

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського  
“Харківський авіаційний інститут”

О.М. Тиньков

**ПРОФЕСІЙНА ОРІЕНТАЦІЯ ТА ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР**

Навчальний посібник

Харків "ХАІ" 2007

УДК 159.944

Професійна орієнтація та професійний відбір / О.М. Тиньков. - Навч. посібник. - Харків: Нац. аерокосм. ун-т "Харк. авіац. ін-т", 2007. - 119 с.

Розкрито суть термінів «професіографія», «професіограма», «психограма особистості професіонала». Дано аналіз методів професіографії: спостереження, опитування, документації, експерименту, статистичного методу, методу експертних оцінок. Посібник дає знання з психологічних основ професійного відбору, комплексної професійної орієнтації населення, класифікації професій.

Для психологів, педагогів і студентів, що навчаються за фахом «Психологія», з дисциплін «Інженерна психологія», «Психологія праці», «Авіаційна та космічна психологія».

Іл. 1. Табл. 3. Бібліогр.: 15 назв

Рецензенти: канд. психол. наук, доц. Г.В. Попова,  
канд. психол. наук, доц. Н.Е. Мілорадова

## ЗМІСТ

Розділ 1. Психологічне професіознавство.....	4
1.1. Психологічне професіознавство – основа пізнання світу професій, його класифікація та диференціація з позицій психологічної науки.....	4
1.2. Поняття: «професіографія», «професіограма», «психограма особистості професіонала».....	6
1.3. Структура професіограми та психограми.....	6
Розділ 2. Методи професіографії.....	19
2.1. Спостереження, опитування. ....	21
2.2. Аналіз документації.....	25
2.3. Експеримент, статистичний метод, метод експертних оцінок.....	26
Розділ 3. Психологічні основи професійного відбору.....	40
3.1. Професійний відбір і професійне консультування.....	40
3.2. Рівні відповідності (невідповідності) людини трудовій посаді: фізична вага праці, часові й просторові обмеження, обмеження когнітивної сфери, особистісні якості .....	44
Розділ 4. Комплексна професійна орієнтація населення.....	52
4.1. Інформаційно - професіографічне консультування.....	52
4.2. Дослідження властивостей і функціональних станів нервової системи.....	68
4.3. Дослідження й опис вищих психічних функцій (мислення, пам'ять, увага, просторове уявлення).....	81
Розділ 5. Класифікація професій .....	88
5.1. Класифікація професій .....	88
5.2. Опис характерних рис професій з перевагою ручних, автоматичних і автоматизованих, а також функціональних засобів праці. ....	89
Розділ 6. Психологія професійного самовизначення .....	97
6.1. Проблема профорієнтації.....	97
6.2. Психологічні аспекти профорієнтації.....	99
6.3. Вибір професії як проектування професійного життєвого шляху.....	104
6.4. Індивідуальна консультація як умова професійного самовизначення молоді.....	112
Бібліографічний список.....	118

## **Розділ 1. ПСИХОЛОГІЧНЕ ПРОФЕСІОЗНАВСТВО**

### **1.1. Психологічне професіознавство – основа пізнання світу професій, його класифікація та диференціація з позицій психологічної науки**

Успіх будь-якої організації в сучасних умовах науково-технічного процесу, що збільшується, і конкуренції, що підсилюється, залежить, у першу чергу, від її здатності максимально ефективно відбирати персонал і використовувати вже наявні в її розпорядженні ресурси для досягнення цілей, що стоять перед нею. В свою чергу, ця здатність багато в чому залежить від компетентності керівників і фахівців з керування персоналом, володіння сучасними методами керування персоналом. Відбір найкращих кадрів - складний процес, що включає в себе науково обгрунтовані принципи й методи роботи, без яких неможливо здійснювати відбір найкращих кадрів. Тільки системний, науково-методично розроблений підхід дозволяє швидко і якісно вирішувати проблему підбору персоналу.

Сучасному психологу-практику і профконсультанту важливо розуміти, яким чином складається грамотний опис різних видів професійної праці, які загальні характеристики використовують для повного розгляду професій. Крім використання готових описів професій (професіограм) профконсультанту варто бути готовим до самостійного виділення й опису особливостей професій, характерних для конкретних умов того чи іншого міста, регіону і не наведених у професіограмах для загального користування. Крім того, у ряді випадків виникає необхідність самостійного розгляду окремих (особливо цікавих) професій разом із клієнтом.

У самому загальному вигляді професіограма визначається як «описово-технологічна характеристика різних видів професійної діяльності», зроблена за визначеною схемою і для вирішення певних задач [9].

Важливим поняттям у психології праці є психограма, що розуміють як виділення й опис якостей людини, необхідних для успішного виконання трудової діяльності. Ці якості називають професійно важливими якостями (ПВЯ).

У сучасній професіографії існує ще одне важливе поняття - системна професіограма, розглянута як сама технологія психологічного вивчення суб'єкта праці, в якій як би з'єднується власне професіограма і психограма (на основі описово-технологічних характеристик

професії за визначеною схемою виділяються професійно важливі якості для даної професії).

Професіографія - технологія вивчення вимог, пропонованих професією до особистісних якостей, психологічних здібностей, психолого-фізичних можливостей людини. Її використовують з метою розробки інформаційних, діагностичних, корекційних і формуючих навчальних посібників і практичних рекомендацій щодо забезпечення взаємовідповідності людини та професії. Професіографія забезпечує постановку практичної задачі й організацію її вирішення з метою оптимізації й підвищення ефективності професійної праці [3].

Професіографія охоплює різні сторони конкретної професійної діяльності - соціальні, соціально-економічні, історичні, технічні, технологічні, правові, гігієнічні, психологічні, психофізіологічні та соціально-психологічні. Обсяг, глибина і детальність їхнього вивчення залежать від соціального замовлення. Так, інформаційна професіографія, націлена на забезпечення профорієнтаційної роботи, містить всі названі характеристики, однак дає їх узагальнено, коротко, описово. Корекційна професіографія, спрямована на підвищення безпеки професійної праці, детально й аналітично описує тільки ті характеристики, що є основними джерелами небезпечної поведінки людини в даній сфері. Діагностична професіографія, що забезпечує організацію професійної психодіагностики, орієнтована на вивчення технічних, правових, технологічних, гігієнічних, психологічних, психофізіологічних і соціально-психологічних характеристик праці тільки на тих етапах роботи, від яких значною мірою залежить кінцевий результат і на які потрібні найбільш високі показники швидкості, точності діяльності й відповідальності за виконання завдання. Формуюча професіографія, використовувана в процесі професійного навчання, охоплює соціально-економічні, історичні, правові характеристики професії загалом, з детальним аналітичним проробленням технічних і технологічних сторін конкретної професійної діяльності.

Професіографія включає в себе комплекс методів вивчення професійної діяльності, в тому числі - методи збору емпіричних даних (вивчення документації, спостереження, опитування, вивчення продуктів діяльності, біографічний і трудовий методи, метод експерименту) й їхнього аналізу (метод експертної оцінки, якісного аналізу емпіричних даних, статистичного аналізу), а також методи психологічної інтерпретації (структурно-системний аналіз і функціонально-структурний аналіз) [4].

Професіографія покликана шляхом об'єктивного дослідження розкрити всю складність професії, виявити її структурні й змістовні особливості, установити всю різноманітність взаємин особистості

фахівця з предметами, засобами та продуктами праці, з оточуючими людьми, з цілим рядом специфічних явищ, що супроводжує трудовий процес. Головну частину професіограми складає психограма, що являє собою повний опис власне психологічних характеристик діяльності, сукупність психофізіологічних та особистісних якостей, що є для неї професійно важливими.

Психологічні тести дозволяють визначити з великою часткою імовірності невдачі в професійній діяльності, чітко визначаючи нижню границю здібностей. Успіх у професійній діяльності залежить і від ряду інших факторів.

## **1.2. Поняття: «професіографія», «професіограма», «психограма особистості професіонала»**

Термін “професіографія” походить від лат. “професіо” – постійна спеціальність, що служить джерелом існування, і грецьк. “графо” – пишу. Поняття “професіографія” включає в себе професіографічне дослідження та його результат – професіограму. Професіографія є розділом двох наук – професіології та психології праці. Предметом професіографії є наукове дослідження, опис і проектування професій. Результат професіографічного дослідження оформляється документом – професіограмою. Залежно від цілей дослідження професіографія (і професіограма) містить дані про проектувану або про існуючу професію (або в проміжному варіанті про існуючу професію з проєктованими змінами й удосконаленнями в професійній діяльності) [4].

Професіографічне дослідження й складання професіограми є необхідними етапами всіх науково-дослідних і прикладних робіт у психології праці, інженерній психології, ергономіці й в інших випадках вивчення праці з метою його гуманізації. Об'єктом професіографії є всі “прості моменти процесу праці” (К.Маркс) – доцільна діяльність суб'єкта праці, предмет і засоби праці – в їхній цілісності, якісній та кількісній визначеності й конкретній віднесеності до даної професії, спеціальності, робочій посаді та робочого місця.

Із загальними питаннями професіографії, психологічною класифікацією професій і профорієнтації можна ознайомитися в роботах [5, 6, 8, 9, 10].

### 1.3. Структура професіограми і психограми

*Види професіограм і основи їхнього складання [4]*

Професіограми розрізняють за метою, з якою їх складають, часом складання, мірою спільності і обсягом. Найбільш цікавими є такі класифікації:

*За метою складання*

Інформаційна – призначена для профконсультаційної роботи з опитантами – людьми, що стоять перед необхідністю вибору професії, припускає опис необхідних характеристик для даної посади коротко, узагальнено.

Діагностична – виробляється у випадках з'ясування причин низької продуктивності праці, незадовільної якості продукції, аварійності, травматизму, плинності кадрів та ін. - забезпечує організацію професійної психодіагностики, орієнтована на вивчення технічних, правових, психологічних, гігієнічних і соціально-психологічних характеристик праці, важливих для кінцевого результату роботи.

Прогностичне професіографування застосовують з метою видачі обґрунтованих рекомендацій щодо удосконалення професійної діяльності або проектування професійного росту і кар'єри працівників:

1. Загальна характеристика професії – історія й перспективи розвитку професії, соціально-економічні умови виконання професійної діяльності, професійне середовище.

2. Зміст й обсяг професійного поля (професійне поле – сукупність трудових дій, що входять до складу визначеної професії, а також декількох родинних професій) – характеристика професійного поля, фактори, що визначають професійне поле, прогноз розвитку професійного поля.

3. Професійна освіта, підготовка і підвищення кваліфікації – рівень професійної освіти, професійна підготовка, підвищення кваліфікації.

4. Професійна мобільність працівника – широта профілю фахівця, рівень ключових кваліфікацій, можливості зміни спеціальності й професії.

5. Оцінка перспективності професії – професійно-психологічний потенціал особистості, професійна активність працівника, професійне самовдосконалення і кар'єра.

*Методологічне професіографування дозволяє підібрати або розробити адекватні методи дослідження професійно важливих якостей і станів суб'єкта праці для вивчення динаміки їхньої зміни і характеру функціонування:*

1. Зміст діяльності суб'єкта праці – види дій та їхня характеристика, характер планування і виконання роботи, емоційні прояви, види

перешкод на робочому місці, види помилок, травм, що виникають у процесі діяльності

2. Умови праці – санітарно-гігієнічне середовище, фізичне середовище, режим праці, форма оплати праці та заохочення.

*Освітньо-орієнтоване професіографування, проспектоване професіографування*

1. Паспорт професії - тип професії та її галузева належність; рівень освіти і ступені (категорії) кваліфікації; суміжні спеціальності й професії; соціально-професійні обмеження.

2. Підготовка кадрів - форма і рівні професійної освіти й підготовки кадрів; рівень одержуваної кваліфікації; перспективи професійного росту і кар'єри.

3. Характеристика ведучої діяльності на кожній стадії професійного становлення – функції, конкретні види діяльності, типові професійні задачі, професійні уміння.

4. Проспектована професіограма на кожній стадії професійного становлення.

Ведуча діяльність, основні підструктури суб'єкта діяльності – професійна спрямованість, професійна компетентність, ПВЯ, професійно значимі психофізіологічні властивості, - психологічна характеристика кожної підструктури особистості.

5. Санітарно-гігієнічні умови праці - режим праці, нервово-психічна напруженість, сенсомоторна і перцептивна сфери, медичні протипоказання.

В міру спільності професіографування буває:

Загальне – описує загальні основи професіографування для всіх або групи професій, і як правило, має науковий характер, а не прикладний.

Групове – досліджує й описує групу професій, виділених на основі загальної ознаки.

Монографічне – описує одну визначену професію, що найбільше цікаво і застосовується в рамках дослідження.

Вивчення поведінки, її зовнішньої картини природно переходить у вивчення внутрішніх її психологічних механізмів – внутрішньої картини праці, тобто те, що складає зміст свідомості суб'єкта праці. У внутрішньому плані трудова діяльність містить безліч задач, розв'язуваних, як правило, послідовно, відповідно до вибраних або сприйнятих пріоритетів.

Отже, професіографічний опис – це спроба відбити як внутрішню, так і зовнішню картину праці, опис усіх суб'єктивних та об'єктивних характеристик праці. Зіставлення внутрішньої та зовнішньої картин праці відбувається в психограмі, що є основною частиною професіог-



рами. Іноді під психограмою розуміють графічне співвіднесення технологічних операцій і необхідних для їхнього здійснення психологічних якостей професіонала. Зовнішня картина праці розбита на три основних блоки, внутрішня наведена як структура психіки людини – від психічних процесів до властивостей особистості.

*Загальна соціальна та професіологічна характеристика професії:*

1. Назва професії за офіційно прийнятою номенклатурою.
2. Таксономічні зведення: форма, тип, клас, група, спеціальність.
3. Назва робочої посади.
4. Престиж.
5. Посадовий оклад та його оцінка.
6. Коротка характеристика основних обов'язків.
7. Необхідна освіта.
8. Діапазон кваліфікації (розряди, класи і т.д.), а також перспективи адміністративного, наукового та інших видів просування.
9. Коротка характеристика вимог професій до безпомилковості й надійності.
10. Основні особливості спілкування: постійне або епізодичне, з вузьким або широким колом осіб, безпосереднє або опосередковане технічними засобами, характер спілкування – вузькопрофесійне, з відвідувачами, клієнтами, в умовах обслуговування людей.
11. Коротка характеристика основних особливостей динаміки трудової діяльності (вікові обмеження, велика плінність кадрів і т.д.).
12. Референтна подія, частота та інші особливості.
13. Професійні шкідливості, пільги та інші особливості, що відрізняють дану професію від більшості інших.

*Психограма*

*А. Трудова поведінка (опис трудової поведінки та внутрішньої картини праці):*

1. Фотографія робочого дня.
2. Хронометраж та опис референтної події.
3. Опис й оцінка динамічних факторів праці (працездатність, стомлення, надійність, безпомилковість).
4. Умови праці та їхній вплив на динамічні фактори праці.
5. Психологічна оцінка робочого місця і трудових дій.
6. Психологічний аналіз помилкових дій.

*Б. Вимоги на рівні психічних процесів:*

Робоча поза, статичні й динамічні навантаження.

Робочі рухи.

Стереотипність руху.

Переважають типи мислення (предметно-практичне, теоретичне, конкретне, абстрактне, лімітованість за часом, в умовах дефіциту часу).

Складність і відповідальність рішень і ступінь їхньої самостійності (порядок, терміни, ступінь контролю, самоконтролю).

Переважає вид пам'яті.

Переважає вид мови (монологічна, діалогічна, внутрішня).

Питома вага мови в професійній діяльності (висока, середня, мала).

Спеціальні та додаткові вимоги до мови.

Активність, широта, інтенсивність, стійкість, увага.

Емоційність.

Типовий рівень нервово-психічної напруженості праці.

Ступінь "автоматизованості волі" за Г.С. Струмиліним.

Монотонія.

Стомлення.

*В. Вимоги на особистісному рівні:*

Загальна і специфічна спрямованість особистості. Структура, широта, активність і дієвість мотивації.

Значення досвіду.

Соціальний інтелект.

Сугестивність.

Морально-психологічна стійкість особистості.

Значення віку, темпераменту, типу нервової системи, стану здоров'я, нервово-психічної й фізичної витривалості для успіху професійної діяльності.

Професійні здібності.

Особливості характеру (необхідні, бажані, небажані, категорично протипоказані).

Рекомендується мати на увазі такі риси характеру – соціальна активність, принциповість, чесність, самостійність, ініціативність, організованість, дисциплінованість, терпіння, поступливість, уважність і т.д.

*Висновок*

У цій частині об'єднані основні дані соціального, професіологічного та психологічного вивчення професії і формуються основні рекомендації наукового і (або) практичного характеру в такому порядку:

Професійно важливі якості суб'єкта праці (соціальні, професійні, психологічні, анатомо-фізіологічні й ін.).

Професійно важливі властивості особистості, станів і процесів. Бажано з кількісними оцінками, ранжируванням та іншими прийомами конкретизації висновків професіографічного дослідження.

*Рекомендації*

*Принципи професіографії*

1. Специфічність (конкретність) опису визначеної діяльності.
2. Поетапність вивчення діяльності – процесуальна послідовність збору й аналізу матеріалу (етапи – інформаційний, аналітичний, синтетичний, експериментальний, результуючий).
3. Спрямованість опису – відповідність конкретним цілям вивчення і конкретній практичній задачі.
4. Селективність (вибірковість) об'єкта вивчення – концентрація на специфіці суб'єктно-об'єктних взаємозв'язків, найбільш складних задачах трудового процесу.
5. Багаторівневність (комплексність) вивчення суб'єктно-об'єктних взаємозв'язків на всіх рівнях функціонування системи діяльності
6. Динамічність вивчення – з урахуванням розвитку суб'єкта і зміни діяльності.
7. Системність – вивчення взаємозв'язків і взаємовпливів окремих компонентів діяльності на всіх її ієрархічних рівнях.
8. Ідентичність методичних прийомів і програм вивчення й описи – для коректного порівняння професій.
9. Використання якісно-кількісних методів вивчення – взаємне доповнення змістовної й статистичної інформації.

#### *Схема професіографії*

А. Загальна характеристика професії (описова частина професіограми):

1. Визначення професії та короткі зведення про її призначення; соціально-економічне значення, перспективи її розвитку; поширеність; зв'язок з іншими професіями; типові установи, підприємства; рівень технічної складності, автоматизації; основні виробничі операції.
2. Вимоги до загальної та спеціальної підготовки, роль індивідуальних якостей, склад робочих груп; перспективи просування по службі, стимулювання професійної діяльності, заробітна плата.
3. Режим праці та відпочинку, розподіл робочого часу.

Б. Основні виробничі операції й умови праці:

1. Найменування й основний зміст найбільш важливих операцій (перерахування й аналіз).
2. Основні задачі, розв'язувані оператором.
3. Характеристика дій оператора за рядом параметрів; характеристика параметрів швидкості, точності, швидкості, координаційної складності виконуваних робочих операцій; вимоги до фізичної витривалості.
4. Характеристика робочих місць і сигнальних пристроїв, показники санітарно-гігієнічних умов.

В. Психограма, її структура:

1. Психологічні функції й аналізаторні системи, що знаходяться під переважним навантаженням і мають найбільшу важливість для забезпечення процесу роботи. Пороги відчуття (абсолютні, диференціальні й оперативні пороги в аналізаторах, що є ведучими для даної професії).

2. Характеристика включення в роботу різних аналізаторів, їхня взаємодія, ступінь напруги в різні періоди часу. Характеристика їхньої необхідної лабільності.

Просторове сприйняття і сприйняття часових інтервалів. Найважливіші характеристики та способи його організації.

Характеристика параметрів швидкості, точності, координаційної складності виконуваних операцій. Темп діяльності. Стійкість моторних відповідей при тривалому їхньому повторенні.

3. Переважний вид установки (на швидкість, точність, надійність, безпеку й ін.).

4. Швидкість формування і переробки навичок, їхня міцність.

5. Особливості збереження інформації. Обсяг і характер матеріалу для запам'ятовування. Вимоги до пам'яті (довгострокової, короткочасної, оперативної).

6. Характеристика переважних способів переробки інформації, прийняття рішень. Вимоги до широти і чіткості асоціацій, швидкості розумових операцій, продуктивності мислення, його гнучкості й критичності.

7. Вимоги до надійності в роботі: припустимі кількісні відхилення від заданого значення; припустимі коливання часу виконання дій.

8. Характеристика типових помилок у роботі: за кількісними і якісними ознаками; за мотивацією, ступенем усвідомленості; залежно від інформаційного завантаження, функціонального стану фахівця.

9. Наявність і частота ситуацій, що викликають емоційну напруженість, які вимагають великих вольових зусиль, великої відповідальності. Вимоги до емоційної стійкості. Вимоги до вольових якостей і рис характеру.

10. Особливості професійного спілкування і вимоги до комунікативних рис особистості.

Таким чином, на основі аналізу найважливіших елементів досліджуваної професії виявляють психічні якості, що мають вирішальне значення (необхідні та бажані, несумісні з даною діяльністю); комплексний, визначальний успіх діяльності. Потім формулюють вимоги до психічних якостей працівника.

У заключній частині розглядають також можливості виховання і компенсації психологічних якостей, важливих для успішної діяльності, і дають рекомендації щодо безконфліктної переорієнтації особистості

для випадку нездоланного протиріччя між позитивною мотивацією до діяльності і невідповідністю властивостей індивіда її вимогам.

Для професіографічного опису професійної діяльності й визначення її психограми для вирішення задач діагностики та прогнозування може бути застосовано комплекс методичних прийомів:

Вивчення робочих документів.

Спостереження за робочим процесом.

Хронометраж діяльності (опосередковане спостереження).

Кіно-, фотореєстрація трудового процесу.

Опитування працівників.

Трудовий метод.

Біографічний метод.

Аналіз помилкових дій.

Алгоритмічний аналіз діяльності.

*Схема професіограми [4]:*

*Соціальна і професіологічна характеристика професії:*

1. Назва професії й спеціальності за офіційно прийнятою номенклатурою.

2. Таксономічне зведення: форма, тип, клас, група, спеціальність.

3. Назва робочої посади.

4. Престиж, імідж, статус професії в даній галузі, регіоні, професійній групі.

5. Посадовий оклад та його оцінка.

6. Коротка характеристика основних кваліфікаційних і посадових обов'язків.

7. Необхідна освіта.

8. Діапазон кваліфікації, а також перспективи службового та професійного росту.

9. Основні особливості спілкування: постійне або епізодичне, з вузьким або широким колом осіб, безпосереднє або опосередковане технічними засобами, характер спілкування.

10. Коротка характеристика вимог професії до безпомилковості й надійності.

11. Частота випадків дискваліфікації за профнепридатністю.

12. Коротка характеристика основних особливостей динаміки трудової діяльності (вікові обмеження, особливості плинності кадрів).

*Психограма, її структура:*

А. Загальна характеристика праці:

1. Фотографія робочого дня.

2. Опис і оцінка динамічних факторів праці (працездатність, стомлення, надійність, безпомилковість і т.п.).

3. Вплив умов праці на динамічні процеси роботи.

4. Психологічна характеристика робочого місця і трудових дій.

5. Психологічний аналіз помилкових дій.

Б. Вимоги до психічних процесів:

1. Психомоторика: робоча поза, статичні й динамічні навантаження; робочі дії – гностичні, пристосувальні, виконавські і т.п.; часові й психофізіологічні характеристики основних технологічних операцій, пов'язаних із психомоторикою; вимоги до витримування ритму і точності реагування; особливі вимоги до психомоторики.

2. Сенсорна і перцептивна сфери: чутливість різних сенсорних модальностей; професійно значимі види сприйняття сигналів на фоні перешкод, при надлишку або дефіциті інформації, сприйняття часу, руху, швидкості, просторового положення і т.п.; особливі вимоги до сенсорної та перцептивної сфер.

3. Професійні особливості пізнавальних процесів: вплив уявлень на ефективність і надійність трудової діяльності; вимоги до відтворюючої або творчої уяви; переважні типи мислення (наочно-діюче, образне, теоретичне, абстрактне, “безлімітне” за часом, жорстко лімітоване, в умовах дефіциту часу); особливості прийняття рішень при виконанні робіт; вимоги до стресостійкості; переважний вид пам'яті, вимоги до пам'яті, стійкості пам'яті; особливості мови, вимоги до мови; увага та її особливості.

В. Вимоги до емоційно-вольової сфери:

1. Характеристика переважних емоційних станів.

2. Типовий рівень нервово-психічної напруженості праці.

3. Особливі вимоги до емоційно-вольової сфери.

4. Воля та її особливості, основна спрямованість вольового процесу.

Г. Типові психологічні стани в процесі праці:

1. Монотонія і стомлення.

2. Соматогенні психологічні стани в процесі праці (гіпоксія, перегрівання).

3. Інші стани, властиві даній професії.

Д. Ансамблі професійних якостей (ключові кваліфікації):

1. Загальна і специфічна спрямованість особистості. Структура, широта, активність, стійкість і дієвість мотивації.

2. Соціально-професійна відповідальність.

3. Оптимізм.

4. Сугестивність як бажана або небажана властивість особистості.

5. Морально-психологічна стійкість.

6. Професійні й інноваційні здібності.

7. Особливості характеру.

Е. Протипоказання й обмеження:

1. Наслідки помилок і особливі вимоги до безпеки праці.
2. Характеристика профнепридатності.
3. Статево-вікові обмеження.
4. Професійні шкідливості й пільги.
5. Професійні деформації особистості.

Науково обґрунтований підбір кадрів починається зі складання професіограми - переліку вимог, пропонованих даною професією, спеціальністю і посадою до людини. Іншими словами, перш ніж підбирати людей, необхідно детально й точно уявити, якими вони мають бути. Перелік необхідних характеристик складається за результатами спеціального наукового дослідження професіографії.

Професіографія - це технологія вивчення вимог професії до особистісних якостей, психофізіологічних характеристик, соціально-психологічних показників, природних задатків і здібностей, ділових якостей, професійних знань і умінь, стану здоров'я людини.

Професіографію використовують з метою розробки інформаційних, діагностичних, корекційних і формуючих практичних рекомендацій з метою підвищення ефективності професійної праці. Професіографія охоплює різні сторони конкретної професійної діяльності:

- \* соціальні,
- \* соціально-економічні,
- \* історичні,
- \* технічні,
- \* технологічні,
- \* правові,
- \* гігієнічні,
- \* психологічні,
- \* психофізіологічні,
- \* соціально-психологічні.

Обсяг, глибина і детальність їхнього вивчення залежать від замовлення керівництва фірми.

Професіографічні дослідження проводять фахівці за замовленням керівників кадрових служб. Керуючий персоналом одержує готовий результат у вигляді професіограми.

На підставі цілей і задач, для вирішення яких призначені ті чи інші описові системи професій, виділяють такі типи професіограм [5, 6]:

- інформаційні професіограми (призначені: для використання в профконсультаційній і профорієнтаційній роботі, для інформування клієнтів про ті професії, що викликали в них інтерес);
- орієнтовно-діагностичні професіограми (служать для виявлення причин збоїв, аварій, низької ефективності праці й організуються

на основі зіставлення реальної роботи даної людини або робочої групи з необхідними ефективними зразками організації трудової діяльності);

- конструктивні професіограми (служать для удосконалення ергатичної системи на основі проектування нових зразків техніки, а також підготовки і організації праці самого персоналу);
- методичні професіограми (служать для підбору адекватних методів дослідження даної ергатичної системи, тобто спрямовані на рефлексію і наступну організацію праці самого фахівця, що складає професіографічний опис конкретної роботи. Оскільки мова йде про рефлексії й організацію власної діяльності психолога, то такі професіограми можна було б назвати методологічними);
- діагностичні професіограми, метою яких є підбір методик для профвідбору, розміщення і перепідготовки кадрів (наприклад, організація роботи зі схеми складання аналітичної професіограми, де спочатку досліджують професію на нормативно-описовому, технологічному і «бюрократичному» рівнях, а потім усе це переводять на мову, необхідну для успішної роботи ПВЯ, для яких і підбирають відповідні психодіагностичні методики).

Виділяють такі основні підходи до змісту і структури професіограм [4]:

Комплексна професіограма, де враховують широке коло характеристик (соціальних, технічних, економічних, медико-гігієнічних та ін.), а також указують предмет, мету, спосіб, критерії оцінки результатів і т.п. [9].

Аналітична професіограма, де розкривають не окремі характеристики компонентів професії, а узагальнені нормативні показники професії й показники психологічної структури професійної діяльності. При цьому спеціально аналізують об'єктивні характеристики праці та психологічну характеристику праці, що в результаті і дозволяє виділяти ПВЯ, що відповідають даним задачам [5].

Психологічно орієнтована професіограма [2], де виділяють: 1) опис зовнішньої картини праці, трудову поведінку: фотографію робочого дня, хронометраж робочого часу при виконанні конкретних завдань, тимчасову динаміку виробничої активності, типові помилки та ін.; 2) внутрішню картину праці: типові реакції особистості на визначені професійні ситуації, інтегральне формування особистості працівника (здібності, структури навчання і досвід), психічні стани (інтелектуальні й емоційні процеси, емоції, воля, увага, пам'ять, психомоторика).

«Модульний підхід» у професіографуванні [1]. Сам психологічний модуль - це «типовий елемент професійної діяльності, властивий



ряду професій і виділених на основі спільності вимог до людини». Структура модуля: 1) об'єктивні характеристики типового елемента (наприклад, для робітника - вимір об'єктів без допомоги інструментів і приладів, це ліва частина модуля); 2) психологічні характеристики вимог до людини, пропоновані цим елементом (наприклад для робітника - об'ємний і лінійний окомір, точність - це права частина модуля). Кожна професія складається з декількох модулів. Число можливих модулів менше, ніж число модулів всієї професії, тому доцільніше (і економічніше) вивчати ці модулі і вже з них складати опис самих професій [1].

Розвиваючи ідеї «модульного підходу», психологи пропонують свій, оригінальний «особистий модульний підхід» до професіографування [4]. Загальна схема такого професіографування припускає аналіз професії (на основі виділення професійних задач). «Модуль професії» розуміється в даному випадку як «сукупність одиниць об'єкта і суб'єкта трудової діяльності». До складу модуля входять: «... з'єднання не просто окремої нормативної трудової дії та бажаної психологічної якості, а сполучення визначеної задачі праці й пов'язаних з нею предметів, умов, дій, результатів (ліва частина модуля) із рядом психологічних якостей (права частина модуля)». При цьому доцільно виділяти пріоритетні, ядерні, стрижневі професіональні задачі та допоміжні задачі.

Психологи [4] формулюють також основні вимоги до професіограми:

- чітке виділення предмета і результату праці (на що спрямовані головні зусилля людини);
- не виділення окремих компонентів і сторін праці, а опис цілісної професійної діяльності;
- демонстрація можливих ліній розвитку людини в даній професії;
- показ можливих перспектив зміни в самій професії;
- спрямованість професіограми на вирішення практичних задач (професіограма як основа профвідбору, професійного навчання, раціоналізації праці й ін.);
- виділення й опис різних не компенсованих професійних психологічних якостей (ПВЯ), а також тих якостей, що можуть бути компенсовані.

Визначену дискусію викликає саме використання поняття «модель фахівця». У самому загальному плані «модель фахівця» припускає виділення: 1) професіограми, 2) професійно-посадових вимог, 3) кваліфікаційного профілю (вимог за розрядами, категоріями). Причому пункти 2 і 3 - це те, що звичайно відбивається в посадових інструкціях. Крім того, при побудові «моделі фахівця» виділяють:

- модель реально діючого, «готового» фахівця, куди входять: а) модель діяльності фахівця (цілі, задачі, дії, операції); б) модель особистості фахівця (традиційно особистість визначається «особистісними профілями», а фактично - системою ПВЯ);

- модель самої підготовки фахівця. Однак такі моделі можуть варіюватися залежно від досвіду фахівця, що навчається (або перенавчається), тому реальна побудова таких моделей значно ускладнена.

