

Лекция № 1. Основы психологии профессиональной деятельности

Часть 1

План лекционного занятия

1. Представление о деятельности в психологии. Профессиональная деятельность.
2. Психология профессиональной деятельности как научная дисциплина.
3. История исследований в области психологии профессиональной деятельности в России.
4. Психологическая структура профессиональной деятельности.
5. Классификация профессий Е. А. Климова.
6. Профессионально-важные качества, профессиональная пригодность и профотбор.
7. Понятия «профессиограмма», «психограмма».
8. Классификация методов исследования в психологии профессиональной деятельности.

Прежде, чем перейти к основному содержанию темы, необходимо вспомнить предмет, объект изучения Психологии, понятие «психика», функции психической деятельности человека.

Вспомним деятельностный подход в психологии А.Н. Леонтьева (строение деятельности).

Деятельность – специфический вид активности человека, направленный на познание и творческое преобразование окружающего мира, включая самого себя и условия своего существования. В деятельности человек создает предметы материальной и духовной культуры, преобразует свои способности, сохраняет и совершенствует природу, строит общество, создает то, что без его активности не существовало в природе. Основные характеристики деятельности человека: мотив, цель, предмет, структура и средства.

Профессиональная деятельность – это социально-значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности.

Основные функции профессиональной деятельности: создание материальных и духовных ценностей и благ, получение средств для жизни человека и общества, содействие общему и профессиональному развитию личности, преобразование окружающей среды.

Профессиональная деятельность – это, прежде всего, трудовая деятельность (Э. Ф. Зеер). Труд – это целесообразная продуктивная деятельность, имеющая определенный результат. Основные характеристики труда:

- это целенаправленная деятельность;
- носит орудийный характер;
- носит общественный характер;
- материализуется в предмете труда;
- изменяя предмет, труд изменяет самого трудящегося человека.

Психология профессиональной деятельности — научная дисциплина, изучающая психологические закономерности взаимодействия субъекта труда, средств (орудий), содержания (процесса), условий и организации деятельности, особенностей формирования личности профессионала и взаимной адаптации человека и орудий труда. Результаты этих исследований используются для обоснования научно-практических рекомендаций по совершенствованию трудовой деятельности (как отдельных компонентов, так и ее системных свойств) и формированию профессиональной пригодности человека к определенным видам и формам трудовой активности в целях обеспечения необходимого уровня его работоспособности, безопасности труда, профессионального здоровья и долголетия.

Психология профессиональной деятельности — раздел психологической науки, который основывается на теоретических положениях, методологических принципах и практических результатах исследований в области психологии труда, инженерной и организационной психологии, эргономики, а также ряда смежных научных дисциплин (дифференциальной, социальной, когнитивной и других разделов психологии, гигиены и физиологии труда, и т.д.). Психология профессиональной деятельности также связана с общей психологией, экспериментальной психологией, психофизиологией, социальной психологией, психологией управления, возрастной психологией, юридической психологией, экономической психологией.

Изучение профессиональной деятельности проводится в двух направлениях. Первое направление — описательное — имеет своей целью составление профессиограмм, описывающих основные характеристики профессиональной среды и требования, предъявляемые различными профессиями к психике человека.

Второе направление предполагает углубленный психологический анализ внутренних взаимосвязей компонентов системы «человек (субъект труда)» и «профессиональная среда», оценку их структурного взаимного соответствия.

Основными задачами исследований в области психологии профессиональной деятельности являются:

- психологический анализ деятельности специалистов различного профиля (разработка методов и программ анализа, изучение конкретных видов деятельности, анализ ошибок, построение профессиограмм и т. д.);
- разработка классификационных схем и построение классификаций профессий (специальностей);
- изучение механизмов психической регуляции трудовой деятельности в нормальных и экстремальных условиях;
- исследование работоспособности человека в различных видах и условиях труда и обоснование психологических рекомендаций по ее повышению или поддержанию на требуемом уровне;
- изучение особенностей функциональных (психических) состояний субъекта деятельности (разработка методов оценки и коррекции, изучение причинно-следственных отношений характера состояний и особенностей субъекта и т.д.);
- изучение закономерностей взаимосвязи особенностей личности и характеристик деятельности;
- обоснование системы профессионального психологического отбора специалистов (методы, показатели, критерии, организация и т. д.);
- изучение инженерно-психологических закономерностей взаимодействия человека с техникой, обоснование психологических требований к конструкции средств деятельности, разработка методов и критериев их оценки (экспертизы);
- разработка эргономических рекомендаций по проектированию, созданию, испытанию и эксплуатации сложных человеко-машинных комплексов;
- изучение процессов формирования и становления личности профессионала (профессионализация личности).

