

# Психология труда и профориентация

# Литература

1. Дубровина О.И. Психология труда. - Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2010.
2. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Основы профориентологии. – М.: Высшая школа, 2005.
3. Климов Е.А. Профессиональное самоопределение: теория и практика. – М.: Академия, 2008.
4. Меркулова О.С. Психология труда. - М.: Приор-издат, 2009.
5. Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. Профориентация. – М.: Академия, 2005

# ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

– это отрасль прикладной психологии, изучающая закономерности формирования и проявления психической деятельности человека в процессе его трудовой деятельности

**Объект психологии труда** –

человек как участник процесса создания материальных и духовных ценностей

**Предмет психологии труда** –

психологические закономерности, процессы и свойства трудящегося в их взаимосвязи с предметом и орудиями труда, с физической и социальной средой

# Основные прикладные задачи психологии труда:

## 1. Гуманизация труда:

- Профилактика переутомления и профессиональных заболеваний;
- Предупреждение производственного травматизма и профессиональной деформации личности;
- Повышение содержательности труда;
- Создание условий для всестороннего развития работника;

## 2. Повышение производительности труда.

# Теоретические проблемы

## психологии труда:

1. Изучение путей формирования гармонии между человеком и его профессией.
2. Изучение структуры и динамики профессионально значимых свойств индивида и личности. Проблема достижения человеком профессионального акме.
3. Изучение структуры трудовых установок и мотивов трудовой деятельности, закономерностей формирования и перестройки этой структуры.
4. Изучение структуры состояний человека в труде и закономерностей динамики этих состояний

# Основные направления (разделы) психологии труда

- *Академическая психология труда*
- *Инженерная психология*
- *Психология управления*
- *Профориентация*
- *Профессиональное образование*

# МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

## *1. ОБЩЕНАУЧНЫЕ МЕТОДЫ*

- Наблюдение
- Опрос
- Эксперимент
- Моделирование

## *2. СПЕЦИФИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ*

- Трудовой метод
- Алгоритмический анализ
- Структурный метод
- Биографический метод

# Труд

– разновидность деятельности человека.

– это процесс преобразования человеком предметов окружающей действительности (в ходе которого изменяется и он сам) с целью удовлетворения общественных и личных, материальных и духовных потребностей.

Все виды человеческой деятельности исторически



# Психологические признаки понимания труда по Е.А. Климову

- 1) Сознательное предвосхищение социально ценного результата
- 2) Сознание обязательности достижения заданного результата
- 3) Сознательное выделение и владение внешними и внутренними средствами деятельности
- 4) Осознанная ориентировка в межчеловеческих производственных отношениях

# Эргатическая система – стороны труда

**1. Объект труда** – конкретный трудовой процесс, нормативно заданный, включающий предмет, средства, цели и задачи труда, а также правила исполнения работы и условия ее организации (**структура профессии, профессиограмма**)

**2. Субъект труда** - это совокупность свойств индивида и личности, которые необходимы конкретному человеку для эффективного выполнения труда (**профессионально важные качества** (ПВК), являющиеся как предпосылкой, так и результатом труда).

- **Профессия** — это совокупность форм деятельности, объединенных родственными особенностями объекта, содержания, средств, организации, результата труда и требованиями к подготовке субъекта труда.
- **Специальность** — это конкретная форма деятельности, которая характеризуется специфическими особенностями целей, процесса, средств труда и профессиональной подготовки субъекта труда.
- **Должность** — это любая фиксированная работа и профессия
- **«Трудовой пост», «позиция»** — совокупность обязанностей, порученных работнику.
- **Квалификация** — это уровень профессионального мастерства / формальных

# Профессиография

## •Профессиограмма

- информационный документ, необходимый для ознакомления с профессией;

- это описание социально-экономических, производственно-технических, санитарно-гигиенических, психологических и других особенностей профессии.

•**Психограмма** - ядро профессиограммы, характеристика требований,

предъявляемых профессией личности

# Содержание профессиограммы:

1. Общая характеристика профессии;
2. Производственная характеристика профессии;
3. Содержание и характер труда, предмет, средства и результаты труда;
4. Связь с другими специальностями, уровень механизации и автоматизации;
5. Необходимые общие и специальные знания и умения;
6. Перечень физиологических требований и медицинских противопоказаний к работе по данной профессии;
7. Условия труда: санитарно-гигиенические, экономические (оплата труда, льготы, отпуск);
8. Требования, предъявляемые профессией к работнику (психограмма);
9. Сведения о возможности получения профессии.

