

Министерство образования и науки Российской Федерации
Сибирский федеральный университет

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Учебно-методическое пособие для самостоятельной работы

Электронное издание

Красноярск
СФУ
2012

УДК 159.9:331.1(07)
ББК 88.411я73
П863

Составитель: Потапова Екатерина Вадимовна

П863 Психология труда: учеб.-метод. пособие для самостоятельной работы [Электронный ресурс] / сост. Е.В. Потапова. – Электрон. дан. – Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2012. – Систем. требования: РС не ниже класса Pentium I; 128 Mb RAM; Windows 98/XP/7; Adobe Reader V8.0 и выше. – Загл. с экрана.

Учебно-методическое пособие подготовлено в соответствии с государственным стандартом РФ по высшей школе. В нем представлены основные понятия и этапы профессиографического метода. Приведены особенности и важнейшие условия непосредственной разработки профессиограммы. Многие практические советы помогут студентам стать участниками поиска путей достижения профессионализма.

Предназначено для студентов всех форм обучения направлению 030300 «Психология».

УДК 159.9:331.1(07)
ББК 88.411я73

© Сибирский
федеральный
университет, 2012

Учебное издание

Подготовлено к публикации редакционно-издательским
отделом БИК СФУ

Подписано в свет 06.12.2012 г. Заказ 10361.
Тиражируется на машиночитаемых носителях.

Редакционно-издательский отдел
Библиотечно-издательского комплекса
Сибирского федерального университета
660041, г. Красноярск, пр. Свободный, 79
Тел/факс (391)206-21-49. E-mail rio@sfu-kras.ru
<http://rio.sfu-kras.ru>

Содержание

Введение.....	3
I. История профессиограммы.....	3
II. Виды профессиограмм и основы их составления.....	5
III. Профессиографическое описание.....	7
IV. Основные требования к разделам профессиограммы.....	7
V. Список литературы.....	9

ВВЕДЕНИЕ

Термин **“профессиография”** происходит от лат. “профессиио” – постоянная специальность, служащая источником существования, и греч. “графо” – пишу. Понятие “профессиография” включает профессиографическое исследование и его результат – профессиограмму. Профессиография является разделом двух наук – профессиологии и психологии труда. Предметом профессиографии является научное исследование, описание и проектирование профессий. Результат профессиографического исследования оформляется документом – профессиограммой. В зависимости от целей исследования профессиограмма содержит данные о проектируемой или о существующей профессии.

Профессиографическое исследование и составление профессиограммы являются необходимыми этапами всех научно-исследовательских и прикладных работ в психологии труда, инженерной психологии, эргономики. **Объектом** профессиографии являются все “простые моменты процесса труда” – целесообразная деятельность субъекта труда, предмет и средства труда – в их целостности, качественной и количественной определенности и конкретной отнесенности к данной профессии, специальности, рабочему посту и рабочему месту. С общими вопросами профессиографии, психологической классификацией профессий и профориентации можно познакомиться по работам К.К.Платонова, Е.А.Климова, И.П.Титовой, Е.М.Ивановой и др.

I История профессиограммы

В донаучной форме она сложилась так же давно, как люди начали выделять профессии из непрофессиональной деятельности. Сам факт наличия в общественном сознании разделения профессий предполагает более или менее ясное, устное или письменное описание каждой из них. Древние мифы, сказки, религиозные системы донесли до нашего времени не только описание профессий, но и вытекающие из них практические рекомендации по вопросам профотбора. Еще Платон в "Государстве" дает практические рекомендации, каких людей, с какими качествами необходимо подбирать для определенных типов работ, профессий. Он делит всех людей по основным качествам, характеристикам, необходимым для занятия того или иного места в государственной иерархии. Также он говорил, что для занятия руководящих должностей необходимо соответствие наиболее строгим требованиям. Издревле считалось, что профессионально важным качеством воина является эмоционально-волевая устойчивость. Этой констатацией не ограничивались. Предлагались конкретные тесты, например, оценка цвета кожных покровов в ситуации опасности. При этом побледнение лица считалось признаком неблагоприятным. В 1575 г. в Испании вышла книга Хуана Уарте “Исследование способностей к наукам”, которая может считаться первым исследовательским трудом по изучению индивидуальных различий в способностях с целью профессионального отбора. На рубеже XX века индустриальный процесс

обусловил зарождение интереса к исследованию проблем профессиональной ориентации.