## Розділ 2. МЕТОДИ ПРОФЕСІОГРАФІЇ

У психології традиційно виділяють такі основні методи професіографування [4].

*Організаційні методи*, метою яких є планування, побудова самого дослідження трудової діяльності:

- порівняльний метод (досліджують проблеми формування професіонала при виконанні конкретних видів праці в різних вікових групах - для «порівняння»);
- лонгітюдний метод (часто багаторічне дослідження, що проводять з метою виявлення динаміки розвитку суб'єкта праці; його використовують при прогнозуванні ефективності праці даних людей, у вирішенні кадрових питань);
- комплексний підхід, що поєднує різні міждисциплінарні дослідження.

*Методи збору емпіричних даних:*

- вивчення документації за даною професією;
- спостереження за роботою фахівців;
- опитування фахівців (експертний метод);
- вивчення продуктів (результатів) даної праці;
- трудовий метод (метод «включеного експерименту», який називають іноді «методом Петра I»), що припускає роботу дослідника по даній професії з метою кращого її пізнання "внутрішньо";
- метод штучної деавтоматизації: дослідження не стільки сформованих автоматизованих навичок працівника, скільки самої трудової діяльності, що освоює робітник, який навчається. Цей метод може бути покладений в основу більш детального профвідбору [2];
- біографічний метод, що дозволяє досліджувати професійний шлях працівника на основі опитування і вивчення документації;
- метод експерименту, де сам експеримент розуміють як дослідження впливу на трудовий процес (впливу природних або спеціалізованих факторів);
- метод моделювання трудового процесу, що дозволяє виділяти й аналізувати найбільш істотні характеристики даної праці.

*Методи обробки емпіричних даних* [3, 4] підрозділяють на такі: якісні методи аналізу - експертна оцінка; порівняльний аналіз емпіричних даних; аналіз помилок; різні процедури опису трудових процесів, що спостерігаються, або своїх вражень від виконуваної роботи;

кількісні методи аналізу - статистичний аналіз; графічний аналіз (часто дозволяє побудувати візуальний образ змін).

*Інтерпретаційні методи*, що дозволяють осмислити отримані результати і виявити визначені закономірності трудового процесу. Серед цих методів умовно виділяють:

- структурно-системний аналіз, що припускає психологічний аналіз операційно-технологічної структури праці, в результаті якого можна будувати гіпотетичні моделі конкретної трудової діяльності;

- функціонально-структурний аналіз, що припускає психологічний аналіз функціональної структури трудової діяльності (на основі попереднього структурно-системного аналізу виявляють мотиваційні, когнітивні, операторні й емоційно-вольові процеси, які актуалізуються в людині в процесі формування й виконання трудової діяльності на макро- і мікроструктурному рівнях, тобто виявляють психологічні функції, що забезпечують даний трудовий процес).

Можна виділити різні конкретні схеми професіографування. Психологи виділяють [5] дві основні складові суб'єктів та об'єктів праці.

Суб'єкт праці припускає виділення й опис таких характеристик: 1) об'єктивні характеристики суб'єкта праці (здоров'я, стаж, освіта, успішність роботи); 2) соціальна когнітивно-мотиваційна структура (інформованість про соціальну значимість професії, інформованість про свою роль у суспільстві, усвідомлення себе членом професійного середовища, відношення до своєї професійної діяльності); 3) професійна когнітивно-мотиваційна структура (знання про трудовий процес у цілому; знання предмета, цілей, умов і задач трудового процесу; особистісне відношення до праці як до процесу і як до результату); 4) операторна психологічна структура «окремої» діяльності (виділення мети, здатність виконувати дії й операції); 5) емоційно-вольова структура суб'єкта праці (індивідуальний стиль діяльності; функціональний стан суб'єкта праці).

Об'єкт праці: 1) історія і перспективи розвитку даного трудового процесу (науково-технічний прогрес, соціально-економічний прогрес); 2) соціальна структура і спрямованість об'єкта праці (соціальна спрямованість об'єкта праці; соціально-технічні характеристики об'єкта праці; соціально-економічні характеристики об'єкта праці); 3) *сама структура трудового процесу*, що дозволяє виділити: а) предмет праці, засобу праці, трудову задачу; б) структуру умов праці: мікроклімат і гігієнічні умови; соціально-психологічні умови; організацію праці (нормування, планування, контроль); 4) *операційно-технічна структура праці* (операційно-технологічні дії; правила виконання трудових дій).

Психологи [4] запропонували більш компактні варіанти опису професій, що також можуть бути використані профконсультантами. Нижче наведені кілька таких варіантів.

*Орієнтовна схема експрес-вивчення професії:* 1) техніко-економічний опис (технологія, устаткування, норми, оплата праці); 2) організація й умови праці (соціальні та фізичні умови, освітленість, температура, вологість, режим праці); 3) документація щодо плинності кадрів, збоїв у роботі і т.п.; 4) докладний опис самої трудової діяльності (основні операції та дії); 5) психофізіологічна характеристика трудової діяльності (характеристика ПВЯ).

*Загальна схема (основні питання) для розробки комплексної професіограми:* 1. Як називається робота й у чому вона полягає (її істотні характеристики)? 2. Яка ефективність (основні критерії ефективності) і мета роботи? 3. Що є предметом праці (над чим працюють)? 4. Яким способом (як) виконують роботу (який технологічний процес)? 5. На основі чого виконують роботу (нормативну та виробничу документацію)? 6. Які конкретні критерії оцінки праці? Яка необхідна кваліфікація? 8. За допомогою яких засобів виконують роботу? 9. В яких умовах виконують роботу (територіальних, гігієнічних, естетичних)? 10. Яка організація праці (графік роботи, трудові зміни, баланс праці та відпочинку)? Яка кооперація праці (хто і з ким працює)? 12. Яка інтенсивність праці? 13. Який ступінь небезпеки та відповідальності праці? 14. Який ступінь впливу праці на працівника (ступінь корисності/шкідливості)? 15. Яка користь працівника (зарплата, премії, суспільне визнання)? 16. Які умови, вимоги й обмеження характерні для роботи (хто може і хто не може її виконувати: адміністративно-правові, політичні, медичні, суспільні та інші детермінанти)? [4].

До методів психологічного вивчення професій відносять методи збору інформації про особливості професійного середовища і вимог, що впливають з них, до людини; про властивості суб'єкта праці та його вимог до професійного середовища, а також методи упорядкування отриманої інформації. Традиційними в професіографії є методи опитування, спостереження, експерименту, що доповнюються реєстрацією ряду факторів і функцій, аналізом документації та різних форм самоспостереження [4].

## 2.1. Спостереження, опитування

Спостереження, опитування, одержання листовних відповідей на поставлені запитання бувають двох типів. Можна проводити анкетування за типом «вільної відповіді» (відповідь пишуть у довільній формі) за типом «вибраної відповіді» (потрібно підкреслити одну із заздалегідь обумовлених відповідей). Анкети першого типу не сковують ініціативи опитуваного, але вимагають більшого часу для її заповнення і не гарантують точної відповіді. Анкети другого типу зручніше обробляти, їх швидше заповнюють, але вони обмежують можливість відповідей, не передбачених експериментатором [4].

Основною умовою одержання достовірних даних у ході опитування є переконання опитуваного, що дані, які повідомляються їм, не будуть використані на шкоду йому та його колегам, що метою аналізу не є підвищення норм або темпів роботи.

*Метод опитування* є допоміжним у професіографії, він може бути використаний на попередньому етапі ознайомлення з професією або для вивчення тих сторін професійної діяльності, які погано піддаються спостереженню й експериментальній перевірці.

*Метод спостереження.* Спостереження за ходом робочого процесу і поведінкою фахівців дозволяє дати більш точний опис дій, прийомів, рухів працюючих відповідно до виробничих задач і результатів праці. Спостереженню піддаються також оперування знаряддями, матеріалами, спілкування в процесі роботи. Психологічний аналіз професійної діяльності здійснюють у тісному зв'язку з вивченням її виробничо-технічної структури: спостереження дозволяє не тільки виявити психологічні вимоги, висунуті професією, але й установити, які моменти професійної діяльності обумовлюють ті чи інші вимоги до працюючої людини.

Важливим принципом спостереження є порівняльний підхід при вивченні професії. Залежно від цілей професіограми порівняльному спостереженню й аналізу піддаються робітники з високою і низькою продуктивністю праці, з великим виробничим досвідом і новачки, що дають високоякісну продукцію і допускають брак. Порівнюють динаміку денного і місячного вироблення, якість продукції, особливості й послідовність прийомів у різних працівників при виконанні тих самих операцій. Це дає можливість краще усвідомити особливості й причини успіху й утруднень при оволодінні професією, а також чіткіше виявити психологічну структуру професійної діяльності в цілому [3].

Спостереження звичайно супроводжується хронометражем, тобто виміром часу трудових операцій. Проведення хронометражу дозволяє визначити тривалість окремих трудових операцій, частоту їхньої

повторюваності за визначені часові інтервали, інтенсивність робочого процесу, тривалість пауз між окремими операціями. Хронометраж і фотографію робочого дня (спостереження і запис у порядку фактичної послідовності усіх витрат часу на роботу, реєстрацію перерв і втрат часу протягом усієї робочої зміни) зручно вести за допомогою спеціально підготовлених бланків зі шкалою часу ліворуч по вертикалі. Основні елементи діяльності заздалегідь шифрують, а в процесі спостереження у відповідну часову графу бланка заносять тільки шифр операції. Потім зі спостережного листа всі дані переносять у зведення однойменних елементів.

Дані спостереження звичайно доповнюють об'єктивними даними, отриманими за допомогою реєстраційно-вимірювальних методик (кінозйомка, циклографія, тензометрія), даними соматографії, що дозволяє охарактеризувати робочі пози залежно від розміщення засобів контролю та керування [3].

*Самоспостереження і самозвіт.* Самоспостереження в професіографії виступає в двох формах: у вигляді самозвіту фахівця й самоспостереження психолога, що сполучає в одній особі дослідника і робітника.

У першому випадку фахівець одержує інструкцію думати вголос у процесі роботи, тобто «обговорити» кожну операцію, кожне спостереження за приладом, кожне сприйняття сигналу.

Іноді з цією метою фахівця просять розглядати спостерігача як учня і пояснювати йому необхідні дії. Спочатку самозвіт охоплює вузьке коло об'єктів, потім це коло розширюється. Як показує практика, після визначених труднощів, пов'язаних зі звиканням до нових умов, фахівці виявляються в стані повідомляти про свої міркування та дії без порушення структури діяльності. У деяких випадках словесна об'єктивізація діяльності допомагає фахівцям усвідомити ті моменти, на які вони колись не звертали уваги, і впливає на успішність діяльності [3].

В другому варіанті використання самоспостереження в професіографії сам психолог стає учнем і систематично вивчає професію, набуваючи поступово трудових навичок, усе більше і більше їх удосконалюючи. Це дозволяє простежити специфічні труднощі й особливості оволодіння професійною діяльністю. Такий прийом одержав назву трудового методу. Трудовий метод застосовуємо лише відносно тих професій, що є порівняно нескладними і навчання яким не вимагає великих витрат часу. При вивченні інших професій цей прийом може виступати у формі трудових проб, коли дослідник опановує окремими, найбільш важливими або доступними, ланками професійної діяльності.

Незважаючи на ряд недоліків трудового методу (запис переживань і фактів трудового процесу проводиться по закінченні робочого дня, коли дослідник, він же випробувач, уже стомлений, що негативно впливає на якість запису; якщо ж записи ведуть у ході роботи, то це порушує трудовий процес і робить його нерівнозначним звичайному і т.д.), добутий з його допомогою аналітичний матеріал може розглядатися як цілком достовірний у силу того, що психолог не припускає про існування тих чи інших психічних актів у працюючого, а точно знає про них, оскільки пережив їх на власному досвіді. Так, С. Г. Геллерштейн, що вивчав наприкінці 20-х років професію поїзного диспетчера, зумів розкрити значення розумових процесів у його діяльності, вимоги до швидкості їхнього проходження. Високо оцінюючи роботу С. Г. Геллерштейна, В. Н. Хутр підкреслює, що цінні результати були отримані дослідником саме тому, що автор, використовуючи трудовий метод, одержав можливість аналізувати професію зсередини, на власному досвіді відчуваючи значення того чи іншого компонента в досліджуваній трудовій діяльності [3].

*Експериментальний метод.* Експеримент у професіографії служить для перевірки вже складеної психограми. З цією метою виділяють кілька груп фахівців із різною професійною успішністю. У членів кожної групи за допомогою спеціальних приладів, методик, бланків перевіряють властивості, визнані в орієнтованій психограмі професійно важливими. Результати експериментального дослідження зіставляють з професійною успішністю за допомогою методу кореляції. Якщо, наприклад, виявляється, що більшість кращих працівників при випробуванні якої-небудь властивості дають найкращі результати, а відстаючі працівники - відносно низькі, то це доводить значення дослідженої властивості для даної професії. Лише в тому випадку, коли виходить досить великий збіг між експериментальними оцінками і практикою (високий коефіцієнт кореляції), можна визнати дані професіографічного аналізу правильними й обґрунтованими.

Якщо попередньої психограми немає, то за допомогою експериментального методу визначають психологічну сутність професії й часом приходять до невірних висновків. Не можна замість ретельного попереднього аналізу професії із самого початку вдаватися до експериментальної оцінки випадково вихоплених психічних властивостей, пов'язаних з даною діяльністю.

*Виробничий експеримент* (його проводять у природних для досліджуваного працівника умовах праці, на звичайному для нього робочому місці (у цеху, літаку, кабіні електровоза і т.п.). Створення експериментальної ситуації може залишитися поза свідомістю учасників експерименту; у цьому випадку позитивним для дослідження факто-



ром є повна природність, що спостерігається. Такий виробничий експеримент є різновидом класичної форми природного експерименту. В інших випадках (наприклад, при зміні структури досліджуваної трудової діяльності або організації робочого місця) експериментальна ситуація створюється відкрито, сам працівник стає активним учасником створення експериментальної ситуації і проведення експерименту. Таке дослідження вимагає особливо ретельної підготовки.

Особливостями виробничого експерименту є неминуча наявність неконтрольованих факторів (тобто факторів, дія яких не встановлена або не може бути кількісно обмірювана) і необхідність одержання максимальної інформації в гранично короткий термін, щоб уникнути перешкод виробничому процесу.

## 2.2. Аналіз документації

Ознайомлення з монографіями за технологією даного виробництва, статтями в періодичних виданнях, з посібниками, інструкціями, наставляннями дає можливість виявити загальні особливості діяльності: основні професійні задачі, найважливіші операції, характеристики режимів праці. З цих же документів можна одержати початкові відомості про конструкції робочого місця. Ознайомлення з цими особливостями діяльності, а також із професійною термінологією є необхідною умовою розробки плану спостереження і схеми бесіди з фахівцями. Вивчення поточної документації (журналів чергувань, медичної документації, всіляких актів і т.д.) поряд з іншими джерелами дає матеріал для статистичного аналізу складних ситуацій, виробничого браку, аварій, випадків травматизму, відсівання працюючих.

Аналіз анкет, службових характеристик, звітів — один із прийомів особистісного підходу при вивченні діяльності. Його використовують, наприклад, для визначення кращих і відстаючих працівників при порівняльному аналізі фахівців [3].

*Метод опитування.* Залежно від мети дослідження, від кола осіб, що підлягають опитуванню, від ліміту часу і технічних можливостей опитування може проходити у формі усної бесіди або за допомогою анкетних бланків. Перевага бесіди перед анкетним методом полягає в тому, що при бесіді можна з'ясувати всі незрозумілі технічні питання, бесіда дозволяє змінити формулювання питання, якщо воно сприйнято недостатньо правильно. При цьому звертаються не тільки до висококваліфікованих фахівців, але і до менш кваліфікованих, щоб вивчити труднощі, з якими зустрічаються люди, що приступають

до роботи або зазнають у ній невдач. Труднощі опитування полягають у тому, що навіть люди, які успішно працюють на виробництві багато років, не завжди можуть усвідомити характер своїх дій. Інші істотні для роботи подробиці вважаються фахівцеві настільки самоочевидними, що він про них навіть не згадує. Тому слід здійснити велику підготовчу роботу, щоб у процесі бесіди виявити секрети майстерності.

Наводимо зразкову схему опитування апаратника хімічного виробництва (професіограма складалася з метою раціоналізації професійного навчання) [3].

#### *Нормальний технологічний режим*

Тут виписують питання до правил виконання операцій з урахуванням вимог техніки безпеки.

#### *Відхилення від режиму:*

1. Назвіть відомі Вам відхилення від нормального режиму.
2. Які відхилення зустрічаються найчастіше?
3. Які відхилення найбільш значимі з погляду їхньої небезпеки для життя працівників або їхнього впливу на хід процесу?
4. Чи всі відхилення Ви згадали? Чи не траплялися й інші?

#### *Ознаки відхилень:*

1. Які ознаки відхилень?
2. Які джерела виявлення відхилень (прилади, безпосереднє зорове, слухове або нюхове сприйняття, аналізи, стан інших процесів)?

#### *Причини відхилень:*

1. Які причини даного відхилення? Якщо їх трохи, то які з них найчастіше зустрічаються і які найбільш істотні?
2. Які джерела визначення причин відхилення?
3. Чи всі причини Ви назвали? Чи не бували відхилення результатом ще яких-небудь причин?

#### *Ухвалення рішення:*

1. Що необхідно зробити для приведення процесу до норми?
2. Чому Ви вважаєте за необхідне вживати саме цих заходів? Чи існують інші способи анулювання відхилення; якщо так, то які?

#### *Помилки:*

Які можливі помилки при ліквідації даного відхилення?

### **2.3. Експеримент, статистичний метод, метод експертних оцінок**

*Метод експерименту* є основним методом пізнання механізмів і закономірностей психологічної реальності. Його сутність полягає в

одержанні нового наукового знання в контрольованих і керованих умовах. Основна неспеціалізована задача експерименту – установлення причинно-наслідкових зв'язків і пояснення психологічних процесів та явищ. При проведенні експерименту використовують подвійне правило розбіжності й згоди (Дж. С. Мілль): якщо на групу подій А, Б впливає подія а, але на Б,У не впливає а, то А є причина а. Перша з двох груп подій розглядається як експериментальна, друга – як контрольна. Єдина їхня подія, що їх відрізняє, називається незалежною змінною, котра в ході експерименту може піддаватися різним змінам.

Найчастіше використовують модель експерименту, наведену в табл. 2.1.

З таблиці видно, що дослідник має користуватися при аналізі результатів об'єктивними оцінками, які дозволяють не тільки стверджувати, що  $x_2$  більше  $x_1$ , а  $y_2$  більше  $y_1$ , але й установити, хоча б загалом, наскільки більше. Інакше не можна буде порівняти зміни, що з'явилися в експериментальній і контрольній групах.

Таблиця 2.1

Модель експерименту

Група	Характеристика групи до експерименту	Характеристика групи після експерименту	Зміни, що відбулися
Експериментальна	$x_1$	$x_2$	$x_1 - x_2$
Контрольна	$y_1$	$y_2$	$y_1 - y_2$

Проілюструємо експериментальне дослідження на прикладі професійного добору. На підприємстві виникла необхідність підбору контролерів, тому що працюючі фахівці пропускали багато дефектів при прийомі складних механічних агрегатів.

Суть експерименту зводилася до такого: був сконструйований тест, що діагностує здібності, необхідні контролерові (стійкість і концентрацію уваги, рівень сенсорного розрізнення, просторове мислення). На основі тестового добору була утворена експериментальна група контролерів. Порівняння роботи експериментальної й контрольної груп з використанням кореляційного аналізу дозволило оцінити ефективність (надійність і валідність) тесту і визначити методику добору і підготовки контролерів [4].

Задача кількісного вираження результатів експерименту, як правило, для психологів є вкрай важкою в психологічних дослідженнях. Тому кількісні дані мають, як правило, відносну, а не абсолютну значимість. Вони дозволяють порівняти рівні двох груп, але не дають можливості визначити абсолютну характеристику кожної з них. Проте психологічна наука розробила різного роду шкали для виміру особистіс-

них змін шляхом створення ситуацій, що дозволяють не чекати змін у реальній навчально-професійній діяльності.

При проведенні експерименту можна в широких межах варіювати умови проходження досліджуваного процесу, виділяти вплив змінних факторів, вивчати їхній взаємозв'язок і тим самим установлювати закономірності й механізми психічних явищ.

Важливою перевагою методу експерименту є можливість якісної оцінки досліджуваних процесів, кількісного обліку вихідних даних, що дозволяє математично обробляти результати дослідження і формулювати статистично значимі висновки [4].

Таким чином, експериментальні методи ґрунтуються на точному обліку змінюваних незалежних змінних, котрі впливають на залежну змінну (об'єкт експерименту). Специфіка експериментальних досліджень полягає в тому, що вони припускають:

- організацію спеціальних умов діяльності, які впливають на досліджувані психологічні особливості випробуваних;
- зміну цих умов у ході дослідження.

Розрізняють три типи експериментального методу: природний, моделюючий й лабораторний експерименти.

Природний експеримент припускає дослідження психічних явищ у звичайних, природних умовах (на уроці, у виробничому колективі, у процесі виконання трудового завдання і т.п.). Достоїнства природного експерименту – відносна замаскованість цілей дослідження, досить неформальна обстановка проведення експерименту, органічна включеність в умови життя і діяльності випробуваних.

Моделюючий експеримент застосовують у ситуаціях, коли велика складність і висока динамічність деяких трудових процесів не дозволяють вивчати їх у звичайному режимі роботи реальних технічних пристроїв. Такі моделі спрощують у досліджуваному трудовому процесі виділяють основні його складові, визначають успіх роботи, створюють штучні умови здійснення цієї діяльності й у таких змодельованих умовах вивчають складний трудовий процес. Моделюючий експеримент застосовують також при вивченні професійно важливих якостей особистості в процесі її професійного становлення.

Лабораторний експеримент припускає проведення досліджень у психологічній лабораторії, оснащеній спеціальними приладами і пристосуваннями. Цей тип експерименту застосовують звичайно при дослідженні елементарних психічних функцій: сенсорної й моторної реакції, реакції вибору, при вивченні робочих рухів людини.

За останні два десятиліття високого рівня розвитку досягли відео-техніка і різні оптико-механічні пристрої для перетворення параметрів руху в електромагнітні сигнали. Усе це сприяло, з одного боку, широ-

кому впровадженню в дослідження таких методів, як відеозйомка, стереоскопічна зйомка і т.п., з іншого боку - спрощенню процедури підготовчих робіт, проведення експерименту й аналізу експериментального матеріалу. Незважаючи на універсальність методів відеофотореєстрації просторових координат тіла й окремих його частин, ефективно застосування ЕОМ та іншої спеціальної техніки в дослідженнях дотепер залишається досить складною проблемою [9].

*Формуючий експеримент.* Основною рисою цього методу є «...не просте констатування особливостей тих чи інших емпіричних форм психіки, а їхнє активне моделювання, відтворення в особливих умовах, що дозволяє розкрити їхню сутність» [4].

Використання формуючих експериментальних методів пов'язано з перебудовою визначених характеристик навчально-професійного процесу і виділенням впливу цієї перебудови на вікові, інтелектуальні й характерологічні особливості тих, яких навчають. Власне кажучи, даний метод виступає як засіб проведення широкого дослідження з використанням всіх інших методів.

Формуючий експеримент, відповідно до розгорнутого визначення, даного В.В. Давидовим, – це експеримент, по-перше, масовий, тобто статистично значимий; по-друге, здійснюваний для реалізації тієї чи іншої теоретичної концепції; по-третє, тривалий, пролонгований і, нарешті, комплексний, який потребує спільних зусиль педагогів-теоретиків, дидактиків, методистів, і тому його варто організовувати в особливих установах [4].

Формуючий експеримент використовують при пошуку оптимальних технологій професійної освіти, ефективної методики професійної підготовки на підприємстві, інноваційних способів підвищення кваліфікації.

#### *Методи математичної обробки*

До методів обробки кількісних даних відносяться статистичні прийоми підведення підсумків дослідження, виявлення визначених зв'язків між ними, перевірки вірогідності висунутої гіпотези. Математична обробка результатів забезпечує доказовість (репрезентативність) досліджень. У сполученні з якісними показниками кількісна обробка значно підвищує об'єктивність психологічного дослідження.

Вірогідність висновків дослідження не тільки визначається досконалістю застосованого математичного апарата, але також залежить від того, наскільки адекватно величини, якими ми оперуємо, відбивають реальні кількісні характеристики вивчених явищ та об'єктів. Недотримання цієї вимоги перетворює математичну обробку в порожнє маніпулювання формулами.

Перебування суттєвих кількісних критеріїв для оцінки тих чи інших факторів і сторін навчання або виховання не є математичною проблемою. Це задача, що вирішується психологічними дослідженнями. Однак, щоб її вирішувати, треба правильно вимірювати психологічні явища, з точки зору на умови і границі застосовності способів виміру.

Вимір – це приписування чисел об'єктам і подіям відповідно до визначених правил. Найпростіший спосіб приписування числових характеристик предметам і явищам – їхня реєстрація. Вона полягає в тому, що виділяють яку-небудь ознаку і відзначають кожен випадок, коли в спостереженні або експерименті з'являється предмет або явище з цією ознакою. Так, наприклад, при вивченні мотивів навчання на основі анкетного опитування визначають число студентів, що вибрали той чи інший варіант відповіді. Статистична обробка результатів вивчення, що реєструє, дозволяє зробити деякі важливі узагальнення і висновки щодо всієї сукупності досліджуваних явищ у цілому.

Важлива особливість реєстрації полягає в тому, що вона дає можливість застосовувати кількісне вивчення навіть там, де неможливо визначити самі властивості досліджуваних явищ, що дуже часто зустрічається в психолого-педагогічних дослідженнях.

Так, наприклад, неможливо прямо вимірити рівень знань і умінь студентів, розвитку тих чи інших моральних якостей, ступінь ефективності даного методу навчання і т.д. Але, реєструючи відповідні події – помилки, вчинки, прояви і т.д., можна одержувати визначені кількісні характеристики всіх цих ознак, установлювати їхню частотність, а виходить, визначати можливі закономірності їхнього прояву.

Для визначення границі застосовності реєстрації потрібно якомога точніше сформулювати критерій, що дозволяє однозначно відрізнити об'єкт з ознакою, яка реєструється, від об'єкта без такої ознаки. Так, наприклад, перш ніж кількісно визначити професійну спрямованість студентів, потрібно дати їй чітке формулювання і визначити критерії, що мають бути науково обгрунтовані. Інакше важко буде судити про репрезентативність висновків.

Наступний спосіб кількісної характеристики даних – операція упорядкування. Сутність її полягає в тому, що досліджувані явища розподіляються в порядку зростання або убуття величини визначеної ознаки. Потім кожній групі об'єктів привласнюють число, що відповідає місцю цієї групи в наростаючому або убутному ряді. Це число, що показує порядок досліджуваної ознаки в даних об'єктів, називається їхнім рангом.

Після упорядкування даних часто здійснюють їхнє угруповання. Для цього певний інтервал значень досліджуваної ознаки приймають за одиницю вимірювання. Ознака в досліджуваних явищах буде ви-

значатися числом, що показує, скільки разів дана одиниця вимірювання укладається у величині, що спостерігається. Умови, що накладаються на «інтервальне» вимірювання, значно суворіше, ніж при реєстрації або упорядкуванні:

- наявність об'єктивного еталона величини ознаки, прийнятого за одиницю вимірювання;
- можливість прямо або побічно зіставляти будь-яке вимірюване явище з цим еталоном;
- незмінність вимірюваних ознак протягом потрібного періоду часу.

Виконання цих трьох умов не завжди вдається в психологічних дослідженнях, звідси труднощі вимірів і складності застосування апарата математики.

Отримані в результаті виміру кількісні характеристики обробляють методами математичної статистики, що дозволяють узагальнити емпіричні результати, пояснити причини «випадкового» результату, дати йому визначену вирогідність тлумачення.

Найбільш розповсюдженими методами обробки кількісних даних у прикладній психології є дисперсійний, кореляційний і факторний аналіз [9].

Дисперсійний аналіз (від лат. *dispersio* – розсіювання) – статистичний метод, що дозволяє аналізувати вплив різних факторів (ознак) на досліджувану (залежну) змінну. Суть дисперсійного аналізу полягає в розкладанні (дисперсії) вимірюваної ознаки на незалежні складові, кожна з яких характеризує вплив того чи іншого фактора або їхньої взаємодії. Наступне порівняння таких складових дозволяє оцінити значимість кожного досліджуваного фактора, а також їхньої комбінації. При цьому особливу роль відіграє аналіз середніх значень (відхилення від яких і називають дисперсією).

При здійсненні дисперсійного аналізу результати спостережень групують з урахуванням градацій кожного фактора, що враховується (віку, рівня освіти, окремих психологічних особливостей і т.д.).

Якщо фактор, що враховується, впливає на ознаку, середні результуючі ознаки змінюються відповідно до градацій фактора. В середині кожної такої групи виявляється своя дисперсія, пов'язана з діями інших факторів. Сумарна дисперсія може бути виражена рівнянням

$$D_X = D_Y + D_{Z'},$$

де  $D_Y$ , – сума квадратів відхилень окремих варіант  $x_1$  усього комплексу спостережень від загальної середньої  $\bar{x}$  або  $\sum (x_i - \bar{x})^2$ ;

$D_x$  – сума квадратів відхилень у комплексах (групах) окремого середнього  $\bar{x}_i$  від загального середнього, помножена на число варіант у групах, або  $n \sum (\bar{x}_i - \bar{x})^2$ ;

$D_z$  – сума із сум різниць квадратів відхилень окремих варіант від їх групових середніх, або  $\sum \left[ \sum (x_i - \bar{x}_i)^2 \right]$ .

Дисперсійний аналіз допускає статистичне дослідження ознак, виражених не тільки в абсолютних кількісних одиницях, але й у відносних або умовних балах та індексах.

Кореляційний аналіз (від лат. *correlatio* – співвідношення) – статистичний метод оцінки форми, знака і сили зв'язку досліджуваних ознак або факторів. При визначенні форми зв'язку розглядають її лінійність або нелінійність (тобто як у середньому змінюється залежно від зміни  $x$ , а  $x$  – від  $y$ ).

Одним з основних принципів визначення кількісних критеріїв кореляційного зв'язку – коефіцієнтів кореляції – є порівняння величин відхилень від середнього значення по кожній групі в сполучених парах порівнюваних рядів змінних.

З метою досягнення незалежності рівня кореляційного зв'язку від числа порівнюваних пар і величин стандартних відхилень у двох групах добуток відхилень поділяють на число порівнюваних пар і стандартні відхилення в порівнянних рядах. Такий рівень називають коефіцієнтом кореляції – добутком моментів Пірсона

$$r_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^n [(x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})]}{(n-1)\sigma_x \sigma_y}$$

де  $x_i$ , і  $y_i$  – порівнювані кількісні ознаки;  $n$  – число порівнюваних спостережень;  $\sigma_x$  і  $\sigma_y$  – стандартні відхилення в порівнянних рядах.