# Цели составления

## профессиограммы:

- **Профотбор** - изучение более устойчивых, стабильных свойств, дифференцирующих людей по эффективности труда
- **Профориентации и профконсультации** - отличается широким содержанием, простотой изложения (предмет, цель, средства и условия труда)
- **Рационализации процесса профессиональной подготовки** выявление тех ПВК, которые поддаются значительному развитию в процессе упражнений, по мере овладения профессиональным мастерством.
- **Рационализация режима и условий труда** выявляются ПВК, наилучшее использование которых должно быть обеспечено с помощью оптимизации условий деятельности.

**Основная задача психологии труда** -  
установление взаимосответствия между  
человеком как субъектом труда и  
объективными требованиями профессии  
к человеку.

**Варианты противоречий :**

1. Отсутствия интереса, положительного отношения к деятельности, профессии при наличии необходимых для неё индивидуальных свойств личности.
2. Положительное отношение к профессии и какие-то изъяны в структуре профессионально значимых свойств.

## Пути преодоления противоречия:

**1. Высокий уровень мотивации**

**2. Компенсация** недостаточно выраженного свойства или комплекса профессионально-выраженных свойств **другим свойством (комплексом).**

*Индивидуальный стиль деятельности.*

**3. Компенсация** недостаточно выраженных свойств **с помощью умений и навыков.**

**4. Подбор рабочих постов и заданий,** соответствующих структуре способностей и возможностей субъекта труда.

Противоречие может быть не разрешено до конца, иногда оно и вовсе неразрешимо.



# Профессионально важные качества и их динамика

**ПВК** — это индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для ее реализации на нормативно заданном уровне и связаны хотя бы с одним ее основным результативным параметром: качеством, надежностью, производительностью (Крылов А.А).

## 1. Индивидуально-типологические свойства

- Наиболее стабильные и мало меняющиеся на протяжении профессионального пути
- Одно и то же типологическое свойство может иметь как положительные, так и отрицательные проявления.

## 2. Сенсорные и перцептивные свойства

Тип нервной системы человека влияет на общий характер чувствительности всех его анализаторов.

- Для профессий, предъявляющих высокие требования к различным характеристикам чувствительности, необходим профессиональный отбор.
- Для развития разных видов чувствительности человека характерна неравномерность.
- Эффективность решения сенсорных и перцептивных задач повышается под влиянием профессионального опыта или специальной тренировки.

### 3. **Аттенционные свойства (внимание)**

Все свойства внимания определяются индивидуально-типологическими особенностями и мало изменяются.

Компенсирующее значение имеет эмоциональный фактор и привычка к систематическому сосредоточенному труду.

Свойства внимания зависят от внешних факторов.

В зависимости от условий труда свойства внимания у одного и того же человека могут варьировать в широких пределах.

Специальные тренировки в процессе профессионального обучения не дают резкого улучшения индивидуальных характеристик внимания.

## 4. Психомоторные свойства

Профессии различаются по характеру системы действий.

Психомоторные характеристики связаны с типологическими свойствами нервной системы.

*Основные параметры трудовых действий:* силовой, пространственный и временной.

Соотношение параметров зависит от специфики профессиональной деятельности

Существуют профессиональные и возрастно-половые особенности психомоторных свойств.

Для психомоторных свойств характерна хорошая *тренируемость*.

## 5. Мнемические свойства (память)

Свойства памяти влияют на успешность трудовой деятельности

Профессиональная память может оперировать: зрительными, слуховыми, двигательными, осязательными, обонятельными и вкусовыми образами.

Индивидуальные различия очень велики.

Профессиональная деятельность опирается в основном на долговременную и оперативную память, между ними существует тесная связь

Способы совершенствования: мотивация, приемы запоминания, организация материала по содержанию

## 6. Мыслительные свойства

Практическое (оперативное) мышление — это мышление, непосредственно «вплетенное» в трудовую деятельность человека, состоящую из операций и протекающую быстро.

