

Тема 1

**ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА
ПСИХОЛОГИИ ТРУДА**

- 1.1. Предмет, цели и задачи психологии труда
- 1.2. История и тенденции развития прикладной психологии в сфере профессионального труда
- 1.3. История отечественной психологии труда
- 1.4. Методы психологии труда
- 1.5. Место психологии труда в системе наук.
Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия
- 1.6. Основные разделы психологии труда. Понятие «эргономика»
- 1.7. Эргатическая система, эргатические функции

Предмет, цели и задачи психологии труда

Два пути повышения эффективности трудового процесса

1 – оптимизация того, что связано с объектом труда, – средств, условий, орудий труда; это основной путь развития производительных сил общества.

2 – связан с познанием субъекта труда – человека, с необходимостью раскрытия и учета его физиологических, биологических, социальных, психологических и других свойств.

Система субъективных особенностей обозначается понятием *человеческого фактора* трудового процесса

Трудовая деятельность является общим объектом изучения для таких дисциплин, как, например, гигиена труда, физиология труда, социология труда, экономика, инженерные науки и др.

- *Предметом* психологии труда является психическая деятельность человека, позволяющая ему отражать объективную реальность, связанную с трудом, осуществлять и регулировать трудовую деятельность, придавать ей субъективный характер.

- Психология труда – это отрасль психологической науки, изучающая психические процессы, состояния, свойства личности, которые составляют необходимый внутренний компонент трудовой деятельности человека.

задачи психологии труда

- повышение производительности труда, эффективности трудовой деятельности.
- гуманизация трудовой деятельности и содействие развитию личности в ней

частные задачи психологии труда делятся на

- **на теоретические** (исследовательские)
- **прикладные** (терминальные, т.е. направленные на достижение конечного практического результата психологических разработок).

Основные *исследовательские* *задачи* психологии труда (*теоретические*)

- 1) исследование особенностей психических процессов (ощущения, восприятия, внимания, представления, памяти, мышления и др.) как регуляторов трудовой деятельности и их развития в деятельности;

Основные *исследовательские задачи* психологии труда

- 2) изучение основных психических свойств субъекта трудовой деятельности и их структуры как факторов организации трудовой деятельности и ее эффективности;

Основные *исследовательские задачи* психологии труда

3) изучение особенностей и структуры функциональных состояний в трудовой деятельности (так называемых «праксических состояний»), а также их связи с динамикой трудового процесса и его эффективностью;

Основные *исследовательские задачи* психологии труда

4) исследование закономерностей развития личности в трудовом процессе, раскрытие особенностей взаимной детерминации (обусловленности) личности и профессии;

Основные *исследовательские задачи* психологии труда

- 5) изучение проблемы мотивации трудовой деятельности, раскрытие основных закономерностей формирования и развития системы профессиональных мотивов личности, установление влияния мотивационной системы личности на эффективность трудовой деятельности, разработка на этой базе психологически обоснованной системы стимулирования труда;

Основные *исследовательские задачи* психологии труда

- 6) изучение эмоционально-волевой сферы личности как регулятора трудовой деятельности, раскрытие механизмов и закономерностей устойчивости (резистентности) личности к экстремальным условиям деятельности – ее стрессоустойчивости

Основные *исследовательские задачи* психологии труда

7) раскрытие психологического содержания, состава, структуры и механизмов трудовой деятельности на основе общепсихологических представлений, сформулированных в теории деятельности;

Основные *исследовательские задачи* психологии труда

8) разработка психологической проблемы способностей по отношению к различным видам и типам трудовой деятельности, установление закономерностей структуры способностей субъекта и их развитие в процессе овладения деятельностью

Основные *исследовательские задачи* психологии труда

9) исследование социально-психологических факторов трудовой деятельности, определяющих содержание организационной среды деятельности и влияющих на эффективность деятельности и удовлетворенность трудом.