Розрахункова формула  $r_{xy}$  має такий вигляд:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - \sum x_i - \sum y_i}{\sqrt{\left[ n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2 \right] \left[ n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2 \right]}}$$



Коефіцієнт кореляції – математичний показник сили зв'язку між двома статистичними ознаками, що зіставляють. Величина коефіцієнта коливається в межах від  $-1$  до  $+1$ . Зміст крайніх значень коефіцієнта полягає в такому:

- коефіцієнт дорівнює  $+1$ , виходить, що зв'язок між ознаками однозначний за типом прямо пропорційної залежності;
- коефіцієнт кореляції дорівнює  $-1$ , отже, зв'язок також є функціональним, але за типом зворотної пропорційності;
- нульова величина коефіцієнта свідчить про відсутність зв'язку між ознаками.

Статистичну значимість коефіцієнта кореляції визначають за таблицями.

Факторний аналіз (від лат. factor – діючий, виробляючий і грецьк. analysis – розкладання, розчленовування) – метод багатовимірної математичної статистики, застосовуваний при дослідженні статистично пов'язаних ознак з метою виявлення визначеного числа схованих від безпосереднього спостереження факторів.

За допомогою факторного аналізу не просто встановлюють зв'язок зміни однієї змінної зі зміною іншої змінної, а визначають силу цього зв'язку і виявляють основні фактори, що лежать в основі зазначених змін. Факторний аналіз особливо продуктивний на початкових етапах наукових досліджень, коли необхідно виділити які-небудь попередні закономірності в досліджуваній області. Тому факторний аналіз являє собою не тільки метод статистичної обробки вихідних даних для їхнього узагальнення, але і широкий науковий метод підтвердження гіпотез щодо природи процесів.

Однією з наочних моделей факторного аналізу може служити схема, показана на рис. 2.1. Області ознак (психологічних особливостей, властивостей, здібностей і т.д.), вимірюваних тестами А, У, З, подані у вигляді прямокутників. У зоні 1 знаходяться загальні ознаки для тестів А і Б, у зоні 2 – для тестів В і С, а в зоні 3 – ознаки, що впливають на успішність виконання тестів Л і С. У зоні 4 є ознаки, об'єднані загальним для сукупності трьох тестів фактором. Відносна площа зон ілюструє факторну вагу – ступінь вираження виявленої латентної змінної (ознаки) у результатах того чи іншого тесту, тобто наявність у результатах тесту даних виділеного універсального фактора  $X_{ABC}$ .

Вихідною інформацією для проведення факторного аналізу є кореляційна матриця, або матриця інтеркореляцій показників тестів. Виділені шляхом аналізу інтеркореляцій чи інших характеристик зв'язку узагальнені фактори першого порядку можуть бути подані у вигляді нової матриці, що відбиває кореляції між факторами. На основі таких матриць можуть визначатися фактори більш високого порядку.

В даний час методи факторного аналізу являють собою спеціальну область математичної статистики. У психологічній діагностиці факторний аналіз широко використовують як для вирішення дослідницьких задач, так і при конструюванні психодіагностичних методик.

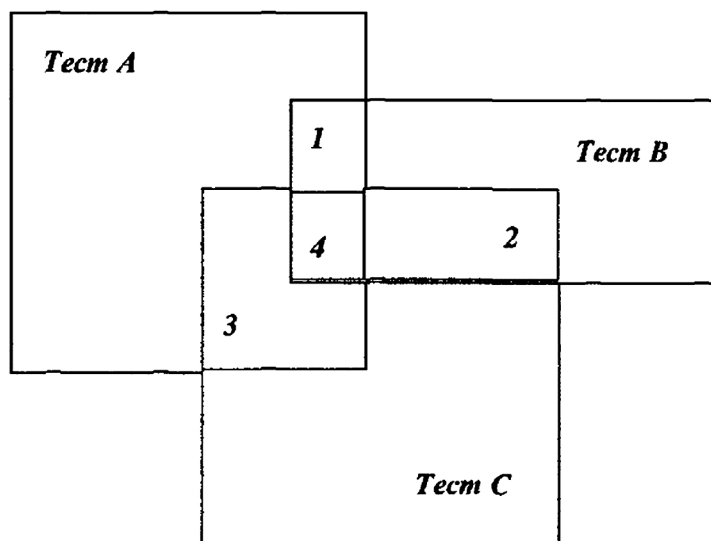


Рис. 2.1. Модель факторного аналізу

Існують й інші методи математичної обробки даних досліджень. Були розглянуті найбільш розповсюджені. Практика досліджень показує, що математична обробка є ефективним засобом опису і встановлення багатьох важливих психологічних характеристик, їхніх зв'язків, відносин, закономірностей.

*Метод експертних оцінок*, або експертизи (іноді - рейтинг, або «метод компетентних суддів»). Під цими термінами можуть матися на увазі досить різноманітні методи, прийоми, методики, процедури руху від незнання до знання, але загальною їхньою ознакою (у психології праці) є переважне використання внутрішніх засобів діяльності. Виділимо, насамперед, варіанти цього методу.

*Індивідуальна психологічна експертиза.* У цьому випадку фахівець-психолог, використовуючи доступну йому інформацію та логічні засоби, має побудувати відповідний висновок (про окремий випадок діяльності, психологічні причини визначеної аварії, достоїнства і недоліки робочого місця, особисті якості людини, що вибирає професію і т.д.). Результатом експертизи може бути і прогнозна оцінка - про несприятливі впливи особливостей робочого місця; предметних або соціальних, організаційних умов праці на ту чи іншу людину або групу

людей; експертна оцінка називається тут індивідуальною тому, що суб'єктом її є один-єдиний фахівець, у той час як об'єкт оцінки - не обов'язково одна людина або одна виробнича ситуація, а безліч людей, ситуацій.

Прикладом експертного висновку може бути аналіз (опис) достоїнств і недоліків пульта управління або характеристика своєрідності індивідуальної ситуації вибору професії людиною або стану виробничої організації, фірми. Загальні ознаки об'єктів експертизи - їхня складність, різноманітний характер, багатовимірність, сполучення кількісних та якісних властивостей. Експертиза може зводитися до свого роду вимірів об'єкта в номінальній або порядковій шкалі (підвести під відому категорію і назвати явище, указати на відносний ступінь виразності його якостей і його місце відносно хоча б до одного-двох інших явищ, якостей).

Одиницями діяльності експерта-психолога в даному випадку будуть логічні дії підведення під поняття або дії конкретизації (пошуку або побудови особистого уявлення, що відповідає загальному поняттю або принципіві).

Засобами діяльності психолога в ролі експерта є те, що розпізнають або дозволяють алгоритми (у даному випадку - упорядковані за принципами лінійності або розгалуження сукупності розпоряджень «самому собі», що приводять до вирішення відповідних задач). Побудова таких алгоритмів - творча задача для фахівця-психолога. Ці алгоритми можуть бути істотно індивідуалізовані (з урахуванням неповторної своєрідності особистості самого експерта) і складати необхідну основу його професійної майстерності. Треба визнати, що в зв'язку з культивуванням у суспільстві ідеї так званих ринкових відносин серед практикуючих психологів, як і у свій час серед середньовічних майстрових, з'явилися феномени стриманості в питаннях обміну досвідом і тенденції приховання «секретів майстерності», зокрема алгоритмів своєї діяльності.

Зрозуміло, що для реалізації вказаних вище алгоритмів потрібно активно добувати необхідну інформацію про складний предмет експертизи. Тому застосування методу експертизи часто переплітається із застосуванням інших методів збору емпіричних даних (проведенням додаткових бесід, опитувань, спостережень, експериментів).

Наведемо приклад. Оптант - учень, заклопотаний вибором професії. Ми в ролі профконсультанта маємо, зокрема, одержати деяке емпіричне знання, а саме, приписати оптантові сукупність властивостей, що роблять його найбільш схильним (на даному етапі його розвитку) до визначеного різновиду професій.

Будемо при цьому орієнтуватися на п'ятнадцятиклітинну таблицю, що поєднує підтипи професій [1]. Інакше кажучи, ми маємо одержати емпіричне знання, що виражається приблизно такими судженнями: «Цьому оптантові найбільше підійдуть професії такого-то підтипу (або таких-то підтипів)». Щоб таке знання одержати, потрібно реалізувати деяку алгоритмічну процедуру, уявлення про яку дає матеріал, що наводиться нижче.

*Узагальнений алгоритм експертного висновку про емоційні передумови вибору підтипу професії:*

1. Перевірити:

- чи мали місце в минулому досвіді оптанта позитивні емоційні переживання, викликані процесом його дій з біологічними об'єктами;
  - чи мали місце відповідні негативні переживання;
- які переживання переважали. Якщо позитивні емоційні переживання переважали («так»), перейти до пункту 6, якщо «ні» - до пункту 2.

2. Перевірити:

- чи мали місце в минулому досвіді оптанта позитивні емоційні переживання, пов'язані з процесом його дій із приводу технічних (або неживих природних) об'єктів;
- чи мали місце відповідні негативні переживання, які переживання переважали. Якщо позитивні емоційні переживання переважали («так»), перейти до пункту 6, якщо «ні» - до пункту 3.

3. Перевірити:

- чи мали місце в минулому досвіді оптанта позитивні емоційні переживання, викликані процесом його дій із приводу соціальних об'єктів (ділове спілкування, керівництво, навчання, інформування людей, допомога їм);
- чи мали місце відповідні негативні переживання, які переживання переважали. Якщо позитивні емоційні переживання переважали («так»), перейти до пункту 6, якщо «ні» - до пункту 4.

4. Перевірити:

- чи мали місце в минулому досвіді оптанта позитивні переживання, пов'язані з його діями з приводу знакових об'єктів (обчислення, креслення, переклад з мови на мову, перепозначення, придумування нових «тарабарських» мов, шифрів та і ін.);
- чи мали місце відповідні негативні переживання, які переживання переважали. Якщо позитивні емоційні переживання переважали («так»), перейти до пункту 6, якщо «ні» - до пункту 5.

5. Перевірити:

- чи мали місце в минулому досвіді оптанта позитивні переживання, пов'язані з його діями з приводу явищ художнього відображення, оформлення, супроводу дійсності;

чи мали місце відповідні негативні переживання, які переживання переважали. Якщо «так», перейти до пункту 6, якщо «ні» - теж до пункту 6.

6. Перевірити, чи має оптант задовільне оглядове уявлення про типи професійної діяльності за ознакою об'єкта праці (професії типу «людина - жива природа», «людина - техніка і нежива природа, людина - людина, людина - знакові системи», «людина - художній образ»). Якщо «так», перейти до пункту 7, якщо «ні», повідомити оптантові необхідну інформацію і далі перейти до пункту 7.

7. Запропонувати оптантові самостійно розташувати різновид дій, що відповідають типам професій (П, Т, Ч, З, Х), за ступенем убування виразності позитивних емоційних переживань, пов'язаних з ними особисто в нього (за минулим досвідом оптанта).

Якщо в консультанта в ході попереднього спілкування з оптантом з'явилися підстави скласти аналогічний убутий ряд, побудувати його (поки для себе, не впливаючи на оптанта). Порівняти рядки з відповідями оптанта з рядками відповідей консультанта. Якщо ці ряди збігаються, перейти до пункту 8. Якщо «ні», обговорити питання, що стосуються розбіжностей цих рядів і прийти до побудови погодженого рангового ряду (при цьому можливі ситуації невизначеності, коли одне місце ряду займають дві або три різнотипні категорії дій). Після побудови погодженого ряду перейти до пункту 8. Якщо ситуація визначеності (що виражається в побудові погодженого рангового ряду різновидів дій за ознакою «більш приємні - менш приємні») не створюється, повернутися до пунктів 1 - 5, вибираючи їх так, щоб об'єднати за допомогою операції порівняння кожен з п'яти різновидів дій з кожною оцінкою (за ознакою переваги позитивних емоційних переживань, оцінок). Якщо вдасться побудувати «погоджений ряд», перейти до пункту 8, якщо «ні» - порадити оптантові практично спробувати свої сили в різнотипних видах діяльності, перш ніж продовжувати спілкування з профконсультантом.

8. Прийняти висновок про те, що оптантові найбільше підійде тип професій, на який указує перший член погодженого ряду. Якщо перше місце в цьому ряді посідають різнотипні дії, то визначити такий різновид професій, в якій достатньо подані ці різнотипні дії (приклад буде наведений після викладу алгоритму). Скласти перелік з 5-10 професій, щоб мати можливість надалі конкретно обговорити з оптантом варіанти відповідних «професійних стартів». У цьому переліку обов'язково мають бути подані професії трьох варіантів: ті, що потребують профтехнічної освіти, що вимагають середньої або вищої фахової освіти. Передбачається, що для складання такого переліку на робочому місці профконсультанта є відповідне інформаційне забезпечен-

ня - картотека або комп'ютеризована база даних. Перейти до пункту 9.

9. Обрисувати оптантові в бесіді з ним два варіанти трудової діяльності в межах того типу професій, на який указують дії, що викликають у нього переважні позитивні емоційні переживання (мова йде про перший член погодженого ряду різновидів дій, тобто про дії, які емоційно переважають). В одному з варіантів акцентувати увагу на невербальні регулятори праці (стримання, що відчуваються), в іншому варіанті - на вербально-логічні. Якщо оптант виявляє ознаки емоційної переваги «невербального» варіанта, перейти до пункту 10, якщо «вербального» - до пункту 2, якщо немає явної переваги - до пункту 12.

10. Прийняти висновок: «Даному оптантові найбільше підійдуть за інших рівних умов професії, що вимагають профтехнічної (або аналогічної) освіти в межах визначеного раніше типу (або двох-трьох типів) професії».

11. Прийняти висновок: «Даному оптантові найбільше підійдуть за інших рівних умов професії, що вимагають вищої фахової освіти (освіти з перевагою теоретичного знання) у межах визначеного раніше типу (або двох-трьох типів) професії».

12. Прийняти висновок: «Даному оптантові найбільше підійдуть за інших рівних умов професії, що вимагають середньої фахової освіти (освіти, що об'єднує практичне і теоретичне знання) у межах визначеного раніше типу (або двох-трьох типів) професії».

Коротко пояснимо наведений алгоритм конкретною ілюстрацією. У бесіді з К., що завершує неповну середню освіту, з'ясовується, що вона, будучи «круглою», стійкою відмінницею, із задоволенням працює по всіх предметах, охоче спілкується також з молодшими дітьми. Однак найбільш яскраві позитивні переживання в К. пов'язані зі заняттями математичними предметами. До математики її «тягне», причому в К. є не тільки шкільні успіхи у вигляді педагогічних оцінок, але і заохочення, пов'язані з участю в математичних вікторинах, олімпіадах. Можна було б орієнтуватися «з інших рівних обставин» на подальшу освіту у вузі за спеціальностями математичного профілю. Однак привхідною умовою є те, що з родинних обставин К. якнайшвидше потрібно знайти економічну самостійність, «устати на ноги», «годувати себе і допомагати бабусі» (батьків немає). Тому К. вибрала для себе за допомогою профконсультанта навчання в середньому спеціальному навчальному закладі (коледж) за профілем «Програмування для швидкодіючих електронних обчислювальних машин». У технікумі є все-таки стипендія. Коли пройшов рік після навчання в коледжі, з'ясовується, що К. цілком задоволена вибором професії і має дуже високий статус у колективі, учиться на «відмінно».

*Психологічний консиліум.* У цьому випадку висновок робить також один фахівець-психолог, але при цьому він спирається на погоджену думку групи колег, до якої він звертається в зв'язку з тим, що утрудняється вирішувати поставлену задачу індивідуально (зрозуміло, що застосування цього варіанта обмежений - не завжди психолог працює в оточенні колег). Найпростіший варіант консиліуму - колективне обговорення задачі, ситуації, казусу, оснащення робочого місця, засобів, стилю діяльності професіонала (або бригади) та ін. Задача керівника обговорення - добитися максимально погодженої думки групи експертів («консенсусу», як нині модно говорити). Існують досить складні процедури організації роботи експертів [4].

*Метод незалежних характеристик об'єкта, або рейтинг.* Суть його полягає в тому, що психолог розглядає як експертів таких людей, що, будучи не психологами, можуть бути джерелом знань з окремої предметної області. Наприклад, потрібно відібрати для вивчення групу видатних працівників того чи іншого профілю, скажімо, ткаць, учителів, пілотів, штурманів і т.д. Природно, що необхідна інформація «осідає» у свідомості керівників відповідних трудових колективів, товаришів по роботі, що у даному випадку можуть бути «постачальниками» емпірично обґрунтованих оцінок досліджуваних осіб за рівнем професійної кваліфікації. Якщо вивчаються керівники, то до числа таких «постачальників» доречно віднести й їхніх підлеглих.

Більш докладно з цим варіантом методу експертних оцінок можна ознайомитися за вказаними в [4] джерелами.

На закінчення огляду методів дослідження варто підкреслити, що не можна ні протиставляти одні методи іншим, ні абсолютувати можливості деяких. Вибір того чи іншого методу визначається предметом і задачами дослідження. У будь-якому психологічному дослідженні застосовують комплекс методів, що взаємно доповнюють один одного і дозволяють одержати достовірні висновки.

## Розділ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ

### 3.1. Професійний відбір і професійне консультування

Як уже відзначалося вище, існує спеціальна процедура, що дозволяє виділяти професійно важливі якості на основі попереднього вивчення технологічних і нормативно заданих («бюрократичних») характеристик професій, як би переходячи від власне професіограми до психограми. Така процедура дозволяє підбирати банки психодіагностичних методик для професійного відбору на конкретні професії, складати розвиваючі й навчальні програми для конкретних професіоналів і т.п. Називають дану процедуру *аналітичне професіографування (аналітична професіограма)*. Фахівці визначають аналітичну професіограму як «побудову операторної структури діяльності суб'єкта праці через аналіз основних нормативних показників операційно-технологічної структури праці, досліджуваних як система нормативно-орієнтуючих ознак, що організують виконання операційно-технологічних дій суб'єкта праці» [5].

*Аналітичне професіографування містить у собі два основних етапи:* 1) аналіз операційно-технологічної структури праці і 2) аналіз власне психологічної структури діяльності суб'єкта праці. По суті, психолог має спочатку вивчити дану професійну діяльність на основі аналізу існуючої нормативної документації, а потім усе це перевести на мову психології, що і дозволяє йому виділити на основі психологічних характеристик дій самі професійно важливі якості (ПВЯ). І вже до цих якостей (до найбільш важливих для даної професії) підбирають конкретні психодіагностичні методики - тести (або субтести).

Помітимо, що саме виділення ПВЯ і підбір відповідних психодіагностичних методик (уже власне для профвідбору персоналу) припускає також і складання обґрунтованих психометричних норм для використовуваних тестів. При цьому відразу ж виявляються серйозні проблеми при використанні тестів у професійному відборі.

Самі норми звичайно припускають дослідження достатньо великих (приблизно 200 - 300 чоловік) і, головне, репрезентативних вибірок. Іншими словами, важливо набрати статистичної норми не на будь-яких людях, а саме на професіоналах, що працюють за цікавлячою професією. Зрозуміло, що далеко не завжди є такі можливості, тому багато тестів, використовуваних у професійному відборі, недостатньо обґрунтовані. Норми мають бути набрані з урахуванням місцевих (регіональних) особливостей. Наприклад, норми, складені



в столиці, можуть виявитися непридатними у віддалених регіонах країни [4].

Необхідно, щоб самі ці норми через визначений час обновлялися (наприклад, через кожні три - п'ять років). Усе це ще більше ускладнює ситуацію. Але ж тести претендують на «точний» і «об'єктивний» діагноз.

Крім того, викликає сильні сумніви сама якість наявних тестів. Наприклад, відомий психолог В.П. Зинченко пише з цього приводу: «Я волію визначати коефіцієнт інтелектуальності не за допомогою тестів, а за вираженням особи. Незважаючи на величезні зусилля, спрямовані на установлення валідності тестів, багато хто з них так і залишаються інвалідними» [4].

Але навіть ці тести все-таки варто використовувати з метою професійного відбору. Наведемо *основні аргументи щодо використання тестів*.

При грамотному використанні тести все-таки подають цінну інформацію про клієнта (претендента), незважаючи на значні витрати при складанні норм, обробці й інтерпретації результатів. Саму діагностику звичайно проводять не за допомогою однієї-єдиної методики, а при використанні батареї тестів і бажано з повторними випробуваннями (по можливості). Головне, про що має пам'ятати профконсультант (або психолог-діагност), який займається професійним відбором, - результати власне тестування обов'язково мають бути доповнені даними спостереження і бесіди.

Багато клієнтів, керівники та й самі колеги-психологи переконані, що тестувати треба «обов'язково». Тому, щоб не підірвати авторитет стандартизованої практичної психодіагностики, простіше провести тестування, чим доводити комусь набагато велику ефективність інших, більш надійних методів діагностики - бесіди і спостереження. Досвідчений фахівець, заспокоївши, таким чином, своїх клієнтів і замовників, здійснює всі роботи з клієнтом-претендентом.

У деяких організаціях, особливо там, де начальство і колеги не мають достатнього рівня загальної культури, за допомогою тестів легко створити видимість роботи (робочі шафи, полки швидко заповнюються бланками опитувальників і тестів, психолог постійно «обробляє» й «інтерпретує» результати комп'ютерного тестування і т.п.). І вже на цьому фоні легше працювати так, як підказує совість і дійсний професіоналізм. Помітимо, що в психолога професіоналізм у більшості випадків оснований не на використанні стандартизованих методів, призначених скоріше для починаючих фахівців, а на професійній інтуїції, що сама часто ґрунтується на багатому життєвому досвіді й досвіді психологічної практики.

Нарешті, якщо клієнти (або начальство) висувають «претензії» до роботи психолога (типу «чим це ви там займаєтеся?»), можна по-слатися на те, що застосовувані вами психодіагностичні методи відомі в усьому світі й активно використовуються психологами в інших організаціях. А на фоні таких «загальноновизнаних» (хоча і дуже застарілих) методів простіше застосовувати дійсно працюючі методи, включаючи й індивідуальні! прийоми і методики конкретного профконсультанта.

У цілому професійний відбір у конкретній організації припускає основні етапи, описані в роботі [11].

Якщо ми маємо справу з новою організацією (або створенням нового структурного підрозділу), то ще на попередніх етапах необхідно здійснити планування структури організації: визначити сам тип структури й основні відносини організації та персоналу.

Далі проводять проектування організації: визначають цілі та результати діяльності, зв'язку із зовнішнім середовищем; розділяють процеси (за стадіями, ієрархічними рівнями); групують функції і виділяють підстави для об'єднання окремих етапів робіт у більш загальнені ланцюжки. Відповідно до цього формують і структуру (конкретні підрозділи і робочі групи) організації.

Потім здійснюють загальну оцінку потреби в персоналі. Загальну потребу в кадрах визначають відповідно до базової й додаткової потреби в кадрах. Базову потребу визначають виходячи з обсягу робіт і норму на одного працівника. Додаткова потреба - це розбіжності між загальною потребою і наявністю персоналу на початок розрахункового періоду. При довгостроковому плануванні кадрів охоплюється перспектива на період більше трьох років.

*Пошук і організація потоку претендентів:* реклама в засобах масової інформації, звертання в «рекрутінгові» агентства; звертання в служби зайнятості населення; на ярмарки вакансій, у школи, гімназії, вузи і т.п.; використання особистих контактів.

Етап роботи із самими претендентами припускає такі підетапи:

- на підставі попередньої співбесіди - збір бази даних про претендентів, підготовка списку кандидатів на вакантні посади;
- збір попередньої інформації від кандидатів - попередня співбесіда; заповнення стандартної форми анкети (типу «Відомості про кандидата»); прийом «резюме» від самих кандидатів;
- перевірка інформації, отриманої від кандидатів, - інформація з колишніх місць роботи і навчання; перевірка рекомендацій;
- тестування кандидатів - особистісні опитувальники; тести інтелектуальних здібностей; тести спеціальних здібностей; групові (у

тому числі й ігрові) методи добору; вирішення проблемних ситуацій. Саме тут можуть знадобитися банки психодіагностичних методик під конкретні трудові посади, складені на основі попереднього аналітичного професіографування;

- за необхідності медичне обстеження - запит у поліклініку за місцем проживання; запит у шкірно-венерологічний диспансер; запит у наркологічний диспансер; запит у психоневрологічний диспансер;
- серія послідовних інтерв'ю - з фахівцем відділу персоналу (з менеджером по персоналу; з керівником підрозділу, в якому є вакансія; зі спеціально створеною комісією («панельне інтерв'ю»);
- остаточне рішення про зарахування на роботу (приймається або рішенням керівництва, або спеціальною комісією).

При оцінці кандидатів можливі типові помилки:

- помилка центральної тенденції (коли частина кандидатів оцінюється середнім балом, тобто усіх підганяють під «норму», хоча можна сказати, що хтось з кандидатів краще, а хтось гірше);
- помилка поблажливості (коли більшість кандидатів оцінюються високим балом, що може призвести до прийому на роботу невідповідних працівників);
- помилка завищеної вимогливості (більшість одержує дуже низькі оцінки, що призводить до відсівання потенційно придатних працівників);
- ефект ореола (коли інтерв'юер оцінює кандидата, орієнтуючись лише на якусь одну, саму «головну» його характеристику, тобто втрачається комплексність оцінки);
- помилка контрасту (коли середній кандидат оцінюється високо, якщо він йде після декількох досить слабких кандидатів або, навпаки, оцінюється низько, якщо йде після сильних кандидатів);
- стереотипізації в оцінці (тенденція порівнювати кандидата зі стереотипом «ідеального працівника»).

Особливої уваги вимагає ще один етап - зорганізований іноді конкурсний набір персоналу на роботу.

Цілі конкурсу - підняття престижу посади; залучення більшого числа кандидатів; підвищення об'єктивності рішення про прийом на роботу, демократизація відбору і т.п.

Необхідні елементи конкурсного добору: наявність претендентів; конкурсна комісія; механізми оцінки достоїнств конкурентів і ухвалення рішення за підсумками конкурсу; механізм інформування учасників конкурсної процедури про хід і результати конкурсу.

Основні підходи до конкурсу: вибори - найбільш простий і традиційний спосіб (претендент не піддається спеціальним випробуванням, усе вирішується думкою більшості членів комісії на основі вивчення його документів і оцінки досвіду попередньої роботи); підбір - з використанням співбесіди і психологічного тестування (а не тільки на основі вивчених документів претендента); добір — на основі ретельного вивчення індивідуальних особливостей кожного претендента і прогнозування його професійної діяльності.

Часто реальний профвідбір продовжується на етапі професійної адаптації, тим більше що зараз поширено практику екзаменаційних термінів, після закінчення яких з новачком можуть не продовжити контракт. Тут необхідно мати на увазі, що у людини не може бути цілком готової профпридатності до того, як він практично включився в професійну підготовку і відповідну трудову діяльність [4]. Адаптація персоналу припускає виділення таких основних етапів: 1) оцінка рівня підготовленості новачка; 2) орієнтація - практичне ознайомлення нового працівника зі своїми обов'язками і правами; 3) діюча адаптація - допомога в освоєнні свого нового статусу; 4) функціонування - поступове подолання виробничих і міжособистісних проблем і перехід до стабільної роботи (нерідко це відбувається через 1 - 1,5 рока після початку роботи) [3].

Останнім часом усе більш популярними є ідеї, що пропагують спеціалізовану підготовку персоналу з елементами професійної орієнтації і професійного відбору вже в ході самого професійного навчання у вузі (близько до того, що раніш називалося цільовою підготовкою та цільовою аспірантурою). При такому варіанті студент ознайомлюється з конкретними трудовими посадами і може вибрати те, що йому більше до душі. Сама підготовка студента може здійснюватися вже за індивідуальними планами і програмами, які враховують специфіку майбутньої роботи. Помітимо, що така схема допускає і підготовку за двома або навіть трьома спеціалізаціями, надаючи майбутньому фахівцеві ще більший простір для вибору.

### **3.2. Рівні відповідності (невідповідності) людини трудовій посаді, фізична вага праці, часові та просторові обмеження, обмеження когнітивної сфери, особистісні якості**

Праця в житті людини є не тільки засобом забезпечення життєдіяльності, але і способом пізнання і перетворення навколишнього світу, умовою розвитку особистості, метою, потребою і сенсом життя. Пра-

ця як індивідуальна і колективна діяльність служить засобом і способом самореалізації людини в суспільному житті, спілкування в соціальному середовищі, пізнання навколишнього світу, розвитку, самовдосконалення і самоствердження, створення матеріальних і духовних благ. Взаємовідношення психології і праці як соціально-економічного процесу перетворення навколишнього світу будуються на основі ряду положень, що визначають спрямованість психологічної науки в забезпеченні трудової практики: а) прагнення не тільки полегшити працю людини, але і зробити її ефективною, надійною, безпечною, творчою, що приносить задоволення від цього процесу і результату (особистісного та суспільного); б) пристосування не тільки праці до людини, але і людини до праці (ідея «панування» людини над природою, технікою, іншими людьми спірна і непродуктивна); в) відображення значних індивідуальних особливостей, розбіжностей, які властиві кожній людині і виявляються опосередковано в праці, значній мінливості стану психіки, особливо під впливом факторів праці [4].

З позицій взаємозв'язку людини і праці, по-перше, формуються уявлення про психологічні закономірності становлення суб'єкта діяльності, розвитку особистості професіонала, про роль індивідуально-психологічних особливостей у цьому процесі, шляхах і методах його регуляції. По-друге, з цих позицій розглядаються питання про відповідність самої праці, тобто змісту, засобів, умов і організації діяльності, психологічним особливостям і можливостям людини; про закономірності взаємодії людини з технікою, про розподіл функцій між людиною і машиною й інші, основані на вивченні широкого спектра психологічних, психофізіологічних, фізіологічних особливостей людини, включеного в процес керування складними соціотехнічними системами. І, по-третє, особливості процесу взаємодії людини з об'єктом праці визначають постановку проблеми взаємної адаптації, пристосування на основі узгодження їхніх характеристик на етапах проектування й експлуатації складних систем «людина-діяльність», створення систем інтелектуальної та функціональної підтримки раціональних рівнів активності суб'єкта діяльності, резервування функцій соціотехнічних систем, забезпечення їхнього оперативного контролю і т.д.

Усі ці напрямки вивчення і забезпечення трудової діяльності людини визначаються за наявності необхідних критеріїв відповідності характеристик суб'єкта і об'єкта праці, їхньої придатності для виконання трудових задач. Таким чином, поняття «професійна придатність» по своїй суті відбиває як різні індивідуальні особливості людини, необхідні для успішного виконання трудової (навчальної) діяльності, його придатність для конкретної діяльності, так і характеристи-

ки об'єкта праці з погляду їхньої відповідності можливостям людини (або професійної сукупності осіб), тобто придатності праці для людини.

Професійна придатність є властивістю системи «людина-професія» («людина-діяльність», «суб'єкт-об'єкт»), у якій виявляються властивості людини, що здобуваються нею у зв'язку з реалізацією себе в діяльності (поряд із властивостями працездатності, надійності, готовності до праці й ін.), і властивості діяльності, що відбивають у її змісті, засобах і умовах структурні та функціональні особливості організму і психіки людини (наприклад, ергономічні властивості техніки, робітника місця, системи підготовки і т.д.).

Сутність категорії професійної придатності людини полягає в тому, що вона відбиває: 1) вибір роду діяльності (професії), яка найповніше відповідає схильностям і здібностям конкретної людини; 2) задоволення інтересу до вибраної професії і задоволеність процесом і результатами конкретної праці; 3) ступінь оцінки здатності й готовності до праці, ефективності, надійності, безпеки виконання трудових функцій, індивідуальний ступінь результативності праці; 4) один із проявів соціального (професійного) самовизначення особистості, її самоствердження, самореалізації, самовдосконалення в праці; 5) розвиток «Я-концепції», зародження і становлення образу «Я-професіонал» і прагнення суб'єкта діяльності до досягнення еталонної моделі професіонала [8].