Научный подход к изучению и описанию профессий стал возможен в начале нашего века, одновременно с зарождением психологии труда, в рамках тейлоризма и психотехники (Мюнстерберг и Тейлор), а также психофизиологии труда (И.М.Сеченов). В двадцатые годы основной вклад в профессиографию внесли ученые-психологи. В классических исследованиях Г. Мюнстербергера изучались требования водительских профессий к личности и психическим процессам профессионалов. При этом использовался комплекс методических приемов, включая лабораторное исследование. В экспериментах, организованных непосредственно на производстве, Ф.У. Тейлор показал, что, изучив рабочие движения и отсеяв на этой основе лишние, можно существенно повысить производительность труда при одновременном уменьшении утомляемости. В это время появляется книга Парсона "Выбор профессии". Он организовал в Бостоне специальное бюро, в задачи которого входило а) помочь личности с помощью психологических тестов получить информацию о своих психологических свойствах и способностях; б) ознакомиться с требованиями, которые предъявляются к психофизиологическим качествам человека различными профессиями; в) сопоставить эти две группы сведений, дать рациональную рекомендацию.

Фундаментальные открытия в области психологического и физиологического нормирования труда сделал основоположник русской физиологии и материалистической психологии И.М. Сеченов. С новой силой была поставлена эта задача в дни перестройки. Закладывая основы теории профессиографии, С.Г. Геллерштейн писал, что психограмма – это по существу совокупность профессионально важных признаков и их структурное сочетание. Определенный вред принесла односторонность первых психотехнических исследований, посвященных чуть ли не исключительно профотбору. Сказалось это и на профессиографии. Однако уже в 1930 году тот же автор отмечал что одним из показателей нашей эволюции в вопросах профессиографии является тот факт, что мы пытаемся выявить профессионально важные признаки не только в связи с проблемой профессионального отбора.

С 1936 по 1956 годы произошел вынужденный перерыв в исследованиях по психологии труда, но это хотя и ослабило, ныне ликвидировало полностью преемственность в отечественных исследованиях. Наряду с С.Г. Геллерштейном личную преемственность исследований 30-х и 50-х годов обеспечили Ю.В. Котелова, К.К. Платонов, В.В. Чебышева, В.М. Коган, Н.Д. Левитов и другие. За рубежом, в частности в США, перерыва в исследованиях по профессиографической тематике не было. В США выполнено и выполняется большое количество методически тщательно сделанных, интересных работ. Однако они не лишены и существенных недостатков, главный из которых – методологическая нестрогость и влияние прагматических установок, предопределяющих снижение теоретического уровня исследований. Значительное число американских работ написано с бихевиористских позиций.

На данный момент использование данных методик достаточно развито как в Америке, так и в странах Европы. Появились крупные центры занимающиеся профессиональным отбором и подбором кандидатов по запросам различных организаций. В нашей же стране такая практика плохо развита, а там где получила свое распространение имеет плохую теоретическую основу и работы выполняется не всегда на должном уровне. Для современных отечественных профессиографических исследований характерен дифференциальный подход в зависимости от ряда факторов, в частности от того, в рамках какой науки они производятся, цели исследования и т.д.

Современные профессиографические исследования достаточно разнообразны. Расширяется и круг их использования. При этом они обогащаются как новыми теоретическими так и практическими положениями. Теоретическими основами современной профессиографии являются системный, деятельностный, личностный подходы и теория общения.

II Виды профессиограмм и основы их составления

Профессиограммы различаются по цели, с которой они составляются, времени составления, по мере общности и по объему.

По цели составления

Информационная - предназначена для профконсультационной работы с опитантами – людьми, стоящими перед необходимостью выбора профессии - предполагает описание необходимых характеристик для данной должности кратко, обобщенно.

Диагностическая – производится в случаях выяснения причин низкой производительности труда, неудовлетворительного качества продукции, аварийности, травматизма, текучести кадров и др. - обеспечивает организацию профессиональной психодиагностики, ориентирована на изучение технических, правовых, психологических, гигиенических и социально-психологических характеристик труда, важных для конечного результата работы.

Прогностическое профессиографирование применяется в целях выдачи обоснованных рекомендаций по совершенствованию профессиональной деятельности либо проектирования профессионального роста и карьеры работников и содержит следующие компоненты:

1. Общая характеристика профессии – история и перспективы развития профессии, социально-экономические условия выполнения профессиональной деятельности, профессиональная среда.

