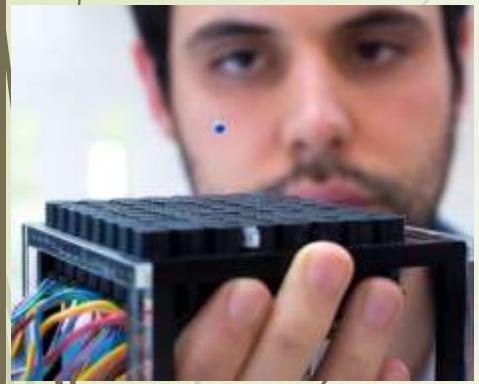


Дифференциальная психология и другие науки

1. ЧЕЛОВЕК И ПРОФЕССИЯ

Взаимодействие психологии труда и дифференциальной психологии. Классификация профессий и профессиография. Профессиональная направленность личности в структуре индивидуальности. Индивидуальный стиль деятельности. Профессиональные типологии. Профессиональные интересы и их диагностика. Профессиональная самореализация мужчин и женщин.

Взаимодействие психологии труда и дифференциальной психологии.



- ▶ Все виды активного взаимодействия человека с миром можно условно разделить на две сферы: это отношения с субъектами и отношения с объектами (предметами). Субъекты, как известно, отличаются от объектов способностью давать обратную связь. Поэтому взаимодействие с себе подобными требует большей сензитивности, эмоциональности, способности уподобляться другим. А отношения с предметами подразумевают одностороннее инструментальное, творческое отношение к миру и достигают наибольшей реализации в профессиональной деятельности.



- 
- ▶ Психология труда - одна из наиболее живых областей применения дифференциально-психологических знаний, которые в основном направлены на выделение профессионально значимых признаков - характеристик индивидуальности, которые имеют значение для успешности протекания той или иной деятельности; при этом остальные особенности человека в круг рассмотрения не включаются. Профессия выдвигает объективные требования к качествам человека, который может считаться либо подходящим, либо непригодным для выполнения данной деятельности. Поскольку такие качества обычно рассматриваются в комплексе, то и совместимость человека и профессии тоже может быть рассмотрена в виде континуума, включающего профессиональное призвание, пригодность и не пригодность.

► В психологии труда наблюдаются две встречные тенденции - во-первых, подбор человека к профессии (этим занимаются кадровые службы, выполняющие заказ предприятия), и, во-вторых, - подбор профессии для человека (эта задача решается службами профориентации, клиентами которых являются отдельные люди) (5, 6). Таким образом, вполне реальна картина, когда человек по своим индивидным характеристикам идеально подходит профессии, которая ему не интересна, или, наоборот, мечтает заниматься делом, для которого ему не хватает природных данных. Понятно, что взаимодействие человека с профессией пронизывает все уровни индивидуальности - начиная с духовно-мировоззренческой сферы, интересов и целей человека, затрагивая черты личности и способности и опираясь на природные задатки. Поэтому гармонизация отношений между профессиональными требованиями и качествами человека - очень актуальная проблема дифференциальной психологии труда.

Для того чтобы подойти к ее решению, необходимо опираться на данные профессиограммы (описания социально-экономических, санитарно-гигиенических, психологических и других особенностей профессии) и психограммы, (характеристики требований, предъявляемых профессией к психике человека). Таким образом, в психологии труда неминуемо выделяются два уровня анализа: первый направлен на конкретный объективный продукт, который должен быть создан посредством объективной же деятельности, второй - на психологические состояния и качества, которые управляют этим процессом. Исторически одной из первых попыток профессиографического описания индивидуальности была методика, разработанная О.Липпманом для оценивания профессионально важных качеств.



Классификация профессий и профессиография, профессиограмм и психография

Наиболее известной системой классификации профессий является система **Е.А. Климова**. В ней все многообразие профессий последовательно делят на типы, классы, отделы и группы .



Типы профессий (по предмету труда).

1. «Человек – человек» (Ч).

Главный предмет труда – люди и группы людей.

Примеры профессий: официант, продавец, врач, психолог, тренер, следователь.

2. «Человек – технические системы» (Т).

Главный предмет труда – технические системы, вещественные предметы, материалы, энергия.

Примеры профессий: – токарь, каменщик, слесарь, водитель, архитектор, инженер.

3. «Человек – природа» (П).

Главный предмет труда — живые организмы и биологические процессы.

Примеры профессий: ботаник, зоолог, зоотехник, пчеловод, ихтиолог, агроном.

4. «Человек – знак» (З)

Главный предмет труда – условные знаки, цифры, шифры, коды, формулы, языки.

Примеры профессий: программист, корректор, филолог, математик.

5. «Человек – художественный образ» (Х)

Главный предмет труда — художественные образы.

Примеры профессий: поэт, скульптор, дирижер, художник, дизайнер.



Классы профессий

(по трудовым операциям или цели труда)

Согласно подходу Е.А. Климова, в соответствии с преобладающими трудовыми операциями, все профессии делятся на три класса:

1. Гностические (распознающие) специальности(Гн),
2. Преобразующие специальности (Пр),
3. Изыскательские (творческие) специальности (И).