Значення професійної придатності, визначення її рівня і активне формування впливають з висловленого К.М. Гуревичем положення: «Кожна людина в принципі може оволодіти будь-якою професією (або майже кожною), але вся справа в тому, скільки на це знадобиться сил і часу. Період трудової активності в житті людини обмежений, а непродуктивна, безрадісна діяльність не тільки є особистим нещастям, - вона відбивається, в кінцевому підсумку, на всьому суспільстві. Тому прогнозування професійної придатності й шляхів її формування ніколи не втратить свого актуального значення».

Професійна придатність людини визначається співвідношенням вимог професії до індивідуальних особливостей людини; має конкретний об'єкт реалізації - систему «людина-професія», тобто визначену категорію людей, вид діяльності, етап професіоналізації; відбиває стан, ступінь розвитку сукупності індивідуальних якостей людини (рис особистості, здібностей, мотивації, фізичного стану, професійної підготовленості і т.д.); є динамічною властивістю системи «людина-професія» (відбиває розвиток суб'єкта праці й мінливість об'єкта праці).

Професійна придатність розглядається, по-перше, як сукупність якостей, властивостей людини, що визначають успішність формування придатності до конкретної діяльності (видів діяльності), і, по-друге, як сукупність наявних, сформованих професійних знань, навичок, умінь, а також психологічних, фізіологічних та інших якостей і властивостей, що забезпечують ефективне виконання професійних задач. Із цих позицій властивість професійної придатності обумовлюється сукупністю вихідних (з погляду включення в діяльність) особливостей людини, а також формується, розвивається на етапах професійного шляху в процесі діяльності [13, 14].

Істотну роль у цьому процесі, особливо в зв'язку з вивченням індивідуальних передумов придатності до праці та детермінації становлення професіонала на наступних стадіях професіоналізації, відіграють психологічні особливості людини і, зокрема, вплив структурно-динамічних властивостей особистості на формування, розвиток професійної придатності. Ця проблема є теоретичною основою всіх інших аспектів психології професійної придатності.

Вивчення проблеми професійної придатності пов'язано з розглядом двох взаємодіючих, залежних процесів, що істотно розрізняються: це процес визначення придатності, її оцінки, контролю, експертизи і процес формування придатності, розвитку професійно орієнтованих якостей, характеристик людини на етапах професійного шляху (професійної підготовки, адаптації фахівців, реальної трудової діяльності). У дійсному практикумі основна увага приділена теоретичним, методичним і практичним питанням визначення придатності в зв'язку з вирішенням задач психологічного добору фахівців, їхнього розподілу, оцінки психологічної сумісності членів малих груп, психологічної експертизи осіб з функціональними розладами і т.п.

Професійна придатність визначається сукупністю індивідуальних особливостей людини, що впливають на успішність освоєння якої-небудь трудової діяльності й ефективність її виконання. Вона відбиває реальний рівень розвитку професійно значимих якостей для конкретної діяльності, що формуються і виявляються на етапах життєвого та професійного шляху. До їхнього числа відносяться якості, що характеризують особливості трудового виховання і навчання, професійної підготовленості, психологічної структури особистості, стану здоров'я і фізіологічних функцій, фізичного розвитку, що визначаються вимогами професії.

Включення людини в діяльність породжує формування і прояв його системної властивості, що відбиває ступінь індивідуальних можливостей виконувати трудові функції на заданому рівні ефективності, надійності й безпеки протягом визначеного часу. Ця властивість, як

правило, відбиває інтегральну характеристику суб'єкта праці. Іноді поняття професійної придатності використовують у зв'язку з вирішенням ситуативних задач, але в цьому випадку воно ототожнюється з поняттям професійної підготовленості, що більш адекватно для подібних умов.

Властивість професійної придатності варто розглядати в двох аспектах: по-перше, як сукупність вихідних індивідуальних якостей людини, що визначають успішність формування придатності до конкретної діяльності і, по-друге, як систему наявних, сформованих і взаємозалежних якостей суб'єкта діяльності (професійних, психологічних та ін.), що забезпечують ефективне виконання конкретних професійних задач.

Оцінка і формування професійної придатності являють собою елементи єдиної системи підготовки людини до трудової діяльності і забезпечення успішної її реалізації протягом усього професійного шляху. Поняття "система" у даному випадку має на увазі об'єктивну єдність взаємозалежних заходів (процедур) щодо керування і контролю процесу розвитку і становлення професіонала, забезпечення його придатності до визначеної діяльності.

Процес психологічної оцінки і формування професійної придатності, тобто її розвиток на шляху професіоналізації суб'єкта праці, проходить ряд етапів, основними з яких є такі:

1) трудове виховання і навчання (підготовка до праці і вибору професії) - виховання у дитини любові до праці, оволодіння найпростішими знаряддями і способами праці, формування готовності до праці, потреб і розуміння його необхідності, розвиток загальнотрудо-вих навичок;

2) професійна орієнтація - допомога у виборі професії на основі професійної освіти, консультації, корекції професійних планів;

3) професійний добір - визначення ступеня придатності людини до визначеного виду діяльності на основі зіставлення його індивідуальних особливостей з вимогами професії (на цьому етапі можливо також вирішення задач розподілу фахівців, комплектування навчальних і професійних груп, підбір фахівця до функціонуючої групи і т.д.);

4) професійна підготовка - обґрунтування рекомендацій до програм, методик і засобів навчання і тренування, до об'єктивних методів і критеріїв оцінки рівня професійної підготовленості;

5) професійна адаптація - розробка засобів, методів і критеріїв оцінки особливостей пристосування суб'єкта праці до змісту й умов конкретної діяльності й обґрунтування рекомендацій із прискорення цього процесу;



6) професійна діяльність - забезпечення раціональної організації (регламентації), умов і процесу (змісту) трудової діяльності, високої ефективності, якості, безпеки праці, професійного удосконалювання і здоров'я, задоволеності працею;

7) професійна атестація - періодична оцінка професійної кваліфікації з метою визначення відповідності займаної посади й обґрунтування рекомендацій з посадових призначень, переміщень, а також напрямку на навчання, перепідготовку;

8) психологічна експертиза і професійна реабілітація - відновлення функціонального стану організму і психіки після напруженої роботи і перенесених захворювань, при розвитку стійких негативних домінантних станів у результаті частих професійних невдач і т.п.

Зміст кожного з перерахованих етапів є специфічним з точки зору цілей, методів, засобів, термінів їхньої реалізації. Загальною для них є необхідність визначення тих показників, що є критеріями успішності процедур діагностики, прогнозування й формування професійної придатності. Конкретний зміст цих показників, їхня роль у професійній придатності визначаються характером (цілями, методами) заходів на кожному з етапів формування професійної придатності.

Що стосується природи професійної придатності людини, можна говорити про взаємозв'язок двох аспектів формування даної властивості. Перший аспект стосується ролі в цьому процесі потенційних, схованих індивідуальних особливостей конкретної людини, їх передумов, якостей, що визначають формування придатності до конкретної праці; виявлення цих якостей, їхня діагностика, а також прогнозування на цій основі успішності освоєння професії і роботи в конкретній професійній області є запорукою ефективного професійного розвитку кожного суб'єкта праці.

Другий аспект цієї проблеми оснований на положенні про роль самої діяльності у формуванні професійної придатності. Випадково або усвідомлено вибрана діяльність через систему своїх вимог до суб'єкта актуалізує, активізує відповідні його властивості й якості, що і забезпечують визначений рівень професійної придатності. Цей рівень залежить як від індивідуальних особливостей суб'єкта, його потенційних можливостей, ступеня функціонального розвитку, професійної підготовленості і т.д., так і від часового ліміту на адаптацію до професійної діяльності. Важливу роль у процесі праці відіграє і фактор задоволеності, що досягається в результаті найповнішої реалізації людини в конкретній діяльності, у досягненні життєвих і професійних цілей. Професійна придатність людини, формуючись у реальній навчальній і трудовій діяльності, відбиває і розвиває його здібності,

особистісні риси і професійні якості, привертає до освоєння нових видів діяльності й прояву творчості в праці.

Професії та їхні вимоги до індивідуальних особливостей людини надзвичайно мінливі, у той час як самі характеристики людини, зокрема у природній своїй основі, є відносно стійкими - деякі його властивості залишаються практично незмінними (наприклад, властивості нервової системи, темперамент), інші змінюються протягом досить тривалого періоду часу (здатності, риси характеру, емоційна сфера), треті більш адаптивні, мінливі (пізнавальні процеси, психомоторика, вольові якості). Але мінливість останніх якостей досить пролонгована, має визначені закономірності, її можна скорегувати.

Оскільки професійна придатність є властивістю суб'єкта праці, оскільки вона, як і інші його властивості (працездатність, професійна і функціональна надійність й ін.), формується в процесі діяльності. Однак навряд чи можна заперечувати необхідність вивчення і визначення передумов самої професійної придатності, тобто її психологічних, фізіологічних, медичних та інших факторів, що дозволяє в кожному конкретному випадку діагностувати її стан і намічати прогноз і шляхи досягнення необхідного рівня.

Професійна придатність виступає не тільки як властивість суб'єкта праці, характеристика його функціонального ресурсу і практичної готовності до діяльності, але і як ступінь реалізації можливостей організму і психіки, що виражається через результат діяльності.

Для вивчення, оцінки і формування професійної придатності важливе значення має висунуте Б.Г. Ананьєвим положення про те, що «... як передумови успішності якої-небудь діяльності треба розглядати не тільки суму необхідних властивостей, а визначену структуру здібностей і обдарованості, сенсомоторики, мнемічних, логічних, емоційно-вольових та інших компонентів, нерівномірно і своєрідно розвиваються в різних видах діяльності людини». Із цього положення випливає, що професійна придатність залежить не просто від сукупності професійно важливих якостей особистості, але також від ступеня їхньої виразності й характеру взаємозв'язку. Установлено, що ті самі професійні задачі можуть виконуватися людьми з різним сполученням індивідуальних психічних властивостей і якостей з використанням різних способів досягнення того самого результату, тобто з різними індивідуальними стилями діяльності. Певною мірою цей феномен визначається механізмами взаємної компенсації різних психічних функціональних систем [11].

Досвід досліджень проблеми професійної придатності людини і, в першу чергу, результати практичної її оцінки свідчать про можливість і необхідність виділення різних її рівнів (ступенів). Ці рівні можуть ви-

ділятися на основі оцінки потенційних передумов придатності (за результатами обстеження при проведенні профорієнтації або профвідбору) і реальних її проявів у процесі трудової діяльності за конкретними показниками ефективності, надійності, безпеки праці.

Результати такого роду оцінок дозволяють виділити кілька рівнів виразності професійної придатності. Можна визначити 1-й рівень як відповідний вимогам нормативної діяльності, тобто максимальній ефективності й надійності професійної діяльності стосовно до всього діапазону її можливих варіантів й умов виконання, включаючи екстремальні умови; 2-й рівень - ефективне виконання типових штатних задач діяльності в умовах, що виключають позаштатні (аварії, поломки, відмови) і екстремальні (небезпека, висока відповідальність, інтенсивні зовнішні впливи) умови; 3-й рівень - ефективне виконання окремих задач професійної діяльності протягом визначеного відрізка часу [4].

Визначення ступеня придатності ґрунтується на урахуванні ряду індивідуальних характеристик людини (психологічних, освітніх, професійних, медичних), незадовільний стан кожної з яких може бути причиною недостатньої придатності і протипоказанням для даної діяльності. Ступінь придатності визначається можливостями компенсації деяких вихідних недоліків у стані здоров'я, рівнем загальної освіти, розвитку індивідуально-психологічних якостей, професійної підготовленості і т.д. Можливості корекції недостатньої придатності обумовлюються лімітом часу для вживання цих заходів, насиченістю програми підготовки, наявністю умов для індивідуалізації системи підготовки і т.д. Важливими умовами природної зміни рівня придатності або його планової регуляції (зниження або підвищення професійних вимог) є, по-перше, припустимий рівень зміни професійних вимог у зв'язку з особливостями діяльності і, по-друге, загальна характеристика за медичними, психологічними та іншими показниками контингенту.

Психологічна характеристика професійної придатності значною мірою визначає особливості її формування і прояву в майбутньому - у цьому плані психічний склад особистості, її здатності, спрямованість й інші риси виступають як передумови досягнення того чи іншого рівня професійної придатності, що виявляється в успішності навчання і реальної трудової діяльності, у задоволеності працею й у прагненні до професійного самовдосконалення. У цьому зв'язку особливо актуальним стає розвиток системи діагностики і прогнозування професійної придатності для вирішення задач профорієнтації, відбору, поділу, атестації, експертизи фахівців, комплектування груп і т.д.

## Розділ 4. КОМПЛЕКСНА ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ НАСЕЛЕННЯ

### 4.1. Інформаційно-професіографічне консультування

Професійна консультація – це метод психологічної допомоги людям у професійному самовизначенні, плануванні професійної кар'єри, а також подоланні труднощів професійного життя. Її професійну консультацію проводять з урахуванням фізичних і психологічних індивідуальних особливостей клієнта, його загальних і професійних інтересів, схильностей і здібностей, загальної та фахової освіти і підготовки. При проведенні консультації враховують також потреби ринку праці, можливості працевлаштування, професійного росту, умови праці й т. п. Психологічний зміст консультації полягає в тому, щоб допомогти людині самій вирішити проблеми, що виникли.

Проблеми, які встають при взаємодії людини зі світом професій, у процесі виконання професійної діяльності [4]:

1. Насамперед це визначення свого місця у світі професій, відповідності особистості своїй ролі у виконанні конкретної професійної діяльності. Допомога в професійному самовизначенні є однією із задач професійної консультації [4].

Актуальною проблемою для випускників загальноосвітніх шкіл є вибір способу одержання професійної освіти. Особливо варто підкреслити, що випускники вибирають не професію, а саме тип професійного навчального закладу: профучилище, технічний ліцей, технікум, коледж, інститут, університет. При цьому, звичайно ж, мається на увазі і вибір визначеної спеціальності. Взагалі, значимість вибору професії на завершальній стадії загальної освіти трохи знизилася. Девальвація першого вибору професії зумовлена характером тих змін, що відбуваються у світі професій, змісті професійної праці та соціально-економічних умов. Професію в даний час уже не вибирають після школи «на все життя, що залишилося». Проблема вибору професії виникає перед багатьма людьми неодноразово. Це може бути обумовлено звільненням, ліквідацією підприємства, незадоволеністю працею, тривалою перервою в роботі в зв'язку з доглядом за дитиною.

Незважаючи на те, що вибір професії втратив своє визначальне значення, ухвалення рішення про конкретний вибір породжує почуття непевності й психічної напруженості. Ці почуття можуть призвести до ірраціональної поведінки при виборі професії. Подолання непевності, допомога в раціональному професійному виборі складають зміст роботи профконсультанта.

2. При виборі професії, виконанні професійної діяльності виникає проблема придатності професії для людини. Особливо підкреслимо, що мова йде не про придатність людини для професії, визначення якої – прерогатива професійного підбору.

Профконсультація має допомогти клієнтам співвіднести свої психофізіологічні й індивідуально-психологічні особливості з вимогами професії. Професійна придатність – не уроджена якість, вона залежить від спрямованості суб'єкта праці, мотивації, ціннісної орієнтації, відносин до праці. У процесі тривалої професійної діяльності відбувається пристосування функціональних систем і психічних процесів до праці, однак низький рівень професійної придатності негативно позначається на продуктивності праці, а також на задоволеності нею. Тому визначення професійної придатності працівника входить у компетенцію профконсультанта.

3. При входженні в професію, виконанні професійної діяльності, освоєнні нової професійної ролі та нової системи професійних відносин виникають проблеми професійної адаптації працівника. Стартова психічна напруженість, непевність свідчать про необхідність психологічного забезпечення адаптації. Своєчасна допомога профконсультанта зніме психологічний дискомфорт, запобіжить розвиткові професійної дезадаптації, що може призвести до деструктивної поведінки працівника, незадоволеності працею.

4. Одна з важливих проблем профконсультації – надання допомоги працівникові в перебудуванні особистісного змісту в професійній праці, можливості самозадоволення, «виконання» себе. Однією з потреб особистості є реалізація її професійно-психологічного потенціалу в сфері праці. Ситуація на виробництві, ринку праці не завжди сприятлива для задоволення цієї потреби. У ході професійної консультації необхідний пошук шляхів реалізації себе, самоздійснення в конкретній соціально-професійній ситуації. Важливо дати людині шанс бути тим, ким вона хотіла би бути.

5. Проблеми підвищення кваліфікації, професійного росту, кар'єри виникають перед особистістю вже на етапі вибору професії, але актуальними вони стають після періоду адаптації. Прогноз професійного успіху – область профконсультації. При складанні цього прогнозу необхідно співвіднести мету особистості, її цінності з кваліфікаційними рівнями, професійними категоріями й ступенями кар'єри. Звичайно, варто врахувати також рівень загальної та професійної освіти. Нерідко для реалізації цього прогнозу працівникові потрібно змінити свою професійну освіту, і, звичайно, допомога профконсультанта буде при цьому доречною.

6. Будь-яка професійна діяльність характеризується стагнацією, кризами, конфліктами. У ці періоди порушується психологічне благополуччя особистості. Вона стає уразливою, хитливою. Своєчасне звертання до профконсультанта допомагає особистості усвідомити суть труднощів, виробити стратегію оптимальної професійної поведінки, перебороти деструктивні моменти в професійному житті.

7. І, нарешті, ще одна проблема породжує необхідність профконсультації – часткова втрата працездатності внаслідок перенесених захворювань, травм, які призвели до інвалідності. Психологічна допомога у виборі нової професії, полегшенні професійного самопочуття, перебудуванні нових цінностей, знаходженні себе в нових умовах має стати предметом профконсультації. Професійна реабілітація в цих випадках без допомоги профконсультантів буде утруднена.

Психологічну профконсультацію проводять на основі таких положень:

1. Принцип активності суб'єкта професійної діяльності. Це положення вказує на активність суб'єкта, що реалізується при виконанні ним хоча б двох таких вимог: по-перше, той, хто консультується, має відчувати потребу в одержанні допомоги й інформації від психолога-профконсультанта; по-друге, він має самостійно приймати рішення про способи подолання проблем професійного становлення, консультант же тільки допомагає йому усвідомити свої інтереси та здібності й виробити сценарій професійного розвитку.

2. Принцип комплексного підходу до суб'єкта професійного становлення. Відповідно до цього принципу мають досліджуватися різні за складністю психічні властивості й їхні взаємозв'язки. Психодіагностичне обстеження проводять на трьох рівнях: індивідуально-мотиваційному - рівні дослідження мотивів, схильностей і інтересів, а також деяких особистісних властивостей (екстраверсії-інтроверсії, емоційних особливостей, комунікативних здібностей); рівні пізнавальних здібностей, тобто дослідження ступеня виразності різних властивостей і видів уваги, пам'яті, мислення, уяви; рівні нейро- і психодинамічних властивостей, тобто вивчення властивостей нервової системи й особливостей темпераменту.

3. Принцип добровільності в консультуванні. Неприпустимий будь-який примус до тестування й анкетування з метою з'ясування інтересів і професійних намірів без згоди людини. Таке обстеження, особливо якщо його проводять з великою кількістю людей, може призвести до одержання свідомо помилкових результатів, тому що в умовах примусового обстеження дані подібної діагностики значно відрізняються від даних, доручених при добровільному обстеженні.

4. Принцип індивідуального підходу. Варто підходити до кожної особистості індивідуально й у процесі діагностики і консультування виходити з її інтересів і схильностей. Іншими словами, у першу чергу проводять діагностику тих пізнавальних здібностей і властивостей особистості, які необхідні для професії, що цікавить цю особистість. Тільки у випадку значної невідповідності здібностей особистості й вимог професії можливий пошук іншого варіанта на основі діагностики основних пізнавальних здібностей (мнемонічних, розумових, атенційних, імажінітивних). Психолог при цьому має виходити з інтересів того, хто консультується, не нав'язуючи йому своїх суджень і оцінок, а співпрацюючи з уявою його власних інтересів і здібностей, адекватних вибраній професії.

5. Принцип персональної відповідальності. Відповідно до нього психолог несе персональну відповідальність за правильність постановки психологічного діагнозу, адекватність використовуваних діагностичних методів і корекційних заходів.

Таким чином, професійне консультування спрямоване на вирішення проблем, пов'язаних із професійним самовизначенням, вибором професії та місця роботи, шляхів самореалізації особистості в професійній праці, із професійною адаптацією і професіоналізацією, прогнозуванням кар'єри, подоланням труднощів, криз і конфліктів, а також із професійною реабілітацією робітників, що частково втратили працездатність.

#### *Типи профконсультації*

Профконсультація стала актуальною на початку ХХ сторіччя, її виникнення було пов'язано з проблемами вибору професії. Вибір професії довгий час розглядався як пошук професії, що відповідає психологічним характеристикам людини. Цей підхід одержав назву діагностичного. Профконсультація даного типу складається з трьох фаз:

1) вивчення психічних й особистісних особливостей претендента на професію (психодіагностична фаза);

2) характеристики змісту праці, вимог професії та їхнього опису в психологічних термінах (професіографічна фаза);

3) зіставлення індивідуальних особливостей людини з вимогами професії й ухвалення рішення про придатність людини (фаза ухвалення рішення).

Основними недоліками діагностуючої профконсультації є такі:

- ігнорується мінливість, динамічність світу професій, унаслідок чого людині протягом професійного життя, можливо, не раз доведеться змінювати професію;

- наявність величезного числа професій і спеціальностей негативно позначається на професіографічній компетентності психолога-консультанта;
- не береться до уваги професійний розвиток особистості, зміна її спрямованості, компетентності й професійно важливих якостей;
- той, хто консультується, виключається з процесу прийняття життєво важливого для нього рішення.

Вирішальне значення в процесі ухвалення рішення про вибір професії мають результати діагностики. Тому, хто консультується, відводиться пасивна роль. Діагноз визначає і прогнозує майбутню професію.

Інший підхід розкривається у виховній концепції профконсультації. Прихильники цієї концепції вважають, що людину можна підготувати до виконання будь-якої професії. Головне - правильно підібрати ефективні методи професійного навчання. Звідси і зміст цього типу профконсультації - вивчення індивідуально-психологічних особливостей людини й організація оптимального професійного навчання.

Основний недолік цього типу профконсультації – ігнорування психофізіологічних розбіжностей людей. Успішність освоєння ряду професій, а також продуктивність виконання діяльності визначаються властивостями нервової системи, типологічними особливостями, і, звичайно, таке оптимістичне трактування профпридатності людини неспроможне.

Багато недоліків розглянутих двох типів профконсультації виключає розвиваюча (активуюча) консультація. Основний її зміст – активізація процесу формування психологічної готовності особистості до професійного самовизначення. Головний момент цієї профконсультації – перенесення акценту з акта вибору професії на психологічну підготовку особистості до визначення своєї позиції і самостійного ухвалення рішення.

Важливим принципом цього типу консультування є співробітництво психолога з клієнтом. Неприйнятні нав'язування власної думки, директивні рекомендації, тиск. Акцент робиться на усвідомленні тим, хто консультується, своєї проблеми, його самовизначенні та виробленні рішення.

Для компетентного проведення консультації необхідно, щоб психолог розбирався в сучасному світі професій, мав фундаментальні знання в області загальної та диференціальної психології, володіти методами психодіагностики і психотехнологіями профконсультування.

#### *Психотехнології профконсультування*

Як уже було відзначено, психологічний зміст консультації полягає в тому, щоб допомогти людині самій вирішити виниклу проблему, а не



пропонувати готову пораду. Тільки в такий спосіб особистість зможе накопичувати досвід подолання труднощів у майбутньому. На жаль, ті, що консультуються, воліють займати пасивну позицію, перекладаючи рішення на психолога-консультанта. Вирішальною умовою успішного консультування є залучення клієнта в консультаційний процес. Подібне досягається тільки тоді, коли психолог розглядає клієнта як значиму людину, допомагає йому побачити власні потенційні можливості. У контексті відкритих, довірчих відносин той, хто консультується, буде більш відвертим у своїх помислах і намірах.

Технології профконсультування спрямовані на вирішення проблем професійного самовизначення на різних стадіях становлення особистості. В даний час накопичено великий арсенал психотехнік, методик проведення профконсультації. Залежно від організації психотехнології профконсультування можна розділити на дві групи: індивідуальні та групові.

До індивідуальних форм проведення консультації відносяться діалогічні технології: бесіда, інтерв'ю. Їхня суть – організація довірчого обговорення проблем професійного самовизначення; мета – активізація самопізнання та самовизначення клієнта, коректний педагогічний вплив на нього. Предметом взаємодії психолога і клієнта є психічна реальність: переживання, відносини, наміри, мрії, потреби, ціннісні орієнтації і т.п.

Темами діалогічних технологій консультування можуть бути актуалізація професійних намірів, вибір професії, корекція професійної освіти, труднощі адаптації та професіоналізації, кар'єра, зміна професії й ін.

Технології проведення бесіди, інтерв'ю істотно не розрізняються. Рекомендується п'ятикрокова модель їхньої побудови [4].

Перша стадія – структурування і досягнення взаєморозуміння. Коротка назва цієї стадії – «ознайомлення». Психолог вирішує задачу встановлення контакту з тими, хто звернувся за консультацією, що в психотерапевтичній практиці називається приєднанням. Конкретні варіанти приєднання залежать від індивідуальних і культурних особливостей того, хто консультується. Можуть установлюватися позиції рівності або нерівності. Причому в останньому випадку відомим може бути як клієнт, що впливає на психолога, так і сам психолог.

Основними умовами встановлення контакту є зручне приміщення, що виключає виникнення зовнішніх перешкод (наявність сторонніх осіб, шуми і т.д.), комфортна міжособистісна дистанція.

При проведенні консультації використовують такі прийоми психотехніки:

- звертання до співрозмовника тільки по імені і по батькові (імені);

- використання фраз однодумності й займенника «ми»;
- демонстрація радості від спілкування;
- демонстрація поваги до особистості клієнта;
- приєднання (неявне повторення) до елементів поведінки клієнта, що слабо піддається його свідомому контролю, таких, як поди, поза, жести, міміка, темп і гучність мови;
- щире переживання перерахованих вище складових приєднання.

На цій стадії консультації досягається взаєморозуміння психолога й клієнта, що може бути виражено ними приблизно такими словами: «Я його відчуваю, розумію» (психолог), «Мене слухають, я довіряю цій людині» (клієнт).

На другій стадії йде збір інформації про контекст теми, відбувається виділення проблеми. Головне – визначення суті проблеми. Психолог вирішує такі задачі: навіщо клієнт прийшов; як він бачить свою проблему; які його можливості у вирішенні цієї проблеми?

Проблема може бути описана за допомогою таких характеристик:

- зміст проблеми;
- область професійного становлення;
- рівень володіння проблемою;
- можливий ступінь інтенсивності впливу проблеми на поведінку клієнта;
- часові параметри (як довго існує дана проблема).

Грунтуючись на зібраному матеріалі, психолог усвідомлює позитивні можливості клієнта у вирішенні проблеми.

Третю стадію позначають як бажаний результат. На цьому етапі з'ясовується, чого хоче добитися клієнт у результаті взаємодії з психологом.

Існують вимоги, яких варто дотримуватися для досягнення бажаного результату:

- конкретність мети (якщо мета дуже велика, необхідно її розбити на ряд підцілей, досягнення яких приведе до досягнення основної мети);
- визначення показників досягнення результату (варто відповісти на запитання: як довідатися, що бажаний результат отриманий?);
- визначення контексту результату (коли й за яких умов хотів би той, хто консультиється, реалізувати передбачуваний результат?);
- з'ясування усвідомлюваних резервів досягнення результату (що може сприяти досягненню результату: рівень освіти, здатності, риси характеру, кваліфікація; що можна зробити вже сьогодні, а що через тиждень, місяць, рік?);

- гармонійність мети, її несуперечність іншим особливо значимим цілям.

Ця стадія консультування припускає обов'язковий вплив на клієнта. Вона здійснюється різними прийомами: за допомогою посилення авторитету, апеляції до психологічної літератури, опори на досвід. Щоб ініціювати саморозкриття клієнта, психолог ділиться особистим досвідом або розділяє його емоційний стан. Психолог також дає можливість тому, хто консультується, передбачати наслідки бажаного результату, підсумовує його судження, заохочує клієнта шляхом повторення ключових фраз. Досить важливо обговорити з клієнтом можливі позитивні моменти його поведінки і діяльності.

Якщо клієнт чинить опір впливові психолога, то останній позначає це такими, наприклад, фразами: «Вам, повинно бути, важко прийняти...» або «Вам, напевно, не хочеться погодитися...». Це дозволяє виявити ситуацію опору; одночасно психолог показує, що визнає за клієнтом право на опір.

Завершується ця стадія позитивним узагальненням можливих шляхів досягнення бажаного результату.

Четверта стадія спрямована на вироблення альтернативних рішень. Цю стадію прийнято називати альтернативою. Обговорюючи з клієнтом різні варіанти вирішення проблеми, психолог має постійно усвідомлювати зміст своєї професійної позиції і пам'ятати про те, що правильне для нього рішення не є таким для клієнта. І разом з тим клієнт чекає від психолога чітких директивних рекомендацій. У психологічному консультуванні використовують різні директиви у вигляді побажань «Я пропоную Вам зробити таке...»:

- фантастична пропозиція: «Уявіть собі...», «Опишіть ідеальну професійну діяльність...»;
- вільні асоціації: «Кажіть, які асоціації викликає у Вас ця професія...», «Перейдіть до того, що відбувається у Вашому професійному житті...»;
- обговорення рольових позицій: «Як учитель Ви...» або «Як адвокат Ви маєте право...»;
- язикові заміни «Замініть «хотілося б» на «я хочу»», «Замініть «не можна» на «бажано»».

Особливо варто підкреслити, що саме за клієнтом залишається право на вибір альтернативного рішення, а також способу його реалізації і напрямки зміни.

На п'ятій стадії відбувається узагальнення попередніх етапів під девізом «За роботу!». При цьому проводиться процедура, що називається приєднанням до майбутнього. На цій стадії задачі психолога по-

лягають у тому, щоб сприяти переходові особистості на рівень конкретних дій, зміни її думок, намірів, почуттів, поведінки і діяльності.

З практики консультування відомо, що не завжди вдається добитися бажаного результату. Головним досягненням консультації вважають зміни психологічного стану клієнта. Необхідно, щоб психолог умів виділити ці зміни і зробити їх надбанням переживань клієнта. Якщо негативні емоційні переживання зменшилися або зникли, можна зробити висновок, що результат консультації успішний.

Однак нерідко клієнт протривається ухваленню рішення, змінам, що обумовлюється рядом причин, серед яких виділяють відсутність переконаності в необхідності змін, невдоволення змінами, бажання уникнути несподіванок, страх перед невідомістю і можливою невдачею.

При завершенні консультації психолог може рекомендувати звернутися за порадою до фахівців із суміжної області або до книги, а також пообіцяти за необхідності продовжити контактну взаємодію. Проведення профконсультації вимагає постійної рефлексії, що обумовлює необхідність високої нервово-психічної стійкості психолога.

Індивідуальні форми проведення консультації займають багато часу, але забезпечують довіру, конфіденційність. Групові форми профконсультації дозволяють за менш тривалий час зробити якомога більшої кількості людей. Ефективність групових технологій консультування для вирішення проблем професійного самовизначення. Розроблені ігри, що активізують профконсультаційні методики, адекватні цілям професійного самовизначення [4]. Наведемо короткий огляд цих методик.

Профорієнтаційні ігри із класом призначені для роботи з учнями 7 – 11-х класів. Як приклад розглянемо гру «Спляче місто». Мета гри – підвищення в школярів рівня усвідомлення особливостей трудової діяльності в найбільш престижних на даний момент сферах діяльності з урахуванням соціально-економічних умов у країні.

