

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

*Факультет № 6
Кафедра соціології та психології*

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «**Прикладні аспекти психодіагностики**»
вибіркових компонент
освітньої програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

053 Психологія (практична психологія)

Тема №4. Психодіагностика в рамках психологічного супроводу кар'єри

Харків 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 30.08.2023 № 7

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 6
Протокол від 25.08.2023 № 7

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної
ради ХНУВС гуманітарних та
соціально- економічних дисциплін
Протокол від 29.08.2023 № 7

Розглянуто на засіданні кафедри соціології та психології (протокол №8 від 15.08.2023)

Розробник:

Доцент кафедри соціології та психології, кандидат психологічних наук, доцент
Твердохвалова Ю.Л.

Рецензенти:

1. Професор кафедри психології Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди, доктор психологічних наук, професор, Кузнєцов М.А.
2. Доцент кафедри соціології та психології факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат психологічних наук, доцент Греса Н.В.

План лекції

1. Психодіагностика та профорієнтаційна робота психолога
2. Індивідуально-психологічні особливості і професійні здібності
3. Здійснення заходів профвідбору, професіографія
4. Методи професіографії

Рекомендована література (основна, допоміжна), інформаційні ресурси в Інтернеті

Основна:

1. Бурлачук Л. Ф. Основи психодіагностики для психологів / Л. Ф. Бурлачук // Психологія і особистість. - 2012. - № 1. - С. 199-200.
2. Комінко С.Б. Кращі методи психодіагностики / С.Б. Комінко, Г.В. Кучер ; Терноп. акад. нар. госп-ва. – Тернопіль : Карт-бланш, 2005. – 406 с.
3. Корольчук М.С., Осьодло В.І. Психодіагностика. Навч. посіб для вузів . –К.: Ельга Ніка-Центр. –2004. –400 с.
4. Луценко О.Л. Практичні роботи з психодіагностики. – Х.: ХНУ ім. Каразіна, 2017. - 68 с.
5. Практикум із загальної психології / під ред. Т.І. Пашукової. – К. : Знання. – 2000. – 204 с.

Допоміжна:

10. Колот А.М. Мотивація персоналу: підруч.[для студ. вищ. навч. закл.]/ Колот А.М. - К: КНЕУ, 2005. -337 с.
11. Корольчук М. С. Теорія і практика професійного психологічного відбору : навч. посібник для слухачів та студ. вузів / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2010. – 532 с.
12. Ложкін Г. В. Психологія праці: навч. посібник для студ. навч. закладів / Г. В. Ложкін, Н. Ю. Воляннюк, О. О. Солтик. – Хмельницький: ХНУ, 2013. – 191 с.
13. Малхазов О. Р. Психологія праці: навч. посібник для студ. ВНЗ / О. Р. Малхазов. – К.: ЦУЛ, 2010. – 206 с.
14. Поліщук С.А. Методичний довідник з психодіагностики: Навчально-методичний посібник. – Суми: Університетська книга, 2009.
15. Практикум з психодіагностики / Укл.: О.О. Музика, В.М. Остринька, В.В. Остринський. – 2-ге вид., випр. і допов. – Житомир, 2000.
16. Щербакова І.М. Психодіагностика професійного самовизначення особистості: Навчально-методичний посібник. – Суми: Вид-во СумДПУ ім. А.С.Макаренка, 2012. – 324 с.

Текст лекції

Вступ

Професійна орієнтація є складною науково-практичною системою роботи. Її інформаційну і методичну основу складають глибокі знання змісту і

умов професійної діяльності, правильні уявлення про вимоги професій до психофізіологічних та особистісних якостей людини, психодіагностична оцінка індивідуально-психологічних особливостей людини, порівняння отриманих результатів з вимогами різних видів діяльності. Відсутність знань про психологічний зміст професій може мати негативні наслідки при виборі чи зміні професії, проведенні профконсультації чи профвідбору. Тому потреби практичної профорієнтації викликають сьогодні значний інтерес до психологічного вивчення професій і вимагають підготовки необхідних кваліфікованих кадрів.