Отделы профессий (по средствам труда)

1. Ручной труд (Р) – ручные (простые и слабо механизированные) орудия труда.

Примеры профессий: ювелир, слесарь-сборщик, автомеханик, хирург, пианист.

2. Механизированный труд (М) – механическое оборудование с ручным управлением.

Примеры профессий: шофер, токарь, швея.

3. Автоматизированный труд (А) – автоматизированное оборудование для обеспечения длительных или непрерывных технологических процессов.

Примеры профессий: сталевар, пивовар, оператор котельной, оператор атомной станции.

4. Функциональные орудия труда (Ф). Главное средство труда - функциональные средства организма.

Примеры профессий: преподаватель, певец, актер, ученый-теоретик, танцор.



Группы профессий (по условиям труда)

1. Микроклимат бытового типа (работа в помещениях) (Б).

Примеры профессий: бухгалтер, учитель, менеджер.

2. Работа на открытом воздухе (О)

Примеры профессий: – чабан, полевод, почтальон, егерь, военнослужащий.

3. Небольшие замкнутые пространства, кабины (К).

Примеры профессий: водитель, крановщик, кассир обменного пункта.

4. Необычные условия труда (Н)

Примеры профессий: водолаз, шахтер, горноспасатель, сталевар, космонавт, каскадер.



Профессиография

Профессиография — технология изучения требований, предъявляемых профессией к качествам личности работника (кандидата на должность), психологическим способностям, физическим возможностям и др. Она помогает в разработке информационных, диагностических, коррекционных и формирующих методических пособий и практических рекомендаций, как обеспечить взаимное соответствие человека и профессии.



Профессиография позволяет осуществить четкую постановку задачи и её решения для максимальной оптимизации и увеличения эффективности труда.

1. **Информационная профессиография** позволяет брать во внимание различные стороны отдельно взятой профессиональной деятельности, то есть исторические, технические, социальные, экономические, правовые, технологические, психологические и т.д. Объем изучения каждой из сторон зависит от социального заказа.
2. **Коррекционная профессиография** заключается в повышении безопасности труда, а значит, она занимается только той областью характеристик, которая выступает как основной источник опасного поведения человека в той или иной сфере.
3. **Диагностическая профессиография** необходима для оказания влияния на конечный результат, воздействуя на показатели скорости, точности и ответственности за выполнение работы.
4. **Формирующая профессиография** используется в ходе профессионального обучения.



- Задача профессиографии заключается в обеспечении профессионального успеха работников, то есть работа состоит в ориентировании на нужное направление.
- Профессиография является общим методом описания и анализа трудовой деятельности и условий труда.
- Также это целая технология по изучению требований, которые диктуются профессией к личным качествам, физическим и психологическим способностям.
- По результатам профессиографирования формируются профессиограммы

Профессиограммы

Профессиограмма – описание различных объективных характеристик профессии.

- **Частный вид профессиограмм** могут предоставить только частные представления о работе (с точки зрения одной дисциплины или одной науки).
- **Комплексный тип профессиограмм** позволяет при описании работы охватывать множество сторон, и в них собраны показатели профессиограмм всех дисциплин, начиная от психологии и завершая техникой.

Профессиограммы **по назначению** могут подразделяться на :

- **Специальные профессиограммы** позволяют осуществлять узкий специализированный отбор только тех важнейших характеристик, которые потребуется для выполнения конкретной задачи или конкретной цели.
- **Универсальные профессиограммы** предоставляют картину сведений и характеристик труда, которые можно применить для вех видов работ. Данный тип профессиограмм может отличаться своей обширностью и позволяет ставить перед собой многие цели.

Составление профессиограммы производится в соответствии со следующими принципами:

- 1) специфичность (конкретность) описания определенной деятельности;
- 2) комплексность изучения;
- 3) динамичность изучения (с учетом развития, изменения деятельности);
- 4) системность (изучение взаимосвязей и взаимовлияний отдельных характеристик деятельности);
- 5) идентичность приемов (для корректного сравнения профессий);
- 6) использование качественно-количественных методов.

Профессиограмма должна содержать характеристику:

- общих сведений о профессии (наименование, назначение, обязанности персонала, показатели результативности труда и т. д.);
- содержания деятельности;
- средств деятельности (тип средств отображения информации и органов управления, их размещение, обзор, досягаемость до рукояток и т. д.);
- условий деятельности (санитарно-гигиенических, социально-психологических, эстетических и т. п.);
- организации деятельности (вид и величина рабочей нагрузки, режим труда и отдыха и т. д.);
- субъекта деятельности