Методика включає в себе такі основні етапи:

1. Учасникам дається загальна інструкція: «У деякому місті злі сили зачарували всіх жителів, перетворивши їх у млявих, майже сплячих істот. Щоб розбудити людей, необхідно якось запалити в них іскру життя. Для цього потрібно запропонувати жителям прості й зрозумілі програми поліпшення життя. Зараз ми розіб'ємося на команди і спробуємо скласти такі програми, що змогли б розбудити жителів міста». Група має розробити програми за такими напрямками:

- порядок і спокій у місті, зниження числа злочинів і правопорушень (юридичні аспекти);
- удосконалювання міського керування;

- поживлення економіки, підвищення добробуту і зайнятості населення (економічні проблеми);
- щастя жителів, допомога у вирішенні сімейних, особистісних проблем (психологічні аспекти);
- здоров'я жителів, профілактика захворювань (медичне обслуговування).

2. На класній дошці випишують назви програм, учасникам пропонують вибрати одну з них.

3. Далі ведучий розсаджує всі команди за окремі столи і дає таке завдання: «Протягом 10–15 хв кожна група має визначити п'ять основних справ для реалізації своєї програми. Необхідно, щоб усі виділені справи обов'язково були реалістичними. Після цього кожна група визначає, хто з її учасників подасть розроблену програму і відповідь на запитання інших учасників гри».

4. Учасники приступають до роботи. Ведучий не втручається в обговорення і лише нагадує про час, що минає.

5. Доповідачі від кожної групи наводять розроблені програми і відповідають на запитання. Ведучий і сам має бути готовим ставити запитання.

6. При підведенні підсумку учасники самі визначають, наскільки запропоновані кожною групою програми були продуманими, реалістичними, цікавими і наскільки вдалося зробити їх не суперечними один одному.

Якщо програми задовольняють ці вимоги, то можна припустити, що жителі міста прокинуться остаточно.

Ефект гри може бути посилений, якщо обговорення знімати відеокамерою, а після закінчення ігрової процедури подивитися відеозапис.

Головний підсумок цієї гри – формування уміння приймати профорієнтаційні рішення і розвиток відповідальності за своє професійне майбутнє.

Ігрові профорієнтаційні вправи основані на досить ефективній методиці. Учасники розсаджуються в коло (по 8–15 осіб), що робить вправи зовні схожими на заняття психотерапевтичних груп. Необхідно, щоб при проведенні ігор профконсультант мав визначений рівень психотерапевтичної культури: не нав'язувати своєї думки, всіляко демонструвати свою підтримку і емпатію учасникам, організовувати їхню реальну взаємодію, створювати умови для самовираження всіх учасників групи і т.д.

Психологи пропонують такі ігрові профорієнтаційні вправи: «Професія на букву...», «Автопортрет», «Людина-професія», «Хто є хто?», «Зоряна година». Як приклад такого роду технології наведемо вправу «Хто є хто?» [13].

Зміст ігрової вправи – дати можливість учасникам співвіднести свій образ з різними професіями на основі знань учнів один про одного. Процедура проведення вправи така:

1. Ведучий на основі опитування учасників визначає, які професії для них найбільш цікаві, і виписує їх на класній дошці, називаючи згодом професії із цього переліку.

2. Ведучий називає професію, кожен учасник протягом декількох секунд дивиться на інших і визначає, кому ця професія підійде найбільшою мірою. Далі ведучий плескає в долоні, і всі учасники одночасно показують рукою на вибраного учня, який найбільше підходить, на їхню думку, для названої професії.

3. Ведучий підраховує, скільки рук показує на кожного учасника, і в такий спосіб визначає, чий образ, на думку більшості гравців, найбільшою мірою відповідає даній професії.

Досвід показав, що дана технологія може виявитися ефективною і при роботі з дорослими людьми. За часом методика займає близько години.

Дослідження показують, що прогнози школярів щодо професійного майбутнього своїх однокласників нерідко виявляються більш точними, чим прогнози вчителів і батьків.

Карткові профконсультаційні методики є високоефективними технологіями [13]. Головні їхні достоїнства – предметність пошукової дії та можливість оперативного складання з карток образів об'єктів, що моделюються. Дана технологія досить продуктивна при проектуванні професійної долі. Засобом побудови способу життя служать профконсультаційні ігрові картки. У них наводять зразки вирішення проблем професійного становлення, а також зразки найбільш привабливих професій. Прикладами таких методик є «Стратегія», «Шанс», «Кар'єра». Найважливіші прийоми даних методик, що активізують, – спеціально організована ігрова суперечка клієнта, що консультується, з відповідями, написаними на картках, а також визначені призи за успішність або покарання за безрезультатність такої суперечки.

Важливою особливістю проведення карткових консультаційних ігор є їхня висока динамічність, що дозволяє охоплювати життя в цілісності, що моделюється, а не розглядати окремі питання.

Розглянуті методики не вичерпують весь спектр профконсультації. Проведення профконсультації часто супроводжується психологічною діагностикою, що значно підвищує продуктивність роботи психолога. Уявляється обгрунтованим окремий розгляд проблем психодіагностики в профконсультуванні.

*Психодіагностика в професійному консультуванні*

Психодіагностика – теорія і практика постановки психологічного діагнозу, тобто з'ясування наявності й ступеня виразності в людини визначених психологічних ознак. Із цього визначення випливає, що психодіагностика є засобом інформаційного забезпечення професійного консультування. Об'єктами психодіагностики виступають знання, уміння, загальні та спеціальні здібності, особливості психічних процесів, стану, спрямованість, мотиви, інтереси, риси особистості й ін.

Психодіагностичні методи в основному ті ж, що і дослідницькі. Відмінності з метою обумовлюють їхній склад і область застосування. Дослідницькі методи спрямовані на одержання нового наукового знання, психодіагностичні – на збір інформації про об'єкт консультування. Ця інформація має суб'єктивну новизну. І звичайно, психодіагностичний інструментарій визначається проблемами, що знаходяться в компетенції профконсультування.

У практиці профконсультування широко використовують розвиваючу психодіагностику. Її особливості полягають у такому:

- результати діагностики використовують для стимулювання потреб особистості в самопізнанні, самовдосконаленні, професійному становленні;
- виявляють деструктивні тенденції професійного розвитку: кризи, стагнації, деформації, а також недостатній рівень розвитку професійно важливих якостей, здібностей з метою корекції професійно-психологічного профілю особистості;
- здійснюють моніторинг професійного розвитку особистості;
- визначають обмеження у виборі сфер професійної діяльності, що пред'являють тверді вимоги до психофізіологічних особливостей індивіда.

Для вирішення проблем професійного консультування застосовують такі методи [13]:

1. Об'єктивні тести з вибором відповіді. До них відносяться інтелектуальні тести, тести спеціальних здібностей, а також тести досягнень, що визначають рівень знань, умінь і навичок.

2. Тести-опитувальники, що діагностують риси особистості й спрямованість: інтереси, установки, відносини, ціннісні орієнтації.

3. Методики суб'єктивного шкалювання і самооцінки, що передбачають оцінку якихось об'єктів зовнішнього світу, людей, подій свого життя або себе самого. Тому, хто консультується, пропонують визначені шкали в словесній, числовій або графічній формі для оцінки і шкалювання. До цієї групи відносяться методика самооцінки Дембо - Рубінштейна, семантичний диференціал, методики ранжирування (тест Люшера), сортування (каузометрія).

4. Інтерактивні методики. У цю групу входять психологічна бесіда (інтерв'ю), що є методом прямої взаємодії і тому сполучить збір інформації з психолого-педагогічною взаємодією; рольова гра, що так само, як і бесіда, відноситься до корекційно-діагностичних методів.

5. Проективні методики, побудовані головним чином на інтерпретації відповідей клієнта на зовні нейтральні запитання, його реакцій на ситуації, що допускають множинність можливих суджень при сприйнятті. За цими відповідями та реакціями психолог-консультант судить про глибинні мотиви поведінки, життєво і професійно значимі події, особистісні змісти і т.д. Найбільш відомі проективні тести: «Незакінчені пропозиції», аналіз продуктів діяльності (психобіографія), тематичний апперцептивний тест.

6. Стандартизоване аналітичне спостереження, яке характеризується наявністю мети і предмета спостереження, процедурної схеми, виділеними ознаками спостереження і способами їхньої реєстрації. На основі аналізу ознак спостереження виробляють інтерпретацію поведінки і приймають рішення.

7. Приладові психофізіологічні методики, застосовувані в основному з метою профвідбору. З їхньою допомогою реєструють фізіологічні індикатори: дихання, пульс, шкірний опір, м'язовий тонус і т.п.

До цієї групи психодіагностичних методик відносяться також апаратні поведінкові методики. З їхньою допомогою діагностують елементарні психічні функції (швидкість реакції, почуття рівноваги, психомоторну реакцію) і властивості нервової системи. Різновидом апаратних методик є тести-тренажери для діагностики визначених професійних умінь.

Розглянуті групи методів психодіагностики дозволяють здійснити збір інформації, необхідної для надання профконсультаційної допомоги. Сукупність конкретних методів діагностики, спрямованих на рішення профконсультаційної проблеми, визначає психодіагностичне поле діяльності практичного психолога.

Необхідно, щоб при проведенні психодіагностики практичний психолог обов'язково мав чітке уявлення про мету консультації, уміти підібрати ефективний діагностичний інструментарій, зробити відбір найважливіших матеріалів, обробити, проаналізувати й інтерпретувати дані, установити психологічний діагноз, скласти прогноз розвитку ситуації і визначити зміст психокорекційних і розвиваючих заходів із клієнтом.

#### *Етичні проблеми професійного консультування*

При проведенні професійної консультації психолог має дотримуватися визначених етичних норм, керуватися професійно-етичними заходами. У протилежному випадку психолог-профконсультант може бути



виключений із психологічного співтовариства і позбавлений права на психологічну практику.

Практичний психолог має додержуватися таких етичних норм:

### *1. Захист інтересів клієнта*

Необхідне дотримання принципу добровільності участі в психологічному консультуванні. В окремих виняткових випадках працівник зобов'язаний пройти співбесіду з профконсультантом, але і тоді за клієнтом залишається право добровільно вибирати ступінь відвертості й глибини консультації. У будь-якому випадку варто повідомити клієнтові мету консультаційної процедури, проінформувати його про те, хто буде ознайомлений з результатом консультації.

Важливо дотримуватися принципу забезпечення суверенних прав особистості. При консультуванні виникає небезпека зазіхання психолога на таємні думки і почуття клієнта. Психологічна експансія може виразитися також у тому, що психолог примушує клієнта розкрити інтимну сторону його життя. Спокуса проникнути в таємні куточки несвідомого клієнта може призвести до надмірної відвертості в консультуванні. Психолог має зберігати деяку дистанцію з клієнтом, інакше можна втратити його довіру. І звичайно, клієнт не повинний піддаватися обстеженню некоректним шляхом.

Забезпечення суверенності клієнта означає, що його перед консультуванням попереджають, хто буде мати доступ до результатів діагностики і прийнятого рішення.

Принцип конфіденційності означає, що вся інформація, отримана при консультуванні, буде доступною лише тим, для кого вона призначена, і тільки за згодою клієнта або його батьків, якщо обстежуваний неповнолітній або не зовсім адекватно відбиває сформовану ситуацію. Якщо клієнт не був попереджений про те, що результати консультування можуть стати доступні педагогам, адміністраторам, підприємцям, то психолог не має права повідомляти їх нікому.

Особливо важливо забезпечити строгий контроль за доступом будь-яких осіб до матеріалів консультування. Категорично забороняється подавати відомості про клієнта, що можуть нанести йому який-небудь збиток.

Якщо психодіагностику проводять з метою конкурсного добору або при прийомі на роботу, то клієнт має бути проінформованим, що результати психодіагностичного обстеження будуть використані при ухваленні рішення про зарахування його на вакантне місце або про прийом на роботу.

### *2. Забезпечення ефективності профконсультування*

Принцип психопрофілактичного проведення консультації означає, що при взаємодії з клієнтом варто прагнути забезпечити його емоцій-

но комфортний стан, надати йому можливість внести корективи в процедуру консультації, самостійно сформулювати рекомендації й намітити шляхи вирішення профконсультаційної проблеми.

Принцип об'єктивності вимагає, щоб результати консультування були науково обґрунтованими, базувалися на глибоких психологічних знаннях консультанта, компетентному використанні діагностичного інструментарію і психотехнологій, не залежали від суб'єктивного відношення до клієнта. Консультування варто вести коректно, доброзичливо. І разом з тим неприпустимі підказки і допомога, що вносять перекручування в процес вирішення профконсультаційної проблеми.

Принцип «Не нашкодь!» припускає, що прийняте рішення, спільно вироблені рекомендації обов'язково мають бути корисні клієнтові. Не дозволяється також давати рекомендації, що можуть призвести до небажаних, непередбачених наслідків і нанести шкоду іншим людям.

### *3. Проведення консультування на високому професійному рівні*

Принцип професійної компетентності висуває високі вимоги до рівня освіти профконсультанта (вища психологічна або на базі вищої додаткової психологічної освіти), припускає доскональне володіння психодіагностичними методиками і психотехнологіями консультування, наявність практичного досвіду і ліцензії, отриманої за результатами атестації.

Принцип дотримання культури достоїнства дозволяє уникнути яких-небудь визначених оцінок особистості й поведінки клієнта; його потрібно приймати таким, який він є. Не слід віднімати в клієнта право самому приймати рішення і формулювати висновки, придушувати його своєю психологічною компетентністю, статусом, іміджем. Необхідно надавати клієнтові можливість висловитися, виговоритися. Цей принцип означає також глибоку повагу себе як людини і як психолога.

Узагальнюючи вказані вище етичні орієнтири профконсультанта, можна навести судження [13], що головне – «...культивування права кожної людини на індивідуальність, на побудову свого неповторного щастя, але щастя, що не зменшує таких же прав інших людей, тобто культивування права на самобутність у співтоваристві рівних».

Про професійну підготовленість психолога до професійного консультування свідчать такі показники:

- орієнтація на вирішення проблем клієнта з урахуванням його індивідуально-психологічних особливостей і потенційних можливостей;
- поліреактивність психолога на особисто значимі проблеми клієнта і відхилення від оцінних суджень із приводу особливостей особистості й діяльності клієнта;
- реалістичність оцінки своїх можливостей і рівня кваліфікації, а також обмежень у своїй діяльності;

- постійне усвідомлення й урахування взаємного впливу психолога і клієнта при консультуванні;
- усвідомлення самоцінності достоїнства людини, що звернулася за психологічною допомогою;
- екологічність психодіагностичної, розвиваючої і корекційної роботи. Як професійні здібності, необхідні практичному психологові, можна назвати такі:
  - ініціювати реалізацію професійно-психологічного потенціалу клієнта;
  - швидко встановлювати атмосферу довіри при спілкуванні з клієнтом;
  - структурувати проблемну ситуацію і вміло планувати професійне консультування;
  - компетентно вести психологічну експертизу профконсультаційної проблеми;
  - здійснювати емпатійну взаємодію, «приєднання» до світу клієнта. Ведучими напрямками роботи психолога-профконсультанта є:
    - психологічна консультація;
    - психодіагностика;
    - психокорекція і психопрофілактика;
    - психологічна реабілітація.

Діяльність психолога-профконсультанта має чітку гуманістичну спрямованість, орієнтовану на емоційне і професійне благополуччя клієнта, творчий характер і надає великі можливості для реалізації професіоналізму і самоактуалізації особистісного потенціалу.

#### Висновки

1. Професійне консультування – це метод психологічної допомоги людям у вирішенні проблем професійного становлення професійного самовизначення, професійної придатності, професійної адаптації, реалізації професійно-психологічного потенціалу, професійного росту, кар'єри, професійної реабілітації, а також подолання професійної стагнації, криз і конфліктів. Психологічний зміст консультування полягає в тому, щоб допомогти людині самій вирішити виниклі проблеми.

2. Основними організаційними формами професійного консультування є довідково-інформаційна, організаційно-управлінська, адаптаційна, стимулююча, корекційна, реабілітаційна і маніпулятивна. Як правило, їх застосовують у комплексі. У процесі професійного консультування одна із цих організаційних форм є визначальною, домінуючою.

3. Залежно від концептуального розуміння професійного становлення особистості склалися такі типи профконсультування: діагности-

чне, виховне та розвиваюче. Найбільш перспективною уявляється профконсультація, що активізує, що передбачає самоактуалізацію клієнта і включає в себе розвиток і корекцію особистості. Всі три типи консультування реалізують за допомогою індивідуальних і групових психологічних технологій.

4. У профконсультаванні використовують методи психодіагностики, що дозволяють здійснити збір інформації про психофізіологічний, психологічний і соціально-психологічний рівень розвитку властивостей, якостей, рис характеру клієнта для надання йому психологічно обґрунтованої допомоги. Використання конкретних методів психодіагностики визначається проблемами професійного консультування і віковими особливостями клієнта.

5. При консультуванні психолог керується такими етичними принципами:

- добровільності участі клієнта в консультації;
- його активності у вирішенні проблеми;
- конфіденційності діагностичної інформації;
- наукової обґрунтованості й об'єктивності прогнозу і висновків;
- корекційно-розвиваючого характеру пропонованих рекомендацій.

При наданні консультативної допомоги важливо дотриматися права кожної людини бути особистістю, індивідуальністю і приймати її такою, якою вона є.

## **4.2. Дослідження властивостей і функціональних станів нервової системи**

Психічний стан людини — це відносно стійка структурна організація всіх компонентів психіки, що виконує функцію активної взаємодії людини (як власника цієї психіки) із зовнішнім середовищем, яке наведено в даний момент конкретною ситуацією [4].

Стани людини в трудовій діяльності класифікують за ознакою тривалості, ведучим компонентом, ступенем напруги її загального тону, ступенем активної діяльності, свідомості, домінуючими в її структурі властивостями особистості і т.д.

Психологи [9] розташовують психічні стани, що виникають у процесі трудової діяльності, за такими групами:

1. Відносно стійкі й тривалі за часом стани. Такі стани визначають відношення людини до даного конкретного виробництва і конкретного виду праці. Ці стани (задоволеності або незадоволеності роботою, зацікавленості працею або байдужості до неї і т.п.) відбивають загальний психологічний настрій колективу.

2. Тимчасові, ситуативні, швидкозмінювані стани. Виникають під впливом різного роду неполадок у виробничому процесі або у взаєминах робітників.

3. Стани, що виникають періодично в ході трудової діяльності. Таких станів багато. Наприклад, схильність до роботи, знижена готовність до неї, підвищена працездатність, стомлення, кінцевий порив і т.д. Сюди ж Асєєв відносить психічні стани, викликані змістом і характером роботи (операції): нудьга, сонливість, апатія, підвищена активність і т.п.

За ознакою переваги однієї зі сторін психіки розрізняють стани емоційні, вольові (наприклад, стан вольового зусилля); стани, в яких домінують процеси сприйняття і відчуття (стан живого споглядання); стани уваги (неуважність, зосередженість); стани, для яких характерна розумова активність (замисленість, натхнення, осяяння) і т.д. [3].

Найбільш важливою для психології праці є класифікація станів за рівнем напруги, тому що саме ця ознака найбільш істотна з погляду впливу стану на ефективність діяльності. Помірна напруга - нормальний робочий стан, що виникає під мобілізуючим впливом трудової діяльності. Цей стан психічної активності - необхідна умова успішного виконання дій. Воно супроводжується помірною зміною фізіологічних реакцій організму, виявляється в гарному самопочутті, стабільному й упевненому виконанні дій.

Помірна напруга відповідає роботі в оптимальному режимі. Підвищена напруга супроводжує діяльність, що проходить в екстремальних умовах.

Оптимальний режим роботи здійснюється в комфортних умовах, при нормальній роботі технічних пристроїв. Обстановка є звичною, в якій робітники виконують дії в строго визначеному порядку, мислення має алгоритмічний характер.

В оптимальних умовах проміжні та кінцеві цілі праці досягаються при невисоких нервово-психічних витратах. Звичайно тут мають місце тривале збереження працездатності, відсутність грубих порушень, помилкових дій, відмов, зривів та інших аномалій. Праця в оптимальному режимі характеризується високою надійністю й оптимальною ефективністю [3].

Екстремальні умови - умови, що вимагають від працюючого максимальної напруги фізіологічних і психічних функцій, що різко виходить за межі фізіологічної норми. Екстремальний режим у самому загальному змісті - це режим роботи в умовах, що виходять за межі оптимуму. Відхилення від оптимальних умов діяльності вимагають підвищеного вольового зусилля або, інакше кажучи, викликають напругу. Не-

сприятливі фактори, що підвищують напругу, відносяться до таких груп:

1) фізіологічний дискомфорт, тобто невідповідність умов роботи нормативним вимогам;

2) біологічний страх;

3) дефіцит часу на обслуговування;

4) підвищені труднощі задачі;

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, за яких виконання одного з них вимагає здійснення дій, що суперечать виконанню іншої умови [4].

Напруги можуть бути класифіковані відповідно до тих психічних функцій, що переважно присутні в професійній діяльності і зміни яких найбільш виражені в несприятливих умовах [4].

Інтелектуальна напруга - напруга, викликана частим звертанням до інтелектуальних процесів при формуванні плану обслуговування, обумовлена високою щільністю потоку проблемних ситуацій обслуговування.

Сенсорна напруга - напруга, яка викликана неоптимальними умовами діяльності сенсорних і перцептивних систем і виникає у випадку великих утруднень у сприйнятті необхідної інформації.

Монотонія - напруга, викликана одноманітністю виконуваних дій, неможливістю переключення уваги, підвищеними вимогами до концентрації й стійкості уваги.

Політонія - напруга, викликана необхідністю переключень уваги, частих і в несподіваних напрямках.

Фізична напруга - напруга організму, викликана підвищеним навантаженням на руховий апарат людини.

Емоційна напруга - напруга, викликана конфліктними умовами, підвищеною ймовірністю виникнення аварійної ситуації, несподіванкою або тривалою напругою інших видів.

Напруга чекання -- напруга, викликана необхідністю підтримки готовності робочих функцій в умовах відсутності діяльності.

Мотиваційна напруга пов'язана з боротьбою мотивів, з вибором критеріїв для ухвалення рішення.

Стомлення - напруга, пов'язана з тимчасовим зниженням працездатності, викликаним тривалою роботою.

У психології розглядаються такі стани:

### *Стан стомлення*

Проблеми стомлення здавна привертали до себе увагу дослідників, у тому числі фізіологів і психологів праці. Це зумовлюється їх надзвичайною практичною значимістю: стомлення є одним із найпоширеніших факторів, що істотно впливають на продуктивність праці.

Стомлення супроводжується зменшенням виробленої роботи і являє собою досить складний і різнорідний комплекс явищ. Повний зміст його визначається не тільки фізіологічним, але також психологічним, результативно-виробничим і соціальним факторами. Виходячи з цього стомлення має розглядатися щонайменше з трьох боків: 1) з боку суб'єктивних - як психічний стан; 2) з боку фізіологічних механізмів; 3) з боку зниження продуктивності праці.

Психолога цікавить стомлення саме як особливий, своєрідно пережитий психічний стан. У літературі [4] психологи розглядають компоненти стомлення як переживання і до них відносять:

1. Почуття слабосилля. Стомлення позначається в тому, що людина почуває зниження своєї працездатності, навіть коли продуктивність праці ще не падає. Це зниження працездатності виражається в переживанні особливої, тяжкої напруги й у непевності; людина почуває, що не в силах належним чином продовжувати роботу.

2. Розлад уваги. У випадку стомлення увага легко відволікається, стає млявою, малорухомою або, навпаки, хаотично рухливою.

3. Розлад у сенсорній області. Таким розладам під впливом стомлення піддаються рецептори, що брали участь у роботі. Якщо людина довго читає без перерв, то, за її словами, у неї починають «розпливатися» в очах рядки тексту. При тривалому і напруженому слуханні музики втрачається сприйняття мелодії. Тривала ручна робота може призвести до ослаблення тактильної й кінестетичної чутливості, порушення в моторній сфері. Стомлення позначається в уповільненні або безладній квапливості рухів, розладі їхнього ритму, в ослабленні точності й координованості рухів, їх деавтоматизації.

5. Дефекти пам'яті й мислення. Ці дефекти також відносяться безпосередньо до тієї сфери, з якою пов'язана робота. У стані сильного стомлення робітник може забути інструкцію, залишити безладно робоче місце й одночасно добре пам'ятати все, що не має відношення до роботи. Розумові процеси особливо порушуються при стомленні від розумової роботи, але і при фізичній роботі людина нерідко скаржиться на зниження кмітливості й розумової орієнтації.

6. Ослаблення волі. При стомленні послабляються рішучість, витримка і самоконтроль. Відсутня наполегливість.

7. Сонливість. При сильному стомленні виникає сонливість як виявлення охоронного гальмування. Потреба у сні при виснажливій ро-

боті така, що людина засипає часто в будь-якому положенні, наприклад сидячи.

Відзначені психологічні показники стомлення виявляються залежно від його сили. Буває слабе стомлення, при якому не відбувається значних змін у психіці. Таке стомлення тільки сигналізує про необхідність ужити заходів, щоб не понизилася працездатність. Шкідливою є перевтома, при якій різко знижується працездатність і тим самим продуктивність праці. При перевтомі зазначені вище порушення в психічній сфері дуже помітні.

Таким чином, зрозуміло, що мова йде про динаміку стомлення, в якій можна вичленувати різні стадії. Психологи розрізняють першу стадію стомлення, на якій з'являється відносно слабе почуття втоми. Продуктивність праці не падає або падає незначно. Однак не можна вважати, що якщо суб'єктивне переживання - почуття втоми не супроводжується зниженням продуктивності, то це переживання не має ніякого значення. Почуття втоми виникає нерідко тоді, коли людина, незважаючи на важку виснажливу роботу, суб'єктивно почуває себе цілком працездатною. Причиною можуть бути підвищений інтерес до роботи, особливе її стимулювання, вольовий імпульс. Знаходячись у такому стані опору стомленню, людина в одних випадках дійсно його переборює і не знижує продуктивність праці, а в інших випадках цей стан може призвести до своєрідного вибуху перевтоми, що часто має велику руйнівну для працездатності силу.

На другій стадії стомлення зниження продуктивності стає помітним і все більш і більш загрозливим, причому часто це зниження відноситься тільки до якості, а не до кількості вироблення.

Третя стадія характеризується гострим переживанням стомлення, що набуває форми перевтоми. Крива роботи або різко знижується, або ж набуває форми, що відбиває спроби людини зберегти належний темп роботи. Це на даній стадії стомлення може навіть прискорюватися, але виявляється хитливим. Зрештою робочі дії можуть бути так дезорганізовані, що людина відчує неможливість продовження роботи, переживаючи при цьому хворобливий стан.

Цікавим є питання про індивідуальну схильність стомленню. Багато дослідників висловлюються за її існування. Так, в [4] відзначається, що хід наростання стомлення і його скінчення є величиною, яка залежить від ряду умов: 1) від індивідуальних особливостей робітника; 2) від обставин проходження роботи; 3) від якості виконуваної роботи; 4) особливостей трудового режиму і т.д. Як ми бачимо, на перше місце він ставить саме індивідуальні особливості робітника [10].

Вважається, що схильність стомленню залежить від таких індивідуальних особливостей людини, як фізичний розвиток і стан здоров'я,



вік, інтерес і мотивація, вольові риси характеру. Від такого роду індивідуальних особливостей залежить і те, як переживає людина стомлення і як справляється з ним на різних його стадіях.

#### *Стан монотонності*

У процесі трудової діяльності крім стану стомлення виникає стан монотонності, що негативно діє на працездатність людини. Психічний стан переживання монотонності викликається дійсною й удаваною одноманітністю виконуваних на роботі рухів і дій. Під впливом переживання монотонності людина, що не вміє цей психічний стан стримувати або усувати, стає млявою, байдужою до роботи. Стан монотонності також негативно діє на організм працюючих, приводячи до передчасного стомлення [4].

Психологи у такий спосіб формулюють поняття монотонності: «У фізіологічній основі монотонності лежить гальмуюча дія одноманітних повторних подразників, і вона виявляється тим скоріше і глибше, чим простіше склад дратівної стереотипної системи» [4].

Поняття монотонності завжди пов'язується із виконанням одноманітних і короточасних операцій. Однак єдиної думки відносно критерію ступеня монотонності роботи поки немає. Під монотонністю одні розуміють об'єктивну характеристику самого процесу праці, інші - тільки психічний стан людини, що є наслідком одноманітності роботи. У зарубіжній літературі, зокрема американській, поняття монотонності трактується в іншому, чисто суб'єктивному змісті.

Психологи не заперечують факту суб'єктивного переживання монотонності, що супроводжується втратою інтересу до роботи, нудьгою, сонливістю і т.п. Однак це не служить підставою для заперечення монотонності як явища, що є об'єктивно властивим трудовому процесові й має несприятливий вплив на переважну більшість працюючих. Із цього різного розуміння сутності монотонності випливає і різне розуміння шляхів боротьби з монотонністю, про що мова йтиме нижче.

Важливим питанням у розумінні природи стану монотонності є розмежування загальних і відмітних його рис у порівнянні зі станом стомлення. Загальним у цих двох станах є те, що вони негативно впливають на працездатність людини й переживаються як неприємне почуття. Істотна розбіжність між цими станами полягає в тому, що стомлення викликається вагою розумової або фізичної роботи, а стан монотонності може переживатися і при легкій, зовсім нестомлюючій праці. Стомлення є фазовим процесом, а монотонність характеризується хвильовою кривою, що має підвищення та спади. Виходить, першим наслідком стомлення є зниження виконання, а монотонності - коливання виконання. Стомлення підсилює психічну напруженість; монотонність, навпаки, знижує її.

Необхідно також відрізнити стан монотонності від психічної насиченості. Психічна насиченість викликає хвилювання, нервозність, занепокоєння; монотонність, навпроти, супроводжується напівсонним станом, що супроводжується зниженням психічної активності і нудьгою. Психічна насиченість викликається головним чином повторенням діяльності, а для появи монотонності необхідні й інші об'єктивні дані (бідність подразників, одноманітність їх, обмеженість поля спостереження і т.д.). Дуже важливо підкреслити, що розмежування психічного насичення і монотонності є відносним з таких причин: 1) вони взаємно впливають один на одного; 2) підсумовування їхнього наслідку діють на стан людини; 3) у виробничій практиці жодне з них не зустрічається в крайніх формах, можна лише досліджувати їхні сполучення, що мають різні пропорції.

Наступним важливим питанням є з'ясування змін, що відбуваються в людській психіці внаслідок монотонності. Підсумовуючи вже згадані симптоми, можна відзначити насамперед суб'єктивний вплив монотонності, що має характер переживання: почуття втоми, сонливості, зіпсованість настрою (у різному ступені), нудьга, нейтральне відношення і т.д.

Самим спірним є питання про індивідуальні розбіжності в опірності монотонності. Екстравертована особистість може протистояти монотонності меншою мірою, чим інтравертована. Між інтелектом і чутливістю до монотонності не було встановлено кореляції. За рубежом, що правда, ставилися експерименти для встановлення співвідношень між переживанням монотонності й розумовим розвитком людини. Відповідно до результатів цих експериментів скоріше і гостріше переживають монотонність розумово більш розвинуті люди. Однак психологи називають такі висновки спрощеними і невірними. На їх думку, якщо в роботі зустрічаються неминучі одноманітні рухи або дії, то розумово розвинута людина переживає почуття монотонності меншою мірою, тому що усвідомлює необхідність цих дій для виконання трудового завдання, і може краще активізувати свою роботу, вбачаючи в одноманітному різноманітне. У зв'язку із цим психологи зауважують, що здатність убачати різноманітність в одноманітному властива висококваліфікованим фахівцям. Малокваліфікований робітник не може побачити змін одноманітності й стає жертвою байдужості.