В разных видах деятельности практическое мышление выполняет следующие функции:

- Планирование
- Контроль и регулирование
- Решение задач по устранению резких отклонений от нормы
- Диагностика

Возможно формирование и развитие необходимых мыслительных функций.

## 7. Волевые качества

**Воля** – сознательное регулирование человеком своего поведения и деятельности, выраженное в умении преодолевать внутренние и внешние трудности при совершении целенаправленных действий и поступков.

- Значение конкретных **волевых свойств** неравнозначно для разных профессий и определяется характером труда, особенностями профессиональной среды, специфическими трудностями.
- Волевые свойства и их динамика зависят и от природных особенностей человека, и от социальных факторов, тренировки и воспитания.

# Периодизация развития человека как субъекта труда по Е. А. Климову

- **Стадия предыгры** (от рождения до 3 лет)
- **Стадия игры** (от 3 до 6—8 лет)
- **Стадия овладения учебной деятельностью** (от 6—8 до 11 — 12 лет)
- **Стадия «оптации»** (от лат. optatio — желание, выбор) (от 11—12 до 14—18 лет) — подготовка к жизни, к труду, сознательного и ответственного планирования и выбора профессионального пути
- **Стадия адепта** — это профессиональная подготовка



- **Стадия адаптанта** — это вхождение в профессию после завершения профессионального обучения, продолжающаяся от нескольких месяцев до 2—3 лет
- **Стадия интернала** — это вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать на нормальном уровне.
- **Стадия мастера** — работник заметно выделяется на общем фоне
- **Стадия авторитета** — работник стал лучшим среди мастеров
- **Стадия наставника** — высший уровень работы любого специалиста

# Периодизация профессионального становления по Д. Сьюперу

**1) этап роста** - развитие основных интересов и способностей (0 до 14 лет).

Представления о профессии выстраиваются от фантазии до осознания способностей

**2) этап исследования своих сил и устремлений, этап «разведки»** - апробация своих сил в различных видах трудовой и учебной деятельности (от 14 до 25 лет).

**3) пробный этап** - «проба» себя в качестве полноценного специалиста, способного «конкурировать» с более опытными работниками (25 — 30 лет)

**4) этап стабилизации** - утверждение себя в качестве надежного и преуспевающего специалиста. Дальнейшее профессиональное образование и упрочение своих позиций в обществе и в своей фирме (от 30 до 44 лет).

**5) этап поддержания, сохранения достигнутых позиций (в ходе карьерных усилий)** - стремление создать устойчивое профессиональное и социальное положение. Решается вопрос, состоится ли карьера вообще (с 45 – 64 лет)

**6) этап спада** - уход, уменьшение профессиональной и социальной активности (от 65 лет и более).

# Типы становления карьеры по Д. Сьюперу

- **Стабильный тип** – человек рано выбирает свой путь и постепенно восходит к вершинам мастерства
- **Стандартный тип** – человек проходит, все ступени профессионального становления, но этому могут предшествовать разные пробы, смены профессий, а затем упрочение в одной из них
- **Нестабильный тип** – смена стадий выбора, пробы, упрочения, которые повторяются неоднократно
- **Тип множественных проб** – пробы в течение всей жизни без стадии упрочения

Выбор профессиональной деятельности осуществляется в разные возрастные периоды:

11 - 20 лет — 12,5%;