Объект изучения психологии профессиональной деятельности — человек (индивидуальный субъект) как участник процесса создания материальных и духовных ценностей, их развития и обеспечения; группа людей (коллективный субъект) — бригада, экипаж, смена и т.п.; система «человек—техника» («человек—человек», «человек—природа» и т. п.).

Предмет изучения в данной отрасли психологии — психологические закономерности трудового процесса, особенности личности субъекта деятельности в их взаимосвязи со средствами (орудиями), процессом (содержанием), условиями и организацией трудовой деятельности, а также система признаков, свойств и взаимоотношений объектов, явлений, которые обуславливают профессиональную деятельность.

История исследований в области психологии профессиональной деятельности в России

К концу XIX в. наметилось оформление психологии профессиональной деятельности как самостоятельной отрасли.

Основанием послужили работы И.М. Сеченова по исследованию трудовой деятельности, биомеханических особенностей рабочих движений человека и организации движений в пространстве и во времени, разработка принципов чередования нагрузок и перерывов в работе. Им было начато изучение природы утомления (1901).

Его последователи И.П. Павлов и В.М. Бехтерев раскрыли информационную функцию сигнала и образа ситуации, подчеркнули значение мотива в деятельности, обусловленность внутренней динамики нервных процессов внешними воздействиями.

В связи с развитием железнодорожного транспорта и возникновением проблемы обеспечения безопасности движения начались исследования иллюзорных явлений, особенностей восприятия и оценки движения, а также обоснование рекомендаций к сигнальным системам.

Изучение особых состояний в экстремальных ситуациях проводилось Г.Е. Шумковым, исследовавшим особенности чувства тревоги у солдат в период русско-японской войны (1904).

Создание сложной техники (авиация, железнодорожный транспорт и т.д.) способствовало развитию идей оценки и прогнозирования профессиональной пригодности учеников и профессионалов.

Наиболее интенсивные исследования трудовой деятельности человека пришлось на начало XX в. В 1920 г. был создан Центральный институт труда, затем организована Лаборатория промышленной психотехники.

Дальнейшее развитие исследований в области психологии профессиональной деятельности шло в рамках направления, получившего название «психотехника».

Наиболее широко проводилось изучение вопросов безопасности летного труда. Главный акцент в этих исследованиях делался на установлении связи происшествия с личностными качествами пилотов, в частности на выявлении тех качеств, которые непосредственно связаны с происшествием.

В последующих исследованиях получили развитие положения о влиянии индивидуально-психологических и, в частности, конституциональных особенностей человека на успешность освоения летной деятельности и обеспечение ее надежности.

В 20—30-е гг. значительное внимание в исследованиях уделялось проблемам согласования рабочего места с психологическими и физиологическими возможностями человека, совершенствованию методов психологического отбора, регламентации трудовой деятельности, а также теории и методам изучения роли индивидуальных особенностей человека в обеспечении безопасности труда, анализу причин ошибочных действий.

Систематические исследования в СССР в области инженерной психологии были начаты в 1959 г., когда в Ленинградском государственном университете Б.Ф. Ломовым была создана первая кафедра и лаборатория инженерной психологии.

В Академии наук СССР эта отрасль психологии начала развиваться в русле исследований по кибернетике и системам управления в начале 60-х гг. на базе Института автоматики и телемеханики, а затем в Институте кибернетики АН УССР.

В 60—90-е гг. исследования психологических проблем профессиональной деятельности человека осуществлялись в четырех основных направлениях.