Психограмма

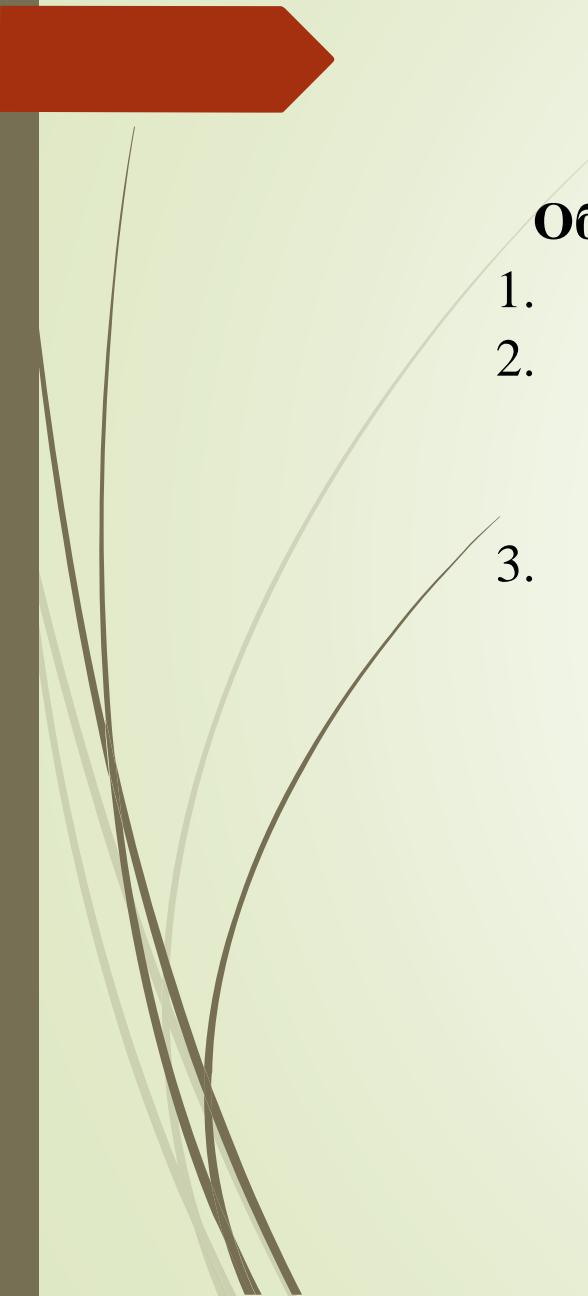
Психограмма — важнейшая часть профессиограммы — характеристика мотивационных, когнитивных, эмоционально-волевых, характерологических требований, предъявляемых профессией (специальностью) к психологическим качествам человека.





Структура психологической характеристики профессии

- требования к оборудованию, организации и условиям труда;
- социально-психологические параметры трудового коллектива;
- комплекс требований к психике человека (нейропсихическим, психофизиологическим, личностным, интеллектуальным свойствам; к состояниям — эмоционально-волевым установкам, работоспособности, измененным состояниям; к процессам адаптации, обучения, восприятия, ритмам);
- требования к организации психолого-педагогических аспектов труда;
- требования к руководителю — организатору, педагогу, специалисту, личности.



Общая схема составления предварительной профессиограммы

1. Перечисляются параметры психических функций,
2. Группа экспертов определяет функциональную их сопряженность с требованиями профессиональной деятельности (не требуется—требуется со степенью низкой, средней, высокой),
3. Затем отбираются наиболее существенные, по мнению экспертов, качества.

Объектом рассмотрения могут быть такие параметры психических функций:

- высокая абсолютная чувствительность: зрительного, слухового анализатора, вкусовая чувствительность, обоняние, осязание, мышечная чувствительность;
- быстрота и точность опознания, сравнения, различия, выделения, членения и т. д.
- восприятие формы, размеров, скорости, времени, расстояния;
- наблюдательность;
- показатели внимания, памяти;
- разновидности памяти, мышления;
- способность быстро и точно принимать решения;
- инициативность;
- хорошая ориентировка в пространстве;
- показатели психомоторной деятельности: скорость, точность, координация, устойчивость, ритм двигательных актов;
- подвижность пальцев;
- точность осуществления простых действий в условиях дефицита времени, монотонной работы, работы с малой интенсивностью;
- разборчивость речи;
- способность работать при наличии риска или опасности
- уравновешенность, бдительность;
- показатели характера: целеустремленность, исполнительность, выдержка, выносливость, принципиальность, трудолюбие, энтузиазм, общительность, самокритичность;
- моральные качества, стремление к развитию в работе, к руководству, трудовой или культурно-производственный потенциал, потенциал к руководящей работе;
- положительная мотивация и направленность на профессиональную деятельность;



