения единых профессиональных задач. В социальной психологии выделяют (1, с. 197–198) разные виды социальных общностей, прежде всего большие социальные группы и малые социальные группы. С общей характеристикой этих группы можно ознакомиться в специальной литературе. (1.2.6). Соответственно этим группам в психологии профессиональной дея-

тельности выделяют большие профессиональные группы, к которым относится профессия (все учителя, все юристы, все экономисты и т.п.) и малые профессиональные группы (бригады, отделы и т. д.). Большая профессиональная группа имеет свои общие задачи профессиональной деятельности, а также нормы и менталитеты труда, учения, поведения. Это объединение людей непосредственно не связанных друг с другом, лично не взаимодействующих. Малые профессиональные группы – это объединения людей, направленные на эффективное решение профессиональных задач, прямо включенных в совместную деятельность, их отношения определяются не только деловыми, но и межличностными эмоциональными отношениями. Малая профессиональная группа может быть формальной (бригада, отдел) и неформальной (профессиональный клуб). Отдельно можно выделить:

- малые профессиональные группы высокого уровня (коллектив, команда, община), где имеет место близость ценностных ориентаций, взаимная поддержка, единомыслие;

- малые профессиональные объединения творческого типа (профессиональное содружество), где совместная деятельность, главным образом, направлена на решение творческих профессиональных задач, поиск нестандартных решений, на поддержку друг друга в творчестве.

На взаимодействие в профессиональной общности влияет **профессиональная среда** – совокупность предметных и социальных условий труда. Различают профессиональную макросреду (профессия в обществе, требования к ней со стороны общества), профессиональную локальную макросреду (условия и организация работы в учреждениях данной отрасли), профессиональную микросреду – конкретные условия труда на данном предприятии и в данном коллективе. Выделяют, также, виды среды по характеру воздействия на человека:

- комфортная рабочая среда, которая обеспечивает максимальную работоспособность и сохраняет здоровье;

- относительно комфортная рабочая среда, которая обеспечивает нужный уровень работоспособности и сохранения здоровья, но вызывает у человека субъективные ощущения напряженности;

- экстремальная рабочая среда, которая приводит к снижению работоспособности, вызывает негативные функциональные изменения, выходящие за пределы нормы, но не ведущие к патологическим нарушениям (скученность, сенсорная депривация, эмоциональная напряженность);

– сверхэкстремальная рабочая среда, приводящая к возникновению в организме патологических изменений, в большинстве случаев влечет невозможность выполнения работ.

Определяя различные виды профессиональной среды, мы затрагивали такие понятия как **эффективность и работоспособность**. Дадим этим понятиям краткую характеристику. Эффективность – соответствие полученного результата поставленным целям и задачам. Эффективность определяют либо количеством затрат, необходимых для получения определенного результата, либо результатом, полученном при определенных затратах. При оценке эффективности различают:

– объективные, предметно-технологические показатели эффективности (производительность, качество, надежность качественная и количественная);

– субъективные, психологические, личностные показатели эффективности: вовлеченность разных сторон и уровней психики человека в осуществление деятельности, активизация умственных способностей, операций, действий, мотивационно-волевых компонентов; психологическая цена результата по величине затрат личностных ресурсов.

Эффективность труда тесно связана с работоспособностью человека. **Работоспособность** понимается как одно из основных социально-биологических свойств человека, отражающих его возможность выполнять конкретную работу в течение заданного времени и с требуемой эффективностью и качеством. В психологии труда выделяют периоды работоспособности:

– «вработывание» до повышения работоспособности, длительность этого периода зависит от характера работы и от квалификации исполнителя;

– период оптимальной работоспособности, в течение которого могут быть незначительные колебания продуктивности и работоспособности, но наблюдается максимальная мобилизация организма и воли;

– период полной компенсации, здесь проявляются признаки утомления, отвлекаемости, изменения характера движений, но продуктивность остается на том же уровне за счет волевого усилия человека;

– период снижения максимальной работоспособности; нарастает утомление, явное снижение работоспособности, но за счет волевого усилия возможен «конечный порыв»;

– повышение продуктивности даже на основе развивающегося утомления;

– период прогрессивного снижения работоспособности организма и продуктивности труда в связи с развитием утомления.

Кривая работоспособности может иметь различные варианты, которые связаны с различной длительностью отдельных периодов. Кто-то долго «вработывается», кто-то быстрее. Одни лучше работают до обеда, другие – после обеда. На кривую работоспособности могут влиять материальное стимулирование за норму выработки, групповое давление, стиль руководства и многие другие факторы.

***Вопросы по теме лекции:***

1. Что относится к психологическим средствам труда?
2. Каково соотношение общечеловеческих, специальных, профессиональных, специально-профессиональных способностей?
3. Каковы возможные направления расширения профессионального сознания?
4. Какие черты личности работника способствуют профессиональному творчеству?
5. По каким признакам можно судить о наличии профессиональной группы, профессионального сообщества, содружества?
6. В чем (на примере Вашего личного опыта) значимость для профессиональной общности ее различных качеств – сплоченности, совместимости и т.д.?
7. Как соотносятся работоспособность человека и эффективность его труда?

***Список рекомендованной к лекции литературы:***

1. Андреева Г.М. Социальная психология. М. 1997. С. 137–262.
2. Гамезо М.В., Домашенко И.А. Атлас по психологии. М., «Просвещение», 1986. С. 60–82, 175–192, 217–239.
3. Гиппенрейтер Ю.Б. Введение в общую психологию. М., 1996. С. 244–291.
4. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996. С. 82–126.
5. Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Психология человека. М., 1995. С. 154–174, 277–328.
6. Сивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. Учебное пособие для вузов. СПб: Изд-во «Питер», 2000. С. 109–137.

### Показатели эффективности труда

Показатели предметно-технологические, объективные	Показатели психологические, личностные, субъективные
– количество выпускаемой продукции; – соответствие продукции ГОСТам, эталонам; – сроки выпуска продукции; результативность; – отсутствие ошибок.	– заинтересованность человека в труде; – психологическая цена, стоимость труда по величине психических и физиологических затрат, необходимых для выполнения работы на заданном уровне; – степень напряженности психических функций и процессов, обеспечивающих достижение нужного результата; – работоспособность; – личная вкладываемость; – свобода выбора целей, средств, форм процесса и результата труда; – социальный статус (формальный и неформальный); – удовлетворенность человека трудом.

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Представленный конспект лекций дает возможность студентам ознакомиться с основными проблемами психологии профессиональной деятельности. Знания, полученные студентами, позволят им найти свое место в профессиональной структуре общества, соответствующие их индивидуальным устремлениям, индивидуальной активности и инициативе, их индивидуальным мотивам и способностям.

**Сорочан Вера Валентиновна**

**ПСИХОЛОГИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Конспект лекций**

Главный редактор *А.В. Лабуть*  
Технический редактор *М.Г. Черепанов*  
Ответственный редактор *С.А. Александрова*

Подписано в печать 05.09.05

Формат 60x90 1/16

Бумага типографская.

Печать офсетная.

Гарнитура Times New Roman.

Усл. печ. л. 3,75

Уч.-изд.л. 3

Тираж 750 экз.

Заказ № 130

Редакционно-издательский отдел  
Московского института экономики, менеджмента и права  
115432, Москва, 2-й Кожуховский проезд, д. 12, тел.: 783 68 25

