

З МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Харківський державний університет харчування та торгівлі

ПРОФЕСІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

Конспект лекцій

Харків
ХДУХТ
2016

Професійна психологія : конспект лекцій / укладач. В. А. Віннікова.
Електронні дані – Х. : ХДУХТ, 2016. – 1 електрон. опт. диск (CD - ROM); 12
см. – Назва з тит. екрана.

Укладач: доц. кафедри менеджменту ЗЕД та туризму Віннікова В. А.

Рецензент : д-р екон.наук, проф. Яцун Л. М.

Схвалено методичною комісією вищого навчального закладу за
спеціальністю 073 «Менеджмент»

Протокол від «17» листопада 2015 року № 6

Схвалено вченою радою ХДУХТ

Протокол від «7» липня 2016 року № 12

Схвалено редакційно-видавничою радою ХДУХТ

Протокол від «6» липня 2016 року № 4

© Віннікова В. А., укладач, 2016

© Харківський державний
університет харчування
та торгівлі, 2016

ЗМІСТ

Тема 1. Психологія професійної діяльності.....	3
Тема 2. Формування особистості професіонала.....	27
Тема 3. Професійна компетентність та життєвий успіх особистості.....	43
Тема 4. Професійні здібності і мотивація.....	47

ТЕМА 1. ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Виділяють дві форми інтелектуальної (розумової) діяльності: 1) професії, зайняті у сфері матеріального виробництва, але не пов'язані безпосередньо з предметами праці. Це професії інженера, конструктора, програміста; 2) професії, пов'язані з науковою роботою, професії прикладних знань (вчителі, лікарі), професії в області літератури, мистецтва (артисти, художники, письменники).

Сфера матеріального виробництва більшою мірою вимагає додатку сил в плані технізації і організації. Серед професій інженерного профілю можна виділити два типи: один пов'язаний з проектуванням і прогнозуванням виробничого процесу (конструктори); завданням другого є здійснення експлуатаційних функцій (оператори, техніка, диспетчери, бухгалтери, статистики). Інтелектуальна праця з незначною м'язовою активністю енергетично найбільш економічна. Добові витрати складають 2400-2800 ккал./доба. (тобто перевищують основний обмін всього на 600-1000 ккал). Ця економія обумовлена зниженою руховою активністю і не є позитивною. Мозкова діяльність позбавлена підтримки з боку м'язів, що може привести до негативних наслідків (різноманітні серцево-судинні захворювання, захворювання опорно-рухового апарату). Основні риси інтелектуальної праці - складність і мінливість програми дій. Чим більше сигналів різного змісту і значення поступає на працівника, тим складніше вибір правильної дії, тим напруженіше робота.

Дослідження сприйняття і відчуттів займають особливе місце в психологічному вивченні різних професій і в інженерній психології. Перцептивні процеси лежать в основі формування оперативних образів. Саме вони забезпечують сенсорну систему управління діяльністю. Первинна інформація, отримана за допомогою відчуття, формується в образи сприйняття.

Сприйняття - психічний процес, що породжує плотський суб'єктивний образ об'єктивного світу. Призначення системи сприйняття в тому, щоб забезпечити достатні умови для адаптивної поведінки.

Щоб взаємодіяти з навколишнім середовищем, льотчиків, операторів або шоферів потрібно мати можливість сприймати стан цього середовища. Для цього потрібна перцептивна інформація. Звідси витікає, що в процесі праці сприйняття слід розглядати як компонент деякої замкнутої системи управління із зворотним зв'язком.

Сприйняття як основа прийому інформації характеризується поряд властивостей: цілісністю, свідомістю, константною, вибірковістю. На основі цих властивостей сприйняття формується перцептивний образ. Традиційно вважається, що, чим точніше образ сприйняття, тим краще він забезпечує регуляцію діяльності. Сучасні дослідження свідчать, що для виконання дії іноді достатньо лише приблизно оцінити стан навколишнього середовища. Якщо дія привела до небажаних результатів, то можна виконати наступний варіант, щоб отримати точнішу інформацію : вибрати більш відповідну дію або зробити і те і інше. Іншими словами, дії можуть бути направлені: на безпосереднє рішення задачі; на управління даним процесом; на зміну стану самого оператора.

Основою сприйняття є не аналіз образів, а ухвалення рішення, яку саме інформацію узяти для обробки і як її обробляти. Виділяють два основні механізми сприйняття в трудовій діяльності:

- компроміс між швидкістю і точністю (КСТ). Існує закономірність: чим більше період очікування до ухвалення рішення, тим більше точний дається відповідь. У завданнях «людина - машина» ефект КТС дуже важливий. Наприклад, в роботах з нав'язаним ритмом спостерігається тенденція, при якій сенсорні оцінки робляться швидшими, а їх точність знижується;

- механізм уваги. Є прихований зв'язок між тактикою розподілу уваги, прийнятою спостерігачем, фізичними властивостями засобів відображення інформації і механізмами залежності сприйняття від ефекту КТС.

Щоб забезпечити швидке і точне сприйняття потрібні:

- належне представлення фізичних сигналів;
- правильний розподіл спостерігачем своєї уваги;
- вибір відповідного критерію співвідношення швидкості і точності.

Основними детермінантами процесу сприйняття в трудовій діяльності є природжені механізми утворення гештальтів, довготривалі очікування і установки (стереотипи), короточасні очікування і установки, увага.

В цілому, сприйняття завжди зберігає своє визначальне значення в трудовій діяльності, забезпечуючи її ефективність.

При сприйнятті сигналів із зовнішнього середовища і формуванні оперативних образів встановлюються зв'язки між блоками інформації. З часом ці зв'язки закріплюються в еталонні типові схеми суб'єкта. Така схема дозволяє одномоментно сприймати великий об'єм інформації, оскільки виступає однією інформаційною одиницею (геш-тальтом). Це оперативні одиниці сприйняття (чанки). Велике значення має проблема перешкодостійкості сприйняття. При втраті частини інформації чоловік сприймає дефектний сигнал як цілісний образ сприйняття. Цей механізм забезпечує адекватну роботу на фоні навіть значних перешкод.

При обмеженому часі працівникові нерідко доводиться вирішувати завдання сприйняття, переробки інформації і ухвалення рішення практично одночасно. Це забезпечується високою концентрацією психічної активності на завданні. Функцією, відповідальною за таку концентрацію, є увага. Увагою називається зосередження і узгодження психічних функцій суб'єкта в певний момент часу на певній діяльності. Основною функцією уваги є відбір відповідних потребам особи дій зовнішнього середовища і ігнорування неістотних або конкурентних дій. Увага має мимовільну (генетично ранішу) і довільну форми. Мимовільна увага характеризується пасивним зосередженням на об'єкті, який через власні характеристики впливає на суб'єкта. Довільна увага забезпечує концентрацію активності за рахунок больових зусиль. Увага найтіснішим чином пов'язана з мотивацією. При мотивуючому характері самої мети може виникнути так звана довільна для поста форма уваги, при якій свідоме активне зосередження на об'єкті не вимагає вольових зусиль, а здійснюється автоматично.

Увага, як ніяка інша функція, залежить від умов діяльності. У міру розвитку техніки вимоги цієї функції зростають.

Увага функціонує на двох рівнях: на рівні, де може змінюватися сенсорна чутливість, і на рівні ухвалення рішення. Увагу можна визначити також як розумова дія контролю, обслуговуюча діяльність інших психічних функцій.

Найважливішою характеристикою уваги є його вибірковість. У певний момент часу увага зосереджена лише на обмеженому числі об'єктів. Селекція уваги здійснюється за принципом значущості об'єкту або ситуації для суб'єкта. Увага концентрується на об'єкті тим частіше, чим вище його суб'єктивна значущість. У свою чергу, значущість обумовлена мотиваційною силою і інформаційною насиченістю об'єкту. Зосередження уваги на об'єкті прямо пропорційно його мотиваційній силі і обернено пропорційно до їх інформаційного змісту. В стані стресу виявляється тенденція фокусувати увагу на найбільш виражених ознаках. В цьому випадку саме вони і стають значущими.

Механізми уваги дуже лабільні. Існує внутрішній механізм управління посиленням, за допомогою якого при відповідній концентрації уваги можна значно підсилити чутливість до вхідного сигналу. Найважливіший механізм в трудовій діяльності - механізм паралельної обробки, тобто переробки декількох повідомлень одночасно. Людина, як правило, може зосередитися лише на 5-6 об'єктах одночасно, але залежно від типу вищої нервової діяльності і умов роботи об'єм уваги може істотно збільшитися. Домінуючий механізм в цьому випадку — зорова увага. Велике практичне значення має питання, на яку кількість яких об'єктів може бути розподілена увага в тому або іншому процесі праці. Ємкість уваги залежить від його вибірковості в трудовій діяльності. Вибірковість характеризується здатністю розподіляти обмежений об'єм уваги з потреби і зручним каналам інформації (органам чуття) за оптимальний час.

Яка найбільш вигідна послідовність перемикання уваги з одного об'єкту на іншій і який оптимальний темп перемикання? У трудовій діяльності перемикання уваги відбувається завжди, коли перед працівником виникає нова мета діяльності, або при переході з однієї дії до іншого.

Ряд професій вимагає високої концентрації уваги. Чим менше об'єктів в зоні уваги, тим вище його концентрація. Дуже важливим є правильний розподіл уваги.

При формуванні стратегії розподілу уваги враховують два чинники: компроміс між швидкістю і точністю; визначення домінуючих об'єктів уваги.

Увагу до стимулу повертають наступні характеристики :

- підвищена інтенсивність;
- раптові зміни;
- зсув в полі сприйняття;
- емоційна значущість.

Увага найбільшою мірою, чим інші функції, реагує на стани стомлення, стресу, монотонії. При цих станах спостерігається прогресуюче зниження активності уваги. Разом з тим, висока мотивація на діяльність робить могутній компенсуючий вплив на збереження уваги навіть в найсприятливіших умовах.

Правильне тренування уваги в трудовій діяльності полягає у формуванні оптимальних схем організації цього процесу в конкретних умовах. При зміні умов відбувається перебудова системи організації уваги. З цієї точки зору навчання і перенавчання тій або іншій діяльності полягає в засвоєнні працівником нової системи організації уваги. Існують типові схеми організації уваги. На сьогоднішній день відомо більше десяти математичних моделей динаміки зорової уваги.

Здійснюючи професійну діяльність, людина повинна постійно прогнозувати можливі результати і творчо перебудовувати поведінкові моделі для ефективнішого пристосування до дійсності. У основі творчого компоненту лежить уява. Уява - це здібність людини до створення нових образів, що не існували раніше. Уява заснована на умінні помічати властивості предметів, компоувати їх в нові образи, перебудовувати їх композиційно, створювати принципово нові образи під передбачувані властивості. Уява дозволяє людині в думках відійти від дійсності, представити раніше сприймане в нових поєднаннях і зв'язках, пожвавити його. Уяву забезпечує передбачення результату діяльності.

Уява виконує наступні необхідні для реалізації діяльності функції:

- створює образ-мету, тобто результат діяльності, що передбачається;

- бере участь у формуванні програми поведінки в ситуації невизначеності;
- забезпечує віртуальну діяльність: продукує образи, замінюючи діяльність, особово необхідну, але об'єктивно неможливу ;
- дозволяє створювати образи об'єктів і ситуацій, які безпосередньо не сприймалися суб'єктом і дані в описі.

Для реалізації вказаних функцій уява має в своєму розпорядженні набір специфічних механізмів.

У основі уяви лежать функціональні і операціональні механізми сприйняття, пам'яті і мислення. Основна роль мислення полягає в перетворенні пам'яті поточної ситуації в принципово нову. Віддзеркалення дійсності в цьому випадку відбувається в нових, незвичних поєднаннях.

Уява буває активною і пасивною. Активна уява має форму творчого або такого, що відтворює. Пасивна уява виступає навмисною або ненавмисною.

Активну уяву припускає створення образів, що утілюються в нових і цінних продуктах. Основна ознака пасивної уяви виражається в створенні образів, що не запроваджуються в життя. Проте процес уяви не обов'язково відразу закінчується результатом, наприклад, ідея про взаємозв'язок елементів по атомній масі реалізувалася у Д. Менделєєва в «Періодичну таблицю» після багатьох років.

Розрізняють наступні механізми створення образів уяви:

- аглютинація забезпечує створення образу уяви шляхом з'єднання деталей різних об'єктів, не соединимых в реальності. Так з'являється казковий кентавр з головою і грудьми людини і тулубом і ногами коня, таке поняття, як «верескливий бас» і тому подібне В творчій діяльності механізм аглютинації використовується для створення деяких механізмів, наприклад, поєднання судна і крила літака дозволили створити судно на підводних крилах;
- аналогія — механізм, суть якого полягає в створенні нового образу по схожості з що вже є.

Наприклад, конструктори нерідко використовують для створення нових машин ідею анатомобіологічної конструкції якої-небудь тварини. На аналогії,

як механізми творчої уяви, заснована ціла наука - біоніка. Біоніка удосконалює конструкції технічних систем на основі вивчення живих. Наприклад, цифрові і аналогові машини по переробці інформації містять в своїй основі моделі психічних здібностей - пам'яті, мислення, сприйняття;

- акцентування забезпечує формування образів уяви. Її суть у виділенні, підкресленні частини, деталі в предметі або ситуації. Класичною ілюстрацією дії цього механізму є створення художником шаржу, карикатури. Елемент смішного привноситься за рахунок гіпертрофованого, гротескового виділення елемента зовнішності суб'єкта, що шаржується (великого носа, витріщених очей, товстих губ і т. п.);

- типізація - найбільш складний механізм формування образу уяви, суть якої полягає в створенні нового образу, типового щодо якоїсь категорії. Механізм полягає в аналітичному розкладанні образу сприйняття і конструюванні шляхом синтезу на основі цього образу нового образу уяви.

Уява в професійній діяльності забезпечує психологічну основу творчості. Практично будь-яку трудову діяльність можна віднести до однієї з точок осі активізації уяви: з одного боку, блідість, мізерність, обмеженість образів уяви; з іншої - яскравість, оригінальність, плідність цих образів.

При вивченні творчої діяльності прийоми творчої уяви об'єднуються з творчим мисленням. Творча уява характеризується продуктивністю, при його активізації створюються принципово нові образи, ідеї, продукти. Уява передбачає будь-яку ідею і винахід, починаючи від створення примітивної ложки і кінчаючи космічним кораблем або комп'ютером.

Набагато ширше в трудовій діяльності використовується створююча уява. Усвідомлення працівником мети своєї діяльності як потенційного бажаного результату забезпечується саме відтворюючою уявою. Є професії, основним змістом яких є операція образами відтворюючої уяви, наприклад, закрійниця або диспетчер.

Основним механізмом уяви є аналіз - синтез. Спочатку людина аналізує інформацію, розподіляючи її по окремих блоках (цеглі), а потім синтезує її в нові

схеми, «склеюючи» нові образи і ідеї. Функціонування творчої уяви підпорядковане певним етапам.

Виникнення творчої ідеї

Збір інформації, концентрація знань, прямо або що побічно відносяться до даної ідеї. Збір бракуючої інформації. Аналіз і синтез матеріалу, визначення можливих варіантів рішення, осяяння. Реалізація ідеї. Існують детальніші схеми реалізації творчого процесу для конкретних сфер діяльності: винахідництва, художньої творчості, науки.

Функція уяви лежить в основі творчої ініціативи. Ініціатива - це здатність людини ставити нові проблеми і знаходити їм оригінальне рішення. Ініціатива пов'язана з рівнем інтелектуальної активності працівника. Виділяють три рівні інтелектуальної активності: стимульно-продуктивний, при якому працівник не виходить за рамки знайденого способу дії; евристичний, при якому працівник може перебудувати спосіб дії за власною ініціативою, але в межах початкового поставленого завдання; креативний - самостійна, не стимулююча ззовні постановка завдання і знаходження її рішення. Останній рівень - найбільш творчий, і його психологічним ядром є уява.