Профессиональная направленность личности

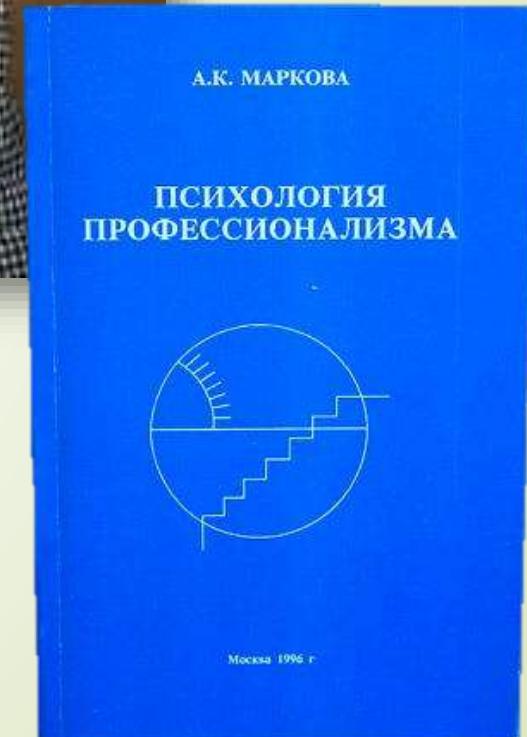


Профессиональная направленность личности – это, прежде всего, одна из разновидностей общей направленности личности. В тоже время профессиональная направленность обладает своей спецификой, особым содержанием и характеристиками. Сущность данного понятия рассматривают в связи с такими близкими категориями как профессиональное самоопределение и профессиональное становление.



Представления различных авторов, исследовавших данный психологический феномен.

По мнению А.К. Марковой, **профессиональная направленность** является интегративной характеристикой мотивации профессиональной деятельности, определяемой также всеми побуждениями в мотивационной сфере и выражющейся в интересах, отношениях, целенаправленных усилиях и т.д.



Представления различных авторов, исследовавших данный психологический феномен.

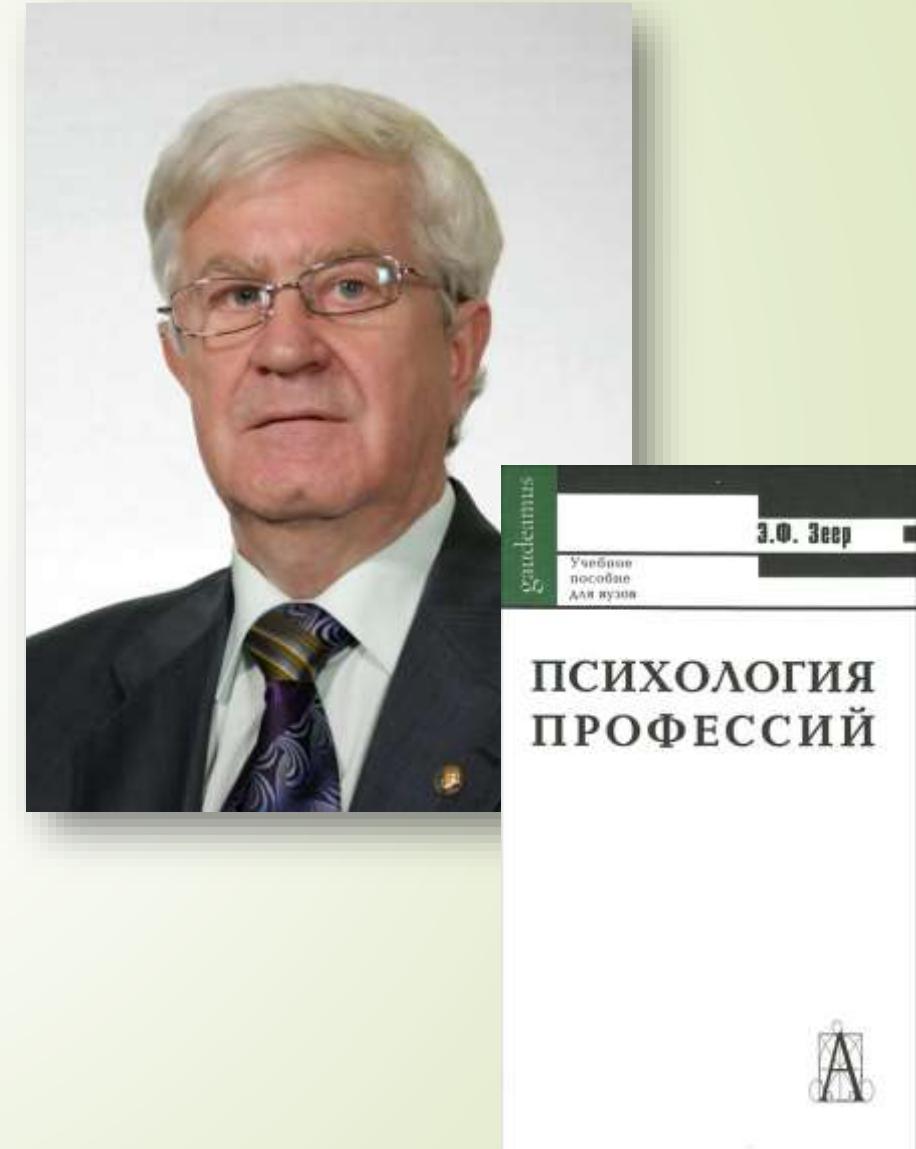


С точки зрения Е.М. Ивановой, компонентами профессиональной направленности являются интересы, мотивы, ценностные ориентации.