Стійкість до монотонії визначає наявність типологічного комплексу, що характеризується інертністю нервових процесів, перевагою зовнішнього гальмування і внутрішнього порушення, малою силою нервової системи. І, навпаки, сильніше підпадали під вплив монотонних умов особи, що мають монотофобний типологічний симптомокомплекс, якому властиві рухливість нервових процесів, перевага зовніш-

нього порушення і внутрішнього гальмування, сильна нервова система. Однак незаперечне значення мотивації в подоланні негативного впливу нудної й одноманітної роботи. У силу цього можна вважати, що відносини особистості, високе почуття відповідальності значною мірою компенсують «несприятливі» природні властивості нервової системи [4].

І останнє, що розбирається в зв'язку зі станом монотонії, питання - шлях боротьби з монотонністю на виробництві. Психологи пропонують п'ять заходів або шляхів боротьби з монотонністю взагалі, а при поточковому виробництві особливо: 1) об'єднання надмірно простих і монотонних операцій у більш складні та різноманітні за змістом; 2) періодичну зміну операцій, виконуваних кожним робітником, тобто сполучення операцій; 3) періодичні зміни ритму роботи; 4) уведення додаткової перерви; 5) уведення сторонніх подразників (функціональна музика) [4].

Трохи по-іншому, можна сказати більш «психологічно», бачать окремі психологи *шляхи попередження і подолання монотонності в роботі* [4].

*Перший шлях.* При виконанні одноманітної роботи необхідно перейнятися свідомістю її необхідності, у такому випадку підвищується роль мотивів, стимулів у роботі. Велике значення мають також результати роботи. Чим ясніше людина бачить на кожному етапі роботи її результати, тим більше вона зацікавлюється своєю роботою і менше переживає стан монотонності.

*Другий шлях.* Потрібно прагнути відшукувати цікаве в одноманітній роботі.

*Третій шлях.* Потрібно прагнути до підвищення автоматизму робочих дій, щоб мати можливість відволікатися, наприклад думати про що-небудь цікаве. Цей шлях, щоправда, допустимий, лише при одноманітних і дуже простих роботах.

*Четвертий шлях.* Можна створити зовнішні умови, що послабляють враження одноманітності роботи. У деяких випадках, наприклад, досить перенести роботу із закритого приміщення на свіже повітря, щоб вона переживалася як менш одноманітна.

*П'ятий шлях.* Уведення функціональної музики.

*Емоційна напруга*

Дослідження, проведені психологами [4], дозволили встановити, що емоційна напруга може по-різному впливати на поведінку людини. Відповідно до переваги процесів порушення або гальмування стан емоційної напруги може виявлятися в двох формах:

1) збудливій, що характеризується підвищеними руховими реакціями, метушливістю, зайвою балакучістю і т.д.;

2) гальмовій, для якої характерні погіршення якості діяльності, уповільнені реакції, «завмирання», аж до повної нездатності реагувати на різного роду вплив.

Більш детальний опис форм поведінки людини в екстремальних умовах дається в [4]. Напружений тип поведінки виявляється в загальній загальмованості, сповільненості, скутості, імпульсивності й напруженості виконання робочих функцій. Представники цієї групи сильно стискають рукоятки керування, кусають губи, обличчя перекошене, увага їх прикута до індикатора, на вплив емоціогенних факторів реагують надзвичайно імпульсивно і сильно.

Емоційна поведінка може також виявлятися у свідомому відхиленні людини від виконання своїх функцій. В окремих випадках спостерігається деяка пасивність і прагнення відгородити себе від втручання в хід подій. Оператор в аварійних умовах зазнає утруднення в організації розумової діяльності, він довго стоїть або сидить у застиглій позі, тре чоло, морщить брови, намагається відтягнути час, намагається піти подалі від пульта керування для того, щоб позбавити себе від впливу емоціогенних факторів. Тут виявляється емоція страху, в результаті чого домінує інстинкт самозбереження. Цей тип поведінки в екстремальних умовах називають боягузливим. Під впливом страху «боягузливі» оператори починають діяти за звичним, однак не адекватним сформованій ситуації шаблоном.

Гальмовий тип емоційної поведінки людини характеризується повною загальмованістю його дій, що виникає при впливі емоціогенних, незвичайних і відповідальних ситуацій.

Найбільш яскравою і небезпечною формою виявлення емоційної нестійкості людини є афективні зриви діяльності, в результаті чого вона починає діяти агресивно, безглуздо і безконтрольно, що негативно впливає на стан керованої нею системи, прискорюючи цим настання катастроф і аварій. Це агресивно-безконтрольний тип поведінки.

Разом з тим отримані дані [4] свідчать про те, що існує така категорія людей, що за наявності належної мотивації, знаходячись в екстремальних умовах, значно поліпшують показники своєї роботи. Такий тип поведінки називається прогресивним. Він характеризується бойовим запалом, підвищеною працездатністю, мінімальною витратою сил. Автори вважають, що представниками прогресивного типу поведінки в першу чергу необхідно комплектувати ті навчальні заклади, що готують операторів для особливо відповідальних професій. Оскільки поки ще не знайдені ефективні засоби психологічного впливу на представників гальмового й агресивно-безконтрольного типів поведінки, автори вважають кращим шляхом підвищення надійності систем управління своєчасне відсівання таких осіб. Напружений тип поведінки

піддається виправленню. Дослідження емоційної стійкості операторів показали, що у більшості людей в процесі спеціально організованої освіти, спрямованої на формування навичок, напруженість може бути знята шляхом вироблення й автоматизації динамічних стереотипів. При цьому трудова діяльність на рівні навички набуває властивості стабільності, надійності.

Боягузливий тип поведінки може бути змінений і поліпшений шляхом визначених виховних впливів, що допомагають людині переборювати емоції страху, виходити переможцем зі скрутного становища. При цьому зміцнюється її віра в себе, у свої можливості й розвиваються необхідні вольові якості. У тих випадках, коли це вдається зробити, стабільність і продуктивність діяльності в екстремальних умовах значно підвищуються.

Таким чином, учені бачать три шляхи підвищення надійності людини в екстремальних умовах: 1) науково обґрунтований професійний психологічний добір; 2) виховання емоційно-вольових і моральних властивостей особистості, що дозволили б їй не тільки придушувати емоції, але і управляти ними, перетворюючи їх у джерело сили й енергії; 3) створення найбільш сприятливого психологічного клімату й оптимізація умов роботи.

Ф. П. Космолінський [4] у спеціальній главі, присвяченій способам підвищення емоційної стійкості, також підкреслює значення вольових властивостей особистості при роботі в екстремальних умовах. Але він наводить ряд наукових фактів, які свідчать, про те, що вольова регуляція поведінки спирається значною мірою на фізичну тренуваність. «Сучасна людина, - пише Космолінський, - здатна безпосередньо зусиллям волі гасити ефektorну емоціогенну реакцію, затримувати її зовнішнє вираження.

Але це не знімає емоційної напруги. Для тривалого збереження гарної працездатності, стійкості нервово-емоційної сфери необхідно приділяти велику увагу фізичним вправам і різним видам активного відпочинку». І далі він говорить про значення раціональної і диференційованої систем цілеспрямованої фізичної підготовки.

Істотне значення у вихованні емоцій має також підвищення загального рівня інтелектуального розвитку, тому що регулювання людської діяльності не досягається одними вольовими процесами, а містить у собі всю свідому інтелектуальну діяльність і базується на загальному світогляді людини.

#### *Стан психологічної готовності до діяльності*

Поведінка людини в екстремальних умовах діяльності є виявленням і результатом психологічної готовності до діяльності.

Що ж таке психологічна готовність? Психологи [4, 9] виділяють завчасну, загальну або тривалу, і тимчасову, ситуативну готовності. Перша являє собою раніше придбані установки, знання, навички, уміння, мотиви діяльності.

На її основі виникає стан готовності до виконання тих чи інших поточних задач діяльності. Тимчасовий стан готовності - це актуалізація, пристосування всіх сил, створення психологічних можливостей для успішних дій у даний момент.

Ситуативна готовність - це динамічний цілісний стан особистості, внутрішня настроєність на визначену поведінку, мобілізованість усіх сил на активні та доцільні дії.

Будучи цілісними утвореннями, загальна і ситуативна психологічна готовність включає в себе такі компоненти: а) мотиваційні (потреба успішно виконати поставлену задачу, інтерес до діяльності, прагнення добитися успіху і показати себе з кращого боку); б) пізнавальні (розуміння обов'язків, задачі, оцінку її значимості, знання засобів досягнення мети, подання ймовірних змін обстановки); в) емоційні (почуття відповідальності, впевненість в успіху, наснага); г) волеволі (керування собою і мобілізація сил, зосередження на задачі, відволікання від впливів, що заважають, подолання сумнівів, страху).

Автори [4] докладно розглядають шляхи створення загальної та ситуативної готовності.

Готовність людини до успішних дій в аварійній ситуації складається з його особистісних особливостей, рівня підготовленості, повноти інформації про те, що трапилося, наявності часу і засобів для ліквідації аварійної ситуації, наявності інформації про ефективність заходів, що починаються. Аналіз поведінки людини в аварійній ситуації показує, що найбільш сильним подразником, що призводить до помилкових дій, є саме неповнота інформації. Потрібна попередня і досить висока психологічна готовність, що дозволила б компенсувати недолік інформації. Для цього необхідні тренування, які розвивають швидкість мислення, що підказують, як використовувати колишній досвід для успішних дій в умовах неповної інформації, що формують здатність переключення з однієї установки на іншу і здатність до прогнозування і передбачення. У ході таких тренувань необхідно збільшити обсяг уваги і підготувати людину до того, щоб в аварійній ситуації вона сприймала не всі елементи виробничої ситуації, а тільки необхідні.

Попередити скутість, пов'язану з переоцінкою виниклого ускладнення, допомагає планування дій: уявлення їх, «програвання», попередня обробка можливих варіантів дій при виникненні тих чи інших положень у роботі щодо аварійних ситуацій.

У кожної людини є свій «набір» прийомів виходу з важких ситуацій. Але самоврядування завжди припускає уміння вводити в поле свідомості потрібні в даний момент думки, уявлення, враження і блокувати або обмежувати з їх допомогою негативні впливи і переживання. Можливості самоврядування збільшуються, якщо фахівець внутрішньо та зовнішньо активний у критичній ситуації. У цьому випадку в нього підвищується здатність володіти собою, переборювати напруженість, більш правильно використовувати свої знання, вміння і навички.

Способами самообілізації та регуляції своєї поведінки, на думку багатьох психологів [3], є: самопереконавання, самонаказ, самопідбадьорення (наприклад, зберегти стійкість і готовність до дії деяким фахівцям допомагало почуття особистої удачливості, основане на попередньому досвіді успішного подолання складних перешкод), самоаналіз (зняти емоційну напруженість допомагає аналіз причин, що її викликали), відволікання свідомості за допомогою «розумової дії» (концентрація уваги не на результаті справи, а на техніці вирішення задачі, тактичних прийомах); нарешті, усунення зовнішніх ознак емоційної напруженості.

Багато авторів приділяють увагу аутогенному тренуванню, фармакологічним засобам підтримки психологічної готовності в екстремальних умовах діяльності [9, 10, 11].

Як бачимо, прийоми формування психологічної готовності мають багато загального з прийомами вольової підготовки. І не випадково: створення стану готовності до діяльності прямо залежить від рівня розвитку вольових властивостей і здатності до керування ними. Узагальнення методів і прийомів створення і підтримки психологічної готовності й їхнє уточнення стосовно до конкретної діяльності являють собою поки що слабо використовуваний резерв підвищення надійності трудової діяльності в екстремальних умовах.

#### *Умови праці та психічні стани людини*

Як уже згадувалося раніше, психічні стани стомлення і монотонності є негативними станами людини в трудовій діяльності, тобто станами, що знижують її працездатність. Умови праці значною мірою обумовлюють ці стани. Звідси випливає, що раціоналізація умов праці є засобом боротьби з негативними психічними станами, а виходить, і засобом підвищення продуктивності праці.

Соціальне середовище впливає на динаміку мотивів трудової діяльності і безпосередньо (через групову мораль, установки, взаємини в групі), і опосередковано (через стан людини). Саме опосередковано - через зміни стану людини - впливає на її відношення до праці і фізичне середовище (санітарно-гігієнічні фактори, організація робочого місця, режим праці та відпочинку).

В. Г. Асєєв називає такі шляхи впливу на негативні психічні стани та їх попередження: поліпшення організації трудового процесу, естетичної і санітарно-гігієнічної обстановки, створення сприятливого психологічного клімату в колективі, раціоналізація режимів праці і відпочинку і т.д. - словом, зміна умов праці в широкому розумінні [4].

Що стосується факторів фізичного середовища, то їх спеціально вивчають фізіологи, лікарі, інженери. Психологів цікавить вплив умов фізичного середовища на психічний стан працюючих. Замічено, що при посиленому висвітленні продуктивність праці може підвищитися навіть не тому, що підвищилася зорова чутливість, а тому, що працювати у світлому приміщенні приємніше. Сила світла, що падає на робоче місце, має бути достатньою, щоб уникнути зайвої напруги зору при роботі. Велика освітленість потрібна в тих випадках, коли робота пов'язана з дрібними деталями. Відповідно до проведених досліджень гострота зорової чутливості підвищується з посиленням висвітлення, але до яких меж посилення висвітлення ця закономірність зберігає своє значення, ще неясно.

Підвищити зорову чутливість на роботі можна не тільки посиленням джерела світла, але і застосуванням контрастів. Біле на чорному при трохи зниженій освітленості може відчуватися краще, ніж біле на сірому фоні при нормальній освітленості.

Погано діє на психічний стан людини нерівномірність висвітлення (поява в робочій зоні блисків, яскравих світлових плям, що викликають дратівливість і стомлення). Тому рекомендується використовувати матові поверхні освітлювальних приладів, тому ж рівномірне денне світло (якщо воно достатнє) краще світла штучного.

Існувала думка, що шкідливим є одночасне сполучення штучного висвітлення з природним. Зараз ця думка піддається сумніву. Ясно, що сутінкове природне висвітлення, що вимагає напруженої адаптації, - несприятлива умова для роботи і тому варто вводити додаткове штучне освітлення.

Проводилися спеціальні дослідження про те, яке світло освітлювального приладу краще впливає на роботу і, насамперед, на психічний стан робітника. Зроблено висновок, що переважніше біле або жовтувато-біле висвітлення, а з кольорових зелене має перевагу перед синім і особливо перед червоним.

Впливають на стан людини під час роботи й атмосферні умови: температура, склад повітря, тиск, рух повітря, його фізико-хімічні властивості і т.д.

Наступний фактор, що несприятливо впливає на психіку, - шум. Чим свідоміше і складніше робота, тим негативніше на неї діють відволікаючі звуки. Коли робочі дії відбуваються в більшому або меншо-



му ступені автоматично (як міцно сформована навичка), сторонні звуки, якщо вони не різкі та не різноманітні, несприятливо впливають на стан людини і продуктивність її праці. На цьому спостереженні ґрунтується застосування функціональної музики.

Тривалий і одноманітний шум має монотогенні властивості. Описано зниження швидкості й точності сенсомоторних процесів, а також уваги під впливом такого роду шуму [3].

Таким чином, навіть з короткого переліку фактів зрозуміло, наскільки важливі фактори фізичного середовища в підтримці нормального психічного стану працюючих. Однак не менш важливими, а іноді і головними, стають фактори соціального середовища, взаємини людей в трудовому процесі. Психологію колективу, складну сукупність внутріколективних соціально-психологічних явищ у літературі часто визначають як психологічну атмосферу, соціально-психологічний мікроклімат.

До внутрішніх умов створення психологічного мікроклімату в колективі, що благотворно впливає на стан працюючих, відносять авторитет й особливості особистості керівника, стиль його керівництва, сумісність членів колективу за характерами, ціннісними орієнтаціями, емоційними та іншими властивостями, наявність впливових лідерів у неофіційних групах і відношення цих лідерів до виробничих задач, що стоять перед колективом, і т.п. Усі ці фактори накладають своєрідний відбиток на психологічну атмосферу колективу, на характер і форми міжособистісних відносин, колективні думки, настрої, на цілеспрямованість, спрямованість, згуртованість, вимогливість, дисциплінованість, самостійність, соціальну активність, стійкість поведінки в складній обстановці і т.д. Зовнішні об'єктивні фактори впливають на колектив і особистість через сукупність цих внутрішніх умов. Тому психологія кожного конкретного колективу не є точною копією суспільної психології, а завжди специфічна і неповторна.

#### **4.3. Дослідження й опис вищих психічних функцій (мислення, пам'ять, увага, просторове уявлення)**

Розглядаючи кожну з професійно-важливих якостей, ми маємо насамперед відповісти на запитання, наскільки стабільною є ця якість, наскільки вона піддається розвитку й компенсації в процесі навчання і професійної діяльності. Цікаво, з якими професійними задачами пов'язано значення тієї чи іншої властивості, який діапазон індивідуальних її розбіжностей і, нарешті, як включається дана властивість у структуру особистості працюючої людини. Не всі ці запитання поки вирі-

шені психологією праці, але відповіді на багато які з них ми знаходимо в роботах психологів [4].

*Індивідуально-типологічні властивості.* Основні характеристики нервових процесів (сила збуджувального та гальмового процесу, їхня врівноваженість, рухливість, динамічність і лабільність) накладають свій відбиток на професійну діяльність у будь-якій області, хоча різні професії висувають вимоги до різних властивостей і категоричність цих вимог різна. Індивідуально-типологічні особливості мало змінюються протягом професійного шляху і відносяться до найбільш стабільних властивостей. При цьому варто пам'ятати, що одна і та ж типологічна властивість може мати як позитивні, так і негативні (з погляду професійної успішності) виявлення: слабкість нервових процесів визначає низьку межу працездатності й у той же час високу чутливість; інертність нервових процесів виявляється в малих показниках швидкості нервової діяльності й у міцності тимчасових зв'язків і т.д. Таким чином, природна недостатність в області однієї функції компенсується перевагою в області іншої, не менш важливої. Обумовлена типологічними особливостями система способів, що складається у людини, що прагне до найкращого здійснення даної діяльності, одержала назву індивідуального стилю діяльності [2]. За допомогою цих способів, прийомів людина свідомо або стихійно компенсує слабкі сторони своїх типологічних особливостей і щонайкраще використовує свої природні переваги.

Психологи звертають увагу на той факт, що не всі робітники виявляються в стані самостійно знайти свій індивідуальний стиль, і наслідком цього є «стихийний природний добір» робітників. Задача виробничого навчання полягає в тому, щоб допомогти людині знайти найбільш підходящий, найбільш вигідний для нього зразок, стиль роботи, а не намагатися зробити всіх тих, яких навчають, "збірною" особою за допомогою стандартизації всіх прийомів і способів роботи [8, 12].

Можливості компенсації за допомогою індивідуального стилю властивостей, що протидіють успіхові діяльності або професійно значимих, але виражених недостатньо, обмежені.

Ніякий індивідуальний стиль не може компенсувати відсутності необхідних задатків (музичних, художніх і т.п.).

*Сенсорні й перцептивні властивості.* У трудовій діяльності можуть знайти застосування практично всі види властивостей від зорової та слухової до вкусової й нюхової. Але було б невірно підходити до індивіда як до випадкового набору різних видів чутливості, ігноруючи структурний характер його сенсорної організації.

Б. Г. Ананьєв [4] пропонує розглядати як основну характеристику сенсорики людини загальний для даного індивіда спосіб чутливості,

що є властивістю сенсорної організації людини в цілому. Ця загальна властивість, називана в психології сенситивністю, входить у структуру темпераменту. Незважаючи на велику різноманітність видів і рівнів чутливості у тієї самої людини, сенситивність є загальною, дещо стійкою особливістю особистості, що виявляється в різних умовах, при дії самих різних за своєю природою зовнішніх подразників.

Тип нервової системи конкретної людини впливає на загальний характер чутливості всіх його аналізаторів. Швидкість відчуття і розрізнення залежить від рухливості нервових процесів та їхньої рівноваги (у рухливих людей швидкість відчуття більше). Стійкість рівня чутливості залежить від того, якими є сила нервових процесів, їхня рухливість і рівновага (більш хитлива - в збудливого типу, інертна - в гальмового). Емоційна реактивність при впливі подразників на рецептори особливо залежить від сили нервових процесів: велика - в слабого типу, найменша - в інертного.

Унаслідок стабільності розглянутої характеристики для професій, що ставлять підвищені вимоги до таких властивостей, як швидкість розрізнення, стійкість рівня чутливості і т.п., реальним засобом підвищення ефективності діяльності фахівців є професійний добір.

Дослідження психологів [4] переконливо показують, що в міру ускладнення техніки в ході автоматизації вимоги до сенсорних і перцептивних властивостей фахівця не тільки не знижуються, але й переростають у вимогу високої сенсорної культури. Одним із найважливіших компонентів сенсорної культури є культура спостереження - поліаналізаторної, цілеспрямованої діяльності сприйняття, опосередкованого знаннями і мисленням. Професійне уміння вести спостереження тісно пов'язано зі спостережливістю як властивістю особистості: воно спирається на цю властивість і в той же час розвиває його.

*Атенційні властивості.* Професійно значимі властивості уваги - інтенсивність його концентрації, стійкість, швидкість переключення, широта розподілу - по-різному виступають у різних видах діяльності. Для професії водія на перший план висувуються характеристики розподілу і переключення, для інших професій, головною метою яких є спостереження і контроль (коректор, бракер, оператор радіолокатора), найбільшого значення набуває стійкість уваги.

Усі характеристики уваги тією чи іншою мірою визначаються типологічними особливостями нервової системи і тому мало змінюються. Швидкість переключення уваги залежить від рухливості нервових процесів. Як відомо, з віком рухливість їх трохи знижується і можна чекати зменшення швидкості переключення уваги, але лише там, де вона не підтримується професійним досвідом.

Стійкість уваги визначається силою збуджувального процесу. У лабораторному експерименті у осіб зі слабким збуджувальним процесом Л. Б. Єрмолаєва-Томіна [3] спостерігала зниження розумової працездатності майже в два рази вже через 30-35 хв. Вона дійшла висновку, що сила нервової системи є основним фактором, який обумовлює можливість тривалої зосередженості, і що особам зі слабким збуджувальним процесом (за інших однакових умов) сутужніше, ніж «сильним», справлятися з професійними задачами, що вимагають тривалої зосередженості уваги, постійного пильного спостереження. Разом із тим Єрмолаєва-Томіна виділяє значення емоційного фактора, що компенсує (зацікавленості в результатах роботи), і звички до систематичної зосередженої праці.

Переважає більшість професій не ставлять підвищених вимог до уваги. Однак із розвитком техніки в ряді сучасних професій, зокрема водійська й операторська, кількість об'єктів збільшується настільки, що одна людина взагалі не в змозі охопити їх своєю увагою, і тоді спостереження за деякими з них передається або іншим людям, або спеціальним автоматам. З прискоренням темпів праці, наприклад зі збільшенням швидкості польоту літальних апаратів або руху автомобіля, а також в аварійних ситуаціях діяльність проходить в умовах дефіциту часу, що також підвищує вимоги до атенційних властивостей особистості. У таких видах діяльності удосконалювання уваги є необхідним і можливим. Ці можливості полягають у формуванні атенційних навичок і в засвоєнні оптимальної для даної діяльності системи організації уваги [13].

При виконанні дій, що вимагають розподілу уваги між багатьма об'єктами, ступінь його концентрації на визначених об'єктах з часом безупинно змінюється залежно від того, яке значення надається даному об'єктові в той чи інший відрізок часу. Створення оптимальної схеми розподілу уваги припускає урахування цього значення та його динаміки.

Разом із формуванням атенційних навичок відбуваються й інтелектуалізація уваги, опосередкування його актів розумовими і мнемічними властивостями, включення уваги в систему професійного досвіду і відносин особистості. Підтвердженням цьому служать експериментальні дані [4] про значне зростання міжфункціональних зв'язків уваги з такими психічними функціями, як пам'ять і мислення, з вербальним і невербальним інтелектом у період зрілості (з 18 до 35 років).

*Психомоторні властивості.* В усяку трудову діяльність, так чи інакше, включається система дій. У різних видах праці дії мають різний характер, однак для всіх дій, у тому числі не тільки моторних, але і сенсорних, і розумових, характерні:

- 1) доцільність (цілеспрямованість);
- 2) адекватність поточної побудови дії поточному стану об'єкта праці;
- 3) опосередкованість дії знаряддями праці; характер її змінюється з ходом технічного прогресу (дії над предметами праці за допомогою засобів праці замінюють або доповнюють діями над самими засобами праці);
- 4) поліефекторність трудових дій, що означає можливість виконання тієї самої дії за допомогою різних груп м'язів;
- 5) визначене співвідношення фіксованих, автоматичних і мінливих компонентів, що перебудовуються;
- 6) суспільна обумовленість трудових дій, що виражається в тому, що вони регулюються не тільки людиною, що їх виконує, але й іншими людьми (ззовні) або матеріалізованими продуктами діяльності інших людей (інструкціями-кресленнями, технологічними картами і т.п.).

Аналізуючи загальну побудову діяльності, О. М. Леонтьєв підкреслює, що людська діяльність не існує інакше, як у формі дії або ланцюга дій. «Та сама дія може здійснюватися в різних діяльностях, може переходити з однієї діяльності в іншу. Це відносно самостійні процеси, підлеглі свідомій меті» [9].

З розвитком комплексної автоматизації та механізації трудових процесів змінюється як регуляція трудових дій (зростає роль розумових дій), так і характеристика основних параметрів руху (силових, просторових і часових). В операціях з органами дистанційного керування, як і в багатьох інших видах виробничої діяльності, рухи стають дозованими. М'язова напруга в цих рухах диференціюється як би на нижньому порозі зусилля.

Силовий фактор у процесі розвитку праці все більше підпорядковується просторовому і часовому. В умовах механізованого виробництва просторово-часовий фактор вже остаточно підпорядковує собі силовий. Це приводить до подальшого дроблення великих силових рухів на більш дрібні, дозовані, аж до появи мікрорухів пальців рук. Однак разом із рухами дрібними зберігається ще безліч робочих рухів, виконуваних більш великими м'язами руки. Перехід до автоматизованого виробництва вимагає максимальної точності й швидкості реакції (тобто збільшує роль просторово-часового компонента). Здійснення такої точності рухів великими м'язами неможливо. Тільки самі тонкі рухи пальців можуть забезпечити необхідну точність. Саме з цим і пов'язана поява маси мікрорухів при оперуванні органами дистанційного керування. Силовий фактор у таких рухах не відмирає, не спрощується, а, навпроти, розвивається й удосконалюється. І можливо, що такі дрі-

бні рухи вимагають у своїй масі більше м'язових зусиль, чим рухи грубі, силові.

*Мнемічні властивості.* Для успішності трудової діяльності мають значення різні мнемічні властивості: обсяг пам'яті, швидкість запам'ятовування, міцність збереження засвоєного матеріалу, точність і швидкість відтворення, готовність пам'яті до швидкого відтворення матеріалу в потрібний момент. Професійний досвід зберігається в довгостроковій пам'яті. Є професії, що вимагають короточасного запам'ятовування (наприклад, робота телефоністки-комутатора). В основному ж професійна діяльність спирається на пам'ять оперативну, котра органічно включена в цю діяльність. Функції оперативної пам'яті підпорядковуються задачам і цілям цієї діяльності, пов'язані з її змістом. Умовами діяльності строго обмежені в цьому випадку і час запам'ятовування, і час відтворення.

*Імажинітивні властивості.* Індивідуальні розбіжності в характеристиках уяви та фактори, що впливають на динаміку імажинітивних властивостей, вивчені мало. Можна говорити лише в загальному плані про крайні виявлення, обмеженості, збіднілих образів уяви, з одного боку, і яскравості, плідотворності, оригінальності цих образів - з іншого. У психології творчості вивчення творчого мислення поєднується з аналізом прийомів творчої (продуктивної) уяви. Отримано деякі дані, що свідчать про можливість цілеспрямованого формування цих властивостей і прийомів [3].

*Розумові властивості.* Мислення, включене в трудову діяльність, досліджувалося Б. М. Тепловим і було названо ним практичним [3]. Теплов відзначив ряд особливостей практичного мислення: 1) воно безпосередньо вплетено в практичну діяльність, результати вирішення відразу піддаються перевірці; 2) створюється план операції, що відноситься не до символів і знаків, а до реальних об'єктів або процесів; 3) майже завжди є твердий ліміт часу, що створює неможливість висування безлічі гіпотез.

*Вольові властивості.* У психології воля визначається як свідоме регулювання людиною своєї поведінки і діяльності, виражена в умінні переборювати внутрішні та зовнішні труднощі при здійсненні цілеспрямованих дій і вчинків [3].

У трудовій діяльності роль волі, вольових властивостей особистості дуже велика, тому що в процесі праці часто виникають усілякі труднощі: «опір матеріалу» (у широкому розумінні слова), непередбачені зміни виробничої ситуації, стомлення, монотонія. Без подолання цих зовнішніх і внутрішніх труднощів діяльність не може бути успішною.

Разом із тим значення тих чи інших вольових властивостей, таких, як цілеспрямованість, наполегливість і завзятість, рішучість і сміли-

вість, ініціативність і самостійність, витримка і самовладання, нерівнозначно для різних професій. Значення тієї чи іншої вольової властивості визначається характером праці, особливостями професійного середовища, специфічними труднощами.

## Розділ 5. КЛАСИФІКАЦІЯ ПРОФЕСІЙ

### 5.1. Класифікація професій

Плануючи свою кар'єру, неминуче доводиться збирати відомості про різні професії, оцінювати їх, порівнювати між собою. Для того, щоб не упустити ніякої важливої інформації про професії, бажано, щоб ознаки, на які Ви орієнтувалися при зборі професійних відомостей, були найбільш істотними і кількість цих ознак була досить повною і вичерпною.

Будь-яку професію можна докладно описати за допомогою досить великої кількості ознак. Для простоти розуміння всі характеристики професії можна умовно розділити на кілька великих категорій: технологічні, економічні, педагогічні, медичні та психологічні.

Загальновизнаною та найбільш використовуваною в професійній орієнтації класифікацією професій є психологічна класифікація [8, 9, 10, 11, 12]. Суть її полягає в тому, що залежно від особливостей основного предмета праці всі професії підрозділяють на п'ять головних типів: "людина-природа", "людина-техніка", "людина-людина", "людина-знакова система", "людина-художній образ". Блок-схема класифікації наведена в табл. 5.1.

Відповідно до особливостей основних цілей професійної діяльності професії й спеціальності підрозділяють на класи: гностичні (розпізнати, визначити), ті, що перетворюють (обробити, обслужити), і дослідницькі(винайти).

Знаючи місце професій у наведеній класифікації й основні вимоги до представників визначеного виду професійної діяльності, можна правильно і вчасно виявляти свої професійні інтереси, схильності.

Безпосереднє ж виявлення професійних інтересів, що виступають основою мотивації визначеної трудової діяльності і вказують на відповідні схильності, можна проводити на основі використання диференціально-діагностичного опитувальника (ДДО). Для вивчення професійної спрямованості пропонується 20 питань, що дозволяють класифікувати види трудової діяльності [9].