Питання 1. Психодіагностика та профорієнтаційна робота психолога

Під профорієнтацією розуміється науково обґрунтована система форм, методів і засобів впливу на тих, хто навчається, з метою раціонального розподілу, ефективного використання на робочому місці на основі об'єктивної оцінки і врахування здібностей та інших індивідуально-психологічних властивостей.

Професіограми та психограми є важливими засобами профорієнтаційної роботи. Основними її напрямками (структурними елементами) є: професійна інформація, професійна консультація, професійний відбір і професійна адаптація.

Виходячи з мети розділу, в нашу задачу не входить аналіз всіх складових професійної орієнтації, тому ми зупинимося тільки на окремих її складових - професійно-психологічному відборі (ППВ) та професійному консультуванні.

Професійний психологічний відбір є комплексом заходів, які сприяють раціональному розподіленню молоді за спеціальностями, комплектуванню навчальних закладів студентами та забезпечують відповідність психологічних якостей особистості військового спеціаліста вимогам військово-професійної діяльності. ППД - частина професійно-психологічного відбору, який включає в себе також аналіз моральних якостей, біографічних даних, оцінку стану здоров'я, освіти, професійної та фізичної підготовленості.

В основі ППВ лежить оцінка індивідуальних психологічних особливостей особистості з метою встановлення ступеня їх відповідності вимогам конкретної спеціальності або групі схожих спеціальностей, тобто в проблемі психологічного відбору виявляються особи, які не справляються з обов'язками після навчання, коли помилка спеціаліста, яка припущена в зв'язку з невідповідністю вимогам професійної діяльності, пов'язана з великими моральними або матеріальними збитками, загрожує життю людей, при високій вартості навчання і наявності інших подібних обставин.

Необхідно підкреслити, що на сьогодні існують як практика відбору на окремі спеціальності, так і система раціонального розподілу по групах схожих спеціальностей. При проведенні профвідбору, на відміну від заходів раціонального розподілу, прогнозується придатність кандидата до однієї спеціальності. При раціональному розподілі прогнозується відповідність кандидата вимогам декількох основних груп спеціальностей. З цією метою,

крім того, широко використовуються методи інженерної психології, які вирішують задачу пристосування технічних систем до психологічних характеристик людини. Значна роль вдосконалення навчання, спеціальної та психологічної підготовки особистості.

Основними принципами, які зумовлюють розв'язання проблем психодіагностики, є діяльнісний підхід до аналізу психічних явищ; комплексний, системний підхід до оцінки індивідуально-психологічних особливостей; динамічності (продлонгованості) та активності відбору. ППВ є одним з напрямків роботи по підвищенню якості навчальної діяльності і проводиться, перш за все, в інтересах забезпечення максимальної ефективності функціонування складних технічних систем, які обслуговуються і керуються людиною.

Практичне здійснення заходів ППВ і розподілу за спеціальностями дозволяє поліпшити якість комплектування організацій спеціалістами, скоротити терміни навчання, підготовки і тренування, знизити відсів з учбових підрозділів та підвищити продуктивність групи, укомплектованої з урахуванням психологічної сумісності.

Необхідність ППВ зумовлена:

- ♦ високими вимогами до здібностей людини при включенні її в складні системи типу «людина - техніка»;
- ♦ значимістю помилок, допущених в процесі праці (аварії, катастрофи тощо);
- ♦ необхідністю зниження економічних збитків внаслідок невідповідності людини вимогам професії;
- ♦ несприятливим впливом на психологічний клімат колективу будь-якого випадку порушення технологічної дисципліни.