Н.Д. Левитов переносит структуру направленности личности на профессиональную направленность и включает в нее как потребности, интересы, идеалы, так и широкий кругозор, любовь к своей профессии, эмоционально-волевую готовность.

Представления различных авторов, исследовавших данный психологический феномен.

Э.Ф. Зеер, рассматривая структуру личности как субъекта профессиональной деятельности, определяет направленность как систему доминирующих потребностей и мотивов. Э.Ф. Зеер выделяет следующие компоненты профессиональной направленности: мотивы (намерения, интересы, склонности, идеалы), ценностные ориентации (смысл труда, заработка плата, благосостояние, квалификация, карьера, социальное положение и др.), профессиональная позиция (отношение к профессии, установки, ожидания и готовность к профессиональному развитию), социально-профессиональный статус.



Представления различных авторов, исследовавших данный психологический феномен.

А.П. Сейтешев указывает, что структура профессиональной направленности представляет собой сложное образование, которое включает в себя предметное содержание (специализация профессиональной направленности), мировоззрение и динамику протекания психических процессов и состояний. Профессиональная направленность личности, с его точки зрения, проявляется через эмоции, установки, интересы, склонности, идеалы, убеждения. Данные формы проявления находятся между собой в функциональной связи, и отражают динамику профессиональной направленности .

Представления различных авторов, исследовавших данный психологический феномен.

А.А. Бодалев, В.И. Жуков, Л.Г. Лаптев, В.А. Сластенин в структуру профессиональной направленности включают следующие компоненты: внутренние ресурсы и состояние человека (психическое состояние здоровья, внутренние информационно-энергетические ресурсы, физическое состояние здоровья), способности (творческие, специальные, общие способности), потребности (духовные, материальные, побуждения к профессионально-творческой деятельности), взгляды и убеждения (мировоззрение) и другие.

Ученые считают, что психологическими механизмами профессионально-творческой направленности личности может выступать многоуровневая структура мотивов, ценностей, личностных смыслов и способностей, определяющих профессионально важные качества субъекта творческой деятельности, влияющие на продуктивность того или иного вида специальной деятельности и успешность ее усвоения.

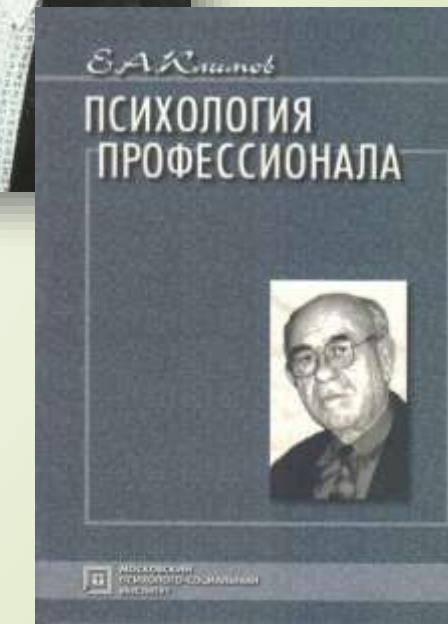
Представления различных авторов, исследовавших данный психологический феномен.



Л.М. Митина понимает профессиональную направленность как интегративную характеристику личности профессионала, выступающую, наряду с профессиональной компетенцией и эмоциональной гибкостью, психологической основой для всех видов профессиональной деятельности, включающих эмоционально-ценностные и регулятивные аспекты.

Представления различных авторов, исследовавших данный психологический феномен.

Е.А. Климов включает в структуру профессиональной направленности личности: интерес к миру труда, его целям и смыслам, орудиям, средствам, процессам, объектам, результатам, к системе трудовых постов в обществе, потребности в продуктивной общественно-ценной деятельности, соответствующие убеждения и другие мотивы. В рамках данной теории профессиональная направленность чаще рассматривается как направленность личности на ту или иную сферу профессиональной деятельности, опирающуюся на типологию профессий, предложенную Е.А. Климоcым.