Пам'ять і уявлення

Суб'єктові діяльності необхідно зберігати сприйняту інформацію. Це відбувається завдяки пам'яті. Пам'ять можна визначити як процеси організації інформації в цілях майбутньої діяльності; як систему «привласнення» інформації особою, перетворення її на «свою». У загальному вигляді пам'ять - це система засобів запам'ятовування і відтворення інформації, що зберігається у людини. Засоби запам'ятовування - це мнемічні здібності, знаряддя реалізації мнемічних процесів.

Мнемічні здатності і інформація, що зберігається у суб'єкта, є багаторівневими утвореннями.

Проблема організації знань, умінь в пам'яті суб'єкта діяльності називається проблемою репрезентації інформації в пам'яті людини. Експериментально показано, що кожна людина пам'ятає і ознаки, і образи, і асоціації, і слова, і

поняття. Взаємодія цих рівнів, індивідуальні і типові характеристики цього процесу і складають основні напрями дослідження проблеми репрезентації інформації в пам'яті людини.

У основі мнемічних здібностей лежать природні механізми відображати інформацію. Їх називають функціональними механізмами. В процесі дозрівання мозку і соціалізації особи природні здібності надбудовуються культурними механізмами, суть яких полягає в обробці інформації, що запам'ятовується, наприклад, за допомогою угруповання матеріалу, порівняння, розташування його в ряд і т.д. Ці механізми називаються операційними. Операційні механізми в процесі освоєння діяльності добудовуються регулюючими механізмами, які виявляються в умінні людини управляти процесами запам'ятовування, збереження і відтворення інформації.

В процесі реалізації будь-якої професійної діяльності беруть участь різні механізми: і природні, і культурні. Різна міра представленості в процесах пізнання тих або інших механізмів визначає участь різних видів пам'яті в процесі реалізації діяльності.

У діяльності людини, керівника людьми, технікою, машинами або приладами, в тій чи іншій мірі виявляються всі основні види пам'яті. У будь-якій діяльності беруть участь короткочасна пам'ять, оперативна і довготривала. Дані види пам'яті розрізняються за часом зберігання інформації. Короткочасна пам'ять забезпечує зберігання інформації, що поступила, протягом секунди або хвилини, довготривала - протягом дня, місяця, року або всього життя.

У короткочасній пам'яті зберігається майже вся інформація, що поступила в якийсь момент часу на органи чуття, але зберігається вона у такому вигляді недовго: всього декілька секунд. Надалі інформація перетворюється, аналізується, обробляється суб'єктом, такого роду пам'ять вже ближче до довготривалої. Можна сказати, що короткочасна пам'ять - це фотографія об'єктів, що впливають на органи чуття.

Хороша короткочасна пам'ять підвищує ефективність будь-якої діяльності. Особливо слід зазначити лікарську діяльність, роботу рятувальників,

пожежників, міліціонерів. Абсолютно очевидно, що при хірургічній операції не буває другорядних деталей. Хірург зобов'язаний миттєво охопити всі ознаки ситуації і врахувати їх (тобто запам'ятати) в подальших діях. Іншими словами, будь-яка діяльність в екстремальних умовах припускає наявність продуктивної короткочасної пам'яті.

Оперативна пам'ять є здатністю людини зберігати поточну інформацію, необхідну для виконання тієї або іншої дії, тривалість зберігання визначається часом виконання даної дії. Простий приклад оперативної пам'яті - збереження перших слів мовного повідомлення, що приймається, протягом всього часу його аудировання. При перекладі інформації з короткочасної в оперативну відбувається її селекція по критеріях, визначуваних завданням, яке вирішує людина.

Довготривала пам'ять зберігає інформацію про запас для майбутньої діяльності. При перекладі інформації з короткочасної пам'яті в довготривалу відбувається її подальша обробка. Інформація набуває форми, в якій вона може бути успішно привласнена суб'єктом діяльності. Співвідношення між короткочасної, оперативної і довготривалої видами пам'яті залежить від завдань, що вирішуються суб'єктом даної діяльності, і від структури самої діяльності. У одних випадках провідне місце належить короткочасній пам'яті, в інших - довготривалою. У інженерній психології велика увага приділяється оперативній пам'яті, оскільки вона в значній мірі впливає на надійність і ефективність дій оператора. Істотну роль в оперативній пам'яті можуть грати не тільки процеси запам'ятовування інформації, але і процеси її скидання, тобто виключення інформації з пам'яті. Оператор іноді допускає помилки не тому, що не запам'ятав необхідної інформації, а тому, що не забув непотрібну, вже використану.

Короткочасна пам'ять зв'язана, перш за все, з первинним орієнтуванням в навколишньому середовищі.

Оперативна пам'ять направлена на збереження поточної інформації в рамках конкретної діяльності або конкретної дії. Довготривала пам'ять орієнтована на майбутнє, на збереження індивідуального досвіду особи.

Суб'єкт діяльності отримує інформацію завдяки різним органам чуття:

зору, слуху, нюху, дотику і смаку. Відповідно виділяють: зорову, слухову, нюхову, дотикову і смакову пам'ять. Співвідношення перерахованих видів пам'яті в реальній діяльності залежить від характеру діяльності і від індивідуальних особливостей працівника, який спиратиметься на найбільш розвинений вид пам'яті. Крім того, залежно від характеру інформації, що запам'ятовується, можна виділити: пам'ять на слова (словесна, або вербальна, пам'ять), пам'ять на образи (образна), пам'ять на рухи (рухова), пам'ять на емоції, відчуття, переживання (емоційна), а також пам'ять на розположення предметів в просторі, на тимчасові відрізки, на числа, прізвища, особи і т.д.

Для аналізу процесів професіоналізації особливе значення має ділення пам'яті на безпосередню і опосередковану по критерію розвиненості процесів запам'ятовування. Безпосередня пам'ять відрізняється слабкою обробкою матеріалу, що запам'ятовується. У цих випадках суб'єкт просто заучує матеріал, багато разів його повторюючи, вищерблює або прагне відобразити інформацію. Такого роду запам'ятовування називається пам'яттю без засобів, тобто без обробки матеріалу, що запам'ятовується. У тих випадках, коли людина шукає способи запам'ятовування, осмислює, аналізує, порівнює матеріал і т. д., мова йде про принципово іншому, якісно вищому запам'ятовуванні - логічному, опосередкованому, за допомогою яких-небудь засобів. У деяких видах діяльності украй необхідна сильна безпосередня пам'ять; наприклад, хороший художник не мислить без розвиненої образної безпосередньої пам'яті.

Окрім вказаних видів пам'яті, виділяють ще мимовільне і довільне запам'ятовування. У тих випадках, коли запам'ятовування управляється спеціальною установкою, говорять про довільну пам'ять. Якщо ж мета на запам'ятовування була відсутня, але суб'єкт проте зберіг інформацію, то така пам'ять називається мимовільною .

У реальній діяльності різні види пам'яті тісно переплетені і постійно взаємодіють. При цьому частка представленості в процесах пам'яті природних і культурних механізмів різна. Короткочасна, безпосередня, мимовільна пам'ять здійснюється в значній мірі завдяки природними механізмам; довготривала,

опосередкована, довільна - завдяки природним і культурним механізмам.

Результативну сторону пам'яті характеризують процеси запам'ятовування, збереження, забуває, пізнавання і відтворення. Запам'ятовування. Характер відображення, його сила, яскравість і чіткість залежать, з одного боку, від особливостей дії відбиваних людиною предметів і явищ, а з іншої - від характеру запам'ятовування і психологічного стану людини, тобто від його активності.

Дослідження показують, що для полегшення запам'ятовування, збільшення об'єму пам'яті найважливіше значення має раціональне перетворення початкового, найчастіше це перехід на крупніші оперативні одиниці пам'яті. Для того, щоб перегруповування матеріалу було успішнішим, необхідно пам'ятати:

- у певних умовах перехід на укрупнені оперативні одиниці пам'яті виявляється вигідним, бо дозволяє скоротити кількість символів в матеріалі, що запам'ятовується, без збільшення кількості інформації;
- для полегшення запам'ятовування важливе значення має знаходження в повідомленні, що запам'ятовується, надмірної інформації;
- як способи скорочення інформації, окрім угруповання, можна виділити прийоми класифікації, перекодувало, схематизації, структуризації, систематизації, пошуку аналогій запам'ятовувань інформації.

Велику роль при запам'ятовуванні грає установка на певний результат, наприклад спрямованість на міцність запам'ятовування. Експериментально доведено, що якщо перед людиною ставиться завдання запам'ятати матеріал на короткий термін або надовго, то в другому випадку матеріал зберігається більш тривалий час, ніж в першому.

Вважається, що пам'ять зберігає минулий досвід. Насправді пам'ять обернена в майбутнє.

Успішність запам'ятовування в значній мірі залежить від характеру планування майбутньої діяльності, від умінь суб'єкта прогнозувати, тобто антиципіровать можливі події. Експерименти показують, що об'єм і точність запам'ятовування залежать не тільки від того, що людина зробила, але і від того, що він припускає робити в майбутньому. Програми майбутніх дій людини, його

прогнози утворюють свого роду систему координат, щодо якої відбуваються контроль, корекція і оцінка подій, що відбуваються. Система орієнтирів, тобто сукупність найбільш принципових моментів для даного суб'єкта або даної діяльності, запам'ятовується в першу чергу і служить канвою для ефективного запам'ятовування. Таким чином, успішність запам'ятовування залежить від того, як людина обробляє інформацію (які мнемические прийоми використовує) і як реалізує цей процес (яким чином планує, контролює, коректує і оцінює свої дії).

Збереження — протилежні процеси, що характеризують вірогідність витягання інформації з пам'яті. Про збереження говорять в тих випадках, коли хочуть підкреслити довготривале утримання сприйнятої інформації в прихованому стані. Ефективність збереження залежить від рівня розвитку способів запам'ятовування і виявляється через відсутність того, що забуває. Чим вище ефективність збереження, тим менше вірогідність того, що забуває. Експерименти показують, що втрата інформації в перший годинник після запам'ятовування складає близько двох третин від первинного об'єму; засвоєна інформація найзначніше зменшується за перші дев'ять годинників: з 100% до 30-35%.

У психології пам'яті виділяють чотири види того, що забуває:

- втрата інформації через те, що вона не використовується;
- втрата інформації в результаті інтерференції (проактивної і ретроактивною);
- забуває, обумовлене переструктуруванням інформації;
- забуває, обумовлене зовнішньою по відношенню до пам'яті регуляцією (мотивами, емоціями, особовими сенсами, станом Я-концепція особи).

Причиною першого виду того, що забуває є «стирання слідів» в першій системі.

Другий вигляд обумовлений дією закону індукції нервових процесів (негативною індукцією, тобто розвитком процесу гальмування під впливом збудження). Причиною і першого, і другого видів того, що забуває є слабкість природних механізмів пам'яті.

Проактивна інтерференція виникає як результат впливу попередньої

діяльності на подальшу (інформація, збережена під час діяльності, яка вже закінчена, заважає запам'ятовуванню нової інформації). Ретроактивна інтерференція - це негативний вплив подальшої діяльності на майбутню (нова інформація як би пригнічує стару).

Третій вид того, що забуває характеризується тим, що елементи завченої структури стали пізніше компонентами інших функціональних систем і внаслідок цього випали з первинної структури. Інакше кажучи, те, що забуває може відбутися не стільки тому, що зв'язок А-В не повторювався, скільки тому, що за цей час утворилися зв'язки А-С і В-Д, що привело до виходу елементів А і В з первинної функціональної освіти. Цей вид того, що забуває можна розглядати як конкретизацію процесів ретроактивного гальмування. Його причиною є недорозвиненість процесів обробки інформації, що запам'ятовується, тобто операційних механізмів пам'яті.

Четвертий вид того, що забуває виражається в тому, що інформація переміщається зі свідомості в несвідомі або неусвідомлювані рівні психічного віддзеркалення. Як правило, виключається (витісняється) той матеріал, який противоречит емоціям, особовим сенсам, мотивам, Я-концепції особи (наприклад, людина забуває те, що йому неприємне; те, що знижує його самооцінку). Причиною четвертого виду того, що забуває є регулюючі механізми пам'яті.

Відтворення - процеси витягання інформації з пам'яті, процеси відновлення і реконструкції матеріалу, що раніше запам'ятав. У тих випадках, коли інформація витягується в образній формі, ці процеси називаються уявленням. Експерименти показують, що відтворення - це не механічна калька що запам'ятав, а складний процес, що включає перетворення інформації. Виділяють свідоме, неусвідомлюване (відносно неусвідомлюване) і несвідоме перетворення інформації. На характер реконструкції інформації можуть робити вплив професійні знання суб'єкта, рівень розвитку і тип його інтелекту, вікові, статеві і етнопсихологічні особливості. Принциповим моментом, що визначає характер спотворень оригіналу, є мета діяльності, мета відтворення. Експериментально показано, що мінімальна трансформація мети суб'єктом діяльності (уточнення

мети), позначена керівником, спричиняє за собою мінімальні перетворення оригіналу. У тих випадках, коли суб'єкт не просто прийняв, уточнив або конкретизував мету, а переформулював її, відбувається значна трансформація оригіналу, привнесло в матеріал різного роду інформації. Характер привнесений інформації детермінований особовими тенденціями суб'єкта діяльності. У тих видах діяльності, де виводи ґрунтуються на свідченнях (судово-слідча діяльність, журналістська і т. д.) свідків, необхідно враховувати ту обставину, що суб'єкт майже завжди (свідомо або несвідомо) видозмінює оригінал. Трансформація оригіналу суб'єктом діяльності - це свого роду підгонка матеріалу під себе.

Пізнавання - процес пізнання сприйманого об'єкту як такого, який вже відомий суб'єктові, але відтворення було утруднене. У основі пізнавання лежать процеси звірення наявного сприйняття із слідами, що зберігалися в пам'яті. Пізнавання - це процес взаємодії сприйняття і пам'яті.

Результативну сторону пам'яті характеризують наступні показники:

- продуктивність: кількість заповненого і відтвореного матеріалу (об'єм пам'яті); швидкість запам'ятовування і відтворення;
- якість пам'яті: точність запам'ятовування і відтворення;
- надійність: міцність, вірогідність швидкого і точного запам'ятовування і відтворення.

Ефективність пам'яті, тобто вираженість вказаних показників, зумовлюють наступні чинники. Характер матеріалу, що запам'ятовується: об'єм; структурованість; новизна і звичність; однорідність і неоднорідність.

Якщо число елементів, що запам'ятовуються, перевищує об'єм сприйняття (7 ± 2 одиниці), то число проб, необхідних для навчання, різко зростає. З цього виходить, що кількість матеріалу, з яким працює суб'єкт, не повинна перевищувати верхньої межі - 9 одиниць. Добре структурований матеріал (у якому виразно представлені елементи і зв'язки між ними: головне і другорядне, актуальне і менш актуальне) запам'ятовується і відтворюється швидше, повніше і точніше. Якщо матеріал розташований в ряд, то міцніше запам'ятовується інформація, що знаходиться на початку і кінці ряду.

Якщо в заучуваному ряду різнорідні елементи перемежаються з великою кількістю однорідних, то різнорідні елементи зберігаються в пам'яті краще, ніж однорідні.

Крім того, будь-яке нове слово (нова інформація), що з'явилося серед звичної інформації, запам'ятовується швидшим, точніше і надійніше. Той же самий ефект розповсюджується і на звичну інформацію, якщо вона оточена незрозумілим матеріалом. В цьому випадку вірогідність запам'ятовування і відтворення звичної інформації різко зростає.

Характер взаємодії суб'єкта діяльності з матеріалом. Чим значніше ступінь взаємодії людини з тією або іншою інформацією, тим вище вірогідність точного і повного запам'ятовування і відтворення її. Експериментально показано, що професіонал пам'ятає не тільки результати діяльності, але і етапи, особливості, нюанси того або іншого процесу. Ця закономірність розповсюджується практично на будь-які види діяльності.

Найбільшого збереження в пам'яті набувають перервані (незавершені) дії. Іншими словами, якщо діяльність завершена, досягла певного результату, то вірогідність того, що забуває тієї або іншої інформації, пов'язаної з цією діяльністю, збільшується.