Основные *практические* задачи психологии труда

- 1) разработка методологических основ и конкретных прикладных процедур профессионального отбора;
- 2) оптимизация процедур профессиональной подготовки, проблема профессионального обучения в целом

Основные *практические* *задачи* психологии труда

- 3) развитие исследований и разработок по проблеме профессиональной ориентации личности;
- 4) психологическая рационализация и оптимизация содержания и условий профессиональной деятельности на основе раскрытия и учета психологических особенностей субъекта труда;

Основные *практические задачи* психологии труда

- 5) разработка психологических основ и конкретных требований, направленных на учет психологических особенностей субъекта при проектировании новых технологий и средств труда;
- 6) разработка теоретически обоснованных и практически эффективных систем и процедур проведения профессиональной аттестации, осуществляемой в различных целях (профессиональный отбор, подбор, набор, «вербовка»);

Основные *практические задачи* психологии труда

- 7) разработка оптимальных режимов труда и отдыха для разных видов и типов трудовой деятельности;
- 8) определение социально-психологических особенностей и наиболее эффективных путей и способов коррекции организационной среды трудовой деятельности;

Основные *практические задачи* психологии труда

- 9) разработка психологических средств мотивационного обогащения трудовой деятельности, повышения ее «мотивационного потенциала» и содействие тем самым гуманизации труда, повышению удовлетворенности субъекта от его реализации;
- 10) содействие снижению профессионального травматизма и профессиональной заболеваемости, разработка норм, правил и процедур техники безопасности.

История и тенденции развития прикладной психологии в сфере профессионального труда



Фредерик Уинслоу Тейлор (1856 – 1915)
Создатель первой системы организации
труда и управления, на рубеже XIX – XX вв.

Данная система направлена на
увеличение производительности труда
через оптимизацию трудовых действий и
интенсификацию трудового процесса.

Стандартизация, касалась в первую
очередь отдельных операций,
временного режима работы и орудий
труда, предполагала предварительное
изучение отдельных элементов трудового
процесса

Четыре основных принципа системы Ф. Тейлора:

- 1) обобщение и классификация умений и навыков всех рабочих;
- 2) тщательный отбор на основе научно установленных признаков;
- 3) административное осуществление «сердечного сотрудничества» с рабочими (например, с помощью ежедневных надбавок за быструю работу и т.п.);
- 4) почти равное разделение труда и ответственности между рабочим и управляющим.

Тейлор выявил ряд социально-психологических феноменов, влияющих на трудовую деятельность...

- 1) научное изучение труда в целях его нормирования
- 2) отбор «первоклассных» работников для рационализованного вида труда и их инструктирование.
- 3) новое распределение обязанностей между администрацией и рабочими-исполнителями.
- 4) культивирование «духа сердечного сотрудничества» рабочих и администрации вместо противостояния

История отечественной психологии труда

Алексей Капитонович
Гастев



1882 - 1939 г

Возникновение и развитие психотехники в СССР связано с созданием в 1921 г. (по прямому указанию В.И. Ленина) Центрального института труда (ЦИТ) во главе с А. К. Гастевым.

Целью отечественной психотехники было «рациональное использование человеческой энергии в труде».

Основоположниками данных исследований были И.Н. Шпильрейн, С.Г. Геллерштейн, А.К. Гастев, АП. Болтунов, АИ. Щербаков, В.В. Чебышев, АФ. Журавский, Н.А. Бернштейн, Б. М. Теплов

- Были разработаны схемы и методы профессиографии,
- Исследовалась динамика работоспособности и утомляемости в зависимости разнообразных факторов,
- Изучался процесс овладения навыками. Исследовалась изменчивость способностей. Возможность компенсации одних свойств другими,
- Разрабатывался и внедрялся трудовой метод изучения профессий,
- Обсуждались вопросы организации и стимулирования труда,
- Изучались особенности трудовых движений и «биологические установки» на трудовое движение,
- Рассматривались проблемы взаимодействия человека и техники,
- Закладывались основы понимания индивидуального стиля трудовой деятельности и т.д.

В 1936 г. вышло постановление ЦК ВКП(б) «О педагогических извращениях в системе Наркомпроса», резко критиковавшее в том числе и психотехнику.

В последующие три года исследования по психотехнике были свернуты, организационные структуры ликвидированы, уничтожены публикации на эту тему, прерван научный информационный обмен с зарубежными учеными, многие психотехники репрессированы.

На долгие годы изучение вопросов психологии трудовой деятельности было приостановлено.

Отечественные исследования трудовой деятельности возобновились в 1960-е гг. и очень активно шли до конца 1970-х гг.

Эти исследования связаны с такими именами, как И.Я. Бойко, К.М. Гуревич, В.Я. Дымерский, В. П. Зинченко, А.Е. Климов, Б.Ф. Ломов, Е.А. Милерян, Д.А. Ошанин, Д.Ю. Панов, В.Д. Шадриков и др.