Таблиця 5.1

Класифікація професій відповідно до предметів і цілей діяльності

Тип професії за предметом праці	Гностичні (розпізнати, визначити)	Перетворюючі (обробити, обслужити)	Дослідницькі (винайти, придумати)
Людина - природа	Ботанік	Ветеринар	Біоінженер
Людина - техніка	Наладчик верстатів із ЧПУ	Водій, слюсар	Винахідник, інженер
Людина - знакова система	Графолог	Архіваріус, бібліотекар	Програміст
Людина - мистецький образ	Літературний критик	Актор	Художник, дизайнер
Людина - людина	Психолог	Учитель, лікар	Режисер

**5.2. Опис характерних рис професій з перевагою ручних, автоматичних, автоматизованих, а також функціональних засобів праці**

*Технологічні характеристики професії містять у собі опис таких речей:*

Який предмет праці? На що переважно спрямовано трудову діяльність фахівця? Це можуть бути інші люди, техніка, інформація, мистецтво або природа.

У чому полягають цілі праці? Це може бути матеріальне виробництво, створення духовних цінностей, обслуговування і догляд за людьми, технікою або природою.

За допомогою яких засобів здійснюється трудова діяльність? Які ручні, механізовані й автоматизовані засоби використовують у процесі праці?

Які трудові операції застосовують у ході діяльності? Які фізичні, розумові та соціальні дії доводиться виконувати фахівцеві?

Які характеристики робочого місця фахівця? Де йому доводиться працювати: у приміщенні, у кабіні, на відкритому повітрі? У якому кліматі він найчастіше працює? Чи доводиться йому працювати переважно на одному місці чи часто роз'їжджати? Чи працює він в основному в колективі або індивідуально?

Чим характеризується робочий час фахівця? Чи працює він у твердому або вільному режимі? Чи доводиться йому працювати позмінно, у нічний час, вахтами? Як часто фахівець змушений виконувати роботу в неробочий час, працювати тривалий час без перерв, працювати в змушеному темпі, працювати неритмічно: з паузами і простоями?

Які бувають помилки в трудовій діяльності? До яких наслідків вони можуть приводити? Якими причинами вони можуть викликатися?

*Економічні характеристики описують:*

У яких галузях використовують дану професію? У промисловості, будівництві, транспорті, зв'язку, сільському господарстві, побутовому обслуговуванні, житловому господарстві, освіті, охороні здоров'я, науці, культурі, торгівлі, фінансах, керуванні, обороні, охороні порядку?

Який попит на дану професію на ринку праці, чи потрібні фахівці цієї професії, які перспективи знайти собі роботу з неї?

У яких межах змінюється оплата праці серед представників даної професії?

*Педагогічні характеристики визначають:*

Які вимоги ставить професія до рівня і змісту освіти?

Які навчальні заклади здійснюють підготовку за даною професією?

Які знання і навички необхідні для успішної професійної діяльності?

*Медичні характеристики професії визначають:*

Який рівень здоров'я потрібно для даної професії?

Які медичні протипоказання існують для даної професії?

Які несприятливі умови праці властиві даній професії? Це можуть бути шкідливі кліматичні фактори, порушення біологічних ритмів, вимушена поза й обмежена рухливість, великі фізичні навантаження,

одноманітність діяльності, вимушений темп, складність ситуацій, небезпека, ризик, погроза поразок, раптовість і несподіванка, швидка зміна дій, перешкоди і сторонні подразники, неприємні враження, підвищена відповідальність, робота на самоті, конфлікти між людьми.

*Психологічні характеристики професії* містять інформацію про те, які вимоги ставить професія до різних психологічних особливостей людини:

- до його органів почуттів: зорового, слухового, дотикального сприйняття;
- до рухових якостей: сили та витривалості, швидкості й точності рухів, рухливості, спритності;
- до розумових здібностей: зосередження уваги, запам'ятовування, розуміння, просторової уяви, логічних міркувань;
- до рис характеру: товариськості, самостійності, стриманості, рішучості, наполегливості, відповідальності і т.д.

*Скільки існує професій?*

У різні часи кількість професій значно змінювалася. Число професій неоднаково в країнах з різними суспільно-економічними умовами.

У документі, що називається "Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник", нараховано більше семи тисяч назв професій, що є в цей час в Україні.

З'являються нові професії й зникають старі, стираються границі між багатьма з них, а деякі, навпроти, постійно поділяються, дробляться, розмножуються. Оскільки саме зараз наше життя зазнає значних змін, відбувається стрімкий розвиток суспільних відносин, в умовах сучасного ринку праці з'являється велика кількість нових, незвичних і незнайомих для нас професій, хоча в більш розвинутих країнах вони вже давно стали звичайними.

*Які професії в наші дні можна назвати зникаючими?*

Як приклад можна навести професію оператора ЕОМ. Раніше існували фахівці, що займалися винятково введенням інформації в електронно-обчислювальні машини і керуванням цими машинами. Машини були великими, дорогими, складними в роботі, кількість їх була невеликою, тому доступ до них здійснювався за посередництвом спеціальних людей - операторів.

Однак зараз розвиток комп'ютерної техніки досяг такого рівня, що комп'ютери здебільшого стали персональними, і попит на операторів ЕОМ скоротився практично до нуля. По-перше, сучасні комп'ютерні засоби завдяки своїй потужності дозволяють управляти процесом обробки інформації людям, що мають мінімальні навички користування

комп'ютером. По-друге, комп'ютери поширилися настільки, що виникла можливість доступу до них практично будь-якої людини, і фахівці-посередники між людьми і комп'ютерами перестали бути потрібними. Зараз майже кожен професіонал у своїй галузі може і має володіти навичками використання персонального комп'ютера у своїй професійній діяльності.

З ростом загальної комп'ютерної грамотності людей професія оператора ЕОМ у наші дні зникає також, як раніше з поширенням загальної грамотності - простого уміння читати і писати - зникла професія писаря.

Оператор ЕОМ - це представник цілої групи зникаючих професій, пов'язаних з уведенням, обробкою і передачею інформації. Оскільки сучасний технічний розвиток, насамперед розробка та впровадження нових засобів інформації, зв'язку та управління, на ринку праці перестають вимагатися професії, пов'язані з обслуговуванням застарілих інформаційних засобів, такі, як друкарка, телефоніст, складач, архівіст.

Які нові професії виникають у наші дні?

Оскільки в найбільшій мірі зараз розвивається сфера торгівлі, керування й інформаційного обслуговування, то максимальна кількість нових професій виникає саме в цій області. Причому, поки ще немає сталих стандартів у назвах професій, тому багато професій мають кілька варіантів назв. Більшість нових назв професій запозичені з досвіду закордонних фірм, деякі являють собою нові більш модні назви вже наявних професій.

Особливо багато нових професій являють собою різновид агентів і менеджерів: наприклад, комерційний агент, рекламний агент, агент з нерухомості, агент з цінних паперів, туристичний агент, менеджер з персоналу, фінансовий менеджер, менеджер з маркетингу, менеджер з продажів, менеджер з реклами, менеджер з проектів, офіс-менеджер і т.п.

Відносно нові професії виникають в області інформаційного проектування і забезпечення: менеджер інформаційних систем, мережний адміністратор, адміністратор баз даних, фахівець з мереж і телекомунікацій, інженер-системотехнік, системний аналітик, фахівець з комп'ютерного дизайну, web дизайнер.

Далеко не за всіма з цих професій у даний час можна одержати якісну підготовку. Поки що деякі з них являють собою скоріше назви посад у різних фірмах, що займають представники інших професій, причому далеко не завжди суміжних.

Як орієнтуватися у світі професій?

Щоб орієнтуватися у світі професій, пропонуємо Вам свого роду карту. Територіями цієї карти служать групи подібних за своїми характеристиками професій. Справа в тому, що кожна професія висуває визначені вимоги до людини. Одні професії вимагають від людини сили і спритності, інші - переважно розуму й акуратності, треті - товариськості й стриманості. Деякі професії потребують від людини практично однакових якостей. Їх можна об'єднати в групи, які можна уявити як свого роду професійні держави зі своїми законами, мовою, населенням, що займають на карті визначене положення. Наприклад, професії слюсаря з ремонту автомобілів, слюсаря механоскладальних робіт і слюсаря-сантехніка розрізняються тільки з точки зору виробничих задач і умов праці, але ніяк не з погляду пропонуваного до людини вимог. Тому їх можна поміщати в те саме місце на психологічній карті професій.

Що таке психологічні координати професії?

Так само, як і на дійсній географічній карті, положення професії на психологічній карті можна описати двома координатами. Тільки на психологічній карті роль широти відіграє психологічний тип професії, а роль довготи - психологічний клас професії.

Тип професії вказує на те, з чим людині доводиться мати справу в процесі своєї професійної діяльності, тобто на предмет праці. Предметом праці можуть бути інші люди, техніка, інформація, художні твори або природа.

А клас професій свідчить про ступінь складності та необхідної кваліфікації людини, тобто про характер праці. Характер праці може бути виконавчим або творчим.

Які бувають психологічні типи професій?

За предметом праці можна виділити п'ять типів професій [4]:

1. До професій типу "людина-людина" відносяться професії, пов'язані з медичним обслуговуванням (лікар, медсестра, санітарка), навчанням і вихованням (вихователь, нянька, вчитель, викладач, тренер), побутовим обслуговуванням (продавець, провідник, офіціант), правовим захистом (юрист, слідчий, дільничний інспектор).

Професії цього типу висувають високі вимоги до таких якостей працівника, як уміння встановлювати і підтримувати ділові контакти, розуміти стан людей, впливати на інші, виявляти витримку, спокій і доброзичливість, мовні здібності.

2. Тип "людина-техніка" містить у собі професії, пов'язані зі створенням, монтажем, складанням і налагодженням технічних пристроїв (муляр, монтажник, зварник, інженер-конструктор), експлуатацією технічних засобів (водій, кочегар, кранівник, токарь, швачка-

мотористка), ремонтом техніки (слюсар-ремонтник, механік, електро-монтер з ремонту устаткування).

Цей тип професій потребує від працівника високого рівня розвитку наочно-образного мислення, просторових уявлень, технічної поінформованості й кмітливості, гарних рухових навичок, спритності.

3. Тип "людина-знакова система" поєднує професії, пов'язані з текстами (коректор, друкарка, перекладач, бібліотекар), з цифрами, формулами і таблицями (програміст, економіст, бухгалтер, касир), із кресленнями, картами, схемами (штурман, кресляр), зі звуковими сигналами (радист, телефоніст).

Професії цього типу вимагають від людини здатності до абстрактного мислення, оперування числами, тривалого і стійкого зосередження уваги, посидючості.

4. До типу "людина-художній образ" можна віднести професії, пов'язані зі створенням, проектуванням, моделюванням художніх творів (художник, журналіст, модельєр, композитор), з відтворенням, виготовленням різних виробів за ескізом, зразком (ювелір, актор, закрійник, реставратор, столяр-червонодеревець, квіткар-декоратор).

Від людини в професіях цього типу вимагається розвинутий художній смак, висока естетична чутливість, багата і яскрава уява.

5. Нарешті, до типу "людина-природа" можна віднести професії, пов'язані з вивченням живої та неживої природи (мікробіолог, агрохімік, геолог), з доглядом за рослинами і тваринами (лісівник, городник, зоотехнік), із профілактикою і лікуванням захворювань рослин і тварин (ветеринар).

Цей тип професій припускає наявність у людини гарної спостережливості, здатності орієнтуватися в умовах непередбачуваності результатів, змінювати цілі залежно від умов, витривалості й терплячості до недоліку комфорту.

Які бувають класи професій? За характером праці виділяють два класи професій [9]:

А. Професії виконавського класу, пов'язані з виконанням рішень, роботою за заданим зразком, дотриманням наявних правил і нормативів, проходженням інструкцій, стереотипним підходом до вирішення проблем (агент, медсестра, продавець, приймальник замовлень, соціальний працівник, машиніст, оператор, верстатник, тесля, касир, друкарка, телефоніст, перукар, озеленювач). У більшості випадків професії цього класу не вимагають вищої освіти.

Б. Професії творчого класу, пов'язані з аналізом, дослідженням, випробуванням, контролем, плануванням, організацією і керуванням, конструюванням, проектуванням, розробкою нових зразків, прийняттям нестандартних рішень, вимагають незалежного й оригінального

мислення, високого рівня розумового розвитку і, як правило, вищої освіти (лікар, менеджер, референт, психолог, учитель, юрист, інженер, економіст, математик, архітектор, фізик).

Як виглядає психологічна карта професій?

Будь-яка професія може бути одночасно віднесена на основі предмета праці до одного з п'яти типів і на основі характеру праці до одного з двох класів. Тому психологічна карта професій складається з 10 клітин (п'ять рядків, позначених цифрами від 1 до 5, відповідають типам професії за предметом праці, а два стовпчики, позначені буквами А і Б, відповідають класам професій за характером праці. Кожна група професій має своє буквено-цифрове позначення, наприклад: А1 - виконавські професії типу "людина - людина", Б1 - творчі професії типу "людина-людина", А2 - виконавські професії типу "людина-техніка" і т.д.

Кожна група поєднує безліч професій, подібних між собою за найбільш істотними психологічними ознаками. При цьому не враховуються такі ознаки, як галузь економіки, вид підприємства, умови праці, рівень заробітної плати і т.п.

Чи завжди можна визначити точні координати професії на психологічній карті?

Зрозуміло, розподіл професій на психологічні типи і класи є досить умовним. Адже, строго кажучи, будь-яка професія характеризується декількома предметами своєї діяльності. Але одні з них є більш істотними, а інші - менш.

Так, професійному юристові найчастіше доводиться працювати з людьми, тому його професію можна сміливо віднести до типу "людина-людина". Однак значною мірою юристові доводиться мати справу з текстовою інформацією: документами, законами і т.п. Тому діяльності юриста можуть бути властиві також особливості професій типу "людина-знакова система".

Наприклад, необхідно, щоб медсестра, насамперед, уміла спілкуватися з хворими людьми, мала навички догляду за хворими і використання технічного устаткування, а також знала основи анатомії, фізіології й патології людини, хімії та фармакології, була уважною при роботі з документами, даними аналізів, показниками апаратури. Як приклад інших суміжних професій можна назвати професії продавця, охоронця, секретаря-референта, перукаря, закрійника.

Крім того, загальні професійні категорії можуть містити в собі небагато спеціалізацій. Так, людина, що одержала юридичну освіту і має спеціальність юриста, може надалі вибрати один із декількох шляхів своєї професійної кар'єри. Наприклад, він може стати адвокатом, слідчим, юрисконсультантом, нотаріусом або криміналістом. І якщо праця

адвоката спрямована в основному на людей, то нотаріус частіше має справу з документами, а криміналіст - з інформацією.

Тому, знаючи тільки загальні назви цілої категорії професій, важко буває з упевненістю віднести їх до якогось одного типу. Так, існує досить велике число різних спеціалізацій агентів, продавців, лікарів, менеджерів, учителів, інженерів.

Як можна користуватися картою професій?

З одного боку, знаючи назву професії і знайшовши її на карті, можна визначити її координати, тобто довідатися, які вимоги ставить ця професія до людини. Наприклад, професія бухгалтера відноситься до професій типу "людина-знакова система" творчого класу, отже, потребує від людини високого рівня розвитку здібностей до відверненого мислення, оперування числами, уваги та посидючості, аналізу інформації, планування та контролю.

З іншого боку, знаючи ступінь розвитку здібностей людини, можна визначити для неї психологічно найбільш підходящий тип і клас професій. Наприклад, якщо Ви легко вступаєте в контакт, швидко знайомитеся з людьми, без проблем налагоджуєте стосунки з іншими, спокійні і доброзичливі, добре володієте своєю мовою, то найбільшою мірою Вашим здібностям відповідають професії типу "людина-людина".

Нарешті, для будь-якої професії карта дозволяє підібрати інші психологічно найбільш подібні, близькі спеціальності. Наприклад, якщо яка-небудь професія, що підходить Вам за інтересами та можливостями, не влаштовує Вас з точки зору умов праці, найкраще вибрати суміжну професію, що входить у той же самий тип і клас.

Психологічна карта професій досить проста, наочна, зрозуміла і легко запам'ятовується. Тому такою картою охоче користуються і психологи-профконсультанти та їхні клієнти.



## Розділ 6. ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ

### 6.1. Проблема профорієнтації

Вивчення професійної діяльності пов'язується з такими традиційними труднощами: 1) значні часові й організаційні витрати на тривалу і систематичну роботу при вивченні професії; 2) проблеми, пов'язані з виділенням досить повної й одночасно компактної системи критеріїв (параметрів) у процесі визначення професії; 3) проблеми, що стосуються побудови типологій професій і спеціальностей за істотно близькими характеристиками (проблема полягає в тому, щоб розібратися, які характеристики дійсно є істотними, а це багато в чому залежить від усвідомлення цілей професіографування); 4) проблеми, пов'язані з організацією реальної взаємодії фахівців даної професії з метою забезпечення спільної діяльності щодо вивчення даної професії; 5) проблеми використання методів інтуїтивного «розуміння» даної професії силами самого психолога праці, тобто використання герменевтичних методів в оптимальному поєднанні з методами об'єктивного аналізу професійної діяльності; 6) проблеми розвитку і спеціального формування індивідуальних стилів трудової діяльності, що в культурно-історичному контексті багато в чому визначає розвиток особистої «об'єктивної» складової даного трудового процесу; 7) проблеми зіставлення однакових професій і спеціальностей залежно від специфіки конкретного виробництва, від традицій у конкретній організації, від особливостей регіону і т. ін.

Сучасна ситуація побудови «ринкових відносин» у виробничій сфері породила *нові проблеми, характерні для тривалого перехідного періоду* і пов'язані, насамперед, із загальною соціально-економічною нестабільністю в нинішній Україні [4]. Сформулюємо їх:

1. *Недоступність для дослідника деяких нових професій, пов'язана із «закритістю» деяких фірм і організацій.* Відомо, що багато комерційних структур часто вимушено порушують існуюче законодавство і тому побоюються проникнення ззовні у свої комерційні таємниці. Так зване промислове шпигунство давно вже стало реальністю, а за рівнем витонченості воно серйозно конкурує зі шпигунством у сферах виробництва військової техніки й політики. Нерідко керівники фірм побоюються не тільки мафії та працівників податкових служб, але і своїх власних співробітників. Відомо, що в умовах спокуси великих гонорарів за сумнівні «послуги», коли заради великих грошей легко відбуваються угоди із совістю, більше всього доводиться боятися

колег, котрим присвячені багато комерційних таємниць і які можуть почати їх продавати (адже відносини «ринкові»). Тому психологи у своїх дослідженнях персоналу часто не торкаються цієї важливої особливості роботи, багато в чому визначальної та загальної атмосфери в «процвітаючій», комерційній організації й характеру взаємин у колективах і відношення до своєї власної праці у частини співробітників і керівників.

2. *Залежність дослідника від «замовника» та керівника.* Багато психологів праці в пошуках заробітку змушені вибирати між власними уявленнями про професійну етику і прагненням заробити великі гроші. До цього можна додати і те, що в більшості випадків фірми орієнтовані на миттєві прибутки і часто не зацікавлені в серйозних дослідженнях зі стратегічного планування кадрової політики (орієнтованої на далеку перспективу). Іноді керівники на рівні «здорового глузду» і так знають, що робити (але ж нерідко це люди недурні і навіть з визначеними організаторськими талантами), тому в серйозній допомозі психологів реально не мають потреби. Психологічні ж служби в таких організаціях часто відкриваються для підтримки «престижу» і «солідності», адже вважається, що психологи на сучасному виробництві потрібні (принаймні, у цивілізованих країнах). Але реально замовник сам уже все для себе вирішив і нерідко намагає психологові на «бажаний» результат. Від психолога ж часто потрібно «обґрунтувати» за допомогою «наукових психологічних методів» ті задуми, що вже дозріли в керівництва. По правді кажучи, таке відношення до психологів намічалось ще в радянський період на деяких «солідних» підприємствах, де відкривалися психологічні служби та лабораторії. І якщо психолог не розуміє ці «натяки» керівництва (або того, хто платить непогані гроші), то швидко знаходяться більш «тямущі» фахівці.

3. *Висока динаміка змін багатьох професій.* Іноді ці зміни випереджають саме дослідження, що робить такі дослідження безперспективними. Правда, для історії ці дослідження можуть становити визначений інтерес, хоча б у плані рефлексії минулих помилок - щоб не повторювати їх у майбутньому. Виникає й інша проблема: хто буде фінансувати такі «неперспективні» дослідження?

4. *Порушення виробничої гармонії на багатьох виробництвах і підприємствах.* Відомо, що кожна професія має «органічно» вписуватися в цілісну структуру, у сам технологічний процес конкретного виробництва. Але зараз багато підприємств через невиправдану «економію» просто розвалені й структурно-функціональні зв'язки в них порушені. Приклади порушення виробничої гармонії можна знайти навіть у сфері освіти. У ряді загальноосвітніх шкіл через низьку

оплату праці педагога просто «розбігаються». Щоб якось врятувати положення, адміністрація пропонує викладачам, що залишилися, вести предмети, до яких вони просто не готові (але чого не зробити заради додаткових «часів-заробітків»? ). Допустимо, вчителю біології пропонують вести ще і хімію, що він знає набагато гірше свого предмета. У результаті страждають учні. А психолог досліджує вже не спеціальність «учитель біології», а щось інше. Помітимо, що саме розширення професійного кругозору шляхом освоєння суміжних видів праці - явище позитивне, але за умови, що нова діяльність освоюється в спеціально організованому освітньому процесі. Але коли все робиться наспіх, через змушену виробничу необхідність, то це навряд чи буде сприяти і поліпшенню якості праці, і розвиткові самого працівника.

5. *Дуже насторожене (майже «боязке») відношення багатьох працівників до психологів в організаціях.* На жаль, психологів часто «підставляють». Наприклад, керівництво вирішило вжити непопулярних заходів, що порушують достоїнство й права працівників (невиправдані звільнення, обмеження в оплаті праці окремих «неугодних» співробітників і т.п.). Щоб якось «науково обгрунтувати» все це, звертаються до психолога (точніше - використовують психолога). І часто психолог змушений брати участь у такого роду маніпуляціях персоналом («перекірливий» психолог сам може бути звільнений або защемлений у своїх правах). Зрозуміло, що персонал розуміє таку ситуацію, тому часто поводить себе з подібними «фахівцями» досить обережно, хоча зовні демонструє свою симпатію і дружелюбність. У результаті самі психологи часто помиляються, вважаючи, що їхні відносини з персоналом прекрасні. А нерідко і занадто завзята участь психолога в маніпуляціях керівництва закінчується для самого психолога звільненням.

## **6.2. Психологічні аспекти профорієнтації**

Професійне становлення охоплює тривалий період онтогенезу людини. В першому розділі даного навчального посібника виділені шість стадій цього процесу: оптація, професійна підготовка, профадаптація, первинна і вторинна професіоналізація та професійна майстерність. При розгляді проблеми професійного самовизначення виділені ще дві стадії: предоптація й етап припинення професійної діяльності (вихід на пенсію). При такому тимчасовому підході професійне становлення практично цілком збігається з онтогенезом людини, якщо розглядати онтогенез як життя індивіда з дня народження до старості. Виходить, є всі підстави вважати професійне становлення процесом, що пронизує

все життя людини. Звичайно, сценарії професійного становлення індивідуальні. Для однієї людини професія визначає смисл його існування, є справою всього її життя, для іншої служить засобом задоволення особистісно важливих потреб, для третьої професія має різний особистісний смисл. Величезна варіативність траєкторій, сценаріїв професійного життя утрудняє її повноцінний супровід. Варто також мати на увазі значне соціальне розшарування, низький рівень соціальної захищеності, можливість безробіття і втрати професійної дієздатності, що неминуче породжують безліч проблем професійного становлення. Грунтуючись на матеріалі попередніх глав, спробуємо намітити можливі шляхи психологічного супроводу професійного становлення особистості [3].

Психологічний супровід професійного становлення – це рух разом з особистістю, що змінюється разом з нею, своєчасна вказівка можливих шляхів, за необхідності – допомога і підтримка.

Хто ж здійснює цей супровід? Професійний шлях – довга дорога. Починається вона в дитинстві і закінчується в літньому віці. Тому супровідне професійне становлення людини є різноманітним: це батьки, вчителі, колеги, керівники, соціальні працівники. Компетентний і продуктивний психологічний супровід може здійснювати спеціально підготовлена людина – психолог-профконсультант. Допомагаючи людині і підтримуючи у виборі траєкторії професійного розвитку, психолог не нав'язує їй свою думку, а допомагає намітити орієнтири. Вибір свого шляху становлення – право і обов'язок кожної особистості, але на перехрестях і розвилках, з появою втоми, при підйомах на гору і спусках людина потребує допомоги і підтримки. Непогано, якщо поруч виявиться кваліфікований, компетентний фахівець – психолог. Саме про такий супровід і йде мова.

Таким чином, психологічний супровід – це цілісний процес вивчення, формування, розвитку та корекції професійного становлення особистості.

Філософською основою системи супроводу людини є концепція вільного вибору як умови розвитку. Вихідним положенням для формування теоретичних основ психологічного супроводу став особисто орієнтований підхід, у логіці якого розвиток розуміється нами як вибір і освоєння суб'єктом тих чи інших інновацій, шляхів професійного становлення. Природно, кожна ситуація вибору породжує множинність варіантів рішень, опосередкованих соціально-економічними умовами. Супровід може трактуватися як допомога суб'єктові у формуванні орієнтаційного розвитку, відповідальність за дії в якому несе він сам [4].

Найважливішим положенням даного підходу виступає пріоритет опори на внутрішній потенціал суб'єкта, отже, на його право самостій-

но робити вибір і нести за нього відповідальність. Однак декларація цього права ще не є його гарантією. Для здійснення права вільного вибору різних альтернатив професійного становлення необхідно навчити людину вибирати, допомогти їй розібратися в суті проблемної ситуації, виробити план вирішення і зробити перші кроки.

У психологічному супроводі потребують допомоги насамперед ті люди, що відчують потребу в психологічній підтримці і допомозі. До них відносяться оптанти - особи з високим або низьким рівнем пізнавальної та професійної активності, з обмеженими здібностями, безробітні й ін.

Мета психологічного супроводу – повноцінна реалізація професійно-психологічного потенціалу особистості й задоволення потреб суб'єкта діяльності. Головне – допомогти людині реалізувати себе в професійній діяльності.

Виділимо [4] основні концептуальні положення психологічного супроводу професійного становлення особистості:

- наявність соціально-економічних умов для того, щоб особистість могла здійснити себе в професійному житті;
- необхідність для повноцінного професійного становлення соціально-психологічного забезпечення, допомоги й підтримки з боку суспільства;
- визнання права особистості на самостійний вибір способів реалізації своїх соціально-професійних функцій;
- прийняття особистістю всієї відповідальності за якість професійного становлення та реалізації свого професійно-психологічного потенціалу на себе;
- гармонізація внутрішнього психічного розвитку особистості й зовнішніх умов соціально-професійного життя.

Функції психологічного супроводу:

- інформаційно-аналітичний супровід окремих етапів професійного становлення (вибору професії, початкового етапу профадаптації, професіоналізації і т.д.);
- проектування і самопроектування сценаріїв окремих етапів професійного становлення;
- психологічно компетентне надання підтримки і допомоги особистості в подоланні труднощів професійного становлення, особливо при зміні соціально-професійного середовища;
- професійна реабілітація особистості у випадках тривалої перерви в професійній діяльності (жінок після народження дитини, безробітних, людей, що вийшли з місць ув'язнення);
- забезпечення соціально-професійного самозбереження;

- профілактика розвитку професійних деформацій, надання допомоги в подоланні криз і стагнації;
- корекція соціально-професійного і психологічного профілю особистості.

З огляду на суб'єктність і суб'єктивність як важливі характеристики професійного становлення наведемо основні напрямки психологічного супроводу цього процесу:

- вивчення умов і факторів, що впливають на продуктивність праці й емоційно-психологічний стан персоналу;
- ефективне відтворення і збереження професійно підготовленого персоналу підприємств та організацій;
- проектування професіограм, що відбивають динаміку професійного становлення особистості й альтернативних варіантів професійного розвитку;
- формування операціональної структури майбутньої діяльності, а також цілеспрямована підготовка до стійкої й безпечної реалізації професійної кар'єри (включаючи професійну міграцію, соціальну адаптацію, реорієнтацію, професійне самозбереження і комфортне життя після завершення кар'єри);
- формування і розвиток акмеологічної культури персоналу, його потреби в самореалізації й здатності до оптимальної діяльності, професійної й індивідуальної компетенції, комунікації;
- створення психологічної безпеки персоналу, комфортних умов його діяльності, а також відновлення професійно-психологічного ресурсу фахівців;
- психологічне сприяння при вирішенні проблем професійного становлення особистості на всіх його стадіях.

Реалізація функцій психологічного супроводу можлива при використанні особистісно орієнтованих технологій професійного розвитку:

- розвиваючої діагностики;
- тренінгів особистісного і професійного розвитку й саморозвитку;
- моніторингу соціально-професійного розвитку;
- технологій формування психологічної аутокомпетентності;
- психологічного консультування з проблем соціально-професійного розвитку;
- проектування альтернативних сценаріїв професійного життя;
- особистісно орієнтованих тренінгів підвищення соціально-професійної та психолого-педагогічної компетентності;
- ретроспекції професійного життя (методу психобіографії);
- тренінгів самоврядування, саморегуляції емоційно-вольової сфери та самовідновлення особистості.

Одна з головних задач психологічного супроводу професійного становлення – не тільки своєчасно допомагати особистості й підтримувати її, але і навчити її самостійно переборювати труднощі цього процесу, відповідально відноситися до свого становлення, допомогти особистості стати повноцінним суб'єктом свого професійного життя. Необхідність вирішення цієї задачі обумовлена соціально-економічною нестабільністю, численними змінами в індивідуальному житті кожної людини, індивідуально-психологічними особливостями, а також випадковими обставинами й ірраціональними тенденціями життєдіяльності.

Результатом психологічного супроводу професійного становлення є професійний розвиток і саморозвиток особистості, реалізація професійно-психологічного потенціалу персоналу, забезпечення професійного самозбереження, задоволеність працею і підвищення ефективності професійної діяльності.

Таким чином, психологічний супровід – це технологія, основана на єдності чотирьох функцій діагностики суті виниклої проблеми, інформації про проблему та шляхи її вирішення, консультації на етапі ухвалення рішення й вироблення плану вирішення проблеми, первинної допомоги на етапі реалізації плану вирішення

У табл. 6.1 наведені основні технології психологічного супроводу вибору професії.

Таблиця 6.1

### Психологічний супровід оптантів

Проблеми психологічного супроводу	Психотехнології профконсультування
1. Визначення реальної проблеми професійного самовизначення	Бесіда, інтерв'ю, твір, психобіографія
2. Соціально-економічні та побутові умови життєдіяльності оптанта	Аналіз сімейних відносин, матеріального забезпечення, житлових умов і т.п.
3. Комплексне вивчення індивідуально-психологічних особливостей особистості	Діагностика ціннісних орієнтацій, установок, самооцінки, інтересів, схильностей, здібностей

Проблеми психологічного супроводу	Психотехнології профконсультування
4. Компетентне відображення світу професій і образу вибраної професії	Діагностичні та профорієнтаційні ігри, тренінги професійного самовизначення
5. Неузгодженість ідеальних і реальних образів професії, мотивації професійного вибору, неадекватна самооцінка	Психолого-педагогічний консиліум, методики самопізнання і самоаналізу, професійна рефлексія
6. Пошук значеннєвих опор особистості в ситуаціях криз професійного самовизначення	Метод критичних подій, психобіографія, тестування й ін.
7. Корекція професійного вибору	Складання планів професійного розвитку, альтернативних сценаріїв професійного становлення, перспектне професіографування й ін.