Рівень розвитку природних і культурних (функціональних, операційних і регулюючих) механізмів пам'яті. Чим вище рівень розвитку функціональних, операційних і регулюючих механізмів пам'яті, тим значніше вірогідність успішного запам'ятовування і відтворення будь-якого матеріалу (великого об'єму, незнайомого, погано структурованого, нецікавого і незрозумілого). Професійна пам'ять відрізняється тим, що суб'єкт діяльності здатний проявити максимальну активність відносно професійно-важливої інформації. В цьому випадку працівник свідомо управляє процесами організації індивідуального досвіду.

Процеси уявлення

Уявлення - це процес операції вторинними образами, тобто образами предметів і явищ без наочної основи. Уявлення - це образ предмету, заснований на

минулому сприйнятті і збережень його. Уявлення носять, як правило, узагальнений характер завдяки процесам перетворення сприйманої інформації, що запам'ятовується. Разом з тим, уявлення можна класифікувати по модальностям, бо, не дивлячись на узагальненість, вони зберігають плотьсько-наочний характер. Виділяють: нюхові, зорові, слухові, тактильні і смакові уявлення.

Залежно від змісту відбиваної реальності виділяють просторові і тимчасові уявлення. Образи уявлення - це складні, багаторівневі утворення. У них відбиваються не тільки різні модальні характеристики об'єкту (форма, величина, просторові співвідношення, тимчасові співвідношення і т. д.), але і способи їх уявних (практичних) перетворень. Образи уявлень мають свою структуру. Структура вторинних образів динамічна.

Структура образу уявлення залежить не тільки від фізичних властивостей впливаючих об'єктів, але і від того, наскільки у суб'єкта сформовані відповідні завданню перцептивні дії, що дозволяють виділити в об'єкті, його сприйнятті найбільш інформативний зміст, ідентифікувати, пізнати і виявити окремі властивості і ознаки:

- чи ефективна пам'ять, функціональні і оперативні механізми мнемичні здібностей, що дозволяють суб'єктові витягувати з пам'яті образ, що зберігається;
- чи сформовані дії операції вторинними образами, тобто операційні механізми уявлень;
- яке значення мають для суб'єкта ті або інші властивості сприйманого об'єкту, яку сигнальну функцію вони реалізують в даній діяльності.

Для того, щоб зрозуміти походження структури вторинного образу, необхідно проаналізувати основні характеристики наочно-практичної діяльності конкретної людини. У реальному процесі пізнання, в будь-якій реальній діяльності структура перцептивного (первинного) образу постійно змінюється, хоча об'єкт залишається незмінним. Суб'єкт діяльності при рішенні будь-якої задачі розглядає об'єкт в різних відносинах, позиціях, ракурсах і зв'язках. Він «вичерпує» з об'єкту різний зміст, відображаючи ознаки і властивості, необхідні йому для успішної діяльності. Тому в зміст і структури образу включаються ті

модальні характеристики об'єкту, які вибірково виділяються відповідно до цілей і завдань діяльності, служать орієнтиром і засобом діяльності. Іншими словами, образи уявлень беруть участь у формуванні перцептивних образів і видозмінюються під впливом останніх. Взаємини первинних і вторинних образів диктує діяльність.

У образі фіксуються саме ті властивості і відносини, які необхідні для здійснення конкретної діяльності. У зв'язку з цим, в науці з'явилося поняття оперативного образу. У зміст оперативного образу входять ті властивості об'єкту, які забезпечують ефективне пізнання об'єкту і управління ним. Як такі властивості можуть виступати особливості конструкції об'єктів, технологічні характеристики, параметри їх функціонування, ознаки динамічних станів. Уявна операція цими відносинами складає, наприклад, основний зміст роботи оператора в умовах різних систем, що управляють. Важливим моментом в здійсненні цієї діяльності є операція просторовими властивостями і відносинами, оскільки різні сигнали — коди - розподіляються у вигляді просторової схеми. Таким чином, в реальній діяльності образи уявлень, беручи участь з перцептивними образами, формують оперативні образи, від рухливості, гнучкості і динамічності яких залежить продуктивність діяльності.

Рівень розвитку уявлень надає значний вплив на характер професіоналізації людини. Еталони правильності виконання дій, критерії точності операцій, показники розмірів, форм, поєднання квітів і інші характеристики зберігаються, в основному, на рівні вторинних образів, тобто на рівні уявлень. Це пов'язано з їх узагальненістю і більшою змістовною наочністю, ніж образи сприйняття. У представленнях професіонала відбиваються найбільш істотні ознаки операцій і дій, які він, як суб'єкт діяльності, виділив самостійно, тобто відчув, сприйняв, проаналізував і зберіг. Наприклад, грамотний і досвідчений педагог по поставі що стоїть у дошки може визначити ступінь його готовності до уроку; хірургові достатньо одного дотику до судини, щоб охарактеризувати його тонус; шофер по звучанню мотора може передбачити несправності автомобіля і т. д.

Вказані ознаки професіоналізму виявляються не тільки завдяки

спостережливості працівника, але і у зв'язку з рівнем сформованості еталонів ефективності і якості даної діяльності, які зберігаються у вигляді вторинних образів, тобто у вигляді уявлень. В процесі освоєння діяльності образи уявлень удосконалюються по ступеню яскравості, повноти, стійкості і виразності. Особливо слід зазначити, що образи уявлень допомагають суб'єктові настроюватися на результат, передбачати його показники, передбачати його. Для того, щоб процеси звірення результатів виконуваної діяльності з еталонами були успішними, суб'єкт повинен бути здатний оперувати (у думках маніпулювати) вторинними образами: повертати, перевертати, роз'єднувати і сполучати і так далі Ці здібності можна удосконалювати за допомогою різних програм по тренуванню і розвитку уявлень.

Мислення в професійній діяльності

Практичне мислення не є особливим самостійним пізнавальним процесом. Разом з тим, підкоряючись більшості закономірностей, властивих мисленню в цілому як загальному психологічному процесу, воно набуває ряду специфічних рис, обумовлених особливостями професійної діяльності. Наявність цих рис визначається тим, що основне завдання мислення в професійній діяльності - це не пізнання як таке, а зміна, перетворення дійсності. Специфіка практичного мислення, не відмінюючи наявності у нього пізнавальній мотивації, переводить її в розряд вторинною по відношенню до преобразовательной мотивації. Дана обставина, будучи інтегральною особливістю мислення в професійній діяльності, обумовлює ряд більш приватних його характеристик.

Позначимо етапи функціонування практичного мислення: виникнення проблемної ситуації, формулювання завдання як результат вивчення проблемної ситуації, рішення задачі (вироблення рішення), реалізація рішення. У реальній ситуації практичної діяльності названі етапи можуть частково мінятися місцями і перетинатися один з одним.

Виникнення проблемної ситуації. Проблемна ситуація розглядається як момент в діяльності професіонала, коли ця діяльність не може продовжуватися далі за допомогою старих засобів і способів. Така ситуація вимагає створення

когось нового продукту, що і є суттю мислення як процесу. У професійній діяльності проблемна ситуація володіє деякими особливостями, що відрізняють її, наприклад, від аналогічної освіти внавчальній діяльності. У останній завдання ставиться перед вчителем, що вчиться, і цей момент знаменує собою виникнення проблемної ситуації. Професіонал же самостійно виділяє проблемну ситуацію в потоці діяльності, орієнтуючись на вироблені і засвоєні в процесі професіоналізації ознаки таких. Виділення проблемній ситуації - найбільш важливий і складний момент процесу професійного мислення. Чим досвідченішим є суб'єкт діяльності, тим вище його чутливість до проблемних ситуацій. Професіонал високого класу не стикається з ними, а активно шукає їх ознаки, забезпечуючи тим самим підвищення якості своєї діяльності.

Проблемна ситуація - суб'єктивна освіта. Безглуздо, будучи стороннім спостерігачем, фіксувати момент її виділення професіоналом, оскільки зовні цей момент може ніяким чином не виявлятися. Те, що з'явилося підставою виникнення проблемної ситуації для одного суб'єкта діяльності, може виявитися непоміченим або ж відміченим, але таким, що не послужив поштовхом до розвитку проблемної ситуації для іншого. У будь-якій діяльності відбувається величезна кількість різних змін ситуації, кожне з яких потенційно несе в собі проблемну. Якщо професіонал, що виявив те або інша зміна, починає аналізувати обставини, що склалися, розглядати варіанти продовження діяльності, порівнювати їх зі своїми можливостями, це даний епізод став для нього проблемною ситуацією, навіть якщо процес її аналізу і дозволу протікає настільки швидко, що майже не фіксується свідомістю індивіда. Інакше діяльність продовжується на основі ресурсів, що є у суб'єкта, і пошуку нових варіантів її здійснення не вимагається.

Чутливість до проблемних ситуацій детермінується не тільки досвідом професіонала, але і його індивідуальними рисами. Наприклад, люди, що гостро реагують на вторгнення сторонніх в свій внутрішній світ, випробовують утруднення в ході співбесіди при прийомі на роботу. Ця процедура може викликати у них цілий ряд проблемних ситуацій. Особа протилежного складу обумовлює відносно безпроблемну в даному випадку взаємодію із співбесідником.

Індивідуалізація є однією з основних особливостей мислення в практичній діяльності. Це пов'язано з тим, що в ній не так багато правил, що регламентують пошук рішення задачі, як в учбовій діяльності, яка залишає мало можливостей для прояву індивідуальності.

Індивідуальні особливості професіонала впливають не тільки на кількість, але і на якісний склад проблемних ситуацій, що виділяються. У практичній діяльності дія цієї детермінанти зливається з впливом інших - вимогами самої діяльності. Сумісна дія цих детермінант на характеристики практичного мислення пояснюється двома обставинами. По-перше, професія вибирається людиною відповідно до його індивідуальних схильностей; по-друге, трудова діяльність активно формує особу. Людина в процесі професіоналізації набуває особливостей, сприяючих успішному здійсненню діяльності. В результаті професіонали однакового профілю виділяють схожий набір проблемних ситуацій, проте цей набір розрізняється у представників різних професій.

У дослідженні, присвяченому вивченню особливостей проблемних ситуацій, характерних для різних видів діяльності, брали участь лікарі, шкільні вчителі, викладачі вузів і слідчі. Специфіка професійної діяльності виявилася, зокрема, в тому, що значна частка проблемних ситуацій викладачів вузів відноситься до типу, умовно названого «нечіткість встановлених правил, можливість їх варіювання». Такий результат пояснюється нерегламентованою (в порівнянні з іншими професіями) діяльністю викладача. Ситуації даного типу виникають, наприклад, при рішенні питання про допуск або не допуск студента до іспиту. У інших професіях подібні проблемні ситуації практично відсутні, тоді як в діяльності викладача вони займають найзначніше місце в порівнянні з іншими видами. Аналогічним чином в діяльності слідчого присутній тип ситуацій, що не зустрічається в інших професіях, «суперечність між вимогами інструкції і виконанням службового обов'язку».

Формулювання розумового завдання. Назва цього етапу значною мірою умовно. Професіонал не формулює вирішувану задачу. Слабка вербалізованість

процесу мислення в практичній діяльності - одна з його особливостей, що утрудняють наукові дослідження в даній області. Суть даного етапу - збір інформації, що конкретизує проблемну ситуацію. Дослідники практичного мислення відзначають необхідність обліку в ході рішення задачі дуже широкого круга відомостей. Проте в реальній діяльності чоловік через обмеженість об'єму пам'яті і уваги не може оперувати всім спектром даних про ситуацію. Процес відбору необхідної інформації полегшується наявністю у суб'єкта особливих когнітивних утворень, що отримали в теорії практичного мислення назву заготовки синтезів. Заготовки синтезів - це деякі уявлення про майбутній результат рішення завдання, які задають певний напрям і відбору інформації, і пошуку рішення. Дані утворення можуть виступати, наприклад, у формі вимоги до майбутнього результату, тобто у формі деяких параметрів, яким цей результат повинен відповідати. Таким чином етап рішення практичної розумової задачі починається раніше, ніж буває зібраний необхідний для цього матеріал. Вимога до результату визначається як індивідуальними рисами професіонала, так і умовами діяльності, в яку він включений. Так, результати дослідження, про яке вже згадувалося в цьому розділі, показали, що вимоги представників різних професій до результату свого рішення відносяться до шести типів: збереження авторитету професіонала; збереження хороших відносин з партнером; проходження індивідуальному підходу, підтримка проявів індивідуальності; проходження формальним вимогам; забезпечення високої якості діяльності; збереження хороших відносин з колегами і адміністрацією.

Інший професіонал в цій же ситуації може орієнтуватися на інший результат. Якщо це захист власного авторитету, то на перший план виступає необхідність довести хворому, що він, лікар, не може помилитися, що пацієнт не повинен оспорювати лікування. Відповідно, і набір інформації, необхідної для вирішення, буде інший.

Роль заготовок синтезів може виконувати і який-небудь інший прийом, що добре вдається професіоналові і широко вживаний в різних ситуаціях. Наприклад, керівник може використовувати для стимулювання активності

підлеглих ту або іншу форму психологічного тиску. В цьому випадку збір інформації для вирішення завдання полягатиме в аналізі схильності партнера психологічному тиску взагалі, психологічних слабкостях, що є у нього, і так далі Використання готового засобу дії не означає відсутності розумового процесу як такого, оскільки це відбувається кожного разу в нових умовах і вимагає відповідної модифікації прийому, проте його наявність сприяє значному звуженню круга аналізованої інформації, що важливо з погляду економії часу і психічних зусиль професіонала.

Реалізація рішення в деякій мірі починається ще до його вироблення, оскільки спрямованість на реалізацію є найважливішою властивістю практичного мислення. Професіонал спочатку налаштований на те, щоб шукати не принципово можливе, як в дослідницькій діяльності, а можливе в даній ситуації рішення. У даній ситуації - означає саме в цих умовах і силами саме цієї людини, тому ухвалюване рішення може бути об'єктивне не найкращим і не «найкрасивішим» з можливих. Проте воно, як правило, оптимально враховує внутрішні умови його майбутнього здійснення. В деяких випадках реалізація ухваленого рішення стає самостійним розумовим завданням. Припустимо, вчитель вважає, що дитина не справляється з учбовою програмою, і ця обставина є для вчителя проблемною ситуацією. В результаті її рішення педагог приходять до висновку, що необхідно поговорити з батьками учня з приводу його перекладу в клас корекції. Сама організація спілкування з батьками може бути проблемною, оскільки допускає велику кількість варіантів: поставити співбесідника перед фактом, не підметом обговоренню, і пояснити, які документи необхідно зібрати; змалювати ситуацію і дати можливість самим ухвалити рішення, запропонувати декілька варіантів на вибір; поєднувати різні стратегії і так далі Така двухэтажность проблемної ситуації типова для діяльності керівника, який, як правило, реалізує управлінські рішення через своїх підлеглих, що вимагає спеціальних зусиль по доведенню до них необхідної інформації.

Вироблення і реалізація рішення в практичній діяльності немислимі без урахування наслідків, які може спричинити втілення рішення в життя. Крім того, в

ході його реалізації ситуація не залишається незмінною і так або інакше впливає на дії професіонала, що також необхідно враховувати в ході дозволу розумового завдання. Тому практичному мисленню властива така особливість, як прогностичність - здатність передбачати найближчі і віддалені перспективи розвитку ситуації, у тому числі і під впливом дій, що робляться професіоналом.

На етапах розвитку проблемної ситуації і рішення задачі функціонує особлива операція, властива лише мисленню в практичній діяльності і звана оцінюванням. Оцінювання - це своєрідне приблизне вимірювання різних параметрів ситуації з метою визначення можливостей дії на неї. Дія оцінювання починається ще на етапі виділення проблемної ситуації: суб'єкт мислення визначає, наскільки зміна, що відбулася в діяльності, може вплинути на її протікання і якісне здійснення. В процесі вироблення рішення за допомогою оцінювання з'ясовується, наприклад, чи в достатньому ступені співбесідник розташований до взаємодії, до якого ступеня можливий відступ від загальноприйнятої виробничої технології і т.д. Необхідність оцінювання практичної ситуації викликана тим, що більшість її елементів не мають чіткою заданності, як буває, наприклад, в учбовому завданні. Частина параметрів (такі, як агресивність партнера) в принципі не піддаються точному вимірюванню. Інші, здавалося б, кількісно визначені, проте в деяких межах схильні до довільного варіювання, тобто володіють тією властивістю, яка в психології практичного мислення прийнято називати податливістю. Викладач може прийняти у студента іспит не три, як годиться, а чотири або п'ять разів, але навряд чи допустимо це робити вісім або десять разів. Визначення меж податливості також є функцією оцінювання. При цьому професіонал орієнтується на критерії, які виробляються в ході накопичення професійного досвіду.