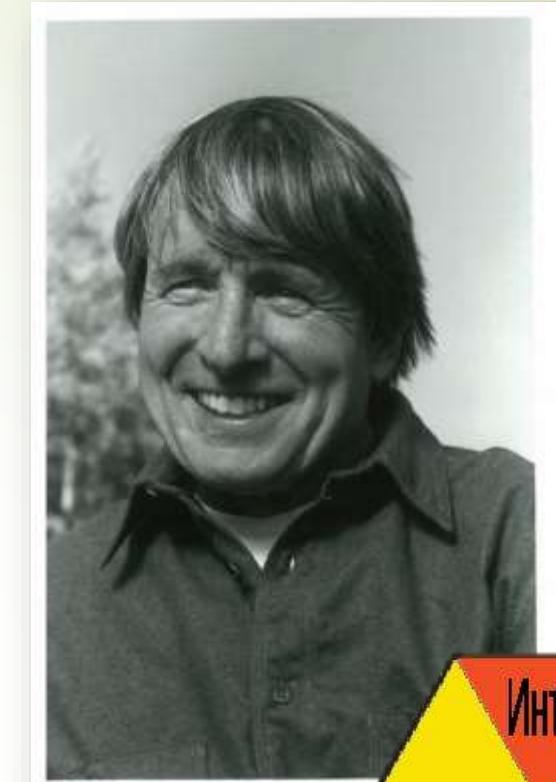


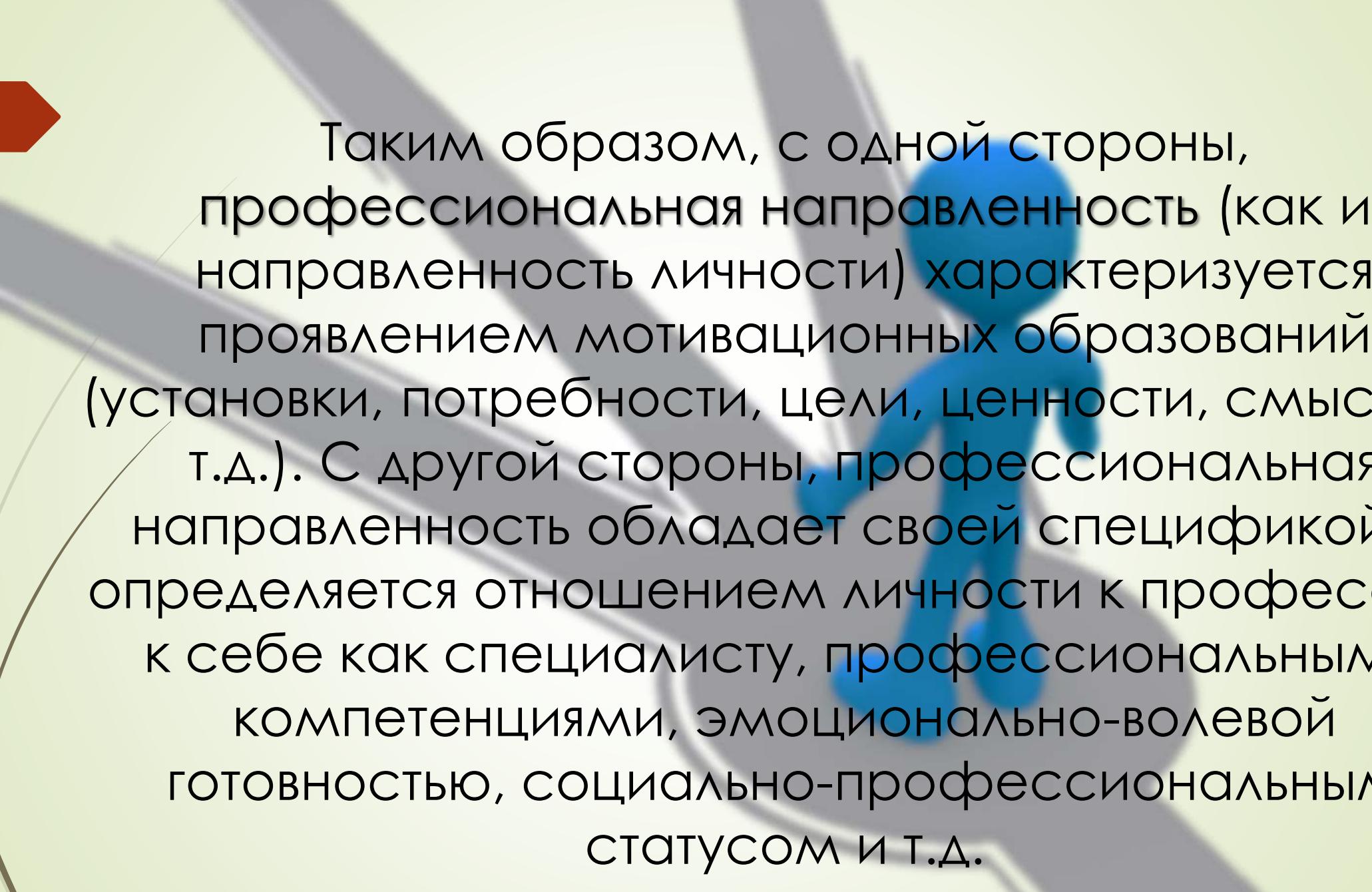
Е.А. Климов называет пять типов профессий по принципу отношения человека к различным объектам окружающего мира: «человек – природа», «человек – техника», «человек – знаковая система», «человек – художественный образ» и «человек – человек». В пределах каждого типа профессий им выделяются их классы по признаку целей: гностические (цель – распознать известное), преобразующие (преобразовать нечто) и изыскательные (изыскать неизвестное)