2. Содержание и объем профессионального поля (профессиональное поле – совокупность трудовых действий, входящих в состав определенной профессии, а также нескольких родственных профессий) – характеристика профессионального поля, факторы, определяющие профессиональное поле, прогноз развития профессионального поля.

3. Профессиональное образование, подготовка и повышение квалификации.

4. Профессиональная мобильность работника – широта профиля специалиста, уровень ключевых квалификаций, возможности смены специальности и профессии.

5. Оценка перспективности профессии – профессионально-психологический потенциал личности, профессиональная активность работника, профессиональное самосовершенствование и карьера.

Методологическое профессиографирование позволяет подобрать или разработать адекватные методы исследования профессионально значимых качеств и состояний субъекта труда для изучения динамики их изменения и характера функционирования и включает следующие компоненты:

1. Содержание деятельности субъекта труда – виды действий и их характеристика, характер планирования и исполнения работы, эмоциональные проявления, виды помех на рабочем месте, виды ошибок, травм, брака, возникающих в процессе деятельности

2. Условия труда – санитарно-гигиеническая среда, физическая среда, режим труда, форма оплаты труда и поощрения.

Образовательно-ориентированное профессиографирование, проспетированное профессиографирование включает следующие компоненты:

1. Паспорт профессии - тип профессии, ее отраслевая принадлежность; уровень образования и ступени (категории) квалификации; смежные специальности и профессии; социально-профессиональные ограничения.

2. Подготовка кадров - форма и уровни профессионального образования и подготовки кадров; уровень получаемой квалификации; перспективы профессионального роста и карьеры.

3. Характеристика ведущей деятельности на каждой стадии профессионального становления – функции, конкретные виды деятельности, типовые профессиональные задачи, профессиональные умения.

4. Проспектированная профессиограмма на каждой стадии профессионального становления. Ведущая деятельность, основные подструктуры субъекта деятельности – профессиональная направленность, профессиональная компетентность, ПВК, профессионально значимые психофизиологические свойства, - психологическая характеристика каждой подструктуры личности.

5. Санитарно-гигиенические условия труда - режим труда, нервно-психическая напряженность, сенсомоторная и перцептивная сферы, медицинские противопоказания.

По мере общности:

Общая – описывает общие основы профессиографирования для всех или группы профессий и как правило носит научный характер, а не прикладной.

Групповая – исследует и описывает группу профессий, выделенных на основе общего признака.

Монографическая – описывает одну определенную профессию, что на мой взгляд наиболее интересно и применимо в рамках моей области исследования.

III Профессиографическое описание

Изучение поведения, его внешней картины естественно переходит в изучение внутренних его психологических механизмов – внутренней картины труда, т.е. то, что составляет содержание сознания субъекта труда, работающего человека. Во внутреннем плане трудовая деятельность есть множество задач, решаемых, как правило, последовательно, в соответствии с выбранными или воспринятыми приоритетами. ВКТ – это процесс непрерывного отражения в сознании меняющейся обстановка, собственной активности и ее регуляция во времени на основе обратных связей и сенсорно-моторных или интеллектуальных коррекций. В формировании ВКТ участвуют все психические процессы – познавательные - преобразовательные, эмоциональные и волевые. Следовательно, **профессиографическое описание** – это попытка отразить как внутреннюю, так и внешнюю картину труда, описание всех субъективных и объективных характеристик труда. Сопоставление внутренней и внешней картин труда происходит в психограмме, которая является основной частью профессиограммы. Иногда под психограммой понимается графическое соотнесение технологических операций и необходимых для их осуществления психологических качеств профессионала. Внешняя картина труда разбита на три основных блока, внутренняя представлена как структура психики человека – от психических процессов до свойств личности.

IV Основные требования к разделам профессиограммы

Раздел 1. Общая социальная и профессиологическая характеристика профессии.

1. Название профессии по официально принятой номенклатуре.
2. Таксономические сведения: форма, тип, класс, группа, специальность.
3. Название рабочего поста.
4. Престиж
5. Должностной оклад и его оценка
6. Краткая характеристика основных обязанностей
7. Необходимое образование
8. Диапазон квалификации (разряды, классы и т.д.), а также перспективы административного, научного и др. видов продвижения.
9. Краткая характеристика требований профессий к безошибочности и надежности.
10. Основные особенности общения: постоянное или эпизодическое, с узким или широким кругом лиц, непосредственное или опосредованное техническими средствами, характер общения – узко профессиональное, с посетителями, клиентами, в условиях обслуживания людей и руководства подчиненными и т.д.
11. Краткая характеристика основных особенностей динамики трудовой деятельности (возрастные ограничения, большая текучесть кадров и т.д.).