На всьому протязі рішення розумової задачі в практичній діяльності так чи інакше виявляються основні риси практичного мислення: спрямованість на реалізацію, індивідуалізованість, слабка усвідомленність і низька вербалізованість, функціонування взаємодіючої системи, прогностичність, податливість об'єктів, якими оперує мислення, і пов'язана з цим необхідність

використання операції оцінювання.

Власиві дозволу проблемних ситуацій в практичній діяльності межі професіонал переносить в розумову діяльність поза робочим місцем, в побутову, буденну сферу. Перенесення полягає, перш за все, в тому, що суб'єкт виділяє в звичайному житті схожі з трудовою діяльністю розумові завдання і використовує аналогічні прийоми їх рішення. Навіть максимально нейтральна експериментальна ситуація сприяє прояву особливостей, властивих вирішенню розумових завдань в професійній сфері. Це ще один вираз впливу професійної діяльності на функціонування психіки індивіда.

ТЕМА 2. ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ ПРОФЕСІОНАЛА

Професіоналізація суб'єкта діяльності. Поняття «суб'єкт діяльності» є фундаментальною категорією психології. Вона відображає здатність людини діяти усвідомлено, активно, цілеспрямовано, тобто на основі психічного віддзеркалення наочного миру і на користь пізнання і перетворення навколишньої дійсності. Суб'єктом діяльності може бути не тільки конкретна людина (індивід), але і соціальна група (робочий колектив). Таким чином, суб'єкт діяльності - це активно що діє, пізнає і перетворює, володіє свідомістю і волею індивід або соціальна група.

Для того, щоб стати суб'єктом діяльності необхідно:

- досягнення високого рівня розвитку здібностей і інших професійно важливих якостей особистості;
- задоволеність працею;
- адекватне віддзеркалення об'єкту діяльності;
- розвиток системи саморегуляції;

Психологічна суть проблеми становлення, формування професіонала, розвиток його особистості спирається на два основні поняття: «професіоналізація суб'єкта праці» і «професіонал». **Професіоналізація** - це формування специфічних видів трудової активності людини (особистості) на основі розвитку сукупності професійно орієнтованих його характеристик (психологічних, фізіологічних, поведінкових, робочих), що забезпечують функцію регуляції становлення і вдосконалення суб'єкта праці. **Професіонал** - це фахівець в певній області трудової діяльності, що досяг необхідного рівня майстерності для ефективного виконання наказаних завдань. З позицій психологічних особливостей цього поняття, професіонал - це суб'єкт праці, у якій професійно важливі для конкретної діяльності індивідуально-психологічні особливості, по-перше, відповідають вимогам цієї діяльності (з погляду можливостей їх реалізації), по-друге, представляють відносно стійку (для певних умов) і пластичну структуру і, по-третє, забезпечують формування і

реалізацію операційної (наочно-орієнтованою) сфери особистості, яка і визначає необхідний рівень ефективності праці.

Професіоналізацію суб'єкта діяльності слід розглядати в чотирьох напрямках:

1. Як процес його соціалізації - засвоєння індивідом соціальних норм (культури), перетворення соціального досвіду у власні професійно орієнтовані установки, інтереси, цінності, ухвалення соціальної ролі, суспільного завдання, входження в соціальне середовище і пристосування до неї і т.д.

2. Як процес розвитку особистості, тобто як специфічну форму активності, цілісну, закономірну зміну кількісних і якісних характеристик суб'єкта діяльності. Його психічний розвиток відображає закони і програми онтогенезу (індивідуального розвитку людини) і філогенезу (розвиток людського роду), виявляється у віковій періодизації, залежить від рівня його активності і характеру основної діяльності. Професійний розвиток полягає у формуванні у людини, перш за все, професійних здібностей і мотивів праці, відповідних вимогам діяльності, і залежить від змісту трудового процесу, умов його реалізації, особливостей професійної кар'єри і т.д.

3. Як професійну самореалізацію індивіда на життєвому шляху, в ході якої професіоналізація обумовлюється процесами самопізнання, саморегуляції, самоконтролю і самооцінки особи, впливом подієво-біографічних чинників- дій, вчинків, рішень - життєвого досвіду, стилю життя і так далі. Розвиток і професіоналізація впродовж життєвого шляху відбиваються у вікових періодах, в стадіях (етапах) життєдіяльності людини, залежить від життєвих суперечностей між вимогами суспільства і прагненням самої особи до розвитку і самореалізації, планами і їх виконання, соціалізації і індивідуалізації особи і т.д. Місце професіоналізації в життєвому шляху особистості - це етап трудового шляху (професійний шлях, трудова біографія, творчий шлях особистості).

4. Як форму активності особистості, яка в психології розглядається в співвідношенні з діяльністю, виступаючи як динамічна умова її становлення і динамічна умова її власного руху. Н.А. Бернштейн відзначав, що активність

людини - це процес моделювання потрібного майбутнього і цілеспрямованого його досягнення в ході дії на себе і на навколишні умови. Професіоналізація як форма активності має свою структуру, яка включає мотиви (спонукальні сили) професіоналізації, її цілі (досягнення), уявлення про програму реалізації цього процесу, інформаційну основу трудової діяльності, ухвалення рішення на етапах цього процесу, контрольні операції по перевірці ухвалених рішень.

Таким чином, професіоналізація - це функція особистості і суспільства, а оцінка продуктивності цього процесу проводиться за соціальними і особовими показниками ефективності діяльності і розвитку суб'єкта діяльності.

Особистість і діяльність.

Процес формування особистості професіонала обумовлюється синтезом можливостей, здібностей, активності особистості і вимогами діяльності. Основний сенс змісту проблеми зводиться до формул:

- «прояв особи в професії», тобто у виборі і оволодінні професією, в задоволенні особових пізнавальних інтересів;
- «розвиток особистості в діяльності», що відбивається у формуванні професійно орієнтованих якостей людини (його організму і особових рис), розширенні сфери пізнання навколишнього світу, розвитку форм і змісту предмету спілкування.

Формування особистості професіонала характеризується внутрішньою суперечністю процесів індивідуального розвитку людини — нерівномірністю змін і гетерохронністю (різночасністю) фаз розвитку, а також залежністю психічного розвитку від зміни різних видів діяльності на професійному шляху і протягом коротких проміжків часу.

Професійна діяльність людини задає напрям розвитку його особистості. Кожна професія формує схожі інтереси, установки, риси особи, манеру поведінки і т. д. В зв'язку з цим можна говорити про ідентифікацію особи з професією, тобто про процес адаптації особи до вимог конкретної діяльності. Іноді придбані людиною особливості особи виявляються і в інших життєвих умовах і ситуаціях.

Негативним проявом цього процесу є так звана професійна деформація особистості, коли професійні звички, стиль мислення і спілкування і інші особливості особистості гіпертрофуються і відбиваються на взаємодії з іншими людьми (наприклад, у лікарів - грубуватий гумор, зниження рівня емоційних переживань, у вчителів - авторитарність, категоричність думок, повчальна манера спілкування і т. д.). Розвитку особистості професіонала сприяє побудова «образу Я» професіонала, тобто уявлення про себе як про професіонала, а також створення образу професіонала як еталонній моделі його особи, - співвідношення цих двох образів, оцінка їх розузгодження, вироблення стратегії наближення до еталонної моделі і прагнення до неї визначають один з шляхів розвитку особистості.

Не всяка професійна діяльність розвиває особистість і не всякий розвиток професійних здібностей рівнозначно розвитку особистості. Воно так само, як і поява потреби в праці, пов'язано з досягненням суб'єктом відчуття задоволеності від процесу і результатів діяльності, наявністю прагнення до подолання труднощів і успішністю вирішення складних завдань, бажанням проявити свої можливості в трудовому процесі.

Вікові і біографічні кризи. Важливою особливістю психічного розвитку суб'єкта праці є можливість виникнення кризових явищ, пов'язаних з уповільненням або навіть регресією в розвитку. При всій індивідуальній своєрідності життєвого шляху кожної людини можна виявити і деякі загальні закономірності, зокрема «нормативні життєві кризи». Особливо істотний взаємозв'язок з професійним розвитком нормативних криз дорослого життя.

Перша нормативна криза в період ранньої дорослості пов'язана із завданням остаточного переходу до самостійного життя і професійній діяльності, - він виявляється в труднощі входження в жорсткий трудовий режим, невпевненості в своїх можливостях, адаптації до трудових взаємин і т. д.

Після завершення періоду професійної адаптації (після чотирьох-п'яти років роботи) може наступити наступний кризовий період («криза 30-ліття»), який виникає у разі незадоволення особистих запитів (надбавка до зарплати,

підвищення статусу і т. п.) і виявляється в негативних емоціях, зниженні професійного інтересу або трудовому перенапруженні.

Нормативна «криза середини життя» (40-50 років) в професійній діяльності часто сприймається як можливість останнього ривка в досягненні бажаного професійного рівня і часто супроводжується збільшенням темпів роботи, додатковими навантаженнями, слідством чого може бути перенапруження, перевтома, апатія, депресія, психо-соматические захворювання.

Важко переживається і передпенсійна криза (55-60 років), пов'язана із завершенням професійної кар'єри, відсутністю рівнозначної її заміни іншими видами діяльності, недостатньою критичністю в оцінці ситуації, природним зниженням функціональних можливостей організму, супутніми захворюваннями.

Віковий, професійний і психічний розвиток людини як суб'єкта діяльності можна представити у вигляді наступних стадій:

I. Допрофесійний розвиток.

1. Стадія предгри (від 3-х років).
2. Стадія гри (період дошкільного дитинства - від 3 до 7—8 років).
3. Стадія оволодіння навчальною діяльністю (період молодшого шкільного віку - від 7—8 до 11—12 років);

II. Розвиток в період вибору професій.

4. Стадія оптації (період усвідомленої підготовки до життя, до праці, планування професійного шляху, вибору професії — від 12—13 до 14—18 років).

III. Розвиток в період професійної підготовки і подальшого становлення професіонала.

5. Стадія професійного навчання (від 15—19 до 16—23 років).
6. Стадія професійної адаптації (від 17—21 до 24—27 років).
7. Стадія розвитку професіонала (від 21—27 до 45—50 років).
8. Стадія реалізації професіонала (від 46—50 до 60—65 років).

9. Стадія спаду (понад 61—65 років).

Функціональний стан та працездатність спеціалістів під час професійної діяльності

Для професійної діяльності спеціалістів характерна висока нервово-психічна напруга та дія на організм комплексу несприятливих факторів (природних, технічних, соціально-психологічних та медико-біологічних), що передбачає високі вимоги до фізіологічних і психологічних функцій організму, його якостей та можливостей. Особливе значення в цих умовах мають дослідження функціональних станів людини та працездатності. Оптимізація працездатності пов'язана з різними науками (фізіологією, соціальною психологією, гігієною та психофізіологією праці, ергономікою, інженерною психологією).

До різноманітних ФС людини, що впливають на ефективну та безпечну діяльність, в основному відносять: стомлення, хронічне стомлення, перевтомлення, стан гіпокінезії, монотонії та нервово-психічної напруги.

Саме поняття «функціональний стан» в практиці необхідне для того, щоб визначити можливості спеціаліста, який знаходиться в тому чи іншому стані, виконувати свої професійні обов'язки. Різноманітність визначення терміну потребує його уточнення з позицій фізіології праці.

Під функціональним станом слід розуміти сукупність характеристики фізіологічних функцій та психофізіологічних якостей, які визначають рівень активності функціональних систем організму, особливості життєдіяльності та стан працездатності людини.

Загальний підхід характеристик та класифікація , людини, які виникають в процесі роботи, можливо визначити за допомогою двох основних критеріїв: надійності, та ціни діяльності.

Під надійністю розуміється вірогідність виконання **поставлених** професійних завдань в зазначених параметрах.

Ціна діяльності - це величина фізіологічних, психофізіологічних затрат, які забезпечили виконання роботи на необхідному рівні. Використовуючи дані

критерії, всі ФС можливо розділити на три основні класи: нормальні, кордонні, патологічні. До нормальних відносяться такі ФС, коли необхідний рівень роботи забезпечується адекватними затратами та параметрами гомеостазу. Для патологічних ФС необхідна надійність не забезпечується, а ціна діяльності перевищує можливості регуляції гомеостазу. Кордонні ФС можуть характеризуватися або зниженням надійності, або неадекватністю психофізіологічних витрат.

Основою в механізмі змін ФС є порушення регуляторних функцій, враховуючи їх пластичність та можливості компенсації: тривалий час можуть не відображатись на стані здоров'я та працездатності людини. В зв'язку з цим положенням доцільно ФС розглядати як припустимі та неприпустимі. Припустимими ФС можливо вважати в тому разі, коли при кордонному ФС надійність роботи знижується до припустимих рівнів, а ціна діяльності відповідає постійності внутрішнього середовища організму. Якщо ж надійність роботи нижча за необхідну або ціна діяльності неадекватна параметрам гомеостазу, такі ФС слід розглядати як неприпустимі. Така класифікація ФС має виражену практичну направленість, тому й належність ФС спеціаліста до певного класу повинна вирішуватись конкретно в кожному випадку. Наприклад, стомлення вважається нормальним **ФС**, виражене та хронічне стомлення - кордонним, а перевтомлення - патологічним станом. Разом з тим виражене та хронічне стомлення в одному випадку може розглядатись як припустимим ФС (надійність та ціна діяльності знаходяться ближче до нормального стану), а в другому випадку - неприпустимим (ці ж критерії ближче до аналогічних показників патологічного стану). Зрозуміло, що до неприпустимих ФС відносяться всі преморбідні стани, оскільки вони є субклінічними формами (стадіями) різних захворювань.

Таким чином, рівень ФС організму забезпечує ефективну та безпечну діяльність спеціаліста. Оцінка ж ФС повинна бути комплексною, динамічною, з виділенням тих фізіологічних систем, які найбільшою мірою забезпечують професійну діяльність.

Нервово-психічна напруга

Висока нервово-психічна напруга виникає при сприянні різних факторів, які впливають на спеціаліста і виникають в таких умовах:

1. При виконанні складного завдання, пов'язаного з високою відповідальністю.
2. При дії перешкод.
3. При появі сильних раптових подразників на фоні впливу шкідливих факторів життєдіяльності.
4. При роботі в умовах дефіциту часу та інформації, необхідних для прийняття рішення та організації дій.
5. При освоєнні нових видів діяльності, недостачі чи надміру інформації.

Тривалий і виражений вплив шкідливих умов життєдіяльності, біологічних та соціально-психологічних факторів, а також наявністю впливу трьох і більше факторів збільшують вираженість змін функцій організму при НПН, які можуть набувати преморбідного (передзахворювального) стану.

У зв'язку з тим, що цілий ряд факторів може бути причиною виникнення НПН з суттєвими змінами психічних процесів і професійної діяльності, для безпеки та ефективності їх діяльності необхідно оцінювати ступінь нервово-психічної стійкості у кандидатів на навчання всіх спеціалістів.

У більшості спеціалістів операторського профілю, особливо в період виконання завдання, робота оцінюється як напружена і проходить в стресових умовах. Доведено, що тривала психоемоційна напруга знижує "психологічний" захист організму і може впливати на виникнення різних невротичних реакцій. Під даним терміном розуміється короткочасне розладнання психічної діяльності, яка виникає в безпосередньому зв'язку з психотравмуючою ситуацією й характеризується несподіваністю, швидким розвитком та благополучним кінцем.

Прояви невротичних реакцій в колективі полягають не тільки в самому факті і їх кількості, а в тому негативному впливі та резонансові, який може бути в результаті неправильної оцінки поведінки.

Взагалі ж причиною появи невротичних реакцій можуть стати три групи

чинників, які супроводжують “психічну напругу”:

- по-перше, біологічний конституційний тип емоційності та характеру, реагування на навколишнє середовище;
- по-друге, соціальні фактори та індивідуальні якості особистості, адаптаційні можливості й стійкість перед конкретним психогенним фактором;
- по-третє, присутність “слідового невротичного фону”, оживлення якого можливе під впливом неспецифічних роздратувань (по типу “другого удару”).