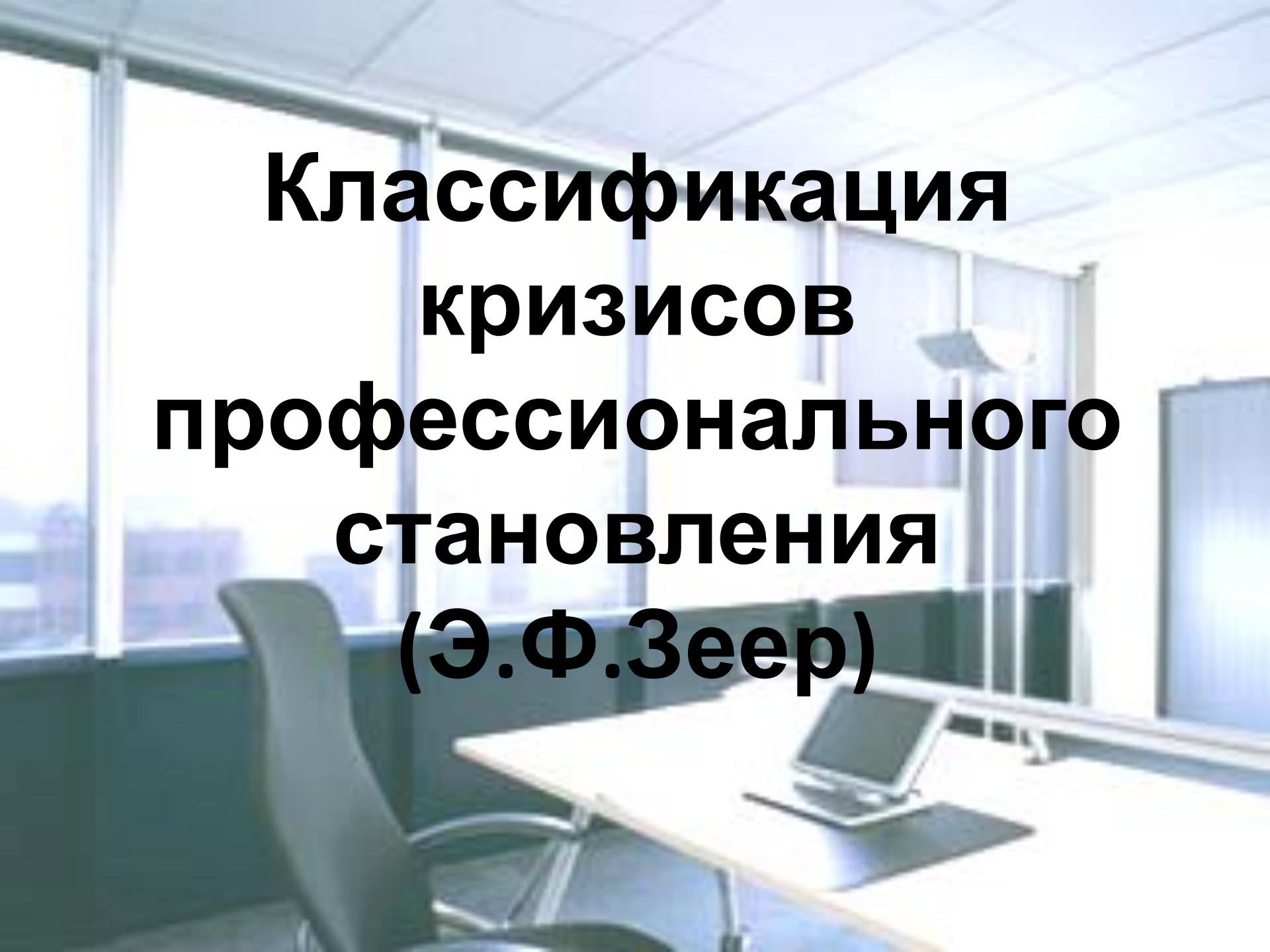
21—30 лет — 66%;

31—40 лет — 17,4% и т. д..

Наиболее эффективный труд людей приходится на период 30 – 40 лет.

В возрасте 20 – 30 и 40 – 50 лет труд имеет примерно равную продуктивность, после 50 лет она снижается

- *Наиболее рано* старт профессиональной деятельности происходит в искусстве
- *Наиболее поздно* — в сфере науки, ПОЛИТИКИ

A blurred background image of a modern office interior. It features a light-colored wooden desk with a laptop and mouse, a black office chair, and large windows overlooking a cityscape. The text is overlaid in the center in a bold, black, sans-serif font.

**Классификация  
кризисов  
профессионального  
становления  
(Э.Ф.Зеер)**

# 1. Кризис учебно-профессиональной ориентации (14-16 до 17 лет)

## Причины кризиса:

- неудачное формирование профессиональных намерений и их реализация
- не сформированность Я-концепции и проблема с её коррекцией
- случайные, судьбоносные моменты жизни

## Способы преодоления кризиса:

- систематическая профессиональная помощь в самоопределении
- помощь в выборе профессионального учебного заведения или способов профессиональной подготовки

## 2. Кризис профессионального обучения (первые и последние годы обучения)

### Причины кризиса:

- неудовлетворенность профессиональным образованием и проф.подготовкой
- перестройка ведущей деятельности
- изменение социально-экономических условий жизни

### Способы преодоления кризиса:

- коррекция выбора профессии, специальности
- смена мотивов учебной деятельности
- удачный выбор научного руководителя, темы курсовой, диплома и т.п.



