



Балтийский государственный технический университет
«ВОЕНМЕХ» имени Д. Ф. Устинова

1

Кафедра Р1

**старший преподаватель
Марусов Дмитрий Викторович**

Психология профессиональной деятельности

**Санкт-Петербург
2022 г.**

1 семестр

Раздел 1. Человек как субъект труда.

Психология трудовой мотивации и самооценки личности

Номер занятия	ТЕМА ЗАНЯТИЯ
Л. 1	Основы психологии профессиональной деятельности
Л. 2	Человек как субъект труда
Л. 3	Психология трудовой мотивации и самооценки личности

Лекция 1.

тема: **Основы психологии профессиональной деятельности**

Вопросы:

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

История психологии уходит в глубь веков, в философские и медицинские учения. Как самостоятельная наука, психология утвердилась лишь в конце позапрошлого века, после того, как получила экспериментальную базу и естественнонаучную, физиологическую основу. Путь развития научной психологии был не простым, он отражает многообразие сложность жизнедеятельности людей. Вначале разработки в психологии носили сугубо теоретический характер, но все больше и больше выдвигались практические проблемы, которые необходимо было решить науке о человеке. В середине двадцатого века начался активный процесс деления психологии на отдельные отрасли. Некоторые современные психологи различают теоретическую (научно-исследовательскую) и научно-практическую психологию. Отличия связаны, прежде всего, с определением предмета и объекта изучения. Научно-практическая психология всегда имела дело с реальным объектом, понимание природы которого опирается не только на определенное представление, имеющееся в психологической науке (или ее области), но и на ту реальности, в которую включен этот объект, то есть человек.

Психология профессиональной деятельности, несомненно, относится научно-практическому направлению. В центре ее внимания трудовые и профессиональные взаимоотношения людей, индивидуальные особенности личности работника, характеристика профессиональной деятельности. Психология профессиональной деятельности тесно связана с психологией труда. Психология труда как область научного знания о труде и трудящихся, изучает условия и разрабатывает пути и методы решения практических задач, связанных с трудовой деятельностью, анализ трудовой деятельности, профессиональных навыков.

Психология профессиональной деятельности также связана с общей психологией, экспериментальной психологией, психофизиологией, организационной психологией, инженерной психологией, эргономикой, социальной психологией, психологией управления, возрастной психологией, юридической психологией, экономической психологией.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Метод наблюдения

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

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

- Измерения различных параметров процесса труда;
- Алгоритмический способ описания трудовой деятельности;
- Анализ продуктов трудовой деятельности;
- Анализ ошибочных действий, несчастных случаев и аварий;
- Экспериментально – психологические и физиологические пробы в ходе протекания профессиональной деятельности.

Второй блок раздела А содержит разновидности метода опроса

2. Метод опроса

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

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

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

3. Лабораторный эксперимент

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

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

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

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

1. Профессиографические методы

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

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

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

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

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

Метод наблюдения.

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

Самонаблюдение и самоотчет.

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

Экспериментальный метод.

Эксперимент в профессиографии служит для проверки уже составленной психограммы. С этой целью выделяют несколько групп специалистов с различной профессиональной успешностью. У членов каждой группы с помощью специальных приборов, методик, бланков проверяются свойства, признанные в ориентировочной психограмме профессионально-важными. Результаты экспериментального исследования сопоставляются с профессиональной успешностью при помощи метода корреляции. Если, например, оказывается, что большинство лучших работников при испытании какого-либо свойства дают наилучшие результаты, а отстающие работники – относительно низкие, то это доказывает значение исследованного свойства для данной профессии. Лишь в том случае, когда получается достаточно большое совпадение между экспериментальными оценками и практикой (высокий коэффициент корреляции), можно признать данные профессиографического анализа правильными и обоснованными.

Если предварительной психограммы нет, то с помощью экспериментального метода нащупывают психологическую сущность профессии вслепую и подчас приходят к неверным выводам. Производственный эксперимент проводится в естественных для изучаемого работника условиях труда, на обычном для него рабочем месте (в цехе, в самолете, в кабине электровоза и т. п.). Создание экспериментальной ситуации может остаться вне сознания участников эксперимента; в этом случае положительным для исследования фактором является полная естественность наблюдаемого. Такой производственный эксперимент является разновидностью классической формы естественного эксперимента. В других случаях (например, при изменении структуры изучаемой трудовой деятельности или организации рабочего места) экспериментальная ситуация создается открыто, сам работник становится активным участником создания экспериментальной ситуации и проведения эксперимента. Такое исследование требует особенно тщательной подготовки.

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

2. Личностные методы.

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

3. 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. Эта последовательность действий может иметь словесное описание, в котором представлены все элементарные действия (операторы) и логические условия, определяющие последовательность этих действий, может быть представлена в символической форме или в виде кинематического графика.

Разработаны количественные методы оценки алгоритма, позволяющие характеризовать среднюю динамическую интенсивность рабочего процесса, стереотипичность или логическую сложность операции и другие показатели. Метод дает возможность представить совокупность действий в компактной форме.

4. Структурный метод.

Сущность структурного метода, предложенного А.И. Губинским,

состоит в том, что трудовую деятельность описывают в виде структуры, состоящих из рабочих и вспомогательных операций, для каждой из которых определяются временная и надежность характеристики.

Одним из принципов структурного метода является принцип иерархического структурирования, состоящий в том, что деятельность человека представляется:

- на оперативном уровне – в виде структуры взаимосвязей решаемых задач;
- на уровне решения одной задачи – в виде структуры взаимосвязей алгоритмов;
- на уровне алгоритма – в виде структуры взаимосвязей блоков операций;
- на уровне блока операций – в виде взаимосвязей отдельных операций;
- на уровне операции – в виде взаимосвязи ее компонентов.

А.И. Губинский и В.Г. Евграфов отмечают в тоже 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.

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

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

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

В процессе информационного анализа деятельности выявляются те признаки, ориентируясь на которые работник выполняет трудовые действия, дается характеристика этих признаков со стороны прагматической значимости и динамики проявления, устанавливаются способы получения работником информации, необходимой для деятельности, изучается организация информационного потока во времени и т. д. Психофизиологический уровень анализа деятельности означает, по В.Д. Шадрикову, изучение физиологических систем, опосредствующих деятельность. При этом придается большое значение анализу активационных и информационно-энергетических процессов.

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

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

Таким образом, изучение профессиональной деятельности может проводиться в двух планах. Первый план—описательный имеет своей целью составление профессиограммы, описывающей основные характеристики профессиональной среды и требования, предъявляемые данной профессией к психике человека. Второй план предполагает углубленный психологический анализ взаимосвязей внутри компонентов «субъект труда» и «профессиональная среда» и оценку структурного соответствия этих компонентов системы «человек—профсреда».

Методы системного анализа деятельности активно разрабатываются психологами нашей страны, их дальнейшее совершенствование открывает перед психологией профессиональной деятельности новые перспективы.

Вопросы по теме лекции:

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

Список рекомендованной к лекции литературы:

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