Нервово-психічна напруга супроводжує будь-яку ускладнену діяльність й багато в чому залежить від рівня підготовки до неї фахівця. Психофізіологічні зрушення емоційного походження стають менш вираженими, якщо спеціаліст тренований, професійно досвідчений, фізично загартований та підготовлений до подолання перешкод. Механізм підвищення емоційної стійкості 'в цьому ви - падку складається в тому, що при багаторазовому повторі небезпечних ситуацій розвивається процес психофізичної стійкості, який сприяє правильній оцінці та стриманій поведінці.

Таким чином, високий рівень нервово-психічної напруги може бути обумовлений впливом різних факторів, найбільш характерним з яких є: висока соціальна відповідальність за виконану роботу, дефіцит часу та інформації (або надмірний потік інформації) для прийняття рішення та наступних дій, дії перешкод різної модальності, вплив шкідливих факторів життєдіяльності, міжособиста несумісність, соціально-психологічна та сенсорна ізоляція.

Несприятливі фактори, які підвищують НПН, доцільно розподілити за групами:

1. Фізіологічний дискомфорт, тобто невідповідність умов придатності життєдіяльності нормативним вимогам.
2. Біологічний страх.
3. Дефіцит часу.
4. Підвищена складність завдання.

5. Підвищена значимість помилкових дій.
6. Наявність релевантних перешкод.
7. Неуспіх внаслідок об'єктивних обставин.
8. Дефіцит інформації для прийняття рішень.
9. Недовантаження інформацією (сенсорна депривація).
10. Перевантаження інформацією.
11. Конфліктні умови, тобто умови, коли виконання одних з них потребує дій, суперечливих виконанню інших умов.

Нервово-психічну напругу можливо класифікувати у відповідності до тих психічних функцій, котрі переважно залучаються в професійну діяльність, а їх зміна найбільш виражена в несприятливих умовах, наприклад: інтелектуальна, сенсорна, фізична, емоційна, мотиваційна напруга, напруга чекання, монотонія та політонія.

Кожен вид трудової діяльності має свій оптимальний рівень емоційної напруги, який грає мобілізуючу роль та сприяє успішній роботі. Підвищення чи зниження цього рівня шкідливо впливає на ефективність діяльності і може призвести до її нового зриву. Це обумовлено тим, що емоції є одним з основних механізмів регуляції нервово-психічної діяльності організму.

Під психоемоційною напругою розуміють стан, який характеризується адекватною вираженістю емоційних реакцій, спрямованих на мобілізацію функцій для успішного виконання професійної діяльності.

Рівень психоемоційної напруги залежить не тільки від дії активізуючих факторів, але й від індивідуальних якостей особистості. Від психоемоційної напруги слід відрізнити психоемоційну напруженість - стан, що характеризується надмірною вираженістю емоційних реакцій та призводить до зрушення професійної діяльності, неадекватності її психофізіологічної вартості. Особливість змін при цьому стані дозволяє виділити окремий синдром психоемоційної напруженості з характерними прикметами:

- 1) психологічними - особиста та реактивна тривожність;
- 2) соціально-психологічними — зниження рівня самооцінки й рівня соціальної

адаптованості;

3) фізіологічними — перевага тону симпатичної нервової системи над парасимпатичною;

4) ендокринними — різке підвищення гормональної активності;

5) метаболічними — збільшення вмісту в крові транспортних форм жиру, зрушення ліпопротеїдного спектру в бік атерогенних фракцій.

Синдром психоемоційної напруженості і- це кордонний функціональний стан, який може призвести до розвитку психічної та психосоматичної патології (неврози, виразка шлунку та дванадцятипалої кишки, ішемічне захворювання серця, артеріальна гіпертонія). Рекомендації для попередження і усунення напруги. Рекомендації тренування й підвищення кваліфікації, котрі сприяють не тільки підвищенню працездатності спеціалістів, але й зменшенню непотрібної емоційної напруги.

1. Іноді розладдя в роботі виникає від незнання й недосвідченості, у зв'язку з чим виникають стресові ситуації.

2. Підтримка ритмічного виробничого навантаження. Встановлено, що нервові перенапруження й невротичні реакції частіше виникають у осіб, котрі беруться за безліч справ одночасно.

3. Вироблення у людей з дитячого віку чіткого переконання, що вони не зможуть уникнути стресових ситуацій, негативних емоцій, важких моментів в житті й на роботі.

4. Правильне трудове, психологічне, естетичне й етичне виховання, котре в значній мірі попереджує вірогідність виникнення конфліктних стресових ситуацій. Усвідомлення і спрямованість всіх працюючих на колективну працю.

5. Відволікання уваги від стресової ситуації, перекладання її на той вид діяльності, котрий більш за все цікавить або приваблює працівника.

6. Підтримка у працюючих керівниками цехів, відділів, лабораторій й усього виробництва інтересу до роботи на всіх рівнях управлінської і виконавчої ланки.

7. Створення на виробництві умов для виникнення позитивних емоцій.

8. Проведення відпустки в обстановці, яка відрізняється від тієї, де людина звичайно живе й працює. Для зменшення впливу хронічного емоційного стресу велике значення має характер відпочинку, спосіб проведення відпусток, канікул та їх своєчасність.

Характеризуючи вплив факторів життєдіяльності на ефективність професійної діяльності і рівень безпеки для життя, слід враховувати такі основні положення:

- комбіновану дію факторів, які можуть викликати в організмі ефект накопичення та підвищення впливу;
- рівень будь-якого фактора не змінюється постійно, але може значно змінюватись в процесі праці;
- тривалість дії шкідливих факторів життєдіяльності може коливатись від кількох хвилин, діб, тижнів до місяців і навіть років;
- дія шкідливих факторів життєдіяльності може зустрічатись не тільки в процесі, а також під час відпочинку;
- умови праці ставлять неоднакові вимоги до функціонального стану різних органів і систем організму.

Зниження фізіологічних можливостей спеціалістів та їх професійної працездатності в нічні години є однією з причин високої аварійності в цей час.

Соціально-психологічні особливості діяльності спеціалістів

Згуртованість колективу. У зв'язку зі збільшенням оснащення об'єктів складними системами керування сумісна діяльність по виконанню завдання приймає суттєве значення. Слід враховувати, що будь-який колектив виявляє вплив на працездатність та безпечну діяльність його членів, а ефективність гуртової діяльності в свою чергу залежить від функціональних можливостей кожної людини. При сумісній діяльності успішність досягнення мети та завдань в основному визначається гуртовою активністю та характером внутрішньогуртових взаємин, атмосферою в гурті. Під гуртовою активністю розуміють сумісну діяльність людей, спрямовану на виконання загальних завдань. Вона тісно пов'язана зі структурною організацією гурту, раціональним розподілом функціональних обов'язків, професійною підготовкою спеціалістів, підпорядкуванням особистих інтересів та потреб колективним завданням колективу. Повсякденна робота психологів, методистів повинна бути спрямована на вдосконалення структурної організації колективу та розподіл функціональних обов'язків в його середовищі, підвищення рівня професійної кваліфікації спеціалістів, а також на згуртованість колективу і його мобілізацію на вирішення поставлених завдань.

Характер атмосфери в гурті зумовлений системою взаємовідносин між членами колективу в процесі виконання роботи (ділові взаємовідносини) та міжособистісними відношеннями поза нею. Ділові відношення (формальні) в колективі багато в чому залежать від структурної організації гурту та регламентуються функціональними обов'язками особового складу, керівними документами та соціальними нормами поведінки. Саме тому міжособистісні відношення є одними з головних та визначних факторів у формуванні та розвитку атмосфери (мікроклімату, психологічного клімату) всередині колективу.

Мікроклімат колективу. В залежності від характеру та вираженості мікроклімат колективу може характеризуватись як дружлюбний, нейтральний, осередково-конфліктний або загальнокон-фліктний. Характер міжособистісних

відносин суттєво впливає на функціональний стан, ефективність та безпечну діяльність спеціалістів. Відомо, що в згуртованих та дружних колективах майже не спостерігаються різні відхилення в поведінці людей при повній чи частковій ізоляції і навпаки: при несприятливому кліматі рівень психологічної несумісності зростає.

Причинами психологічної несумісності в колективах в більшості випадків є негативні риси характеру (егоїзм, грубість, пихатість) або ж такі особливості поведінки, як пасивність, необґрунтована причепливість при виконанні обов'язків, несхожість поглядів на деякі аспекти праці, побуту, відпочинку і т. д.

Наприклад, можна відмітити, що до плавання в екіпажі корабля іноді відмічається 2—4 парних випадки несумісності, тоді як під кінець плавання їх кількість зростає в 4—5 разів, кількість осіб, залучених до конфлікту, нерідко збільшується до 3—4 і більше.

Нерепресивні взаємовідносини в колективі — це результат багатьох факторів: життєвої мудрості організаторів та керівників, високих мотивів, вміння розуміти один одного, чуйність, доброзичливість, товарицькість, дисциплінованість, загальна результативність, терпимість до труднощів побуту та інших факторів, від яких залежить психологічний клімат в колективі.

Сумісність - необхідна умова успішної діяльності групи спеціалістів. Критеріями її оцінки є результати ефективної безаварійної професійної діяльності, зміна функцій організму в процесі роботи та суб'єктивне задоволення сумісною діяльністю. Сумісність колективу потрібно розглядати в залежності від її конкретної діяльності. Виходячи з характеру діяльності спеціалістів і умов, в яких вона протікає, відрізняють сумісність психологічну, соціально-психологічну, психофізіологічну та фізіологічну.

Під **фізіологічною** сумісністю розуміють одно направлене в динаміці та вираженості функціонування фізіологічних систем організму відповідно до умов та способів професійної діяльності.

Відбір спеціалістів, а також засоби соціально-психологічного забез -

печення підготовки, направлені на зберігання та підвищення працездатності, безпечної діяльності, сприяють сумісності та спільній діяльності в колективах.

Психофізіологічна сумісність спеціалістів визначається високими професійними вимогами до їх індивідуальних якостей сприйняття уваги, пам'яті, мислення та сенсомоторним реакціям. Сприятливе поєднання індивідуальних якостей у спеціалістів допомагає їх успішній професійній та безаварійній діяльності й складає основу психофізіологічної сумісності колективу. Психологічний відбір направлений на забезпечення цього виду сумісності в колективах. Але він не гарантує однаково високого рівня відпрацювання професійних знань, навичок та умінь, дає можливість поряд з іншими видами відбору (соціальним, психологічним, освітнім, медичним) забезпечити найвищий рівень сумісності колективу для ефективної та безпечної діяльності.

Психологічна сумісність (ПС) означає максимальне поєднання психічних параметрів двох чи кількох спеціалістів. Вона має виключне значення для спеціалістів, тому що їх діяльність в основному колективна (групова), з чітким розподілом функцій між виконавцями спільного завдання, і кожен з них доповнює іншого. ПС означає добру психологічну та соціальну адаптацію людей одне до одного, що є передумовою та запорукою ефективної та безпечної професійної діяльності. Психологічна сумісність чи несумісність членів групи найшвидше та найвідчутніше проявляється в екстремальних та конфліктних ситуаціях. Знання ПС потрібні і в звичайних ситуаціях: для добору лідерів в групах (мікрогрупах), інтеграції та згуртованості колективу. Особливої значимості ПС набуває при комплектуванні колективу з винятковою значимістю кожного члена групи для виконання спільного завдання, коли помилка одного спеціаліста загрожує безпеці всього колективу, складними та дуже відповідальними завданнями (акванавти, космонавти, екіпажі підводного човна, корабля, літака).

Активність міжособистісних взаємовідносин та характер атмосфери в групі теж передбачає ПС. Для неї характерна злагодженість членів групи за

темпераментом, однонаправленість їх емоційних реакцій, ступінь спорідненості особистих якостей членів колективу.

Соціально-психологічна сумісність передбачає єдність мотивів та настанов (цільових спрямувань) членів колективу, їх інтересів, потреб, ставлення до роботи, злагожденість за загальноосвітніми, культурними, моральними, етичними рисами, а також відповідність мети засобам та умовам професійної діяльності. Є погляд, що психологічна та соціально-психологічна форма сумісності мають регулюючий вплив на фізіологічну та психофізіологічну сумісність групи. Однак в такому однозначному розумінні є свої хиби. Відомо, що фізіологічні та психологічні особливості розвитку людини та їх стан мають значний вплив на рівень соціально-психологічної та психологічної сумісності. Очевидно, якраз в цьому випадку потрібно виходити з розуміння цілісності особистості і суті спільної діяльності колективу (наявність спільної мети та мотивів).

ТЕМА 3. ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ТА ЖИТТЄВИЙ УСПІХ ОСОБИСТОСТІ

Радикальні соціально-економічні перетворення, що здійснюються в Україні, значною, а можливо, і вирішальною мірою залежатимуть від того, наскільки зростатиме ступінь професійної компетентності, творчого мислення, ініціативності, самостійності, прагнення до життєвого успіху переважної більшості людей. Поки ж у нашому суспільстві переважає стан тривоги, апатії, зниження віри в майбутнє поліпшення життя. Тому важливим теоретичним і практичним завданням є розроблення проблем, пов'язаних із виявленням внутрішньоособистісних феноменів, які як гальмують, так і спонукають особистість підвищувати свою професійну компетентність, добиватися життєвого успіху. Це ті феномени, які в першу чергу спрямовані на освоєння свого особистісного і соціального статусу, знаходження внутрішніх резервів, мобілізацію потенціалу і досягнення життєвого успіху.

Саме спрямованість на життєвий успіх, установка на його досягнення залишаються головним джерелом життєздійснення особистості. Вона є складовою частиною загальної стратегії життя особистості, яка забезпечує вибір життєвих завдань і цілей і їх успішне здійснення. Практика свідчить, що відсутність такої стратегії негативно позначається на життєвому процесі та його результатах, підвищує рівень ризику у здійсненні життя як цілісності, порушує пріоритет у виборі життєвих цілей. У такому разі соціальна та індивідуально-особистісна поведінка людини набуває ситуативного характеру, а життєвий успіх уявляється як розв'язання конкретних, локальних завдань.

У механізмі досягнення життєвого успіху велику роль відіграє установка на ділову компетентність, вибір професійної кар'єри, яка б забезпечувала не тільки професійне зростання, а й успішний життєвий шлях у цілому.

Поняття професійної компетентності. Професійна компетентність - складне утворення, яке посідає важливе місце в структурі особистості. Це притаманні особистості ініціативність, навички, тобто мова йде про її

професіоналізм.

Професійна компетентність є інтегральною характеристикою особистості, яка свідчить про рівень її фахової підготовленості та здатності виконувати ті або інші посадові функції. Вона виступає не тільки мірилом професіоналізму, а й є визначальним фактором, від якого залежить успішність реалізації як соціальних, професійних функцій, так і всієї життєдіяльності особистості. Професійна компетентність характеризується сформованістю єдиного комплексу знань, умінь, психологічних особливостей (якостей), професійних позицій. Знання, навички, вміння виступають своєрідними ролевими характеристиками професійної компетентності особистості. Всі інші компоненти можна розглядати як її суб'єктні характеристики, що свідчать про ставлення особи до діяльності, та її індивідуальну манеру виконання професійних функцій. Досягнення того чи іншого рівня професійної компетентності визначають різні детермінанти, серед яких є і такий показник, як індивідуальні протипоказання щодо виконання професійних функцій. Розглянемо детальніше складові професійної компетентності.