1. В психофизиологических экспериментах изучались свойства человека, имеющие наибольшее значение в обеспечении работоспособности.

2. Системотехническое направление было связано с изучением инженерно-психологических вопросов построения систем «человек-машина».

3. Эксплуатационное направление исследований заключалось в проведении практического анализа нарушений надежности систем управления и решении задач оптимизации режимов и форм организации труда.

4. К педагогическому направлению относились работы по созданию системы психологического отбора специалистов и комплектования рабочих групп.

Психологическая структура профессиональной деятельности

Психологическая структура профессиональной деятельности является предметом исследований психологии труда. И к настоящему времени в ее рамках сложилось два основных способа решения проблемы психологического анализа деятельности.

Первый из них условно обозначается как *структурно-морфологическая* парадигма психологического анализа деятельности (А.В. Карпов). Согласно данному подходу основным структурным компонентом деятельности является действие, а организация деятельности в целом трактуется как иерархия систем действий разного уровня сложности.

Второй подход – так называемая *функционально-динамическая* парадигма (А.В. Карпов, являясь более современным и совершенным, базируется на следующем основном положении, что деятельность в силу своей исключительной сложности не может основываться и не основывается на каком-либо одном компоненте, например действии. Она предполагает необходимость нескольких качественно разнородных психологических компонентов – единиц, которые закономерно взаимосвязаны между собой и образуют целостную психологическую структуру деятельности. Эта структура динамична, а ее функционирование и есть процесс деятельности. Указанные подходы не взаимоисключают, а скорее взаимодополняют друг друга.

В русле первого (структурно-морфологического) подхода деятельность принимает уровневое строение, наиболее подробно оно раскрыто в психологической теории деятельности А.Н. Леонтьевым. Согласно этой теории, деятельность построена на основе структурно-уровневого принципа, который конкретизируется в двух основных положениях: во-первых, общая структура деятельности образована качественно различными уровнями, формами активности человека; во-вторых, эти уровни иерархически соподчинены и образуют целостную систему.

Различают три основных уровня организации деятельности: уровень операций, уровень действий и уровень автономной деятельности. Второй из них – уровень действий, занимая центральное место в общей структуре деятельности, наиболее важен для понимания психологических особенностей деятельности и ее строения.

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

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

тела). Фактором, организующим движения в систему (в действие), является задача.

Деятельность человека может быть описана как система последовательно выполняемых действий. Иногда некоторые действия выполняются параллельно, т.е. одновременно. Необходимо отметить, однако, что деятельность не есть простая сумма элементарных действий. Соотношение действий в структуре деятельности более сложно. В процессе ее выполнения происходит объединение и расчленение действий, переходы одного действия в другое, их преобразование и т.п. Действие характеризуется высокой динамичностью и пластичностью. Каждое из них формируется по ходу деятельности. Одно и то же действие человек может выполнять разными способами. Способ выполнения каждого последующего действия зависит от результатов предшествующего и конкретных условий деятельности. В процессе деятельности так или иначе проявляются творческие способности человека.

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

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

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

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

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

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

Классификация профессий Е. А. Климова.

В отечественной психологии наибольшую известность получила классификация профессий, разработанная Евгением Александровичем Климовым.

В соответствии с объектом труда выделяются пять типов профессий:

1. Человек – живая природа.
2. Человек – техника (и неживая природа).
3. Человек – человек.
4. Человек – знаковая система.
5. Человек – художественный образ.

Краткое описание типов профессий приведено в дополнительных материалах.

Схема описания профессиональной деятельности

I. Цель труда.

1. Гностическая. Не создавать новый продукт, а оценивать уже имеющийся продукт (его отдельные параметры, характеристики), какое-либо изделие, произведение искусства, поведение людей и т. д. то есть различать, оценивать, анализировать что-либо.

2. Преобразующая. Преобразовывать какой-либо продукт, изделие, человеческие отношения, здоровье, информацию и т.п. с целью их усовершенствования, доработки:

- а) организовывать, упорядочивать;
- б) оказывать влияние, воздействовать;
- в) перемещать, обслуживать.

3. Изыскательская. Создавать новый, не существующий ранее продукт, изобретать, придумывать что-либо, находить новый вариант, результат, образец.