Внимание психологии труда было перенесено на общетеоретические вопросы, в то время как прикладные исследования концентрировались на области инженерной психологии и частных направлениях (например, профессиональное обучение, космическая психология, юридическая психология и др.).

Сформировалось четыре основных направления исследования трудовой деятельности:

- а) психофизиологическое, концентрирующее изучение функциональных состояний в труде, таких как работоспособность, стресс, утомление, монотония;
- б) инженерно-психологическое, в рамках системы «человек – машина» шла разработка системотехнических и психологических принципов проектирования деятельности оператора с учетом психологического обеспечения надежности человека;
- в) исследование надежности систем управления; разработка оптимальных режимов труда, нормирование рабочей нагрузки, организация контроля и многие другие практические вопросы психологии труда явились приоритетными для этого направления;
- г) профориентационное, которое объединяло работы по профессиональному обучению, профессиональному отбору и системе аттестации.

Последующие годы ознаменовались развитием мощных научных и учебных центров, активно занимающихся проблемами психологии труда.

Среди них можно назвать кафедры психологии труда в Ленинградском и Московском университетах, факультет психологии Ярославского университета, исследовательские лаборатории в Институте психологии РАН и ряд других.

Деятельность этих центров связана с именами таких ученых как Б.Ф. Ломов, В.Ф. Рубахин, В.Д. Шадриков, В.А. Бодров, Д.А. Ошанин, АА Крылов, Н.Д. Завалов, В.А. Пономаренко, Е.А. Климов

Методы психологии труда

Общие методологические принципы психологии труда как науки

принцип детерминизма раскрывает
причинную обусловленность психических
явлений:

одни психические явления обусловлены
другими психическими и социальными
явлениями или имеют физиологические
причины.

принцип развития

психика находится в постоянном развитии, а характеристика психического явления возможна при одновременном выяснении его особенностей в данный момент, истории возникновения и перспектив изменения.

неразрывно связан с принципом общественно-исторической обусловленности сознания

принцип историзма

любое понятие следует анализировать в единстве его логического и исторического аспектов.

принцип единства сознания личности и деятельности

сознание как высшая интегральная форма психического отражения, личность, являющаяся человеком как носителем сознания, деятельность как форма взаимодействия человека с миром, в которой человек достигает цели, существуют, проявляются и формируются в своем единстве, определяемом взаимодействиями со сменой их причинно-следственных связей.

Другими словами, деятельность является формой активности сознания, сознание – результатом поведения и деятельности человека, сознание образует внутренний план деятельности человека, изменение содержания деятельности способствует формированию качественно нового уровня сознания.

системно-структурный принцип

любое психическое явление, взятое за целое и понимаемое как система, имеет свои элементы, объединенные в подструктуры, причем это целое, его подструктуры и элементы взаимосвязаны разносторонними взаимодействиями.

специальные психологические принципы и подходы:

- антропоцентрический подход к анализу и оптимизации систем «человек – машина» (Б.Ф. Ломов);
- системный подход к решению инженерно-психологических проблем (Б.Ф. Ломов);
- эргономические основы проектирования и эксплуатации техники (В.П. Зинченко);
- принцип «включения» оператора (А. А. Крылов);
- структурно-эвристическая концепция послойной переработки информации оператором (В.Ф. Рубахин);
- функционально-алгоритмический подход к анализу деятельности (Г.М. Зараковский);
- структурно-психологическая концепция анализа и многоуровневой взаимной адаптации человека и машины (В.Ф. Венда);
- концепция генезиса психологической системы деятельности (В.Д. Шадриков);
- концепция психологической структуры совмещенной деятельности и структурно-динамический подход к профессиональному отбору операторов (В.А. Бодров);
- концепция учета «человеческого фактора» при создании техники (В.А. Пономаренко, Н.Д. Завалова);
- принцип активного оператора и концепция психического образа (Н.Д. Завалова, Б.Ф. Ломов, В.А. Пономаренко);
- теоретические положения системы саморегуляции функциональных состояний (Л.Г. Дикая) и др.

Помимо общепсихологических методов, таких как наблюдение, эксперимент, тест, опросный метод, психология труда применяет ряд специфических приемов изучения поведения человека в условиях трудовой деятельности:

- метод экспертных оценок;
- трудовой метод;
- метод анализа технической документации;
- «фотографию» рабочего дня;
- пооперационное алгоритмическое и операционно-структурное описание трудовой деятельности;
- метод коллективной дискуссии;
- метод составления индивидуальной характеристики;
- метод анализа ошибок и рекордов в труде;
- метод критических инцидентов;
- метод анализа биографий и автобиографий;
- психосемантические методы.