# 3. Кризис профессиональных ожиданий (первые месяцы и годы работы)

## Причины кризиса:

- трудности профессиональной адаптации
- *несовпадение* профессиональных ожиданий и реальной действительности
- освоение новой ведущей деятельности – профессиональной

## Способы преодоления кризиса:

### 1) *конструктивный*

- активизация профессиональных усилий
- корректировка мотивов труда и «Я-концепции»

### 2) *деструктивный*

- увольнение, смена специальности и профессии

# 4. Кризис профессионального роста

(23 — 30 лет)

## Причины кризиса:

- неудовлетворенность занимаемой должностью и карьерой
- создание семьи, ухудшение финансовых возможностей
- потребность в дальнейшем повышении квалификации

## Способы преодоления кризиса:

- повышение квалификации (самообразование, за свой счет)
- ориентация на карьеру
- смена места работы, вида деятельности
- уход в хобби, семью, быт — часто компенсация неудач на основной работе

# 5. Кризис профессиональной карьеры (30-38 лет)

## Причины кризиса:

- стабилизация проф. ситуации
- неудовлетворенность собой и своим проф. статусом
- переосмысление себя и своего места в мире
  - новый смысл в содержании и процессе труда

## Способы преодоления кризиса:

- переход на новую должность
- освоение новой специальности и повышение квалификации
- уход в семью, быт, социальная изоляция
- ориентация на эротические приключения

## 6. Кризис социально-профессиональной самоактуализации (38-55 лет)

### Причины кризиса:

- неудовлетворенность возможностями реализовать себя в проф.ситуации
- ухудшения состояния здоровья
- коррекция "Я –концепции»
- недовольство собой, своим социально-профессиональным статусом
- профессиональные деформации

### Способы преодоления кризиса:

- переход на инновационный уровень труда
- переход на новую работу, должность
- сверхнормативная социально-профессиональная деятельность
- смена проф.позиции, новые сексуальные увлечения, создание новой семьи

## 7. Кризис угасания профессиональной деятельности (годы перед пенсией)

### Причины кризиса:

- провоцирует ожидание ухода на пенсию и новой социальной роли
- сужение социально-профессионального поля
- психофизиологические изменения, ухудшение состояния здоровья

### Способы преодоления кризиса:

- постепенное повышение активности во вне профессиональных видах деятельности (хобби, дача и т.д.)
- социально-психологическая подготовка к новому виду жизнедеятельности

## 8. Кризис социально-психологической адекватности

(первые годы после выхода на пенсию)

### Причины кризиса:

- новый способ жизнедеятельности
- сужение финансовых возможностей
- утрата профессиональной идентификации
- чувство своей ненужности
- ухудшение здоровья
- общая неудовлетворенность жизнью