II. Орудия и средства труда.

1. Внешние:

- а) ручные инструменты;
- б) машинное оборудование, различные виды транспорта;
- в) автоматическое оборудование;
- г) приборы, измерительные устройства.

2. Внутренние, функциональные:

- а) речь:
 - эмоциональная, выразительная;
 - деловая бесстрастная;
- б) поведение (мимика, жесты):
 - эмоциональное, выразительное;
 - деловое;
- в) интеллектуальные средства.

III. Степень проблемности трудовых ситуаций.

Низкая. Работа четко определена правилами, инструкциями, в ней практически нет новых, неожиданных для работника ситуаций.

Средняя. Деятельность достаточно четко определена, но иногда в ней возникают ситуации, требующие принятия новых, нестандартных решений.

Высокая. Часто встречаются новые, сложные ситуации, требующие творческой активности и нестандартного подхода.

IV. Социально-психологические параметры.

1. Степень коллективности процесса: а) низкая (индивидуальный труд); б) высокая (коллективный труд).

2. Степень самостоятельности в организации работы: а) исполнитель; б) организатор собственной деятельности; в) организатор работы других людей.

3. Особенности трудового взаимодействия (контактов) а) по количеству контактов: – не многочисленные; – многочисленные; б) по типу партнера: – посетители, клиенты, – сотрудники, – группа (класс, аудитория); в) по степени постоянства круга партнеров: – постоянный, – меняющийся.

V. Эмоционально-волевые параметры.

1. Характер ответственности: а) повышенная: – материальная; – моральная; – за жизнь и здоровье других людей; б) средняя, обычная.

2. Работа в различных микроклиматических условиях: а) в помещении; б) на открытом воздухе; в) в необычных условиях (в горах, под водой, под землей, в лесу и т. д.).

3. Факторы, вызывающие психическую напряженность: а) риск для жизни; б) сложные, аварийные ситуации; в) общение с правонарушителями; г) четко заданный ритм и темп работы; д) физические нагрузки; е) длительное пребывание в одном положении; ж) ночные смены; з) специфические условия (температура, влажность, шум, вибрация, неприятные запахи и т. п.).

Профессионально-важные качества, профессиональная пригодность и профотбор

Профессионально важные качества (ПВК) – совокупность знаний, умений и навыков, социально-психологических, психофизиологических и антропометрических свойств индивида, обеспечивающих реализацию профессиональной деятельности на нормативно заданном уровне.

Профессиональная пригодность – совокупность психологических и психофизических свойств, а также специальных знаний, умений и навыков, необходимых для достижения приемлемой эффективности труда. В понятие профпригодности также входит удовлетворение, переживаемое человеком в процессе самого труда и при оценке его результатов.

Таким образом, профессиональная пригодность – более широкое понятие, включающее в себя ПВК.

Профессиональная пригодность не врожденное качество человека. Это динамическое образование, складывающееся в ходе профессиональной деятельности человека.

Профпригодность бывает двух видов: абсолютная (соответствие жестким требованиям профессии) и относительная (соответствие общим требованиям профессии).

В структуру профессиональной пригодности входят: гражданские качества (мировоззрение, отношение к обществу, людям, моральный облик); профессионально-трудовая направленность и характер личности (отношение к труду, к профессии, интересы, склонности к данной области труда); общая дееспособность (качества, необходимые во многих видах деятельности: самодисциплина, развитый самоконтроль, широта и глубина ума, активность и др.); единичные, частные, специальные способности (качества, нужные в определенных видах деятельности: например, слух для музыканта); навыки, опыт.

Выделяют четыре степени профессиональной пригодности: непригодность (временная или практически непреодолимая), годность, соответствие, призвание.