Эргатическая система, эргатические функции

эргономика – наука, объединяющая знания всех других наук о труде и субъекте труда.

Предметом изучения эргономики выступает *эргатическая система*, под которой понимается взаимодействие субъекта и объекта труда, в более развернутом виде это система «человек – машина – среда – социум – культура – природа».

Эргатические функции, являются основой для различных видов трудовой и профессиональной деятельности. Эргатическая функция определяется как «любое уменьшение неопределенности связи элементов внутри эргатической системы и ее связей с внешними обстоятельствами, рассматриваемыми с точки зрения тех целей, ради которых эта система создана, т.е. это любая трудовая функция (функция эргатической системы)».

Различают следующие основные группы эргатических функций:

- а) духовное производство (построение идеологий, образование, искусство, наука);
- б) производство упорядоченности социальных процессов (законотворчество, средства массовой информации, планирование – экономика, управление крупными социально-экономическими и политическими системами);
- в) производство полезных действий обслуживания и самообслуживания (жизнеобеспечение субъектов труда, организация трудовой деятельности, медицинское обслуживание, ремонтное обслуживание, совершенствование эргатических систем);
- г) материальное производство (оперативно-гностическое: обработка информации, принятие решения; оперативно-практическое: организация рабочего места, организация социальной среды; оперативная самоорганизация субъекта труда: транспортирование, управление средствами труда, воздействие на предметы труда).

Для организации работы психолога труда важно выделить главный принцип его деятельности, который отражен в «золотом правиле» психологии труда. «Золотое правило» – это правило организации взаимосоответствия элементов системы «человек – предмет труда – средства труда – среда». Так, если вводятся новые требования к человеку-работнику, это обязательно необходимо компенсировать в других элементах эргатической системы, например улучшить условия труда или модернизировать средства труда.

1. Задание на сам.подготовку

- Социологическая концепция бюрократии М. Вебера,
- Административная теория А. Файоля
- Синтетическая концепция управления Л. Гьюлика, Дж. Муни и Л.Ф. Урвика.
- «Теория X» и «теория Y». Дугласа МакГрегора
- «Z-концепция» У. Оучи

2. Задание на сам.подготовку

Методы изучения поведения человека в условиях трудовой деятельности

- метод экспертных оценок;
- трудовой метод;
- метод анализа технической документации;
- «фотографию» рабочего дня;
- пооперационное алгоритмическое и операционно-структурное описание трудовой деятельности;
- метод коллективной дискуссии;
- метод составления индивидуальной характеристики;
- метод анализа ошибок и рекордов в труде;
- метод критических инцидентов;
- метод анализа биографий и автобиографий;
- психосемантические методы.

Фотография рабочего дня

Регистрация времени и последовательности выполнения действий, смены режимов труда и отдыха, вынужденных пауз в работе и т.п.

Методы регистрации параметров при организации данного способа могут быть разными – от непосредственного сопровождения работника психологом и наблюдения за его поведением до использования телеметрической техники.

Применение фото– и видеосъемки позволяет фиксировать действия и движения работника во время выполнения основной деятельности, мимику, маршруты передвижения во время работы.

Хронометраж

Измерение времени трудовых операций. Позволяет определить их длительность, частоту повторяемости в определенные промежутки времени, интенсивность трудового процесса.

Психологический хронометраж проводится в рамках психологического анализа деятельности с целью ее оптимизации, правильной организации производственного обучения.

Анализ продуктов трудовой деятельности

В качестве таковых могут выступать

как материальные, документально фиксированные продукты деятельности

(продукты промышленного и строительного производства, сельского хозяйства, инструменты и приспособления, документы, результаты изобразительного и графического труда, тексты и т.д.),

так и функциональные (процессуальные) продукты деятельности

(вербальная продукция работников в виде выступлений, докладов; а также поведенческие проявления активности работников).

Вариантом данного метода является и *анализ ошибочных действий*, сбоев в работе, несчастных случаев и аварий, что позволяет вскрыть психологические особенности профессий, предъявляющих повышенные требования к психологическим особенностям работника, и специфику так называемых опасных профессий.

Трудовой метод.

Сущность трудового метода заключается в соединении в лице психолога исследователя, умеющего описывать профессиональный труд, и работника, знающего этот труд. После каждого дня обучения исследователь пишет протокол рабочего дня по стандартизированной схеме, включающей следующие элементы.