### Способы преодоления кризиса:

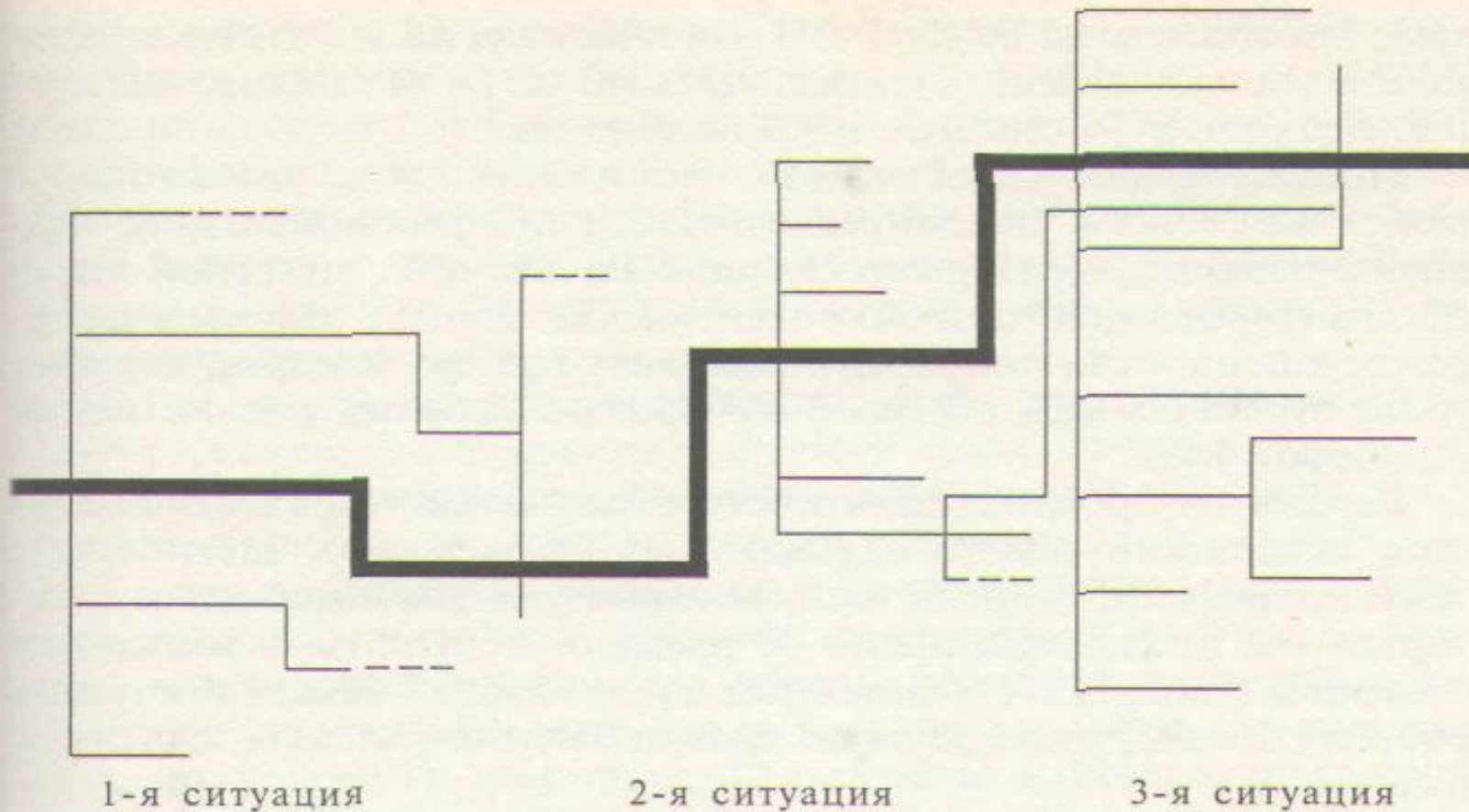
- социально-психологической активности человека
- вовлечение в общественно-полезную деятельность

## Профессиональное самоопределение

– это активный поиск возможностей развития, формирования себя как полноценного участника сообщества «делателей» чего-то полезного, сообщества профессионалов (Е.А.Климов)

В сознании оптанта не должно быть ясной (на данный момент его жизни) модели жизненного трудового пути, но она должна быть достаточно обобщенной, гибкой и не сковывающей человека на каждом шагу (Климов Е.А.)

# Обобщенный графический вариант модели жизненного профессионального пути





# Факторы проектирования профессионального пути

1. Позиция старших членов семьи (или лиц их заменяющих) – ПС
2. Позиция сверстников — ПТ
3. Позиция (в отношении данного учащегося) учителей, школьных педагогов, воспитателей, классного руководителя, школьного психолога — ПУ.
4. Личные профессиональные планы учащегося, оптанта (включая и случай их полной неопределенности, отсутствия) — ЛПП (мысленный образ)

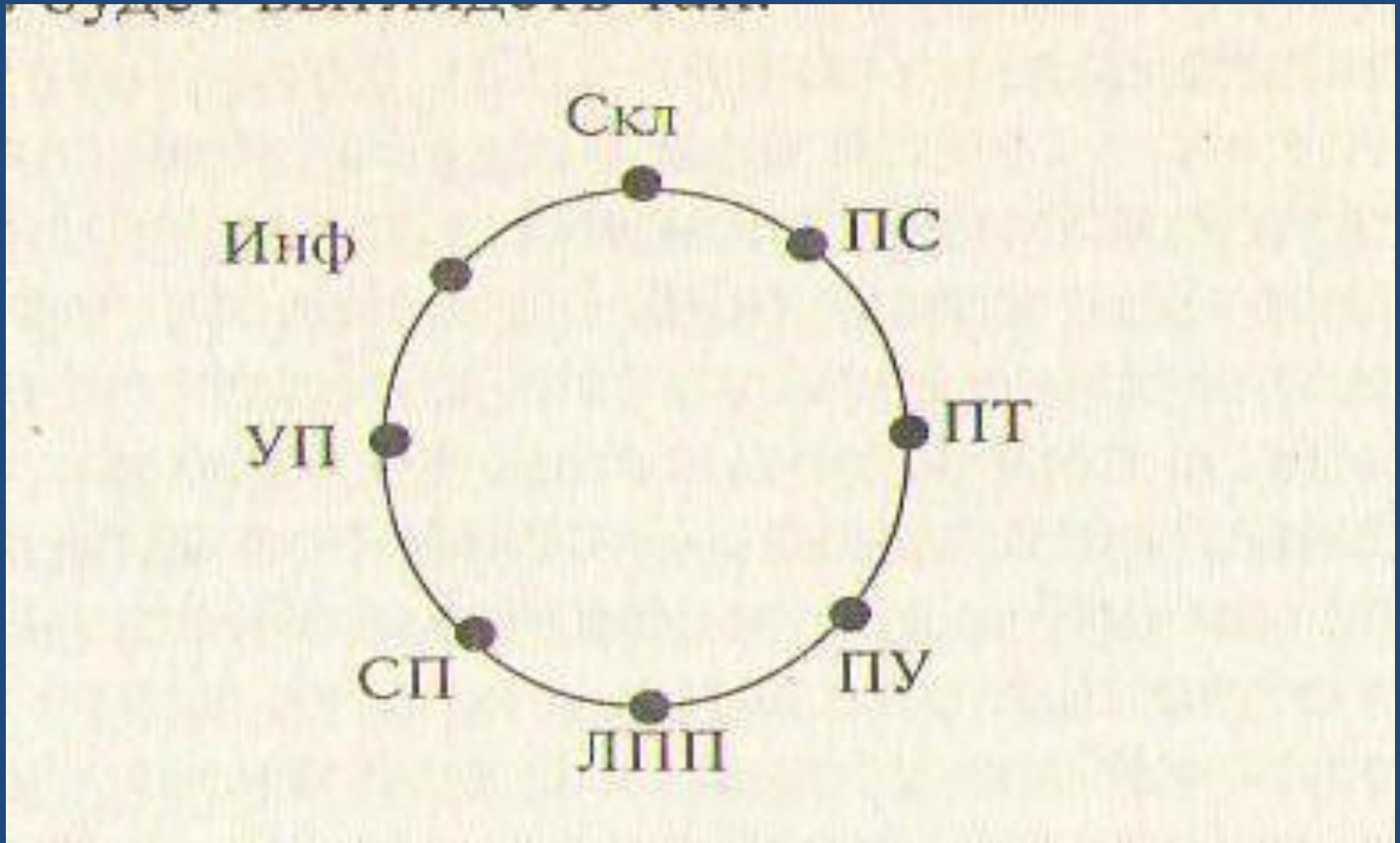
5. Способности, умения, достигнутый уровень развития учащегося как субъекта деятельности — Сп

6. Уровень притязаний учащегося на общественное признание — УП

7. Информированность — Инф

8. Склонности к тем или иным видам деятельности — Скл

# Схема ситуации выбора профессии



# Профессиональная ориентация

– это система научно обоснованных мероприятий, направленных на подготовку молодёжи к выбору профессии с учётом особенностей личности и социально-экономической ситуации на рынке труда, на оказание помощи молодёжи в профессиональном самоопределении и трудоустройстве

# Формы профориентации



## Методы профориентации:

- 1) *Информационно-справочные, просветительские*
- 2) *Профессиональная психодиагностика*
- 3) *Морально-эмоциональной поддержки:*  
тренинги общения, методы индивидуальной и групповой психотерапии, профориентационные игры, «праздники труда» и т.п.
- 4) *Помощь в конкретном выборе и принятии решения:* построение цепочки основных ходов, построение системы различных вариантов действий клиента для достижения цели, использование различных схем альтернативного выбора