Выделяют 4 вида ПВК. Они вместе образуют структуру профессиональной пригодности:

- абсолютные ПВК – качества, обеспечивающие выполнение деятельности на минимально допустимом или нормативно заданном, среднем уровне;
- относительные ПВК («ПВК мастерства») – качества, позволяющие субъекту достичь наднормативных, высоких качественных и количественных показателей деятельности;
- мотивационная готовность к реализации той или иной деятельности. Выявлено, что высокая мотивация может значительно компенсировать недостаточный уровень развития многих иных ПВК (но не наоборот);
- анти-ПВК – качества, противоречащие данной профессии. Предполагается, что они имеют минимальный уровень развития или даже отсутствуют. В отличие от ПВК первых трех групп они значимо, но отрицательно коррелируют с параметрами деятельности.

Также выделяют индивидуальные качества, которые отвечают за исполнение профессиональной деятельности, и качества, необходимые для восприятия и приема профессионально важной информации. Поэтому говорят об информационных ПВК и ПВК исполнения.

Профотбор психологи рассматривают как процедуру определения соответствия человека данной профессии, пригодности человека к овладению специальностью, достижению требуемого уровня мастерства и успешному выполнению профессиональных обязанностей в типовых и специфически затрудненных условиях.

Профотбор – это выбор человека для профессии, а профподбор – это выбор профессии для человека, это промежуточная форма между профконсультацией и профотбором, распределение работников по специальностям и местам работы. Сведения об объективном содержании труда, о психологических качествах, требуемых от человека в профессии можно получить из профессиограммы.

Понятия «профессиограмма», «психограмма»

Комплекс ПВК находит отражение в психограмме.

Психограмма является составной частью профессиограммы и представляет собой психологический анализ требований, необходимых для определенной профессии.

Психограмма (описание человека труда в профессии) содержит психологические качества, желательные для эффективного выполнения профессиональной деятельности, общения, для профессионального роста, преодоления экстремальных ситуаций в труде.

Профессиографирование – процесс изучения отдельной профессии. Ее результатом является профессиограмма.

Профессиограмма – это научно обоснованные социально-экономические, производственно-технические, психофизиологические нормы и требования профессии к качествам личности специалиста, а также описание структуры и особенностей профессиональной деятельности.

Профессиограмма – научно обоснованные нормы и требования профессии к видам профессиональной деятельности и качествам личности специалиста, которые позволяют ему эффективно выполнять требования профессии, получать необходимый для общества продукт и вместе с тем создают условия для развития личности самого работника.

В целом профессиограмма должна отвечать следующим требованиям: – четко выделять предмет и основные результаты труда (на что направлены главные усилия человека в труде – показывать возможные линии развития

человека средствами профессии, динамику психических новообразований в ходе труда, из которых человек может выбрать направления роста с учетом своей индивидуальности; показывать перспективы изменения в самой профессии (каким может быть специалист завтрашнего дня, ближайшего будущего); – иметь направленность на решение практических задач (профессиональное обучение, профотбор, рационализацию новых видов труда и др.); – описывать необходимые некомпенсируемые психологические профессиональные качества, а также психологические свойства человека, которые хотя и отсутствуют у него, но могут быть компенсированы.

Примеры профессиограмм приведены в дополнительных материалах.

Методы исследования, используемые в психологии профессиональной деятельности имеют общепсихологическое происхождение и не являются специфичными

Генетические методы: лонгитюдный метод, биографический метод, каузометрия, психобиография, метод анамнеза.

Праксиметрические методы: анализ заданий, изучение документации, трудовой метод, наблюдение, опрос.

Психометрические методы: тесты специальных способностей, тесты достижений, опросники интересов, диагностика обучаемости.

Экспериментальные методы: Естественный, лабораторный, моделирующий, формирующий эксперименты. Обработка методов исследования. Методы математической обработки: Дисперсионный, корреляционный, факторный анализ.

Список использованной литературы

1. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. - М.: Академия, 2007. - 240 с.
2. Зеличенко А.И., Шмелев А.Г. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. - 1987. - № 4. - С. 33 - 43.
3. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности: Учеб. пособие. - М.: ПЕР СЭ, 2006. - 382 с.
4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. - М.: Академия, 2007. - 302 с.
5. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. - М.: Знание, 1996. - 308 с.
6. Платонов К.К. Вопросы психологии труда. – М.: Медицина, 1970. – 264 с.
7. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. В 2-х т. Т. 1 / Х. Хекхаузен. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 860 с.