12. Референтное событие, частота и др. особенности.

13. Профессиональные вредности, льготы и др. особенности, отличающие данную профессию от большинства других.

Раздел 2. Психограмма.

А. Трудовое поведение (описание трудового поведения и внутренней картины труда).

1. Фотография рабочего дня.

2. Хронометраж и описание референтного события.

3. Описание и оценка динамических факторов труда (работоспособность, утомление, надежность, безошибочность).

4. Условия труда и их влияние на динамические факторы труда.

5. Психологическая оценка рабочего места и трудовых действий.

6. Психологический анализ ошибочных действий.

В. Требования на уровне психических процессов

1. Рабочая поза, статические и динамические нагрузки.

2. Рабочие движения.

3. Стереотипность движения.

4. Преобладающие типы мышления (предметно-практическое, теоретическое, конкретное, абстрактное, лимитированность по времени, в условиях дефицита времени).

5. Сложность и ответственность решений и мера их самостоятельности (порядок, сроки, степень контроля, самоконтроля).

6. Преобладающий вид памяти.

7. Преобладающий вид речи (монологическая, диалогическая, внутренняя).

8. Удельный вес речи в профессиональной деятельности (высокий, средний, небольшой).

9. Специальные и дополнительные требования к речи.

10. Активность, широта, интенсивность, устойчивость внимание.

11. Эмоциональность.

12. Типичный уровень нервно-психической напряженности труда (квалификации Т.А.Немчина).

13. Напряженность.

14. Мера "автоматизированности воли" по Г.С.Струмилину.

15. Монотония.

16. Утомление.

Г. Требования на личностном уровне

1. Общая и специфическая направленность личности. Структура, широта, активность и действенность мотивации.

2. Значение опыта.

3. Социальный интеллект.

4. Внушаемость.

5. Нравственно-психологическая устойчивость личности.

6. Значение возраста, темперамента, типа нервной системы, состояния здоровья, нервно-психической и физической выносливости для успеха профессиональной деятельности.

7. Профессиональные способности.

8. Особенности характера (необходимые, желательные, нежелательные, категорически противопоказанные).

Рекомендуется иметь в виду следующие черты характера – социальная активность, принципиальность, честность, самостоятельность, инициативность, организованность, дисциплинированность, терпение, уступчивость, внимательность и т.д.

Д. Референтное событие.

Психологическое описание и оценка РС часто ложатся в основу выводов и рекомендаций по всему профессиографическому исследованию и потому, требует к себе особого внимания.

Раздел 3. Заключение.

В этой части суммируются основные данные социального, профессиологического и психологического изучения профессии и формируются основные рекомендации научного и (или) практического характера в таком порядке:

1. Профессионально значимые качества субъекта труда (социальные, профессиональные психологические, анатомо-физиологические и др.)

2. Профессионально значимые свойства личности, состояний и процессов. Желательно с количественными оценками, ранжированием и др. приемами конкретизации выводов профессиографического исследования

3. Количественные показатели РС

4. Рекомендации

V Список рекомендуемой литературы:

1. Дружинин В.Н. Психология общих способностей / В.Н. Дружинин. - СПб.: Питер, 2000. – 368 с.- (Мастера психологии).

2. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология», - 2-е изд. – М.: Флинта: МПСИ, 2002. – 648 с.

3. Ильин Е.П. Психомоторная организация человека: учеб. для вузов / Е.П. Ильин. - СПб.: Питер, 2000. – 384 с.: ил. -(Учебник нового века)

4. Машков В.Н. Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента. – СПб.: Речь, 2005. – 304 с.

5. Мучински П. Психология, профессия, карьера / П. Мучински. 7-е изд. - СПб.: Питер, 2004. – 539 с.: ил. – (Мастера психологии).

6. Носкова О.Г. Психология труда: учеб. пособие / О.Г. Носкова; под ред. Е.А. Климова. – 2-е изд., стер. - М.: «Академия», 2006. – 384с.

7. Психология и работа/ Д. Шульц, С. Шульц. – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 560 с.: ил. – (Серия «Мастера психологии»).

8. Толочек В.А. Современная психология труда: учеб. пособие /В.А. Толочек. - СПб.: Питер, 2005. – 479 с. (учебное пособие).

Интернет источники: