

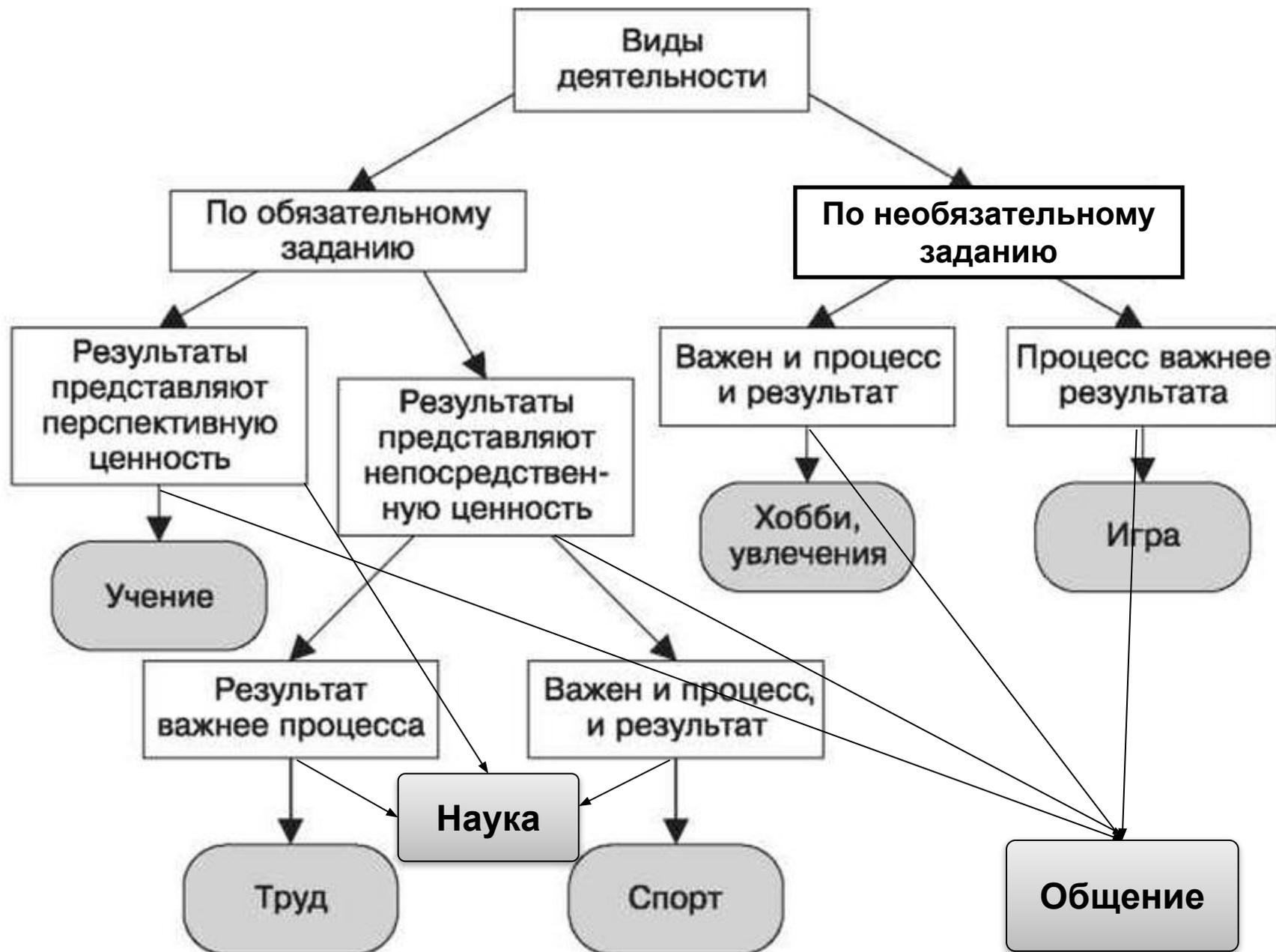
Профессиональная (трудовая) деятельность ЛИЧНОСТИ

Лекция № 13-14



План лекции:

- 1. Профессиональная (трудовая) деятельность, её структура**
- 2. Виды профессий и трудовой деятельности**
- 3. Профессиональная пригодность, профессиональный отбор и подбор.**
- 4. Мотивация профессиональной (трудовой) деятельности**
- 5. Профессиограмма**
- 6. Профессионализм и его становление. Карьера.**
- 7. Трудовой коллектив и его влияние на профессиональные деятельности**



Источники:

1. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека: Учебное пособие.- 2-е изд., перераб. и доп. М.:Логос, 1996. 320 с.- Эл. ресурс. – режим доступа: <http://klex.ru/32k>

2. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб.пособие для студ.высш.учеб. заведений. – М.:Академия, 2004. – 304 с. – режим доступа: <http://bookre.org/reader?file=591060&pg=1>

3. Сорочан В.В. Психология профессиональной деятельности: Конспект лекций. - М.: МИЭМП, 2005. - 70 с. – режим доступа:

<http://window.edu.ru/resource/197/38197/files/mie>

1. Профессиональная (трудовая) деятельность, её

структура

Профессиональная (трудовая) деятельность людей — это одна из форм человеческой деятельности, направленная на преобразование природного мира и создание материальных благ.

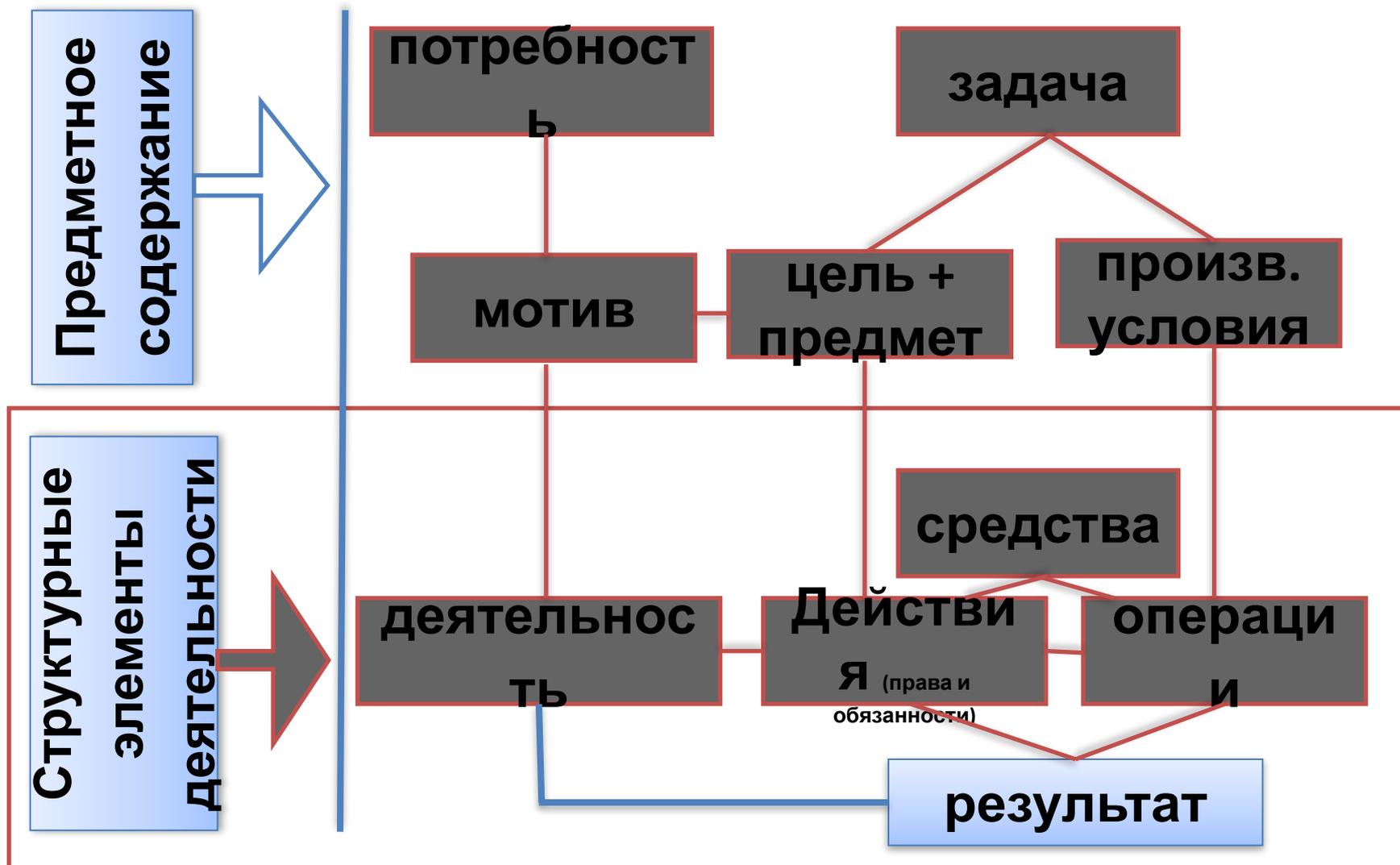
Профессии – исторически возникшие формы деятельности, необходимые обществу, для выполнения которых человек должен обладать суммой знаний и навыков, иметь соответствующие способности и профессионально-важные качества.

Занятие – деятельность для поддержания человеком своего существования, но обычно не главная, не обязательно связанная с самореализацией.

Специальность определяется через предмет деятельности, как круг знаний о некотором фрагменте объективной реальности.

Профессия как трудовая деятельность имеет определенные элементы (по Е.А. Климову).

- заданные цели, представления о результате труда;**
- заданный предмет (любая система, например, социальная, художественно-эстетическая и др.);**
- система средств труда;**
- система профессиональных служебных обязанностей;**
- система прав;**
- производственная среда, предметные и**



Структура деятельности

профессиональной

деятельности:

1) сознательно поставленные цели —

производство определенной продукции, переработка природных материалов, создание машин и механизмов и многое другое;

2) предметы труда — то, на преобразование чего направлена деятельность людей;

3) средства труда — все устройства, приборы, механизмы, приспособления, энергетические системы и др., при помощи которых подвергаются преобразованию предметы труда;

4) используемые действия (технологии) — приемы и способы, применяемые в процессе производства;

параметры профессиональной

деятельности

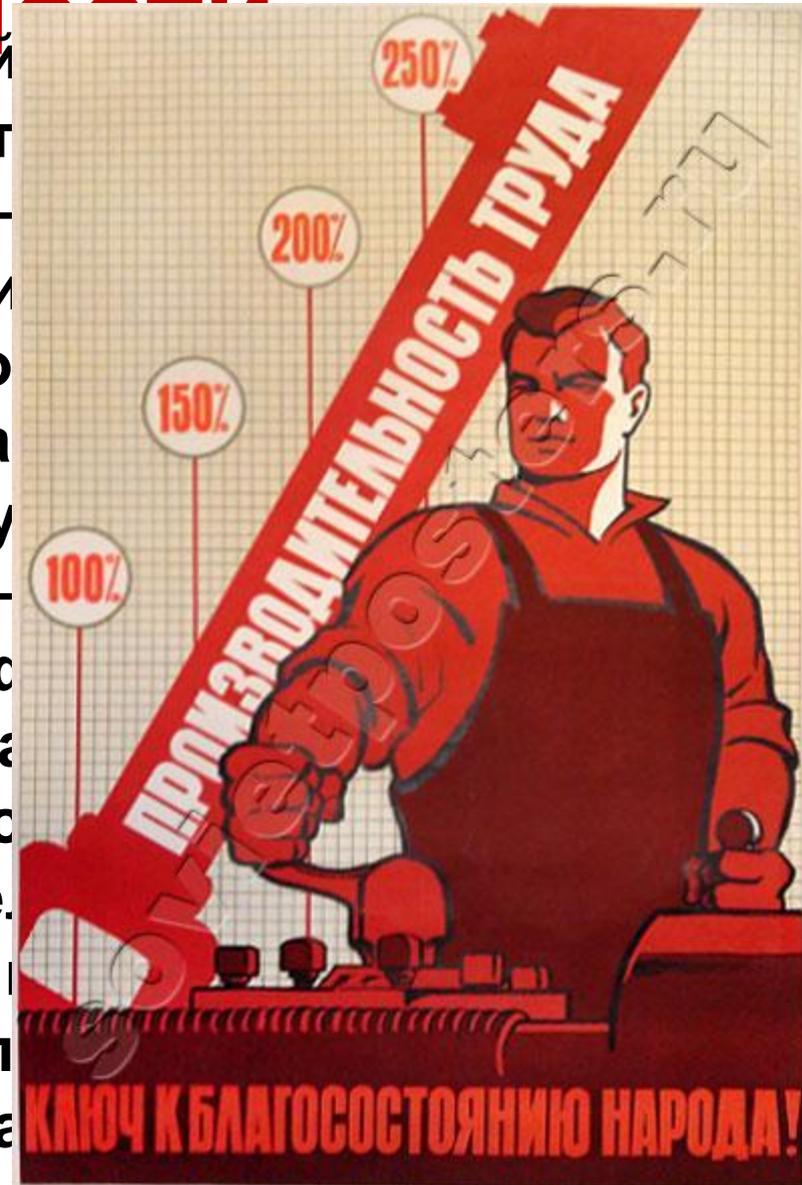
Для характеристики трудовой деятельности используют следующие параметры:

1) **производительность труда** – количество продукции, произведенной в единицу времени;

2) **эффективность труда** – соотношение материальных и трудовых затрат к полученным результатам – с другими показателями;

3) **уровень разделения труда** – степень специализации участников трудового процесса и в конкретных трудовых процессах.

О содержании трудовой деятельности можно судить по тем функциям, которые выполняет работник, по степени их разнообразия и сложности, по самостоятельности и творчеству.



1965

**ДОБРОСОВЕСТНЫЙ ТРУД НА БЛАГО ОБЩЕСТВА:
КТО НЕ РАБОТАЕТ, ТОТ НЕ ЕСТ.**



2. Виды профессий

Профессии типа «Человек - Природа»



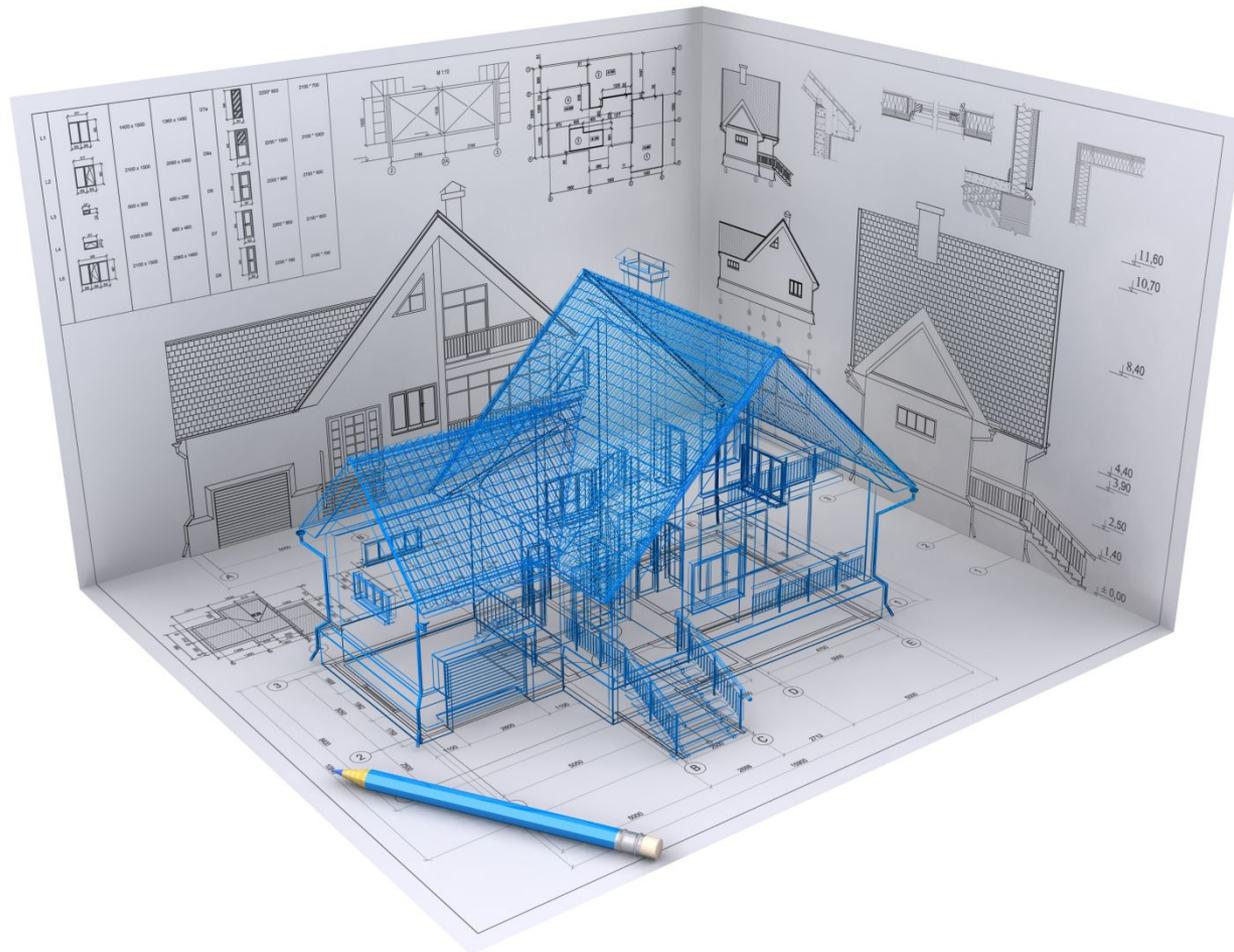
Профессии типа «Человек - Техника»



Профессии типа «Человек - Человек»



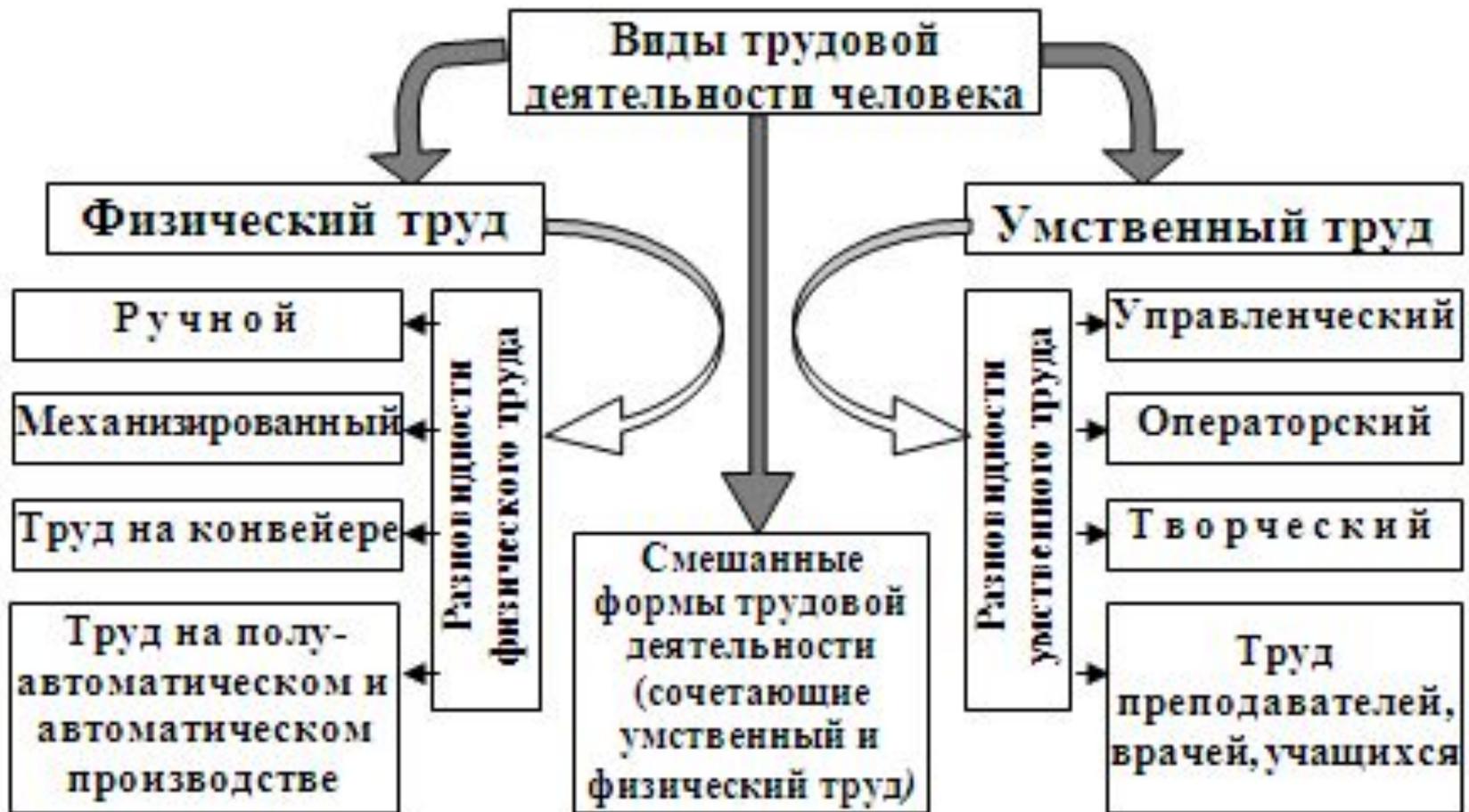
Профессии типа «Человек - Знак»



Профессии типа «Человек – Художественный образ»



Виды трудовой деятельности



Виды трудовой деятельности человека



**ФИЗИЧЕСКИЙ ТРУД
ДЛЯ ЗДОРОВЬЯ ПОЛЕЗЕН**

**пригодность,
профессиональный отбор и
подбор
Профессиональная**

пригодность – совокупность
психологических и
психофизиологических
особенностей человека,
необходимых и достаточных для
достижения им заданной в
профессии общественно
приемлемой эффективности труда

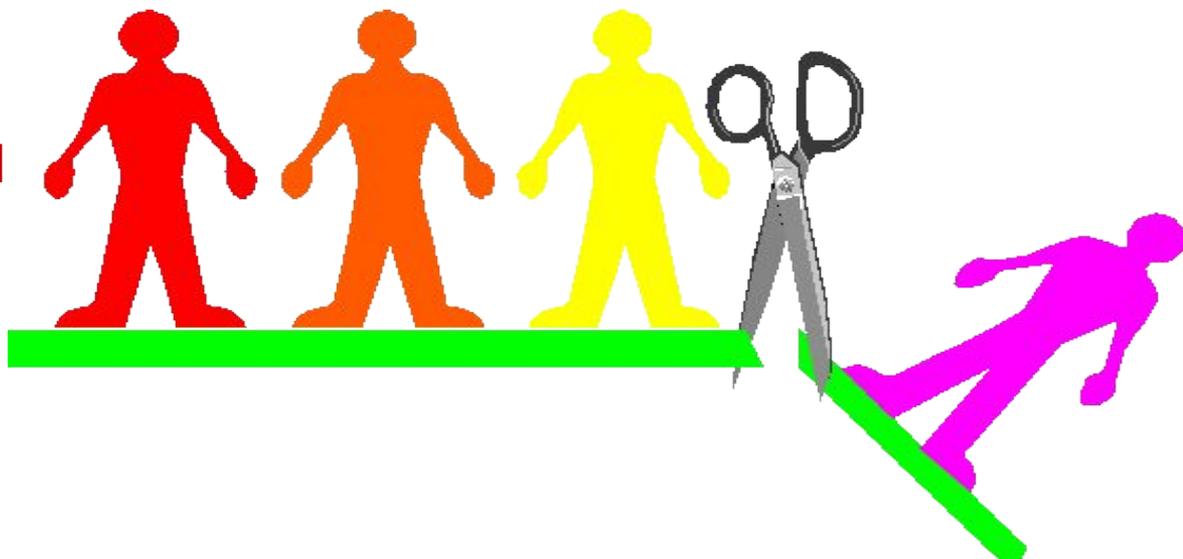
Профессиональный отбор – система специализированных процедур изучения и оценки профессиональной пригодности человека к овладению определенной пригодности человека к овладению определенной профессией или группой профессий, достижению в них требуемого уровня мастерства и успешного выполнения профессиональных обязанностей в типовых и нестандартных профессиональных ситуациях.

Медицинский

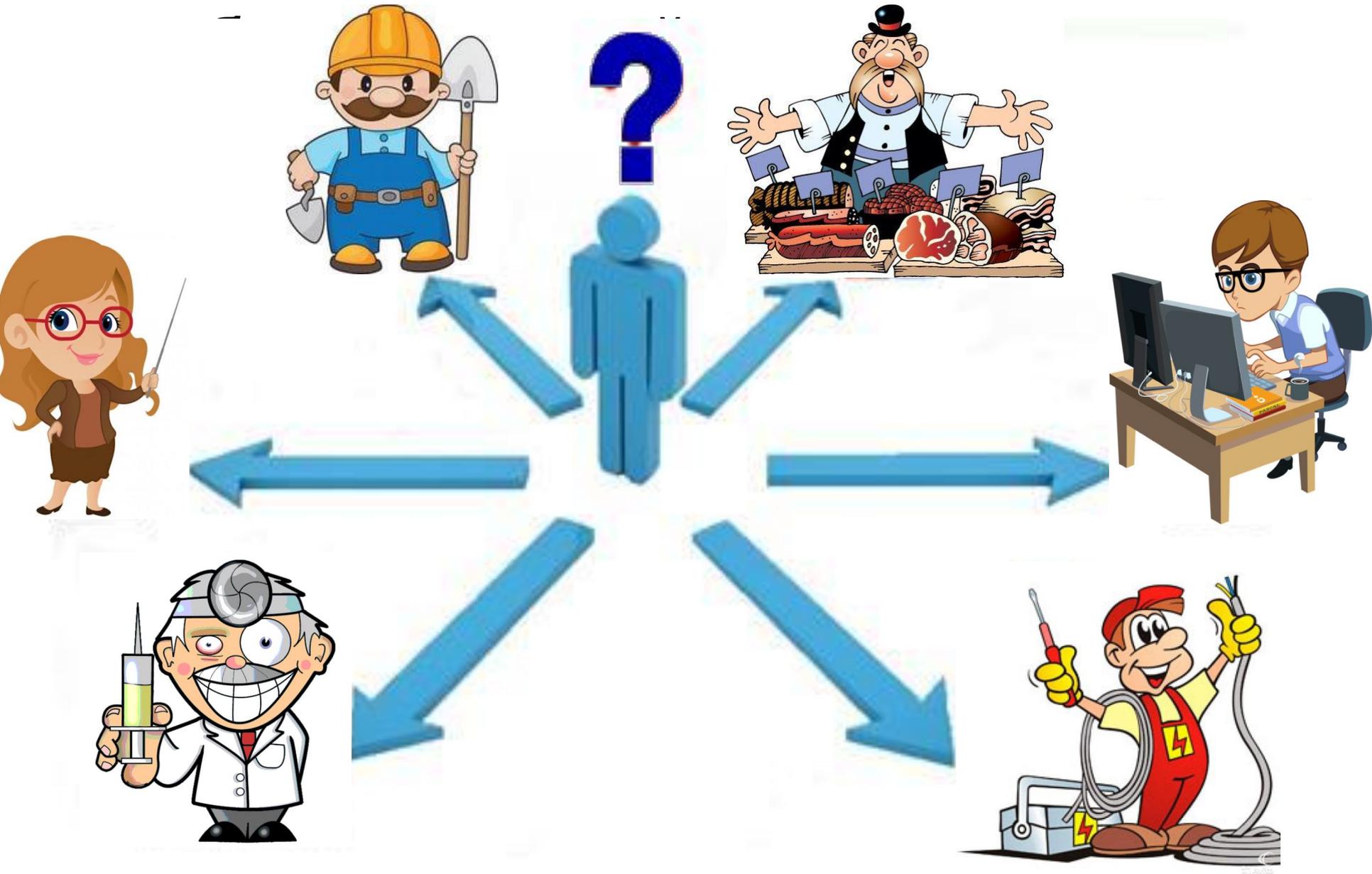
Физиологический

Педагогический

Психологический



Профессиональный подбор –



«Дифференциально - диагностический опросник» (ДДО)

Инструкция. Предположим, что у вас появилась возможность делать то, что вам нравится, какое занятие из двух возможных вы бы предпочли?

Опросник

1. а. Ухаживать за животными

б. Обслуживать какие-нибудь приборы, следить за ними, регулировать их

2. а. Помогать больным людям, лечить их

б. Составлять таблицы, чертить схемы, разрабатывать компьютерные программы

3. а. Рассматривать книжных иллюстрации, художественные открытки, конверты грампластинок

б. Следить за состоянием и развитием растений.

4. а. Обрабатывать материалы (дерево, ткань, металл, пластмассу и т.п.)

б. Доводить товары до потребителя, рекламировать, продавать

5. а. Обсуждать научно-популярные книги, статьи

6. а. Выращивать молодняк (животных какой-либо породы)
б. Тренировать товарищей (или младших) в выполнении каких-либо действий (трудовых, учебных, спортивных)
7. а. Копировать рисунки, изображения или настраивать музыкальные инструменты.
б. Управлять каким-либо грузовым (подъемным или транспортным) средством (подъемным краном, трактором и др.)
8. а. Сообщать, разъяснять людям нужные им сведения (в справочном бюро, на экскурсии и т.д.)
б. Оформлять выставки, витрины (или участвовать в подготовке пьес, концертов)
9. а. Ремонтировать вещи, изделия (одежду, технику, жилище)
б. Искать и исправлять ошибки в текстах, таблицах, рисунках
10. а. Лечить животных
б. Выполнять вычисления, расчеты.

11. а. Выводить новые сорта растений

б. Конструировать, проектировать новые виды промышленных изделий (машины, одежду, дома, продукты питания и т.п.)

12. а. Разбирать споры, ссоры между людьми: убеждать, разъяснять, наказывать, поощрять

б. Разбираться в чертежах, схемах, таблицах (проверять, уточнять, приводить в порядок)

13. а. Наблюдать, изучать работу кружков художественной самодеятельности

б. Наблюдать, изучать жизнь микробов.

14. а. Обслуживать, налаживать медицинские приборы, аппараты

б. Оказывать людям медицинскую помощь при ранениях, ушибах, ожогах и т.п.

15. а. Составлять точные описания - отчеты о наблюдениях, явлениях, событиях, измеряемых объектах и др.

б. Художественно описывать, изображать события (наблюдения и представления)

16. а. Делать лабораторные анализы в больнице

б. Принимать, осматривать больных, беседовать с ними, назначать лечение

17. а. Красить или расписывать стены помещений, поверхность изделий

б. Осуществлять монтаж или сборку машин, приборов

18. а. Организовывать культпоходы сверстников или младших в театры, музеи, экскурсии, туристические походы и т.п.

б. Играть на сцене, принимать участие в концертах

19. а. Изготавливать по чертежам детали, изделия (машины, одежду), строить здания

б. Заниматься черчением, копировать чертежи, карты

20. а. Вести борьбу с болезнями растений, с вредителями леса, сада

б. Работать на клавишных машинах (компьютере, телетайпе, телеграфе и др.)

Обработка результатов и интерпретация

П	Т	Ч	З	Х
1а	1б	2а	2б	3а
3б	4а	4б	5а	5б
6а		6б		7а
	7б	8а		8б
	9а		9б	
10а			10б	
11а	11б	12а	12б	13а
13б	14а	14б	15а	15б
16а		16б		17а
	17б	18а		18б
	19а		19б	
20а			20б	

4. МОТИВАЦИЯ профессиональной (трудовой) деятельности



структурная

Компоненты мотивационной сферы:

- Профессиональное призвание**
- Профессиональные намерения**
- Потребность в профессиональном труде**
- Ценностные ориентации в профессиональной деятельности**
- Мотив профессиональной деятельности**

Для сложившейся мотивационной сферы профессионального труда свойственны:

- **разнообразии побуждений**, что позволяет поддерживать и укреплять мотивацию в различных условиях и обстоятельствах труда;
- **качество и наличие параметров** каждого из побуждений, например, действенности, осознанности, устойчивости;
- **выделение главных побуждений**, например, стремление трудиться на благо других конкретных людей;
- преобладание **конструктивной направленности** мотивационной сферы труда;
- **гибкость**, подверженность изменениям в зависимости от условий труда, социальных отношений в обществе, логике саморазвития человека и т.д.

недостаток потребности мотивационной сферы профессиональной деятельности может выражаться в следующем:

- **бедность мотивационной сферы**, присутствие только отдельных побуждений, например, мотивы только исполнительного труда, при отсутствии мотивов творчества;
- **дискредитация прежних мотивов** труда;
- доминирование **мотивов, внешних** по отношению к профессии (например, заработка, престижа, льгот), **над внутренними** (интерес к содержанию труда);
- наличие параметров **незрелости побуждений** (неустойчивость, неосознанность и др.);
- **конфликты между отдельными** побуждениями, мотивами;
- неблагоприятная динамика мотивации, **потеря интереса к профессии;**
- **неадекватность** мотивационной сферы фактическому содержанию труда, например, **нереальные цели;**
- **искусственное вызывание интереса** к труду, например, за счет неправомерного увеличения риска.

КАК РАБОТАЛ



ТАК и ЗАРАБОТАЛ

Типологии мотивации

1. «Инструментально мотивированный работник»



2. Профессионально мотивированный работник



3. «Патриот»



4. «Хозяйская мотивация»



3. Люмпенизированный работник



Содержательная теория мотивации трудовой деятельности

Ф. Герцберг

<p>Гигиенические факторы (факторы внешней среды). Их недостаток снижает удовлетворенность трудом, их достаточность сама по себе не повышает удовлетворенность трудом и не мотивирует рост эффективности.</p>	<p>Мотиваторы – связаны с характером и сущностью работы, их наличие повышает удовлетворенность трудом и мотивирует повышение эффективности труда.</p>
<p>Политика фирмы и администрации.</p> <p>Условия работы.</p> <p>Заработок.</p> <p>Межличностные отношения с начальниками, коллегами и подчиненными.</p> <p>Степень непосредственного</p>	<p>Успех.</p> <p>Продвижение по службе.</p> <p>Признание и одобрение результатов работы.</p> <p>Высокая степень ответственности.</p> <p>Возможности творческого и делового роста.</p>

Теорию ожидания (Виктор Врум)

Интенсивность мотивации – это функция совместного действия следующих условий:

- ожидание того, что усилия приведут к ожидаемым результатам;*
- ожидание того, что результаты повлекут за собой определенное вознаграждение;*
- ожидание того, что вознаграждение будет иметь достаточную ценность для работника.*



Теория справедливости (Дж. Стейси Адамс).

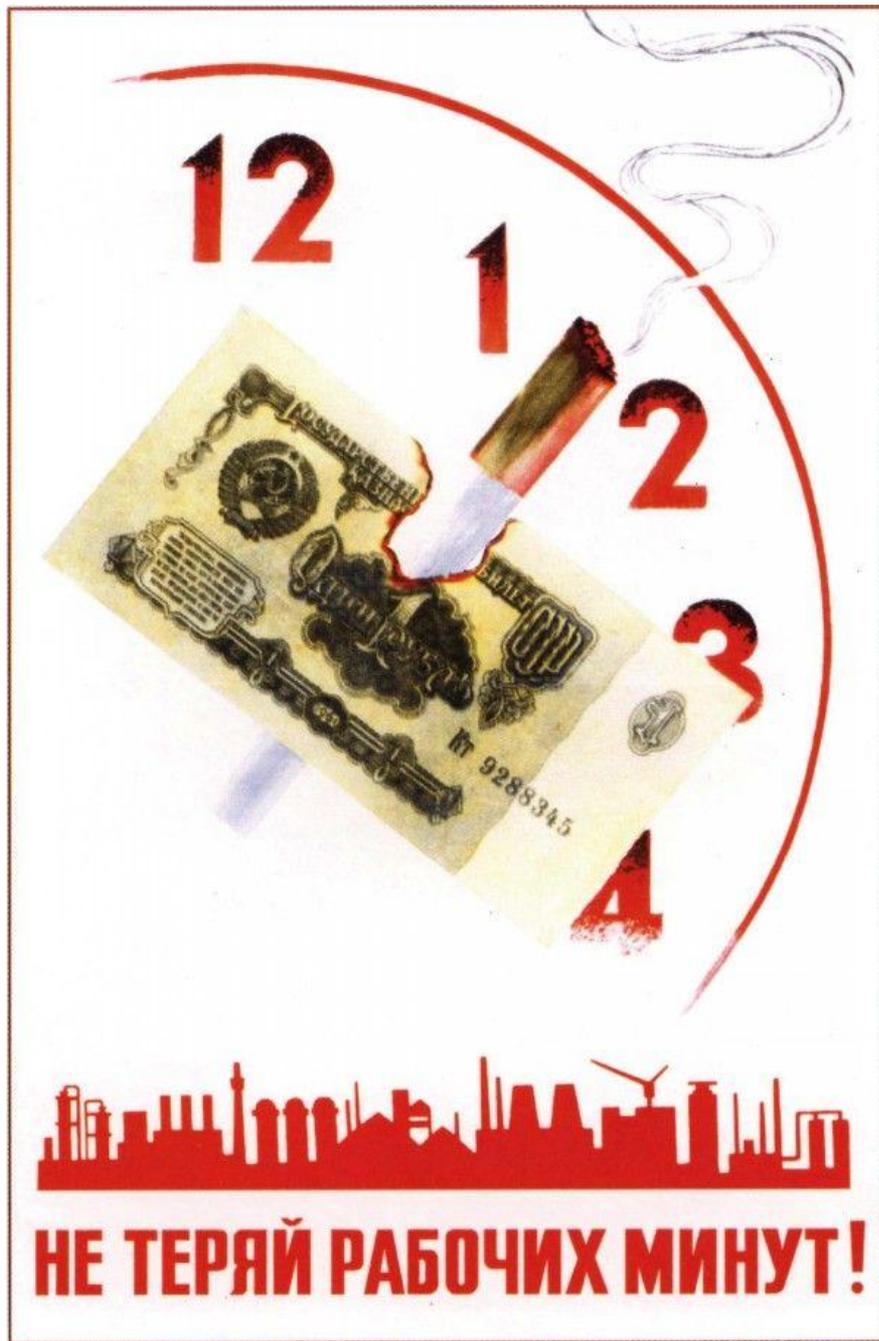
Основную роль в выполнении работы и получении удовлетворения играет **степень справедливости (или несправедливости)**, которую ощущают работники в конкретной ситуации на своей работе.



труду

Рекомендации	Содержание рекомендаций	Примечание
<p>1. Учреждение приза «Здоровье»</p> <p>2. Введение системы сдвинутого графика</p> <p>3. Премирование временем</p> <p>4. Введение платы за любые рационализаторские предложения</p> <p>5. Программа «Имидж фирмы»</p> <p>6. Доплата некурящим или приз для некурящих</p>	<p>1. На предприятии в течение года ведется учет заболеваемости ОРЗ и заболеваниями, близкими к нему по тяжести и последствиям. При подведении итогов призами награждаются те работники, которые меньше всего отсутствовали на рабочем месте из-за болезни.</p> <p>2. Свободное распоряжение своим рабочим временем в течение недели (месяца). Тем самым снимается проблема «самоволок» и скрытая потеря времени.</p> <p>3. Работникам предоставляется возможность выполнить положенную норму в то время, в которое они способны это сделать. Излишки рабочего времени используется работником по своему усмотрению.</p> <p>4. Принимаются все предложения, и сразу выплачивается небольшое вознаграждение.</p> <p>5. Специальная программа по повышению имиджа фирмы, достигаемые путем рекламы в городе через специальные атрибуты: спецодежду, фирменные знаки, спонсорство, акции милосердия, спортивные команды и т.д.</p> <p>6. Вводится либо постоянная доплата некурящим, т.е. ежемесячная доплата к окладу в объеме 5 %, либо постоянное премирование специального фонда.</p>	<p>Система применяется практически во всех западных фирмах.</p> <p>Применяется при условиях четкой договоренности об исключении пересмотра норм выработки.</p> <p>2 источника доплат: за счет курящих и за счет некурящих.</p>

Рекомендации	Содержание рекомендаций	Примечание
7. Введение ежегодной аттестации персонала	7. По специальной программе и методике оценивается качество и количество труда за год. От результатов аттестации зависят рождественский бонус и присвоение очередного класса, разряда и т.п.	Применяется практически во всех западных фирмах. В Японии проводится 2 раза в год, в Европе – 1 раз.
8. Проведение ежегодных конкурсов профессионального мастерства	8. Конкурсы проводятся по отдельным массовым профессиям. Призер получает крупный приз и становится известным всему коллективу.	Наиболее развито в США.
9. Использование системы профессионального продвижения и ротации персонала	9. Вырабатывается специальная система повышения квалификации всего персонала предприятия. Создается специальная профессиограмма, позволяющая каждому работнику видеть свою перспективу.	
10. Неформальное общение	10. Неформальные встречи вне работы, которые сплачивают коллектив и поднимают престиж формального лидера.	Чаще всего поездки на природу, организация вечеров отдыха.



5. Профессиограмма

Профессиограмма — документ, в котором прописаны особенности конкретной профессии, раскрывающие специфику профессионального труда и

Профессиограмма включает в себя:

1. Общие сведения о профессии
2. Характеристику процесса труда
3. Санитарно-гигиенические условия труда
4. Психологические требования профессии к человеку (психограмму)
5. Пути получения профессии

Психограмма – часть профессиограммы, в которой указывают психические свойства человека, наиболее подходящие для данной профессии



А.
Трудовое
пове-
дение

- преоб-
ладающая
активность;

- требо-
вания к
труду...

Б.
Требовани
я на уровне
психически
х
процессов

-
психомоторика
;
- особенности
мышления,
воображения;
- требования к
памяти;
- особенности
речи...

В.
Требования к
центрально-
регуляторны
м ценностно-
ориентацион
-ным
процессам

- внимание;
- эмоции и
чувства;
- интересы;
- мотивы...

Г.
Типичные
психологи-
ческие
состояния
в труде

- моно-
томия;

- утом-
ление...

Д.
Требовани
я на
личносно
м уровне

- направленность
личности;
- значение опыта;
- социальный
интеллект;
- внушаемость;
- нравственно-
психологическая
устойчивость;
- значение опыта;
- особенности
характера.

6. Профессионализм и его становление. Карьера.

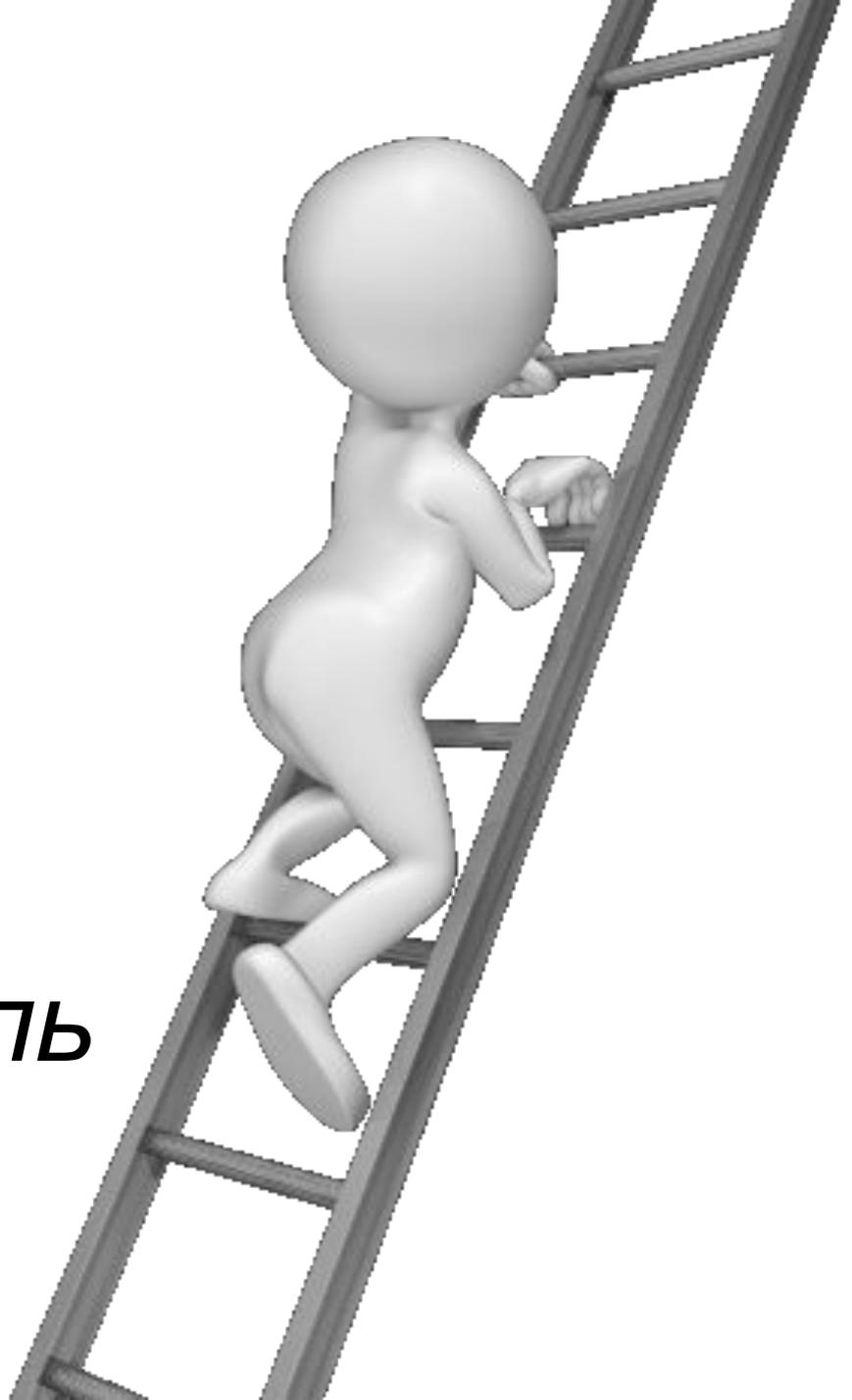
Профессиональное становление — это форма личностного становления человека, рассмотренная сквозь призму его профессиональной деятельности.

Критерии:

- *формальные*
- *неформальные*

Карьера

- **успешное
продвижение
вперед в той
или иной
области**
*(профессиональ
ный рост,
должностной*



Потребности человека на этапе

карьеры

Этап карьеры	Возрастной период	Краткая характеристика	Особенности мотивации (по Маслоу)
Предварительный	До 25 лет	Подготовка к трудовой деятельности, выбор области деятельности	<i>Безопасность, социальное признание</i>
Становление	До 30 лет	Освоение работы, развитие профессиональных навыков	<i>Социальное признание, независимость</i>
Продвижение	До 45 лет	Профессиональное развитие	<i>Социальное признание, самореализация</i>
Завершение	После 60 лет	Подготовка к переходу на пенсию, поиск и обучение собственной смены	<i>Удержание социального признания</i>
			<i>Поиск</i>

Основные критерии успешной карьеры

Два основных типа критериев успешной карьеры: **объективный и субъективный.**

Объективно карьерный рост работника оценивают по двум параметрам:

движение внутри организации и движение внутри профессии.

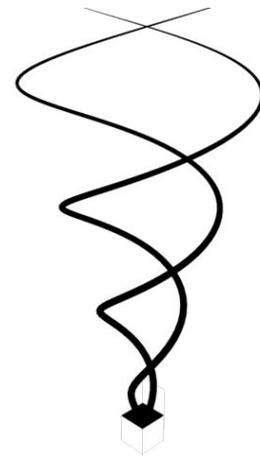
Субъективный, или внутренний критерий успешности карьеры – это **личная оценка человеком своих рабочих достижений.**

Тип индивидуальной конфигурации внутриорганизационной карьеры

□ Вертикальная
карьера



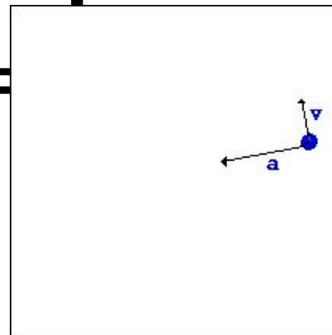
□ Спиральная
карьера



□ Затухающая
карьера



□ Центростремительная
карьера



□ Мимолетная
карьера

□ Стабилизационная
карьера



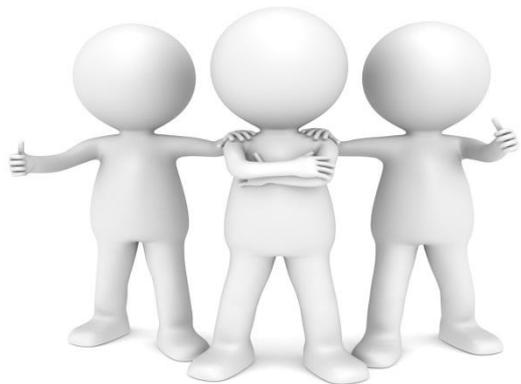
7. Трудовой коллектив и его влияние на профессиональную деятельность личности.

Трудовой коллектив — это группа трудящихся людей, объединенных общей работой, интересами и целями.

Ценность коллективного труда?

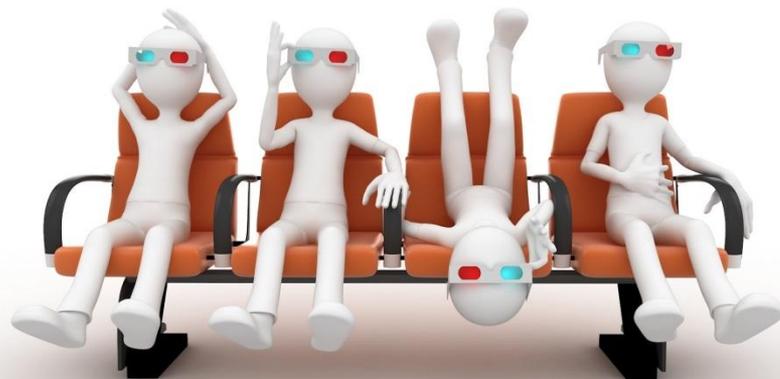
Этапы развития трудового коллектива

«Притирка»



«Зрелость»

«Экспериментирование»



Психологические характеристики трудового коллектива

1. Морально-психологический климат.
2. Сплоченность работников коллектива.
3. Психологическая совместимость.
4. Уровень психологического давления коллектива на членов и степень конфо



Задание: Какой тип индивидуальной конфигурации внутриорганизационной карьеры описывается предложенными ситуациями:

- 1.** Сотрудник в течение ряда лет последовательно занимает должности мастера участка, начальника цеха, главного инженера, директора предприятия
- 2.** Сотрудник растет до определенного статуса, останавливается на нем, затем начинается нисходящее движение
- 3.** Сотрудник формально занимает должность, например, секретаря-референта руководителя организации, но неформально все больше влияет на принятие решений и исполняет функции советника при топ-менеджменте
- 4.** Сотрудник продвигается от начальных позиций до руководителя в одном структурном подразделении; затем в другом структурном подразделении, в третьем и в целом по мере освоения разных видов деятельности продвигается по ступеням организационной иерархии

Задание (диагностика 😊)

Методика определения типа ценностных ориентаций (автор Е.И.Головаха)
Инструкция

Ниже представлен ряд суждений о профессиях. Выберите из них наиболее соответствующие Вашим взглядам **(не больше двух)**:

Для меня самая предпочтительная профессия - та, которая позволяет:

- 1). в наибольшей степени реализовать свои физические возможности, проявить силу, ловкость, волевые качества;
- 2). достичь высокого общественного положения, известности, славы, получить признание окружающих;
- 3). работать в хороших условиях – в таких, чтобы работа не была утомительной, не вызывала отрицательных эмоций;
- 4). получать высокий заработок, обеспечивающий хорошие материальные условия;
- 5). проявлять творческую инициативу, полностью раскрыть свои интеллектуальные способности;
- 6). сохранить достаточно энергии и времени для разнообразного досуга, увлечений, общения с друзьями и

ценности к сфере профессиональной деятельности.

- ценности, которые могут быть реализованы непосредственно в профессиональной деятельности (1 и 5);
- ценности, которые реализуются за счет профессиональной деятельности (2 и 4);
- ценности, которые могут быть реализованы вне профессиональной деятельности (3 и 6).

Определение типа ценностной ориентации

Непротиворечивый профессиональный: характеризует человека с четкой профессиональной доминантой. Он соответствует следующим сочетаниям вариантов выбора – **1 и 2, 1 и 4, 1 и 5, 1 и 6, 2 и 4, 2 и 5, 5 и 4**, либо выбору только одной ценности – **1, 2, 4, 5**.

Противоречивый: характеризует человека, у которого доминируют и профессиональные, и противоречащие им непрофессиональные ориентации. Этому типу соответствуют следующие сочетания вариантов выбора – **1 и 3, 2 и 3, 2 и 6, 3 и 4, 3 и 5, 4 и 6, 5 и 6**.

Непротиворечивый непрофессиональный: характеризует человека, ориентированного в основном на деятельность, не связанную с профессией. Этому типу соответствуют следующие



НА ШТУРМ НОВЫХ РУБЕЖЕЙ!

Иллюстрация: А. Савицкий. Фотографии: Ю. Савицкий.
Музыка: А. Савицкий. Текст: Ю. Савицкий. © 1950
Перепечатано в журнале "Искусство" № 1, 1950 г.