Професійні знання — це об'єктивно необхідні відомості у сфері обраної особистістю діяльності. Вони становлять основу професійної культури, а також сприяють створенню певних технологій досягнення найвищих показників в обраній галузі. Професійні вміння — це певні дії, так би мовити, «технічні» засоби, що використовує особистість у ході реалізації професійних обов'язків і функцій у процесі діяльності. Вони є основними елементами створення особистісної технології, своєрідного «почерку» діяльності. До складу професійних умінь входять також і навички, що віддзеркалюють набуту здатність особистості виконувати професійні дії, конкретні функції. Психологічні особливості, які також входять до складу професійної компетентності, свідчать про сформованість усіх компонентів психіки особистості. Психічні процеси, властивості, стани дають змогу або, навпаки, перешкоджають їй виконувати ті чи інші професійні функції. Слід відмітити ще наявність у структурі професійної компетентності і професійної позиції. Професійна позиція — цілісне психічне утворення, до складу якого

входять установки, орієнтації, система особистісних відносин і оцінок власного досвіду, досвіду людей, що оточують особистість, а також власні домагання, що реалізуються або не реалізуються у професійній сфері. Професійна позиція свідчить про спосіб самовизначення особистості, створення та реалізацію нею власної професійної концепції. Деякі дослідники відмічають наявність у структурі професійної компетентності акмеологічних інваріантів («акме» — від грецької «найвищий ступінь чогось»). Це сформовані компоненти структури професіоналізму, які зумовлюють оптимальний творчий потенціал і найвищу продуктивність праці незалежно від дії зовнішніх умов і факторів. Загальними та специфічними акмеологічними інваріантами, які визначають успішне оволодіння професійною майстерністю, є постійна включеність у процес прийняття рішень, передбачення, проникливість, особистісні домагання, мотивація досягнень, саморегуляція та інші професійно важливі якості та індивідуальні особливості.

Професійна компетентність є вирішальним компонентом кожного виду діяльності та праці в цілому. Саме вона забезпечує досягнення намічених особистістю результатів, найвищої професійної майстерності. Просування до цієї мети передбачає проходження певних етапів, кожен з яких свідчить про ступінь оволодіння професійною компетентністю. Такими етапами є: виховання здатності успішно виконувати професійні обов'язки, підготовленість до стабільної продуктивної праці, професійна майстерність в ході реалізації професійної ролі, творче оволодіння дослідницько-інноваційним стилем професійної діяльності. Це, безумовно, еталонна модель досягнення професійної компетентності, але вона дає можливість стежити за еволюцією професійного зростання, виявляти його тенденції і спрямовувати його розвиток відповідно до суспільних вимог і власної стратегії досягнення успіху.

Як складне психологічне утворення професійна компетентність має певну структуру. Професійна компетентність структурно включає в себе спеціальну предметну компетентність (фаховий рівень), соціально-психологічну, психологічну, методичну, тобто має різні зрізи. Так, психологічна компетентність стосовно про -

фесійної діяльності виступає як комплекс знань і вмінь з психології, який є необхідним для вирішення професійних завдань у різних галузях діяльності. Вона визначається закономірностями пізнавальної, емоційної та вольової сфер людини, які проявляються в її діяльності та поведінці. Соціально-психологічна компетентність визначається також закономірностями психічних станів, які зумовлені включенням людини в різні соціальні зв'язки. Це її соціальні настанови, позиції, процеси адаптації, комунікативні здатності, психологічна сумісність. Соціально-психологічна компетентність передбачає також необхідність пізнання психологічних особливостей реального соціального середовища. Це міжособистісні відносини, традиції, згуртованість, психологічний клімат, громадська думка, груповий настрій, чутки та інші соціаль-но-психологічні явища. Конфліктна компетентність входить до складу соціально-психологічної компетентності, яка, в свою чергу, є складовою частиною моделі професійної компетентності. Конфліктна компетентність полягає в пізнанні психологічних труднощів, механізмів їх прояву в житті та діяльності оточуючих людей, а також в умінні їх подолати, гармонізації життя та діяльності. Кожна людина має певний психологічний ресурс, який допомагає їй долати кризові ситуації, приховані чи явні конфлікти. Характеристику конфліктної компетенції буде подано в подальшому викладі.

Конфліктна компетентність особистості

У життєдіяльності особистості в ході реалізації професійної ролі велике значення має її вміння запобігати конфліктним ситуаціям, уміння успішно їх долати. Такі вміння складають конфліктну компетентність особистості, яку дослідники відносять структурно до соціально-психологічної компетентності, яка, в свою чергу, входить до моделі професійної компетентності (про це вже йшлося раніше). Компетентність людини в конфліктній ситуації являє собою складне інтегральне утворення, яке відбиває складний і різнобічний характер її життєдіяльності. Можливість виникнення конфліктів існує в усіх сферах життя. Конфлікти виникають внаслідок розходжень у поглядах, протиріччя різних думок, потреб, стилів життя,

сподівань, інтересів і взагалі особистісних відмінностей людей. Під конфліктом слід розуміти найбільш гострий спосіб розв'язання значущих суперечностей, що виникають у процесі життєздійснення і супроводжуються негативними емоціями та почуттями. Можна виокремити такі основні риси конфлікту :

1. Конфлікт завжди пов'язаний із наявністю суперечностей, сутичок несумісних поглядів, інтересів, потреб, цінностей, мотивів. Однак сутність конфліктів полягає не стільки у виникненні протиріч, скільки у способі їх розв'язання, їх вирішення.

2. До конфлікту призводить таке зіткнення інтересів, потреб, поглядів, цілей, мотивів, за якого виникає протидія сторін. Сфера соціальної протидії — це спілкування, поведінка, діяльність. Саме протидія є психологічною основою соціального конфлікту.

3. У психологічному плані конфлікт для його учасників супроводжується негативним емоційним станом. Якщо суб'єкти конфлікту протидіють, але не переживають негативних емоцій чи, навпаки, переживають негативні емоції, але зовнішньо не виявляють їх, не протидіють один одному, то такі ситуації вважаються передконфліктними. Існує кілька способів запобігання перед - конфліктним ситуаціям. Це, по-перше, підтримка під час соціальної взаємодії балансу ролей. Кожен з партнерів соціальної взаємодії має роль за своїм психологічним статусом (старшого, рівного чи молодшого). Якщо партнер приймає роль, яку йому відводять, то рольового конфлікту не буде. По-друге, підтримка у процесі взаємодії балансу взаємозалежності і балансу взаємних послуг. По-третє, що є особливо важливим, — це вміння грамотно спілкуватися. Насамперед необхідно визнати передконфліктний характер спілкування, повернутися до нормальної взаємодії і не ввійти в конфлікт. Важливо вчасно відчувати, що емоційне напруження ділової розмови чи суперечки починає перевищувати максимально припустиме і грамотно припинити його, тим самим уникаючи зіткнення.

Зіткнення — найбільш поширена форма контактів між людьми. Прояви цієї форми вельми різноманітні. В одних випадках зіткнення відбувається в боротьбі,

намаганнях супротивників «роззброїти» один одного. Прикладом цього може бути ситуація на виробництві або в іншій сфері діяльності, коли когось намагаються дискредитувати шляхом інтриг, переслідувань, хибних звинувачень тощо. Інші форми зіткнення більш схожі на бої боксерів — головне, чого прагнуть партнери, це довести свої переваги над іншим. Іноді головна мета полягає в тому, щоб підкорити інших людей, використати їх заради своєї власної вигоди.

Серед різних форм зіткнень є й такі, що мають конструктивний і ціннісний зміст, який може бути використаний як учасником зіткнень, так і іншими людьми і навіть цілими угрупованнями. Конструктивні інтелектуальні суперечки, конфронтації різних позицій приносять певну користь і задоволення, сприяють налагодженню добрих стосунків. Спілкування у вигляді зіткнень є результатом індивідуальних відмінностей між людьми і виникають тоді, коли вчинки індивідів-учасників тієї самої ситуації мають аналогічну спрямованість. Зіткнення бувають також наслідком розбіжності настанов, почуттів, цілей, моделей поведінки та способів мислення.

Психологічна структура конфлікту може бути описана за допомогою двох важливих понять — це конфліктна ситуація і конфліктна взаємодія.

Конфліктна ситуація — об'єктивна основа конфлікту, яка фіксує виникнення реального протиріччя в інтересах і потребах сторін. Вона включає: учасників конфлікту, якими можуть бути окремі індивіди чи різні за масштабами соціальні групи; об'єкт конфлікту (реальний чи ідеальний); умови перебігу (насамперед соціально-психологічне середовище); образи конфліктної ситуації. В кожному конфлікті є об'єкт конфліктної ситуації, пов'язаний або з технологічними й організаційними труднощами професійної діяльності, особливостями оплати праці, або зі специфікою ділових і особистісних стосунків сторін, які конфліктують.

Іншим елементом конфлікту є цілі, суб'єктивні мотиви його учасників, що зумовлені їх поглядами та переконаннями, матеріальними та духовними інтересами і створюють основу їх життєвої позиції. Багато конфліктів відбувається тому, що люди, займаючи певні позиції, всю увагу зосереджують на захисті цих позицій замість того, щоб зрозуміти інтереси, бажання, які призвели до заняття такої позиції. Таким чином, їх хибна орієнтація стає перешкодою в пошуку рішення, яке б

задовольняло конфлікуючі сторони. Примирення інтересів, вважають деякі дослідники, дає кращі результати, ніж примирення позицій, тому що за протилежними позиціями знаходяться як протилежні, так і спільні інтереси. Тому рішення можна знайти, відшукавши і використавши саме спільні інтереси.

Для сторін-учасників конфлікту характерна наявність зовнішньої і внутрішньої позицій. Зовнішня позиція — це те мотивування участі в конфлікті, яке відкрито надається сторонами одна одній. Вона може збігатися, а може і не збігатися з внутрішньою позицією, яка являє собою набір тих істинних інтересів, мотивів і цінностей, які змушують людину чи групу людей включатися у конфлікт. Внутрішня, суб'єктивна позиція часто прихована не лише від іншої сторони, але й від самого суб'єкта. Розрізнення зовнішньої і внутрішньої суб'єктивної позиції учасників конфлікту необхідне для того, щоб, знаючи про це, намагатися побачити за зовнішнім, ситуативним внутрішнє, суттєве. Суб'єктивна позиція в конфлікті як показник компетентності особистості — це передусім її рефлексивна культура, яка передбачає те, що людина здатна стати своєрідним «посередником самій собі» (Л. Петровська).

Ще однією складовою конфлікту є образи конфліктної ситуації. Образи конфліктної ситуації — це внутрішні картини ситуації: уявлення учасників про самих себе (свої мотиви, цілі, можливості і т.д.), уявлення про протидіючу сторону (її мотиви, цілі, можливості та ін.), уявлення кожного учасника про те, як інший сприймає його, уявлення про середовище, в якому складаються конкретні стосунки.

Слід зазначити, що в конфліктній компетентності як в інтегральному утворенні поряд з певним набором суспільних соціальних стереотипів і настанов, які диктують необхідність певного ставлення до конфліктів, а також культурою саморегуляції, перш за все емоційною, можна виділити різні рівні. Це рівень цінностей особистості, рівень її мотивів, настанов і рівень умінь. Така послідовність не є випадковою, оскільки цінності людини впливають на характер її спілкування і є стратегічними орієнтирами всієї життєдіяльності.

Конфліктна компетентність особистості полягає в її вмінні конструктивно й успішно розв'язувати конфліктні ситуації. Методами розв'язання конфліктної

ситуації може оволодіти кожен. З чого почати? Процес загалом починається з аналізу конфлікту. Потім необхідно розглянути причину конфлікту. Слід пам'ятати, що існують загальні причини конфліктів між людьми, які є результатом недостатнього спілкування або непорозуміння; відмінностей в планах, інтересах, оцінках; протистояння в групових конфліктних ситуаціях; хибних уявлень стосовно дій іншої людини тощо.

Після виявлення прихованих причин і джерел конфлікту наступним кроком є корекція поведінки. Наприклад, якщо конфлікт виник внаслідок недостатнього спілкування або його відсутності, очевидна реакція полягає у визначенні шляхів налагодження спілкування. Якщо конфлікт пов'язаний з відмінностями в життєвих планах, реакція полягатиме в одному з компромісів, напрацьованих в результаті спілкування та пошуків рішень, за яких у вигаші буде кожен учасник конфлікту. Якщо ж перешкодою є власні побоювання та нерішучість, то рішення полягає у використанні методів подолання цих перешкод. У цілому ж завдання полягає не в тому, щоб обминути конфлікт, який потенційно можливий в усіх суспільних сферах життя та ситуаціях внутрішнього вибору, а в тому, щоб заздалегідь передбачати можливість виникнення конфлікту і контролювати хід його перебігу. В конфлікт завжди включені емоції його учасників. Одним із перших кроків у вирішенні конфлікту саме і є погашення негативних емоцій — як власних, так і інших людей. Після погашення емоцій з'являється можливість використання розуму та інтуїції для того, щоб прийняти рішення, які б задовольняли всіх учасників конфлікту.

Загалом профілактика конфліктів, що є складовою конфліктної компетентності, полягає в умінні будь-якої людини відстояти свої інтереси, уникаючи негативних емоцій у ставленні до партнера, і не допускати наступальної руйнуючої протидії йому. В свою чергу, це досягається вмінням суб'єкта управляти власним психічним станом, вмінням оцінити ситуацію, зрозуміти інтереси й очікування іншої людини, знайти адекватний ситуації спосіб вирішення проблеми. Необхідно навчитися пізнавати психологічну сутність кожного окремого конфлікту, виявляти та нейтралізувати деструктивну сторону конфліктної взаємодії та розв'язувати протиріччя на компромісній основі. Конфлікт як особливе соціально-психологічне

явище буде існувати завжди, оскільки він є результатом і формою протиріч в життєдіяльності людини, що виникають постійно. Конфліктна компетентність особистості саме і спрямована на зняття конфлікту як фактора, який створює постійне напруження у відносинах людей. Важливою складовою конфліктної компетентності є блок умінь людини щодо вирішення конфліктів.

Успішність розв'язання конфліктів є певною мірою мистецтвом особистості, яке потребує особливих умінь і навичок. Життя кожної людини може стати легшим, якщо навчитися попереджати можливий конфлікт і підходити конструктивно до його вирішення.

Розв'язання конфлікту багато в чому залежить від рівня нашої пияльності, оскільки про нього сповіщають більш чи менш очевидні сигнали, які справедливо називають «сигналами конфлікту».

Кризу в стосунках людей можна вважати досить очевидним сигналом. Коли людина розриває зв'язок з партнером, ясно, що ми маємо справу з невирішеним конфліктом. Насилля також вказує на безсумнівну присутність кризи, оскільки в такому разі виникають жорсткі суперечки, люди ображають одне одного, втрачають контроль над емоціями. У ході кризи звичайні норми поведінки втрачають силу і людина стає здатною на крайнощі.

Напруження-це прямо один очевидний сигнал. Стан напруження викривлює наше сприйняття іншої людини і багатьох її дій. Стосунки ускладнюються негативними установками, з огляду на що почуття до опонента змінюються на гірше. Самі стосунки з ним стають джерелом безперервного хвилювання.

Непорозуміння. Люди часто впадають у непорозуміння, роблячи неправильні висновки з ситуації, в якій вони опинилися. Така ситуація найчастіше складається через недостатньо чітке висловлювання думок чи відсутність взаєморозуміння поміж людьми. Інколи непорозуміння викликано тим, що дана ситуація пов'язана з емоційним напруженням одного з її учасників. У такому разі його думки мають схильність безперервно повертатися до однієї й тієї ж проблеми, її сприйняття викривлюється.

Інцидент. Сигнал про те, що ви є учасником інциденту, як правило,

незначний. Якась дрібниця може викликати тимчасове хвилювання чи роздратованість, однак через кілька днів вона почасти забувається. Але іноді незначний інцидент може, будучи неправильно сприйнятим, призвести до ескалації конфлікту.

Дискомфорт — це інтуїтивне відчуття, що щось не так, хоча виразити словами його важко. В даному разі до інтуїції корисно прислухатися, а може, й запитати себе: «Чи можу я щось зробити з цього приводу в даний момент?» Вам може спасти на думку якийсь крок, який ви б і не придумали іншим часом. За іншої ситуації нічого зробити не можна, крім того, що залишатися наготові. Якщо людина навчиться впізнавати сигнали дискомфорту та інцидентів і швидко реагувати на них, вона зможе запобігати виникненню напруження, непорозумінь, криз.

Здатність сприймати конфлікт як нерозкрити можливість примирення і стежити за появою сигналів конфлікту є важливою складовою конфліктної компетенції особистості.