Классификационный признак		Виды и характер труда профессий.				
Предмет труда (типы профессий)	T Человек-техника	P Человек-природа	Ч Человек-человек	З Человек-Знаковая система	X Человек-художественный образ	
Цель труда (классы профессий)	Г Распознать, различить, определить, разобраться, проверить		П Преобразовать, обработать, упорядочить, организовать, оказать влияние, обслужить		И Изобрести, придумать, найти новый способ решения	
Средства труда (отделы профессий)	R Ручные	M Механизированные	A Автоматизированные	Ф Использование функциональных средств организма		
Условия труда (группы профессий)	М Условия с повышенным уровнем моральной ответственности		H Необычные условия труда	B Условия бытового типа	О Работа на открытом воздухе	

Согласно Е.А. Климову, в содержание понятия «профессионализм» наряду с высоким уровнем знаний, умений и результатов человека в данной области деятельности входит определенная системная организация его сознания и психики, включающая, как минимум, следующие компоненты: свойства человека как субъекта деятельности – представителя определенной профессиональной общности (образ мира, направленность, отношение к внешнему миру, людям, своей деятельности, себе, особенности саморегуляции, креативность, интеллектуальные черты индивидуальности, эмоциональность и ее проявления и др.); праксис профессионала (исполнительский аспект: умения, навыки, действия); гноэс профессионала (профессиональная специфика психических процессов); информированность, знания, опыт, культура профессионала; психодинамика эмоциональных процессов и психических состояний;

В зарубежной психологической литературе используют типологию Дж. Холланда, который определил в качестве основных компонентов профессиональной направленности ценностные ориентации, установки, отношения, мотивы, интересы. Он выделил шесть профессионально ориентированных типов личности: реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предпринимательский и художественный. Модель любого типа личности конструируется по следующей схеме: цели, ценности, интересы,





Таким образом, с одной стороны, профессиональная направленность (как и направленность личности) характеризуется проявлением мотивационных образований (установки, потребности, цели, ценности, смыслы и т.д.). С другой стороны, профессиональная направленность обладает своей спецификой и определяется отношением личности к профессии, к себе как специалисту, профессиональными компетенциями, эмоционально-волевой готовностью, социально-профессиональным статусом и т.д.



Под профессиональным **самоопределением** понимается активность личности, направленная на нахождение смыслов и ценностей в профессиональной деятельности, обеспечивающая возможность реализации своего внутреннего потенциала.

Самоопределение предполагает рефлексивную работу, направленную на осмысление своих профессиональных предпочтений и возможностей их реализации, и осуществляется в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации.