1. **Описание рабочего дня.** Оно представляет собой дневник всех переживаний и случайностей рабочего дня, беспристрастное изложение событий.
2. **Указания на то, что именно в профессиональной работе кажется наиболее трудным,** наименее поддающимся изучению.
3. **Протоколирование явлений упражнения.** Фиксируются явления *автоматизации*, т.е. такого изменения трудового процесса, при котором трудовые движения прежде требовавшие сознательного напряжения внимания теперь проходят автоматически.
4. **Фиксация утомления.** Субъективное проявление утомления, которое называется *усталостью*, заключается в болевых ощущениях отдельных органов (работающих мышц, головы, глаз и т.д.), в падении интереса, возрастающей апатии, неуверенности или в потере уже достигнутой автоматизации. Как на характерные для состояния усталости явления можно указать в производственных профессиях на ошибочные движения или на то, что процессы, которые проходят в нормальном состоянии совершенно автоматически, требуют в утомленном состоянии напряженного внимания или сознательного многократного контроля для устранения чувства неуверенности.
5. **Дефекты в организации труда и в инструктировании.** Сюда относятся прежде всего детали режима труда – непригодность рабочих помещений, неправильность освещения, неправильная посадка работников, дефекты в самом распределении труда (чрезмерная нагрузка рабочих посторонними работами, отсутствие правильного распределения труда, нерациональное расположение станков), а также замечания, касающиеся «неправильностей» в самом процессе обучения – неумелость инструктора, сообщение ученикам неправильных трудовых приемов и т.д.

Метод экспертных оценок.

Предполагает опрос специалистов о тех или иных элементах рабочей ситуации или личности профессионала с целью построения ответственного заключения.

Например, эксперт должен сделать заключение о психологических причинах аварии или о личностных особенностях выбирающего профессию школьника.

Нужно заметить, что ситуация экспертизы часто выходит за рамки какого-то одного метода и предполагает использование их комплекса.

Метод обобщения независимых характеристик

Экспертная оценка бывает индивидуальной, когда ее субъектом является один человек, и групповой.

Одной из разновидностей групповой оценки является метод обобщения независимых характеристик.

Используется при описании профессионально важных качеств конкретного профессионала. Его суть заключается в получении информации о личности из разных источников, которыми могут быть руководители организации или подразделения, коллеги, подчиненные, в силу тех или иных обстоятельств хорошо знающие изучаемого специалиста.

Экспертам в количестве 5 – 7 человек предлагается оценить ту или иную особенность личности по предложенной шкале. При этом оценка каждой отдельной черты личности должна опираться на предложенную им систему жизненных показателей, представляющих собой описание типичных ситуаций из жизни и деятельности данного человека, в которых эта черта проявляется.

Разработка такого подробного списка не требует от экспертов специальных знаний, психологическую интерпретацию их суждений дает психолог. Полученные от каждого эксперта баллы усредняются путем подсчета среднеарифметической оценки.

Метод критических инцидентов.

Состоит в том, что психологи проводят опрос работников изучаемой профессии, предлагая им описать критическую ситуацию в работе и ее исход. Инцидентом может стать любая поддающаяся наблюдению и анализу деятельность, позволяющая по особенностям ее осуществления сделать определенные выводы о работнике.

Критическим инцидент становится в том случае, если цель деятельности четко представлена наблюдателю и определены последствия трудового поведения (успешные, неуспешные).

Каждое описание должно содержать следующие элементы:

- 1) отображение профессиональной ситуации и предпосылок поведения работника, конкретизированное во времени и в пространстве;
 - 2) точное воспроизведение действий работника, которые считаются эффективными или неэффективными для данной ситуации; последствия поведения работника;
 - 3) оценку зависимости результатов от действий работника или от внешних причин.
- Исследователи накапливают банк такого рода описаний. Критерием достаточности служит появление не более двух-трех новых по сути сюжетов на каждые 100 разных ситуаций. Далее карточки с описанием ситуаций предлагают экспертам для группировки по критерию причин проблем и субъектным факторам успеха в их разрешении.

Метод анамнеза.

Предполагает сбор данных об истории развития конкретной личности как субъекта трудовой деятельности и обычно используется в профессиональном консультировании для определения степени устойчивости мотивов, для выявления некоторых способностей и личностных особенностей, не поддающихся непосредственному наблюдению, для построения прогнозов профессиональной карьеры личности.

