**6.**

**Психология профессиональной деятельности.**

**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.

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.  
При изучении данной темы необходимо уяснить предмет, задачи и принципы «Психологии профессиональной деятельности», ее основные категории, проблемы в истории философской и психологической мысли.

Изучение любой научной дисциплины начинается с ответа на вопрос: что она призвана изучать, каков ее предмет?

Предмет науки – это условно отграниченная область познаваемой действительности, которая отличается особым характером наблюдаемых в ней явлений и закономерностей. Обособление некоторой предметной области от сопредельных областей познания позволяет четко обозначить границы научных интересов и проблем конкретной дисциплины, ее исследовательскую «территорию».

***Предметом ППД*** *является психологическая и нравственная стороны деятельности и общения людей, а также психические процессы, свойства и состояния разного рода рабочих, деловых групп.*

Психология и этика делового общения – составная часть комплекса психологических наук и этики, поэтому она опирается на основные категории и принципы, разработанные общей психологией.

Важнейшими принципами являются:

* принцип причинности, детерминизма – признание взаимосвязи, взаимообусловленности психических явлений, как с другими, так и с материальными явлениями;
* принцип системности – трактовка отдельных психических явлений как элементов целостной психической организации;
* принцип развития – признание преобразования, изменения психических процессов, их динамики, перехода от одного уровня к другому.

Основными категориями ППД являются «психология личности», «психология общения» и «психология рабочей группы».

«Психология личности» - категория данной учебной дисциплины, включающая знания об источниках активности личности, индивидуально-психологических процессах, свойствах, состояниях, их проявлении в профессиональной деятельности.

«Психология общения» - категория, включающая знания о проявлении личностных особенностей, закономерностях восприятия, взаимодействия и передачи и приема информации людьми, которые общаются друг с другом.

«Психология рабочей группы (команды, коллектива)» – категория, включающая знания о групповых целях, потребностях, интересах, групповых нормах, групповом сознании, морально-психологическом климате, корпоративной морали, которую исповедует группа людей, реализующая социально значимые цели.

Опираясь на анализ психологии личности, рабочей группы, норм деловой этики, психология профессиональной деятельности решает следующие задачи:

* овладеть знаниями о психических явлениях, психологических и этических особенностях и специфике профессионального взаимодействия;
* выработать умения и навыки конструктивного делового общения.

Теоретическими предпосылками развития и становления ППД считаются работы из области социальной и общей психологии, а также соответствующие идеи и теории из области этики.

Морально-психологические свойства людей как субъектов общения рассматриваются уже в работах древних мыслителей Конфуция, Сократа, Платона, Аристотеля. Философы Нового времени Спиноза, Гоббс, Локк, Вольтер, Руссо, Гельвеций и др.

Вклад отечественных философов, социологов и психологов в развитие психологии и этики делового общения.

**Методы психологии –** это приемы и средства, при помощи которых происходит получение достоверной информации, используемой

далее для построения научных теорий и разработки практических рекомендаций.

**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.

**2. Метод опроса**

· Беседа;

· Устный опрос (интервью);

· Письменный опрос (анкета);

· Биографические и автобиографические данные (психологический анализ);

· Метод обобщения независимых характеристик

**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.

М.А. Дмитриева 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 обусловливают 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.

**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. Алгометрический 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. Это 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 надежностная 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 соотнести 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 (*личностно-мотивационного, компонентно-целевого* анализа, *структурно-функционального* анализа, *информационного, индивидуально-психологического).*

**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. 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**.

Труд эффективен, когда существует **смысл профессиональной деятельности**. Смысл – это основания для оценки человеком значимости профессиональной деятельности лично для себя.

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:

**Контрольные вопросы**:

1. Чем отличается научно-практическое направление в психологии от теоретического направления?

2. С какими отраслями психологии связана психология профессиональной деятельности?

3. Какие методы относятся к профессиографическими?

4. Дайте определение профессионализма.

***Список рекомендованной литературы:***

1. *Климов Е.А.* Введение в психологию труда. М., 1998.

2. *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения. Ро-

стов-на-Дону: Феникс, 1996.

3. *Самоукина Н.В.* Психология профессиональной деятельности. СПб,

«Питер», 2003.