Профессиональная направленность

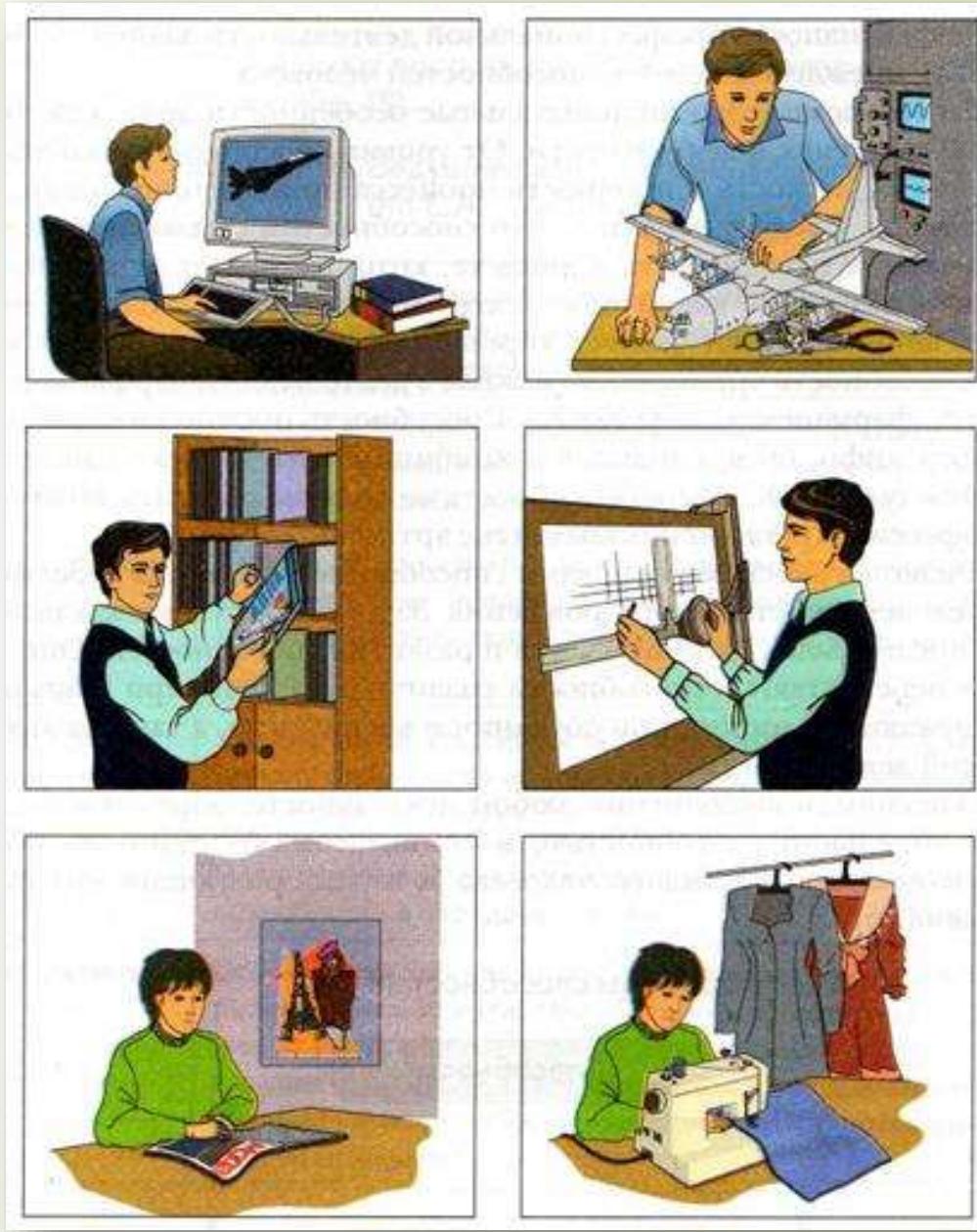


Наиболее разработанной моделью профессиональной направленности является модель, предложенная Ю.А. Афонькиной, которая включает в себя ряд взаимосвязанных компонентов: мотивационный, целевой, эмоциональный, когнитивный, контрольно-оценочный, волевой. Данные компоненты в системе профессиональной направленности образуют три структурных блока: мотивационно-целевой, эмоционально-когнитивный, регулятивный.



Ценностно-смысловой компонент также является основополагающим, центральным компонентом профессиональной направленности. При этом именно ценностно-смысловые характеристики отражают особенности профессионального самоопределения студентов на этапе обучения в вузе в условиях социально-экономических изменений, что и определяет специфику профессиональной направленность личности студентов как будущих субъектов. Формирование у студентов в процессе обучения устойчивых ценностных ориентаций по отношению к выбранной ими профессии, нахождение в ней

**Профессиональная
направленность и
самоопределение
обусловлены
содержанием
мотивационной сферы
личности, которая
определяется
устойчивыми
мотивационными
образованиями,
проявляющимися и
конкретизирующимися в
ситуативных мотивах
конкретной деятельности.**





Индивидуальный стиль деятельности

Индивидуальный стиль деятельности — это устойчивая система приемов, способов, методов деятельности, обусловленная индивидуально-специфическими качествами человека и являющаяся средством эффективного приспособления к объективным обстоятельствам. Он позволяет людям с разными индивидуально-типологическими особенностями нервной системы, разной структурой способностей, характера добиваться равной эффективности при выполнении одной и той же деятельности разными способами.

Существует два пути формирования стиля деятельности — целенаправленный и стихийный.

Стихийный вариант связан с выбором индивидом того или иного способа деятельности при отсутствии четкого рационального объяснения своего выбора (полуосознанный путь формирования стиля).

Целенаправленный путь существует в трех вариантах, каждый из которых заключается в преобладании механизмов подражания, анализа собственных сильных и слабых сторон, навязывания определенного стиля педагогом.

Структура индивидуального стиля деятельности

Структура индивидуального стиля деятельности состоит из ядра и пристройки.

Ядро включает в себя особенности, способы деятельности, которые непроизвольно или без заметных субъективных усилий как бы стихийно возникают в данной деятельности на основе имеющихся у человека качеств (прежде всего, свойств нервной системы).

Ядро состоит из особенностей деятельности группы А (благоприятствуют успеху) и группы Б (препятствуют успеху). Составляющие группы А и группы Б могут меняться местами в зависимости от вида деятельности. Ядро обеспечивает первый приспособительный эффект.

Затем, в меру необходимости, возникает другая группа особенностей деятельности, которые вырабатываются в течение более или менее продолжительных поисков. Эта группа является пристройкой к ядру.



Специфика индивидуального стиля деятельности

Особенности, противодействующие успешному выполнению деятельности, с течением времени обрастают компенсаторными механизмами. Так, например, обусловленная инертностью медлительность, нерасторопность возмещается предусмотрительностью, обусловленная подвижностью низкая сопротивляемость монотонной ситуации компенсируется тем, что человек искусственно разнообразит свою деятельность. Назовем эту категорию особенностей, имеющих компенсаторное значение, группой В.

Также, имеет место и тенденция, заключающаяся в поиске и максимальном использовании всех возможностей, которые открываются в связи с определенной особенностью деятельности. Например, инертные спортсмены-акробаты предпочитают упражнения, включающие статические позы, медленные и плавные движения, и добиваются именно в этом направлении наибольшего эффекта. Особенности, связанные с максимальным использованием положительных приспособительных возможностей, относятся к группе Г.

Выработка стиля деятельности, неадекватного психофизиологическим особенностям человека, приводит к замедлению роста мастерства: худшему усвоению определенных техник, более медленному формированию двигательных навыков, общей неудовлетворенности процессом обучения, большей утомляемости, временным и энергетическим затратам.