Психолог изучает биографию человека, особенности его психического и физического развития, условия жизни, особенности профессионального пути.

Информационной основой данного метода являются высказывания самого испытуемого (субъективный анамнез), высказывания о нем других людей и характеризующие его документы (объективный анамнез).

Документальными источниками анамнеза служат личное дело, аттестационные документы (дипломы об образовании, сертификаты о повышении квалификации, удостоверения и справки), знаки отличия и награды за профессиональные успехи, фотографии, медицинская карта, личная переписка и дневники, результаты профессиональной деятельности и т.д.

Данный метод применим к проблеме ретроспективного анализа ситуаций выбора профессии, профессиональной переориентации, типологии профессиональной карьеры.

Метод анализа биографий и автобиографий.

Используется тогда, когда предметом исследования психолога выступают профессиональные ценности, мотивы, варианты профессиональной карьеры, динамика профессиональной идентичности человека по мере профессионализации

Источником могут служить опубликованные биографии и автобиографии представителей изучаемых профессий.

Кроме того, можно провести серию бесед с ныне работающими профессионалами или людьми преклонного возраста, уже оставившими профессиональную деятельность.

Чтобы собранный материал позволил сделать репрезентативные обобщения, которые отражали бы не только уникальную профессиональную судьбу респондента, но и нечто типичное для профессионального сообщества, важно продумать способ формирования выборки, программу беседы, способ фиксации материала, пути его обработки и интерпретации.

Экспериментальные методы.

Эксперимент – это метод сбора фактов в специально созданных условиях, обеспечивающих активное проявление изучаемых психических явлений.

Суть эксперимента состоит в том, что экспериментатор:

- а) варьирует определенные факторы, влияние которых на интересующие его явления он хочет установить;
- б) регистрирует изменения интересующих его явлений;
- в) контролирует внешние (побочные) переменные.

Фактор, который изменяется экспериментатором, называется независимой переменной. Фактор, который изменяется под влиянием другого фактора, называется зависимой переменной.

Эксперимент может быть лабораторным и естественным.

Лабораторный эксперимент представляет собой моделирование ситуаций профессиональной деятельности в условиях лаборатории. Такая модель позволяет установить точный контроль за переменными, регулировать дозировку, создавать необходимые для эксперимента условия и неоднократно воспроизводить его в тех же самых условиях.

Моделирование целостной деятельности в условиях лабораторного эксперимента характерно для сложных видов труда (транспорт, энергетические системы) и предполагает использование разнообразных тренажеров.

Профессиография

Один из основных методов в психологии труда.

Представляет собой комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессий в целях установления особенностей взаимоотношения субъекта труда с компонентами деятельности (ее содержанием, средствами, условиями, организацией) и ее функционального обеспечения.

Описание профессиональной деятельности является первым и важнейшим этапом любого исследования в психологии труда.

Основывается на всестороннем изучении деятельности и систематизации данных.

Таким образом, профессиография представляет собой одновременно и первый (описательный) этап психологического анализа деятельности, и комплексный метод ее изучения, включающий использование всех известных методов.

Основным результатом профессиографии как метода является составление профессиограммы – документального описания социально-экономических, производственно-технических, санитарно-гигиенических, психологических и других особенностей профессии.

Комплексный анализ описания профессии включает в себя следующие элементы:

- 1) производственную характеристику профессии и ее специальностей;
- 2) оценку экономического значения профессии;
- 3) социально-психологическую характеристику профессии (престиж в обществе, особенности межличностного взаимодействия);
- 4) определение объема знаний, умений и навыков, необходимых для успешного профессионального труда, особенно тех, которые определяют профессиональное мастерство, сроки подготовки и перспективы продвижения;
- 5) санитарно-гигиеническую характеристику условий труда с акцентированием внимания на «профессиональных вредностях»;
- 6) составление перечня требований, предъявляемых к состоянию здоровья работника, и медицинских противопоказаний к данной профессии;
- 7) формулировку требований, предъявляемых к психологическим характеристикам человека, и выделение профессионально важных качеств.

Главная составная часть профессиограммы – психограмма – представляет собой характеристику требований, предъявляемых профессией к психике человека.

Содержание и объем психограммы зависят от цели изучения профессии.

В качестве таковой могут выступать профессиональный отбор, профессиональная подготовка, рационализация труда и отдыха, профессиональная ориентация