### 6.3. Вибір професії як проектування професійного життєвого шляху

При розгляді проблеми становлення особистості слід ґрунтуватися на методологічному положенні - розвиток особистості, з одного боку, «є зростаюча за масштабами та рівнями інтеграція – утворення великих «блоків», систем або структур, синтез яких у визначений момент життя людини виступає як найбільш загальна структура особистості... З іншого боку, розвиток особистості є і всезростаюча диференціація її психофізіологічних функцій, процесів, станів і особистісних властивостей, відповідних до прогресуючої інтеграції» [4].

Теоретичною основою концепції професійного становлення особистості стали дослідження особистості й діяльності. Для теоретичного аналізу психологічних проблем професійного розвитку особистості інтерес викликають роботи зарубіжних учених А. Маслоу, Дж. Сьюпера, Дж. Холланда.

На основі вивчення робіт даних дослідників були визначені такі концептуальні положення:



- професійне становлення особистості має історичну й соціокультурну обумовленість;
- ядром професійного становлення є розвиток особистості в процесі професійного навчання, освоєння професії та виконання професійної діяльності;
- процес професійного становлення особистості індивідуально своєрідний, неповторний, однак у ньому можна виділити якісні особливості й закономірності;
- професійне життя дозволяє людині реалізувати себе, надає особистості можливості для самоактуалізації;
- індивідуальна траєкторія професійного життя людини визначається нормативними і ненормативними подіями, випадковими обставинами, а також ірраціональними потягами людини;
- знання психологічних особливостей професійного розвитку дозволяє людині усвідомлено проектувати свою професійну біографію, будувати, діяти свою історію.

Методологічною основою проектування концепції стали принципи системного, особистісно-діяльнісного підходів до професійного становлення, гуманістична теорія самоактуалізації й самореалізації особистості.

#### *Ключові поняття*

Ключовими поняттями концепції є «особистість», «професійна діяльність», «професійне становлення особистості», «професія» і «професійне самовизначення». Розглянемо трактування цих понять.

У психології існують різні визначення особистості. У гуманістичних психологічних концепціях особистість – це людина як цінність, заради якої здійснюється розвиток суспільства.

Психологи біогенетичної орієнтації розглядають особистість як індивіда, що має визначені антропогенетичні властивості (задатки, темперамент, біологічний вік, стать, тип статури, нейродинамічні властивості мозку й ін.), що проходять різні стадії дозрівання.

Представники соціогенетичної орієнтації трактують особистість крізь призму соціалізації людини, освоєння нею соціальних норм і ролей, придбання соціальних установок і ціннісних орієнтацій, формування соціального та національного характеру.

Учені персоногенетичної орієнтації аналізують особистість у процесі її самореалізації, особистісного вибору, безперестанного пошуку сенсу життя. Велике значення надається активності особистості, її творчій спрямованості, індивідуальності.

Будемо розуміти індивіда як суб'єкта соціальних відносин та активної діяльності, наділеного властивостями, якостями, здібностями, що

дозволяють реалізувати себе. Поняття професійного становлення особистості в психології ще не закріпилося. Будемо розуміти становлення як процес прогресивної зміни особистості під впливом соціальних впливів, професійної діяльності й власної активності, спрямованої на самовдосконалення і самоздійснення. Становлення обов'язково припускає потребу в розвитку і саморозвитку, можливість і реальність її задоволення, а також потребу в професійному самозбереженні.

Рух особистості в просторі й часі професійної праці одержав назву професійного становлення суб'єкта діяльності. Таким чином, професійне становлення суб'єкта – це частина онтогенезу людини з початку формування професійних намірів до закінчення активної професійної діяльності.

Вирішальне значення в становленні особистості має ведуча діяльність. Визнання особистісноутворюючої функції ведучої діяльності неминуче приводить до виділення в безперервному процесі становлення особистості періоду, пов'язаного з вибором, підготовкою до виконання і виконанням дорослою людиною одного типу діяльності – професійної. Перетворення професійної діяльності у ведучу залежить від соціально-економічних відносин, соціальної ситуації, позиції особистості. Цей період займає велику частину життя людини. Траєкторія долі людини, її щастя, самопочуття, задоволеність життям, фізичне та психічне здоров'я багато в чому визначаються задоволеністю змістом професійної діяльності, відношенням до неї особистості, рівнем професійних досягнень. Можна сказати, що для більшості людей основою розвитку особистості в зрілому віці стає професійна діяльність.

Професійна діяльність – це соціально значима діяльність, виконання якої вимагає спеціальних знань, умінь і навичок, а також професійно обумовлених якостей особистості. Залежно від змісту праці (предмета, мети, засобів, способів і умов) розрізняють види професійної діяльності. Співвіднесення цих видів з вимогами, пропонованими до людини, утворює професію.

Професія – соціальна область додатка фізичних і духовних сил людини, що дозволяє їй одержувати замість витраченої праці необхідні засоби для існування та розвитку. Зміни, що відбуваються з особистістю в процесі підготовки, оволодіння професійною діяльністю й її самостійним виконанням, приводять до становлення особистості як фахівця і професіонала.

Фахівець – це професійно компетентний працівник, що володіє необхідними для якісного й продуктивного виконання праці знаннями, уміннями, якостями, досвідом та індивідуальним стилем діяльності.

Професіонал – працівник, що володіє крім знань, умінь, якостей і досвіду також визначеною компетенцією, здатністю до самоорганіза-

ції, відповідальністю і професійною надійністю. Професіонал здатний знайти проблему, сформулювати задачу і знайти спосіб її вирішення. Професіонали складають основу організаційної структури підприємства, установи, націленої на розвиток.

Концептуальним поняттям дослідження є професійне самовизначення, що трактується як самостійне й усвідомлене узгодження професійно-психологічних можливостей людини зі змістом і вимогами професійної праці, а також перебудовування змісту виконуваної діяльності в конкретній соціально-економічній ситуації.

Психологи, аналізуючи поняття «професійне самовизначення», підкреслюють, що це не однократний акт ухвалення рішення, а є конкретним вибором професії. Найбільш актуальний вибір професії стає в отрочстві й ранній юності, але і в наступні роки виникає проблема ревізії та корекції професійного життя людини [9].

Професійне становлення особистості збагачує психіку, наповнює життєдіяльність людини особливим смислом, додає професійній біографії значимості. Але, як усякий процес, що розвивається, професійне становлення супроводжується деструктивними змінами: кризами, стагнацією і деформаціями особистості. Ці деструктивні зміни обумовлюють переривчастість і гетерохронність (нерівномірність) професійного розвитку особистості, мають нормативний і ненормативний характер. Професійне становлення обов'язково супроводжується випадками, непередбаченими обставинами, що іноді кардинально змінюють траєкторію професійного життя людини.

#### *Історична обумовленість професійного становлення*

Проблема професійного становлення стала актуальною на початку ХХ ст. До цього часу вільного вибору професії не було. Професійне життя людей обмежувалося сталими традиціями, а також патріархальним укладом суспільства. Промислова революція привела до виникнення ринку праці та нових професій. Величезні маси людей опинилися перед проблемою пошуку роботи і професійної підготовленості до неї [3].

Історична ситуація, що змінилася, докорінно розширила світ професій. Нові знаряддя й засоби праці вимагали кваліфікованих працівників, здатних якісно і продуктивно виконувати трудові функції протягом багатьох літ. Широке поширення в організації праці одержала система Ф.Тейлора. Крім раціоналізації трудових операцій у ній велике значення надавалося професійній придатності працівника. Актуальним стає вибір професії. Вирішення питань професійного самовизначення і професійної придатності привело до виникнення нової області прикладної психології – психотехніки (W.Stern, F.Parson), а в

1920-ті роки – психології праці. Основна увага приділялася пристосуванню людини до техніки й технології виробництва [3].

Утвердження демократичних принципів організації виробництва, гуманістичні теорії про роль праці, що виникли в 70-ті роки минулого сторіччя в розвинутих країнах, привели до переосмислення концепції професіоналізації особистості. Ядром професійного становлення стали вважати взаємодію особистості й професії. У процесі освоєння професії й особливо виконання професійної діяльності відбуваються структурні зміни і в особистості працівника, і в структурі самої діяльності, тобто професіоналізація особистості приводить до зміни характеру і змісту професії.

#### *Детермінація професійного становлення особистості*

У процесі професійного становлення виникають протиріччя двоякого роду: 1) між особистістю й зовнішніми умовами життєдіяльності; 2) внутріособистісні. Основним протиріччям, що детермінує розвиток особистості, є протиріччя між сформованими властивостями, якостями особистості й об'єктивними вимогами професійної діяльності.

У становленні особистості виділяють стадіальний і так званий функціональний розвиток, який здійснюється всередині визначеної стадії й веде до кількісного нагромадження якісно нових елементів, що утворюють потенційний резерв. Створення внутрішніх потенцій професійного розвитку фахівця – результат активної взаємодії особистості із соціально-професійними групами й засобами праці. При цьому відбувається збагачення психіки. Результатом діяльності є не тільки створення матеріальних і духовних цінностей, але також і розвиток особистості.

Варто підкреслити, що не будь-яка професійна діяльність розвиває особистість. Є багато професійних видів праці, що не збагачують особистість, а, навпаки, деформують її.

Багато чого залежить від самої особистості, від її відношення до професійної праці. Виконуючи ту чи іншу роботу, певним чином відносячись до неї, особистість відтворює в собі нові властивості й якості. У процесі професійного становлення вони поєднуються з уже наявними властивостями, а також між собою, утворюючи комплекси якостей.

Освіта, професійні знання й уміння, загальні та спеціальні здібності, соціально значимі та професійно важливі якості складають професійний потенціал розвитку фахівця. Реалізація потенціалу залежить від багатьох факторів біологічної організації людини, соціальної ситуації, характеру професійної діяльності, активності особистості, її потреби в саморозвитку і самоактуалізації. Але ведучим фактором професійного становлення особистості є система об'єктивних вимог до неї, детермінованих професійною діяльністю, у процесі виконання якої і виника-

ють нові властивості й якості. Зміна або перебудова способів її виконання, зміна відносин до ведучої діяльності обумовлюють стадіальність розвитку особистості.

У професійному становленні велике значення мають також соціально-економічні умови, соціально-професійні групи й активність самої особистості. Суб'єктивна активність людини визначається системою стійко домінуючих потреб, мотивів, інтересів, орієнтації і т.п.

Вивчення наукової літератури дозволило визначити професійне становлення як формування професійної спрямованості, компетентності, соціально значимих і професійно важливих якостей і їхню інтеграцію, готовність до постійного професійного росту, пошук оптимальних прийомів якісного і творчого виконання діяльності відповідно до індивідуально-психологічних особливостей людини.

Професійне становлення припускає використання сукупності розгнаних у часі прийомів соціального впливу на особистість, включення її в різноманітні професійно значимі види діяльності (пізнавальну, навчально-професійну й ін.) з метою формування в неї системи професійно важливих знань, умінь, якостей, форм поведінки й індивідуальних способів виконання професійної діяльності. Іншими словами, професійне становлення – це «формування» особистості, адекватної вимогам професійної діяльності

Детермінація професійного становлення особистості різними психологічними школами трактується по-різному. Соціально-психологічні теорії розглядають професійний розвиток як результат соціальної селекції та попереднього вибору професії соціалізації. Велике значення надається випадковості. Психодинамічні теорії детермінанти професійного розвитку розглядають інстинктивні спонукання й емоційно забарвлений досвід, отриманий в ранньому дитинстві. Важливу роль відіграє реальна ситуація у світі професій, що спостерігає особистість у дитинстві й ранній юності. Представники психології розвитку факторами професійного становлення вважають попередню (до вибору професії) освіту і психічний розвиток дитини.

Л. М. Мітіна [4] виділяє дві моделі становлення професійної діяльності:

- адаптивну модель, при якій у самосвідомості людини домінує тенденція до підпорядкування професійної праці зовнішнім обставинам у вигляді виконання розпоряджень, алгоритмів вирішення професійних задач, правил, норм;
- модель професійного розвитку, що характеризується здатністю особистості вийти за межі сформованої практики, перетворити свою діяльність у предмет практичного перетворення і тим самим перебороти межі своїх професійних можливостей.

### *Стадії професійного становлення*

Професійне становлення охоплює тривалий період життя людини (35 – 40 років). Протягом цього часу змінюються життєві й професійні плани, соціальна ситуація, що веде до перебудови структури особистості. Тому виникає необхідність поділу даного процесу на періоди або стадії. У зв'язку з цим виникає питання про критерії виділення стадій у безперервному процесі професійного становлення.

Т. В. Кудрявцев [4], один із перших вітчизняних психологів, що глибоко досліджували проблему професійного становлення особистості як критерії виділення стадій, вибрав відношення особистості до професії й рівень виконання діяльності. Він виділив чотири стадії:

- 1) виникнення і формування професійних намірів;
- 2) професійне навчання та підготовку до професійної діяльності;
- 3) входження в професію, активне її освоєння і перебування у виробничому колективі;
- 4) повну реалізацію особистості в професійній праці.

Психологи [9] обґрунтували таку професійно орієнтовану періодизацію:

- 1) стадія оптації (12 – 17 років) – підготовка до свідомого вибору професійного шляху;
- 2) стадія професійної підготовки (15 – 23 роки) – оволодіння знаннями, вміннями та навичками майбутньої професійної діяльності;
- 3) стадія розвитку професіонала (від 16 – 23 років до пенсійного віку) – входження в систему міжособистісних відносин у професійних суспільствах і подальший розвиток суб'єкта діяльності .

У більш пізній періодизації життєвого шляху професіонала психологи пропонують більш докладне угруповання фаз:

- оптація – період вибору професії в навчально-професійному закладі;
- адаптація – входження в професію і звикання до неї;
- фаза інтернала – придбання професійного досвіду;
- майстерність – кваліфіковане виконання трудової діяльності;
- фаза авторитету – досягнення професіоналом високої кваліфікації;
- наставництво – передача професіоналом свого досвіду.

Не претендуючи на строгую наукову диференціацію професійного життя людини, цю періодизацію пропонують для критичного міркування.

Деякі психологи [4] виділяють п'ять рівнів і дев'ять етапів становлення професіонала:

- 1) допрофесіоналізм, що включає в себе етап первинного ознайомлення з професією;

2) професіоналізм, який складається з трьох етапів: адаптації до професії, самоактуалізації в ній і вільного володіння професією у формі майстерності;

3) суперпрофесіоналізм, що також складається з трьох етапів: вільного володіння професією у формі творчості, оволодіння рядом суміжних професій, творчого самопроекування себе як особистості;

4) непрофесіоналізм – виконання праці за професійно перекрученими нормами на фоні деформації особистості;

5) післяпрофесіоналізм – завершення професійної діяльності.

За рубежом широке визнання одержала періодизація Дж.Сьюпера, що виділив п'ять основних етапів професійної зрілості:

1) ріст – розвиток інтересів, здібностей (0–14 років);

2) дослідження – апробація своїх сил (14 – 25 років);

3) самоутвердження – професійна освіта і зміцнення своїх позицій у суспільстві (25 – 44 роки);

4) підтримування – створення стійкого професійного положення (45 – 64 роки);

5) спад – зменшення професійної активності (65 років і більше).

З короткого аналізу періодизацій професійного становлення особистості випливає, що, незважаючи на різні критерії й основи диференціації цього процесу, виділяються приблизно однакові стадії. Логіка концепції професійного становлення, що розвивається нами, обумовлює правомірність узагальнення проробленого аналізу.

Оскільки на вибір професійної праці, становлення фахівця впливають соціально-економічні фактори, то правомірно як основу членування професійного розвитку людини вибрати соціальну ситуацію, що детермінує відношення особистості до професії і професійним суспільствам.

Наступною підставою диференціації професійного становлення виступає ведуча діяльність. Її освоєння, удосконалювання способів виконання приводять до кардинальної перебудови особистості. Очевидно, що діяльність, здійснювана на репродуктивному рівні, висуває інші вимоги до особистості, чим частково пошукова і творча. Психологічна організація особистості молодого фахівця, що освоює професійну діяльність, поза всяким сумнівом, відрізняється від психологічної організації особистості професіонала. Варто мати на увазі, що психологічні механізми реалізації конкретної діяльності на репродуктивному й творчому рівнях настільки різні, що їх можна віднести до різних типів діяльності, тобто перехід з одного рівня виконання діяльності на інший, більш високий, супроводжується перебудовою особистості.

#### **6.4. Індивідуальна консультація як умова професійного самовизначення молоді**

Індивідуальна професійна консультація як процес активної взаємодії профконсультанта з клієнтом з метою надання допомоги у вирішенні проблем професійного самовизначення є основним видом діяльності консультанта.

Головна задача профконсультанта - допомогти клієнтові зорієнтуватися і знайти вихід із проблемної ситуації, пов'язаної з вибором професії. Складність виконання цієї задачі обумовлена тим, що в ній багато "невідомих", що складають обмеження об'єктивного характеру, варіанти рішень, і перевірити їхню правильність можна лише після закінчення деякого часу. До того ж сама професія як об'єкт вибору має безліч різних ознак. При цьому вибирають не стільки саму професію, скільки спосіб досягнення життєвого успіху.

Розподіл індивідуальної професійної консультації на інформаційну, діагностичну, корекційну та формуючу є ще більш умовним, чим у груповому профконсультуванні. Звичайно в рамках однієї консультації здійснюються інформування та діагностика, що формує і корекційну взаємодію.

Довідково-інформаційна професійна консультація спрямована на інформування клієнта за такими питаннями:

- професії, що цікавлять, основні якості, необхідні для роботи з ними;
- підприємства й організації, де є вакансії за конкретною професією;
- можливості навчання і перенавчання за різними спеціальностями;
- кон'юнктура ринку праці;
- можливості індивідуальної діяльності й організації малого бізнесу.

Робота на цьому етапі припускає тісну взаємодію профконсультанта зі співробітниками відділу перенавчання, консультантами з працевлаштування.

Для досягнення інформаційної мети консультант не тільки постає клієнта досить повною і достовірною інформацією, але і ознайомлює його зі способами одержання потрібних відомостей: які бувають довідники, як ними користуватися, які питання ставити фахівцям і т.п.

Інформаційна консультація висуває підвищені вимоги до професійної ерудиції консультанта: інформування припускає обговорення особливостей професій, що цікавлять, коментарі, аналіз різних відомостей, відповіді на запитання, що виникають у того, хто консультується.

Така консультація припускає використання профконсультантом рі-



зних довідників, інформаційних карт, описів професій у вигляді окремих професіограм. Крім того, у роботі зі школярами профконсультанту можуть допомогти книги із серії "Світ професій".

При профконсультуванні молоді в умовах служби зайнятості інформаційний аспект відіграє найбільш важливу роль, тому що саме ця категорія клієнтів має менше можливостей і досвіду в одержанні необхідної інформації.

Крім традиційно використовуваних видів інформації в процесі консультування можна застосовувати різні інформаційні матеріали розвиваючого характеру. Наприклад, це можуть бути різні класифікації, що упорядковують світ професій. Добре зарекомендувала себе в практиці професійної орієнтації школярів класифікація професій за предметом праці [4]. Вона відповідає загальноприйнятому поділу індивідуальних інтересів і схильностей, має гарну інформативну основу. Ця класифікація може бути доповнена конкретними прикладами сфер діяльності й професій, що ілюструють кожен позицію опитувальника професійної готовності. Разом із тим варто враховувати, що основи даної класифікації - предмет, знаряддя, цілі, умови праці - не мають прямого відношення до психологічних вимог професії до людини, у зв'язку з чим необхідне додаткове розшифрування психологічної сутності кожної групи професій. Наприклад, у процесі профконсультування можна використовувати класифікацію професій типу "людина - людина", розроблену Р. Д. Каверіною [4]. Вона містить описи предмета, цілей, знарядь праці, властивої даному типові професій у цілому, а також групи підтипів професій із характерними для них особливостями зазначених характеристик

У рамках функціонального підходу (відповідно до якого важливо не де працювати, а що робити - діяти, описувати, ремонтувати і т.п.) основою класифікації професій є функція. Наприклад, функція "обслуговуючий" поєднує професії продавця, офіціанта, адвоката, психолога, провідника, стюардеси. У професійному консультуванні молоді можна використовувати також класифікацію, створену на основі теорії Джона Голланда, в якій професії групуються за типом професійного середовища: реалістичні, інтелектуальні, соціальні, конвенціональні, запозятливі й артистичні.

Як інформаційні матеріали на різних етапах консультації можуть використовуватися різні факти, результати наукових досліджень. Наприклад, під час обговорення негативних наслідків вибору конкретної професії, тієї "ціни", що платить людина, займаючись тією чи іншою професійною діяльністю, можна ознайомити того, хто консультується, з результатами дослідження англійських учених, що встановили, в якому ступені представники різних професій піддаються стресам і де-

яким захворюванням.

Діагностичний компонент у різному обсязі існує у будь-якій профконсультації. Об'єктом діагностики можуть бути психофізіологічні, індивідуально-психологічні особливості, соціальна й професійна спрямованість того, хто консультується, мотиваційна сфера.

Застосовуючи психодіагностичні методи, консультант має керуватися принципом необхідності й достатності для одержання такої психологічної інформації, що може реально допомогти тому, хто консультується, у вирішенні його проблем.

У профконсультуванні основним предметом діагностики в тому чи іншому ступені є професійна придатність. Але, строго кажучи, її не можна визначити до того, як людина стала займатися відповідною професійною діяльністю. Тому консультант виявляє тільки такі індивідуальні особливості, що полегшують освоєння професійних дій, сприяють успішній професійній діяльності. Порівнявши досить стійкі особливості того, хто консультується, з вимогами, пропонованими деякими видами професій, консультант може допомогти йому перебудувати або створити бажані якості.

Звичайно при визначенні професійної придатності використовують "схему накладення": передбачають, що більшість професій ставлять до людини визначені вимоги; за допомогою стандартного набору методик психологічної й психофізіологічної діагностики можна виявити досить стійкі індивідуальні особливості тих, хто консультується, і при накладенні на них професійних вимог установити найбільш підходящі для даної людини професії. Однак ця схема має ряд недоліків:

1. При діагностиці інтелектуальних і спеціальних здібностей не враховується вплив діяльнісного досвіду, сфери спілкування, змісту освіти (формального і неформального). Результати таких тестів не враховують індивідуальний темп оволодіння уміннями.

2. В юнацькому віці відбувається інтенсивний розвиток - психологічний, фізичний, духовний, тому при зміні способу життя, змісту навчальної й трудової діяльності індивідуально-психологічні особливості можуть значно змінюватися.

3. "Схема накладення" задає профконсультанту спрощений алгоритм діяльності, внаслідок чого той має справу вже не зі складною, а іноді і суперечливою особистістю клієнта, з набором однозначних формальних даних.

У кінцевому підсумку найбільш цінний ефект у психодіагностичній консультації полягає в тому, що клієнт починає серйозніше задумуватися про свої особисті якості, про складності проблеми професійного вибору. Як показує досвід профконсультування учнівської молоді, навіть ті, хто консультуються, в яких склалися професійні навички, не

вміють оцінити себе та свої можливості. У даному випадку консультант може реально допомогти молодим клієнтам в усвідомленні їх психологічних особливостей.

Проведення діагностики припускає обов'язкове ознайомлення клієнта з її результатами, рекомендації консультанта. Після проведення діагностики природжених індивідуально-типових властивостей психіки (психофізіологічних, нейродинамічних), тобто таких, що практично не змінюються протягом життя, консультант може дати такі рекомендації:

*- як клієнтові співвіднести свої професійні наміри та психофізіологічні можливості;*

*- від яких професій (а їх небагато) варто відмовитися, тому що їхні вимоги не відповідають психофізіологічним особливостям;*

*- як виробити індивідуальний стиль діяльності, щоб запобігти його стихійному формуванню шляхом проб і помилок.*

Профконсультанту необхідно бути особливо обережним у висновках і рекомендаціях щодо результатів діагностики інтелекту і спеціальних здібностей, тому що вони можуть розвиватися при відповідній мотивації й здійсненні професійної діяльності. Якщо консультант сумнівається в наявності достатнього рівня розвитку деяких здібностей, необхідних для успішного оволодіння професією, він може запропонувати тому, хто консультиється, способи психотренування, спрямовані на розвиток потрібного виду уваги, пам'яті, просторового мислення і т.п. У даному випадку психодіагностичні методики можуть бути використані як критеріальний інструмент: з їх допомогою визначають результати до початку тренувань і після. Такі тренування дають можливість клієнтам освоїти способи розвитку необхідних здібностей. Консультант має прагнути надати діагностичній роботі корекційний і розвиваючий характер.

Разом із психодіагностичними профконсультант може застосовувати й інші методики, наприклад, діагностику з використанням емоційних індикаторів, розроблену психологами [11]. Автори даної методики вважають, що емоційні переживання того, хто консультиється, дають набагато більше основ для прогнозу професійної успішності й задоволення вибраною професійною діяльністю, тому що сигналізують про збіг або розбіжність визначених варіантів професійного плану з тим бажаним образом, що склався в молодій людини на основі наявного досвіду.

Розглянемо загальну схему психодіагностичного підходу, оснований на використанні емоційних індикаторів.

Після встановлення контакту з клієнтом консультант пропонує йому згадати ті захоплення, минулі заняття, що моделюють різні типи професій. Наприклад, під час обговорення занять, що відносяться до

типу "людина - природа", консультант стимулює спогади клієнта про його минулий досвід спілкування з живою природою, одержання інформації з цієї області, з'ясовує, наскільки успішним був даний досвід. При цьому, спостерігаючи характер емоційних реакцій клієнта, що виникають у зв'язку з його спогадами про минулі заняття, які відносяться до різних типів діяльності, він має враховувати, що виявлене емоційне відношення може бути лише побічно пов'язаним із реальним життєвим досвідом клієнта. Допустимо, що позитивні емоції міського школяра з приводу різних об'єктів природи пояснюються, імовірноше всього, тим, що ці об'єкти асоціюються в нього з відпочинком. Можливо, він не задумувався про те, що, наприклад, любити тварин - це значить приборати за ними, лікувати їх. Орієнтуючись на престижний ореол багатьох професій, молодь часто не міркує, а іноді і не підозрює про їхню операційну сторону.

Аналізуючи дані, отримані в ході бесіди, консультант виключає ті варіанти занять, спогади про які супроводжувалися негативним або нейтральним емоційним тоном, і намічає для наступного обговорення варіанти, що викликали найбільш позитивні емоційні переживання.

На другому етапі бесіду будують у вигляді програвання варіантів вибору різнотипних професій ("Припустимо, що буде вибрана деяка професія..."). Звичайно обговорюють два - три варіанти, з яких клієнт затрудняється зробити вибір, або варіанти, відібрані консультантом на першому етапі бесіди. Консультант з'ясовує, як клієнт уявляє собі трудові будні, професійні ситуації, цінності професії. Якщо в клієнта відсутні такі уявлення або вони не відповідають дійсності, консультант повідомляє йому необхідні відомості: особливості професійного середовища, типові трудові задачі, предмети й засоби праці і т.п. Незважаючи на удавану елементарність цього прийому, він потребує від консультанта професіографічної ерудиції, уміння доступно і досить образно описувати різні боки тієї чи іншої професії. Варто враховувати, що в даному випадку дані, що повідомляють клієнтові, використовують не стільки як інформаційний, а скоріше як стимулюючий матеріал. Консультант спостерігає за виявленням емоційного відношення до описуваних ситуацій вибору. Залежно від логіки бесіди етапи можна поміняти місцями.

У процесі індивідуального консультування консультантові необхідно враховувати уявлення клієнта про рівень розвитку в нього деяких індивідуальних особливостей (образ "Я"), необхідних для різних професій. За допомогою методики "Самооцінка індивідуальних особливостей" консультант може виявити образ "Я" того, хто консультується, і співвіднести його з такими професійними сферами: "Обробка й аналіз інформації", "Робота з механізмами і пристроями", "Виробництво про-

дуктів, виробів, ремонт", "Взаємодія з людиною", "Створення художніх образів, добутоків", "Взаємодія зі світом живої природи", "Взаємодія зі світом неживої природи". Образ "Я в професії" вибудовують на основі оцінок властивостей, що відносяться до різних структур особистості, включаючи характерологічні особливості, психічні процеси, властивості нервової системи, фізичні якості, інтереси, схильності, ціннісні орієнтації. При аналізі отриманих результатів необхідно враховувати, що їхня вірогідність багато в чому залежить від здатності того, хто консультується, до адекватної самооцінки і його впевненості в собі [4].

Якщо в цілому використання в професійному консультуванні психодіагностичних методик для визначення професійної придатності (особливо для масових професій) є проблематичним, діагностика професійної мотивації відіграє значну роль. Прогнозований ступінь задоволеності людини його діяльністю багато в чому залежить від того, наскільки його чекання відповідають реальним особливостям професії. Помилитися у своїх чеканнях легше всього в молодому віці.

При всій різноманітності форм, методів, прийомів, а головне - особистісних особливостей самого профконсультанта можна виділити основні типи стратегій і етапи консультації.

У ситуаціях максимальної невизначеності вибору для клієнтів шкільного віку застосовують таку розгорнуту схему консультування [15]:

1. Виявлення інтересів, схильностей, професійних переваг.
2. Формування образу «ідеальної» професії.
3. Аналіз світу професій і конкретизація «ідеального» образу у вигляді можливих варіантів професій.
4. Аналіз психологічних портретів реальних професій.
5. Вивчення індивідуально-психологічних особливостей клієнта.
6. Зіставлення виявлених особливостей з вимогами професій.
7. Уточнення професії, розробка програми і способів оволодіння професією.

## Бібліографічний список

1. Гаврилов В. Е. Использование модульного подхода для психологической классификации профессий в целях профориентации // Вопросы психологии. - 1987. - № 1. - С. 24-28.
2. Гарер Е.И., Козача В.В. Методика профессиографии. - Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1992.- 354 с.
3. Дмитриева М.А., Крылов А.А., Нафтульев А.И. Психология труда и инженерная психология: Учеб. пособие. - Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1979.- 224 с.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учеб. пособие для студентов вузов.– 2-е изд., перераб., доп.– М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003.– 336 с.
5. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессий. -М.: Изд-во МГУ, 1987. - 207 с.
6. Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. - М.: Изд-во МГУ, 1992. - 94 с.
7. История советской психологии труда: Тексты (20 - 30-е гг. XX в.). - М.: Изд-во МГУ, 1983.-С.50-67, 76 - 112, 127 - 140.
8. Климов Е.А. Как выбирать профессию? - М.: Изд-во МГУ, 1984. - 160 с.
9. Климов Е.А. Введение в психологию труда. - М.: Изд-во МГУ, 1988. -199 с.
10. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях: Учеб. пособие. - М.:Изд-во МГУ,1995. - 224 с.
11. Климов Е.А. Психология профессионала. - М. - Воронеж: НПО "МОДЭК", 1996. - 400 с.
12. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. - Ростов н/Д: Феникс, 1996. - 510 с.
13. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. - М.: Изд-во "Институт практической психологии", 1996.-264 с.
14. Решетова З.А. Психологические основы профессионального обучения. - М.: Изд-во МГУ, 1985. - 208 с.
15. Чистякова С.Н. Основы профессиональной ориентации школьников. - М.: Просвещение, 1983. - 112 с.

Тиньков Олександр Михайлович

ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ ТА ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР

Редактор Т.Г. Кардаш

Зв. план, 2007

Підписано до друку 12.04.2007

Формат 60x84 1/16. Папір офс. №2. Офс. друк.

Ум. друк. арк. 6,6. Обл.-вид. арк. 7,43. Наклад 50 прим.

Замовлення 184. Ціна вільна

---

Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського

<<Харківський авіаційний інститут>>

61070, Харків-70, вул. Чкалова, 17

<http://www.khai.edu>

Видавничий центр <<ХАІ>>

61070, Харків-70, вул. Чкалова, 17

[izdat@khai.edu](mailto:izdat@khai.edu)