Ділова кар'єра та життєвий успіх особистості

Із поняттям професійної компетентності співвідноситься поняття ділової кар'єри, життєвого успіху та його досягнення в процесі професійної діяльності.

Термін «кар'єра» (від французької «carrière») в буденній мові ототожнюється з успішним просуванням у галузі суспільної, службової, наукової діяльності. У словнику С.І. Ожегова кар'єра визначається як «становище в суспільстві, досягнуте діяльністю в будь-якій сфері».

В обох визначеннях знаходимо ознаку успіху: це успішне «просування», «шлях до успіху», а також досягнення успіху. Необхідно звернути увагу, що ця досить суттєва ознака кар'єри в багатьох наукових працях не знаходить достатнього висвітлення й аналізу. Більше того, слід відмітити, що жоден психологічний словник, довідник не дає тлумачення кар'єри як психологічного поняття. Важливим моментом є розуміння кар'єри і як процесу, і як результату, певного підсумку цього процесу, а також зв'язку поняття «кар'єра» з терміном «кар'єр», тобто «швидкий

галоп». Безперечно, поняття кар'єри включає значення швидкості і водночас асиметричності, стрибкоподібності у здійсненні кар'єри. Воно також свідчить про енергійне досягнення мети, коли для «розкачки» з боку особистості не повинно бути місця, а вся діяльність спрямовується на мобілізацію життєвої енергії. Варто підкреслити і таку специфічну характеристику кар'єри, як охоплення цим поняттям досягнення успіху, реалізацію потреби в досягненнях у багатьох сферах життєдіяльності: службовій, науковій, суспільній та ін. У науковій літературі термін «кар'єра» застосовується в широкому та вузькому значеннях. Так, Т. Шибутані пише, що кар'єра — це не тільки службове переміщення, але й в цілому усі значимі зміни життєвого шляху взагалі. У більш вузькому значенні - це службове переміщення. Розрізняють також поняття: трудова кар'єра, ділова кар'єра. В першому випадку - це послідовне заняття людиною робочих місць в ієрархічній системі трудової діяльності суспільства. В другому — ділова кар'єра розглядається як підвид трудової кар'єри, як просування та досягнення успіху в специфічному виді трудової діяльності - бізнесі, підприємництві, комерції, тобто в тих видах економічної, виробничої, торгової та іншої діяльності, які приносять особисту вигоду, прибуток.

У лексичному значенні близьким терміну «кар'єра» є термін «кар'єризм», який трактується як досягнення успіху, особистого благополуччя в особистісних інтересах. Донедавна цьому терміну надавалося виключно негативного значення. Ще більш негативний відтінок посилюється при роз'ясненні терміна «кар'єрист» — людина, що пронизана кар'єризмом, яка ставить піклування про свою кар'єру та особисті успіхи вище від інтересів суспільної справи. Це людина, в якій умови мотивації досягнення успіху стають самоціллю, зовнішньою ознакою статусу, гіпертрофованого честолюбства, яка прагне досягти матеріального благополуччя за будь-яку ціну.

У більшості випадків поняття кар'єри має значення службового переміщення по сходинках статусного становища. Це, так би мовити, вертикальний зріз кар'єри. Крім цього існує ще горизонтальний зріз, деякі автори пишуть про горизонтальну кар'єру особистості, коли відбувається професійне збагачення, зростання

професійної майстерності, тобто збагачення змісту діяльності під впливом певного середовища. Однак особистість, її мотиваційно-потребніска сфера та тісно пов'язані з цим здібності найрізноманітніших рівнів є першоосновою соціально-організаційної динаміки досягнень».

Слід зазначити, що тривалий час у нашому суспільстві економічні умови спонукали людину до вертикальних переміщень в її трудовій кар'єрі. Спеціалісти різних галузей народного господарства своє професійне зростання вбачали насамперед у переміщенні по «вертикалі», бо це забезпечувало зростання прибутків, здобуття вищої кваліфікаційної категорії, посадового статусу. Для працівника таке переміщення було більш престижним і вигідним, хоча в даному випадку не враховувались його внутрішні схильності та можливості.

Горизонтальна кар'єра — це такий тип кар'єри, коли людина сама її вибирає у відповідності з внутрішніми схильностями, реалізує свій життєвий потенціал і дістає задоволення від того статусу, що вона набула. Така людина самодостатня, живе в злагоді сама з собою, задовольняє потребу в досягненнях, спираючись тільки на свої внутрішні ресурси.

У процесі здійснення кар'єри особистість реалізує, задовольняє потребу в досягненнях, спрямованих на забезпечення життєвого успіху. Потреба в досягненнях виступає змістом мотиву досягнення, для реалізації якого необхідна відповідна ситуація. Саме в такій ситуації мотив з латентного стану переходить в активну, спонукаючу, спрямовуючу та регулюючу діяльність. Дослідники під потребою в досягненні розуміють прагнення особистості поліпшити результати своєї діяльності (змагання з самою собою), отримати унікальні результати або бути включеною в досягнення далеких цілей.

Психологічна структура потреби в досягненнях має такі функціональні елементи:

- а) перцептивна готовність до розрізнення наявного й очікуваного рівнів виконання діяльності, наявність перцептивних еталонів успіху в різних видах діяльності людей;
- б) передбачення втіхи від задоволення потреби шляхом відновлення переживань,

пов'язаних у минулому досвіді з досягненням успіху;

в) нешаблонні способи досягнення успіху, в яких відбувається самовираження індивідуальності, проявляється її неповторність;

г) довготривала включеність у досягнення цілей, що задовольняють потребу в досягненнях;

д) включеність образів досягнення в «Я-концепцію».

Заслуговує на увагу розгляд механізму дії потреби в досягненнях, яка є домінуючою в трудовій кар'єрі. Потреба в досягненнях складається з двох основних компонентів: прагнення до успіху та уникнення поразки. Внаслідок несприятливого досвіду особистості уникнення поразки може перетворитися на самостійне прагнення, яке характеризується тим, що будь-яка ситуація, орієнтована на досягнення, породжує у суб'єкта очікування невдачі і передбачення негативних переживань, пов'язаних з цим. При посиленні цієї потреби діяльність особистості значною мірою стає неконструктивною, що значно знижує ефективність будь-якої діяльності.

Залежно від наявності високої або низької потреби в досягненнях, переважання мотиву прагнення до успіху або уникнення невдачі, різні люди характеризуються особливостями своєї діяльності. Так, особи, мотивовані на успіх, вибирають середні за складністю завдання, які лише трохи перевищують вже досягнутий результат. Вони схильні до поміркованого ризику заради задоволення успіхом. Мотивовані на невдачу віддають перевагу екстремальним виборам. Деякі з них нереалістично знижують, а інші — нереалістично підвищують цілі, що ставлять перед собою. Особи із середнім рівнем потреби в досягненнях при можливості досягнення значущих результатів шляхом грошової або іншої стимуляції виявляють зниження ефективності, що, як припускається, викликано підвищенням тривоги перед можливою невдачею. В разі невдачі їх мотивація досягнення знижується, тимчасом як для людей з високою потребою в досягненнях поразки тільки підвищують їх активність, стимулюють процес досягнення успіху. Реалізація потреби в досягненнях відбувається в процесі проходження етапів професійної кар'єри протягом усього життєвого шляху в цілому.

Крім вузького тлумачення кар'єри існує і більш широке, яке збігається з її

тлумаченням як значних змін життєвого шляху взагалі. В соціологічній літературі останніх років кар'єра здебільшого розглядається як просування людини по сходинках виробничої, майнової, соціальної, адміністративної або іншої ієрархії, розгляд її як послідовність занять, що здійснює індивід протягом трудового життя.

Слід підкреслити, що у вітчизняній психології, соціальній психології, незважаючи на ґрунтовний доробок у галузі досліджень особистості, її структури, психологічних характеристик, механізмів життєтворчості, на жаль, зверталось недостатньо уваги на зв'язок таких досліджень з проблемами кар'єри. Тим часом «соціально-психологічний зріз трудової кар'єри дає змогу дослідити такі аспекти життєдіяльності, які пов'язані з мотиваційною сферою особистості, її ціннісними орієнтаціями, оцінкою місця та ролі кар'єри в масовій свідомості, з її престижними функціями, а також роллю мікросередовища в формуванні установки людини на соціально-професійне просування, яке є найважливішою складовою життєвого шляху в цілому».

Проникнення в соціально-психологічний механізм кар'єри дає можливість розкрити глибинні процеси трудової мобільності, яка завжди існує в суспільстві. Саме соціальна психологія звертає увагу на механізм формування і реалізації рішень особистості про зміну місця роботи, визначення її престижності, значення психологічних чинників наслідування, які визначають її поведінку. Крім того, соціальні психологи досліджують шляхи формування потенційної схильності до соціальної мобільності, роль мікросередовища в такому формуванні, зокрема отримання інформації про наявні вакансії та ін.

Сучасна суспільна нестабільність вимагає формування відповідної мотивації та психологічної готовності людини до зміни професії, переорієнтації на нову діяльність. Це, так би мовити, нова грань, новий аспект професійної компетенції особистості. В умовах ринкової економіки та структурної динамічності сучасного виробництва можливість втрати робочого місця є прихованою небезпекою протягом усього професійного шляху особистості. Тому необхідно, навіть маючи сьогодні роботу, готуватись до її можливої втрати, а. тому заздалегідь оновлювати свій особистісний «банк даних» про робочі місця, розширювати спектр своїх

професійних можливостей. Аналітики вважають, що вже сьогодні, а тим більше в майбутньому орієнтація на одну професію буде явно недостатньою, а професійна переорієнтація буде обов'язковою протягом усього професійного шляху, постійним завданням діяльності особистості. Ще одним психологічним фактором, від якого багато в чому залежить успіх вирішення практичних завдань у галузі професійної орієнтації, є порівняльний аналіз професій з точки зору їх схожості з психологічними ознаками, розширення уявлень про вимоги різних видів діяльності до особистості спеціаліста, розроблення систематизованих знань про суміжні професії, про шляхи формування потенційних можливостей до мобільності в різних сферах діяльності, існує багато різноманітних професій, які умовно можна поділити на:

1. Високоінтелектуалізовані, що мають великий потенціал соціального впливу. Вони є носіями ідей докорінного перетворення, оновлення суспільних відносин, їм належить велика роль у збереженні та примноженні духовного потенціалу суспільства, пошуку його джерел у неповторному світі людської індивідуальності.

Головне призначення представників цієї професії полягає в тому, щоб оволодіти розмаїттям способів розвитку своєї індивідуальності, світом свого «Я».

2. Професії «соціальної дії», які створюють і реалізують моделі різнорівневої організації прогресивного розвитку системи суспільних відносин.
3. Професії «реальної дії», що створюють конкретно-природні основи життя суспільства.

Знання про наявність такого роду професій складають особливий «банк даних» людини, роблять її «озброєною» на випадок необхідності зміни місця роботи, а то й професії. Такі знання входять до її професійної компетенції, суть якої полягає у високому професіоналізмі, виконанні на високому рівні навіть рутинної роботи.

Високий рівень професіоналізму також передбачає успішну взаємодію в процесі діяльності, яка ґрунтується на пізнанні людиною змістовної сторони свого існування, пізнанні своєї здатності до нового «свого» бачення предмета, майбутньої професії, формує свою змістовну модель професійної діяльності. Тільки самостійне

«побачене» ціле в професії робить можливим народження індивідуального світу та його збагачення.

Таким чином, як бачимо, проблема професійної компетентності є дуже актуальною в сучасних умовах. Звернення уваги на становлення професійного іміджу, тобто підвищення компетенції, конкурентоспроможності, творчості та культури особистості у всіх сферах її життєдіяльності — важливе завдання сьогодення. Особливо актуальним це завдання є в сфері освіти. Підготовка майбутніх спеціалістів буде ефективною, якщо вона орієнтуватиметься не тільки на формування абстрактного спеціаліста з певними знаннями, вміннями в конкретній галузі діяльності, а на становлення професійного іміджу особистості, професійно компетентної особистості. Компетентність — важлива умова успішності професійної діяльності особистості, а також показник її можливостей. Професійна компетентність - це інтеграція досвіду, теоретичних знань, практичних вмінь, навичок, особистісно-значимих якостей. Домінуючі професійні й особистісні якості сучасного спеціаліста можна об'єднати в три основних, різних за своїми змістовними та функціональними характеристиками типи: технологічні, комунікативні, концептуальні.

Технологічні якості пов'язані із засвоєнням конкретної спеціальності. Комунікативні мають безпосереднє відношення до спілкування з різними людьми, а також з собою. Концептуальні — це мистецтво прогнозувати події, планувати діяльність, приймати відповідні рішення. Наявність цих якостей значною мірою гарантує конкурентоспроможність спеціалістів.

Таким чином, сучасна суспільна ситуація в нашій країні диктує необхідність пошуку шляхів вирішення проблеми формування професійного іміджу спеціаліста, становлення особистості, яка має великий обсяг «особистісного знання», внутрішньої основи того, щоб самостійно управляти своєю діяльністю, добиватися успіху в своєму житті.

ТЕМА 4. ПРОФЕСІЙНІ ЗДІБНОСТІ І МОТИВАЦІЯ

Ефективність професійної діяльності, задоволеність процесом і результатами праці, перспективи професійної кар'єри в значній мірі залежать від придатності суб'єкта праці до виконання конкретних робочих функцій. Професійна придатність як відповідність людини вимогам конкретної професійної діяльності:

- визначається співвідношенням вимог професії і індивідуальних особливостей людини;
- має конкретний об'єкт реалізації (певна категорія людей і вид діяльності, етап професіоналізації);
- відображає стан, ступінь розвитку сукупності індивідуальних якостей людини (якості особи, здібності, фізичний розвиток і т. д.);
- є динамічною властивістю системи діяльності (розвиток суб'єкта купа і мінливість об'єкту праці).

Психологічною основою професійної придатності є проблема оцінки і розвитку здібностей людини і інших індивідуальних якостей, необхідних для трудової діяльності. Науково-практичні напрями роботи по формуванню професійної придатності включають розробку і реалізацію системи психологічного забезпечення професійної орієнтації, відбору, підготовки і адаптації людини до трудової діяльності.

Термін «здатності» має багато тлумачень і до теперішнього часу немає його однозначного визначення. У англійській літературі по психології широко використовується термін *саразку*, що позначає граничні можливості, визначувані і обмежувані конституцією людини, його потенційні можливості, які можуть бути реалізовані при сприятливих обставинах. То, як діє людина в даний момент, залежить від його здатності, уміння, можливості для реальної активності (*ability*).

Якнайповнішу і послідовну систему основних понять теорії здібностей дав Бі. М. Теплов. Він дав наступні визначення таких категорій, як завдатки, здібності і обдарованість.

Завдатки - анатомо-фізіологічні особливості людини, які лежать в основі розвитку здібностей.

Здібності - індивідуально-психологічні особливості, що виявляються в успішності виконання якої-небудь діяльності, в легкості і швидкості її засвоєння або успішності придбання знань, але що не зводяться до знань, умінь і навичок.

Обдарованість - індивідуально і якісне своєрідне поєднання здібностей, від яких залежить можливість успіху в діяльності.

Спроба підійти до визначення понять «здібності» і «обдарованість» з позицій розробленої П.К. Анохіним теорії функціональних систем була зроблена В.Д. Шадриковим. Психічна діяльність представляється йому як активність окремих функціональних систем, що реалізують певні психічні функції. Ці функції характеризуються властивостями (здібностями), завдяки яким людина відчуває, мислить, діє, запам'ятовує і т.д. за Шадриковим, здібності - це властивість функціональних систем, що реалізують окремі психічні функції, які мають індивідуальну міру вираженості, що виявляється в успішності і якісній своєрідності освоєння і реалізації діяльності. Дане визначення указує на те, що здатності доцільно співвідносити з відповідними психічними функціями, які реалізуються в психічних процесах. Отже, здатності можна ототожнювати з властивостями пізнавальних і психомоторних процесів. Інша справа - обдарованість, яка є індивідуально-своєрідним поєднанням здібностей, - вона повинна співвідноситися з конкретною діяльністю. Обдарованість визначається Шадриковим як системна якість спільно працюючих функціональних систем, що реалізують різні психічні функції, які включені у функціональну систему діяльності і мають індивідуальну міру вираженості, що виявляється в успішності і якісній своєрідності виконання діяльності.

Співвідношення загальних і спеціальних здібностей будується на уявленні про те, що загальні здібності є фундаментом освоєння будь-якої діяльності, а спеціальні здібності визначають успішність освоєння певної

діяльності.

Успішність освоєння і реалізації трудової діяльності визначається не тільки особливостями пізнавальних і психомоторних процесів, характеризующих здібності, але і такими психологічними характеристиками суб'єкта праці, як особливості мотивації, риси вдачі, емоційно-вольові якості і особливості темпераменту. Вся сукупність психологічних якостей особи, а також цілий ряд фізичних, антропометричних, фізіологічних характеристик людини, які впливають на успішність освоєння і виконання конкретної діяльності (або сукупності діяльностей) отримала назву «професійно-важливі якості суб'єкта праці». Конкретний перелік цих якостей для кожної діяльності специфічний і визначається за наслідками психологічного аналізу діяльності і складання її професіограми і психограми.

Професійні здібності знаходяться в постійному розвитку, який полягає у вдосконаленні окремих професійно значущих психічних якостей (пізнавальних і психомоторних процесів і функцій), а також у встановленні між ними специфічних взаємозв'язків і взаємозависимостей (системних якостей), відповідних вимогам діяльності, що змінюється.

Вивчення розвитку здібностей проводиться, по-перше, на рівні оцінки результатів реалізації окремих психічних властивостей в показниках діяльності і, по-друге, на аналітичному рівні, коли розвиток здібностей представляється через опис тих, що визначають їх психічних процесів - враховується динаміка психічних властивостей (здібностей) і психічних функцій, оцінюються їх граничні значення, оптимальні умови і ефективність прояву. Однією з основних закономірностей розвитку здібностей є відмічена ще Б.Г. Ананєвим нерівномірність змін і гетерохронність (різночасність) фаз розвитку психічних функцій.

Мотивація в трудовій діяльності. Стосовно трудової діяльності представляє інтерес теорія потреб Д. Макклеланда, що вважає, що людям в ході виконання діяльності властиві три основні типи мотивації: влади, досягнення і причетності до соціальної групи.

Прагнення володарювати виражається в бажанні впливати на інших людей керувати ними, у відвертості і енергійності, в прагненні відстоювати свої позиції. Мотивація досягнення зв'язується з виконуваною людиною діяльністю як внутрішнє, відносно стійке прагнення до успіхів в різних формах трудової активності. Деякі професії зумовлюють успішність у своїй сфері залежно від типу мотивації досягнення: так для авіадиспетчера переважно мотивація уникнення невдачі, оскільки ціна помилки дуже висока, а для комівояжера тільки мотивація досягнення успіху (і як наслідок терпимість, стійкість до невдач) дозволяє виконувати свою роботу. Прагнення людини бути в товаристві інших людей, полягати членом конкретної соціальної групи направляє його на вибір певної сфери професійної діяльності (пов'язаною із спілкуванням) і обумовлює характер виконання професійних обов'язків. Такі люди в першу чергу налагоджують і підтримують соціальні контакти, не мислять себе поза міжособовими відносинами в діловій сфері, при цьому досягнення конкретного результату затуляється привабливістю і сенсом соціальних відносин.

До першої групи чинників входять мотиви, що визначають підвищення продуктивності праці: хороший зарібок, шанси просування по службі, заохочення успіху в праці, зміст роботи і т.д. Друга група мотивів зв'язана, в першу чергу, з привабливістю праці: робота без напруги і стресів, комфорт на робочому місці, хороше відношення із співробітниками і керівництвом і так далі

Існує ще один аспект відмінностей в мотивації. Згідно теорії мотивації В. Врума, активний намір досягти певну мету залежить від трьох змінних:

- очікування (оцінка вірогідності) того, що передбачувані зусилля дадуть бажані результати (якщо зв'язку між зусиллями, що витрачаються, і результатом немає, то мотивація слабшає або зникає зовсім);
- очікування того, що отримані результати спричинять очікувану винагороду (відсутність зв'язку між ними або невідповідність цього зв'язку уявленням про винагороду знижує рівень мотивації);
- валентність (цінність) для конкретної людини отримуваної винагороди.

Психологічна діагностика і прогностика

Дослідження і практичні рішення по багатьом напрямам і проблемам

психологічної науки і практики засновані на застосуванні методів психологічної діагностики. Психодіагностика - це науково-практична дисципліна, розробляюча методи розпізнавання і вимірювання індивідуально-психологічних особливостей людини.

Психодіагностика як теоретична і експериментальна дисципліна направлена на створення концепції психологічних вимірювань. Методологічною основою психодіагностики виступає психометрика, розробляюча технологію створення конкретних психодіагностичних методик.

Психодіагностика як прикладна галузь психології включає, крім методичного забезпечення, технологічні прийоми встановлення контакту психодіагноста з обстежуваним в різних діагностичних ситуаціях, правила реєстрації результатів обстеження, складання діагностичних висновків і т. д.

За способом отримання інформації психодіагностичні методики розділяються на об'єктивно - стандартизовані випробування (тести) і клінічні методи, орієнтовані на розуміння, інтерпретацію-бесіду, слабостандартизовані проектні методики і т.п. В тестах переважає кількісний підхід до опису і вимірювання психічної реальності; у клінічних методах - якісний, такий, що допускає використання різних ознак і процедур для виявлення однієї і тієї ж якості. Використання клінічних методів вимагає високої кваліфікації психодіагноста.

Наступною підставою для класифікації психодіагностичних методик є психологічний зміст вимірюваної якості. За цією ознакою методики можна розділити на групи діагностики пізнавальних здібностей, спеціальних здібностей, особових рис, самосвідомості, мотиваційної сфери, емоційності, якостей темпераменту, міжособових відносин і т. д.

Однією з підстав для класифікації методик може бути характер технологічних операцій психодіагноста при проведенні обстеження. По цьому критерію можна виділити апаратурні методики діагностики психофізіологічних показників, апаратурні поведінкові методики, тести здібностей, методики діагностики креативності, особові опитувальники,

методики суб'єктивного шкалювання, проектні методики, структуроване інтерв'ю, клінічна бесіда, ситуативне тестування, різні інтерактивні методики (тренінги, ролеві ігри, організаційно-діяльнісні ігри).

Професійна орієнтація

На життєвому і професійному шляху людини періодично виникають ситуації, що вимагають визначення подальшого напрямку свого розвитку. Одному з основних завдань на цьому шляху є вибір професії. Ця процедура, як правило, вимагає психологічної допомоги, консультування, підтримки. Вибір професії є, по-перше, більш менш тривалим процесом орієнтації в світі професій. По-друге, на життєвому шляху можлива неодноразова зміна професій, саме тому дана ситуація характерна не тільки для молоді, але і для людей в зрілому віці.

Основним видом психологічної допомоги у виборі трудової діяльності є професійна орієнтація - система заходів щодо ознайомлення зі світом професій і сприяння у виборі професії згідно бажанням, схильностям і інтересам людини і з урахуванням його здібностей і можливості працювати у вибраній професії. Профорієнтація - є науково обгрунтоване управління процесом свідомого самовизначення людей в цілях задоволення їх особистих потреб самореалізації в праці і суспільних потреб у відтворенні трудових ресурсів. Професійне самовизначення - це вибір професії на підставі аналізу, оцінки внутрішніх ресурсів суб'єкта вибору і співвідношення їх з вимогами професії і подальше формування його як суб'єкта праці і професіонала.

Процес професійного самовизначення складається з наступних стадій:

- виникнення і формування професійних намірів і первинне орієнтування в різних сферах праці;
- професійне навчання як освоєння вибраної професії;
- професійна адаптація - формування індивідуального стилю діяльності і включення в систему виробничих і соціальних відносин;
- самореалізація в праці - виконання або невиконання тих очікувань, які пов'язані з професійною працею.

Індивідуальна ситуація вибору професії при всьому різноманітті у кожної

людини має деяку загальну структуру, яка включає: позиції старших членів сім'ї, однолітків, вчителів; особисті професійні плани; здібності, уміння, досягнутий рівень розвитку як суб'єкта праці; рівень домагань на суспільне визнання; інформованість; схильність, інтерес до тих або інших видів діяльності; загальну активність, самооцінку, упевненість в досягненні успіху, рівень саморегуляції.

Профорієнтація припускає наявність системи заходів, направлених на розробку і реалізацію рекомендацій по професійному самовизначенню. Ця система включає ряд специфічних і взаємозв'язаних форм діяльності профорієнтації:

- психологічне вивчення професій - професіографія, психографія, обґрунтування професійних вимог до суб'єкта, класифікація професій;
- професійне виховання - розвиток інтересів, схильностей, здібностей, особових якостей в різних видах діяльності (пізнавальною, комунікативною, ігровою, учбовою, трудовою);
- професійна освіта (профінформація) - забезпечення формування знань про світ професій і умови правильного їх вибору, інформування про способи і умови оволодіння професією, пропаганда суспільно значущих професій і т. д.;
- професійна консультація - система психолого-педагогічних і медичних заходів щодо вивчення і оцінки здібностей і функціональних можливостей людини з метою допомоги йому в обґрунтованому виборі професії;
- професійна адаптація - пристосування людини до професійних, соціальних і психологічних чинників трудової діяльності і формування у суб'єкта індивідуального стилю діяльності.

Професійна орієнтація реалізує наступні особисті і суспільні функції:

- соціальна функція — засвоєння молоддю певної системи соціальних норм, цінностей і знань, необхідних для адекватного виконання професійної діяльності;
- психолого-педагогічна функція - виявлення і формування інтересів, схильностей, особових особливостей, надання допомоги молоді у виборі професії, найбільш відповідної психологічним якостям конкретного суб'єкта, определение шляхів,

способів і умов оптимального розвитку цих якостей;

- медико-фізіологічна функція - виявлення обмежень в стані здоров'я для вибору конкретної професії і корекція професійних планів відповідно до фізіологічних можливостей організму;

- економічна функція - поліпшення якісного складу працівників, підвищення задоволеності працею, зниження текучості кадрів, підвищення професійної активності працівників.

Найбільш активне психологічне забезпечення роботи профорієнтації проводиться на етапі професійної консультації. Існує декілька взаємозв'язаних форм консультаційної роботи:

- інформаційно-довідкова - надання відомостей про умови і канали працевлаштування, вимоги прийому на навчання і роботу, можливості освоєння різних професій, терміни підготовки і т. д.;

- психодіагностична - психологічне обстеження і оцінка відповідності індивідуальних особливостей особі вимогам окремих професій;

- психокоректувальна - допомога у виборі професії і корекції цього вибору, рекомендації шляхів і методів виправлення відхилень в психічній сфері і поведінці;

- медична - оцінка стану здоров'я і виявлення обмежень для вибору конкретної професії.

Проведення профконсультаційної роботи вимагає дотримання ряду принципів при обстеженні особи, основними з яких є добровільність участі в обстеженні, активність суб'єкта вибору професії, комплексність підходу (обстеженню суб'єкта (оцінка особових, пізнавальних, емоційно-вольових і інших якостей), індивідуальний підхід, що відображає вивчення психологічних особливостей конкретної особи у зв'язку з певною спеціальністю, конфіденційність діагностичної інформації, а також персональна відповідальність психолога за процедуру і результати обстеження.

Психологічне обстеження при проведенні профконсультацій проводиться в груповому і, головним чином, індивідуальному варіантах, у формі бесіди і

психодіагностичного обстеження, з метою формування обгрунтованого індивідуального професійного плану. Кожна ситуація профорієнтації по-своєму унікальна, але можна виділити найбільш ситуації, що часто зустрічаються:

1) оптант (людина, що вибирає професію) добре орієнтований в світі професій, вибрав собі професію, але хоче отримати підтвердження правильності свого вибору;

2) оптант має декілька варіантів професійного плану і зазнає труднощі з вибором, - слід з'ясувати ступінь обгрунтованості його планів;

3) оптант не має професійного плану, але проявляє явну схильність до певної професії. Необхідно допомогти в побудові професійного плану;

4) у оптанта немає ні професійного плану, ні виражених схильностей до якого-небудь виду діяльності. Слід проводити обширну психодіагностичну роботу, з'ясувати причини відсутності плану, почати його формування і т.д.

Психологічне профконсультування пред'являє високі вимоги до особи самого профконсультанта і вимагає від нього серйозної професійної підготовки.

Професійний психологічний відбір

Одним з етапів в реалізації прагнення до професійної майстерності на основі обліку характеру схильностей, інтересів і можливостей конкретного індивіда є проведення професійного відбору кандидатів на навчання або на виконання реальної діяльності. Професійний відбір - це комплекс заходів, направлених на виявлення осіб, найбільшою мірою відповідних вимогам конкретної спеціальності по своїх індивідуальних якостях. Професійний відбір включає вивчення соціальних характеристик людини і рівня його загальноосвітньої і спеціальної підготовленості, а також медичне і психологічне обстеження. Ці напрями вивчення людини часто виступають як самостійні види відбору, які, проте, тісно зв'язані і взаємно доповнюють один одного.

Психологічний відбір - це процедура вивчення і оцінки ступеня розвитку психічних і психофізіологічних якостей людини, потрібних конкретною професією, що сприяє успішному оволодінню професією і подальшій ефективній діяльності. В процесі психологічного відбору залежно від його завдань, характеру контингенту і

професійних вимог може бути передбачена оцінка, по-перше, біологічно стійких психофізіологічних якостей (пороги відчуття і сприйняття, типологічні властивості вищої нервової діяльності, психомоторні якості і т. д.), по-друге, соціально-психологічних характеристик (спрямованість особі, комунікативність, схильність до лідерства, конформізм і т. д.), по-третє, особливостей психічних процесів, станів і властивостей. У практичному відношенні психологічний відбір може розроблятися і проводитися або в повному своєму об'ємі (по всіх трьом напрямам) для всестороннього вивчення особи, або тільки у вигляді психофізіологічного відбору (водії, зв'язківці і т. п.) або соціально-психологічного відбору (на керівні спеціальності або посади).

При розробці системи психологічного відбору необхідно дотримувати принцип наукової обґрунтованості організаційно-методичних рекомендацій по відбору. Це припускає дослідження таких питань, як актуальність відбору, його завдання і методи. Необхідність створення системи психологічного відбору визначається залежністю успіху підготовки фахівців від вираженості професійнозначимих якостей особі і наявністю різкої диференціації між хорошими і поганими студентами або яєциалистами, в основі якої лежать індивідуальні особливості. Підбір методів оцінки і критерії професійної придатності визначаються конкретними задачами відбору, відповідно до яких будуть суттєво розрізнятися і вимоги до абітурієнта або молодого фахівця. По характеру завдань розрізняється відбор на навчання і для реальної діяльності (у простих або екстремальних умовах). Процедура обстеження кандидатів при психологічному відборі передбачає оцінку професійно значущих якостей особи. Як методики вивчення індивідуально-психологічних особливостей особи використовується великий арсенал методичних прийомів, з якого експериментальним шляхом визначається їх комплекс, найбільш інформативний і прогностично цінний для вирішення завдання відбору на онкретную професію.

Розробка системи психологічного відбору завершується перевіркою ефективності використання її методичних і критерійних рекомендацій шляхом їх зіставлення із зовнішніми об'єктивними показниками успішності навчання або

реальної діяльності представників контрольної групи, а також складанням організаційно-методичних вказівок по проведенню відбору.

Методики, використовувані для проведення психологічного відбору, повинні відповідати певним вимогам по критеріях валідності, надійності і диференціювання.

Навчальне електронне видання
комбінованого використання
Можна використовувати в локальному та мережному режимах

ПРОФЕСІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

Конспект лекцій

Укладач

ВІННИКОВА Валентина Анатоліївна

Відповідальний за випуск зав. кафедри Яцун Л. М.
Техн. редактор Н. А. Кобилко

План 2016 р., поз. 171

Підп. до друку 24.12.2016 р. Один електронний оптичний диск (CD-ROM);
супровідна документація. Об'єм даних 459 кб. Тираж 15 прим.

Видавець і виготівник

Харківський державний університет харчування та торгівлі
вул. Клочківська, 333, Харків, 61051.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 4417 від 10.10.2012 р.