Необхідно зазначити, що професійна придатність - імовірнісна характеристика, що відображає можливості людини щодо оволодіння певною спеціальністю. При профвідборі професійна придатність оцінюється за критеріями:

1. Медичні показники. Головна увага звертається на протипокази, які можуть призводити до зниження надійності в роботі та сприяти розвитку професійних захворювань.
2. Відбір за даними освітнього цензу.
3. Психологічний відбір. Призначений для виявлення осіб, які за своїми здібностями та індивідуально-психологічними властивостями відповідають вимогам, що пред'являються специфікою навчання і діяльністю за конкретною спеціальністю.

Етапи ППВ.

Перший етап. На цьому етапі здійснюється аналіз професійної діяльності та її вимоги до індивідуально-психологічних властивостей людини. Основним завданням першого етапу є виявлення психологічної структури діяльності та здійснення її професіографічного аналізу. Виокремлюються ті характерні

властивості структури особистості, які пов'язані з психологічними та фізіологічними особливостями робочого процесу, тобто з визначення мети і критеріїв відбору.

Другий етап полягає у створенні методики дослідження, яка відтворює діагностику необхідних професійно важливих якостей, що визначають успішність виконання діяльності.

Третій етап. На третьому етапі здійснюється аналіз результатів відбору, корекція критеріїв, методів, складається прогноз щодо успішності подальшого опанування професією з боку обстежуваних.

Питання 2. Індивідуально-психологічні особливості і професійні здібності

Прогнозування успішності діяльності спеціалістів не можливе без вивчення і оцінки професійно важливих індивідуально-психологічних особливостей. Розмаїття індивідуально-психологічних і біологічних якостей інтегрується в неповторності людини, що відображається в понятті «індивідуальність».

Індивідуальність - це не просто сума індивідуальних відмінностей, а система властивостей та якостей, що забезпечує цільність і автономність особистості людини. ППВ заснований на системній, комплексній оцінці людини як біосоціальної істоти. Очевидна необхідність узагальнюючих уявлень про сукупність властивостей індивідуальності, які повинні служити орієнтиром при оцінці окремих індивідуальних особливостей. Професійна придатність визначається всією сукупністю властивостей індивідуальності, але переважне значення має рівень поведінки і діяльності, що поєднує соціально-психологічні та психофізіологічні показники. В контексті аналізу структури індивідуально-психологічних особливостей найважливіше значення має концепція особистості, в якій фіксуються перш за все соціальні риси людини. Реальним базисом особистості є суспільні за своєю природою відношення до світу, які реалізуються в системі її різноманітної діяльності, яка має різні мотиви. Ієрархія діяльності є ядром особистості. Головна визначна ознака властивостей особистості - це їх віднесення не до окремих дій та операцій, а до діяльності або системи діяльності суб'єкта.

При проведенні психологічного відбору оцінюються психологічні та психофізіологічні властивості: особливості мотиваційної сфери, характеру, інтелектуальної та сенсорної організації, психомоторики, властивості нервової системи, темперамент.

Соціально-психологічне вивчення передбачає оцінку моральних якостей особистості, суспільної та трудової активності, військово-професійної спрямованості, умов виховання і розвитку, особливостей спілкування і поведінки в колективі. Психофізіологічне обстеження включає вивчення властивостей нервової системи, темпераменту, пізнавальних психічних процесів (інтелектуальних особливостей), психомоторики, емоційно-вольових якостей та рівня нервово-психічної нестійкості.

При визначенні професійної придатності часто оперують поняттям «здатність». В.Д.Шадриков, аналізуючи проблему професійних здатностей, визначає їх як сформовані на підставі задатків індивідуально-психологічні особливості, які відрізняють одну людину від іншої, від яких залежить можливість успіху в діяльності. Таким чином, здатність - це інтегральне поняття, яке відображає характеристики системи психічних властивостей та якостей суб'єкта у їх співвідношенні з успішністю діяльності, яка виражена продуктивністю праці, якістю продукції, безпомилковістю дій, швидкістю оволодіння новими знаннями, навичками та іншими показниками. Здатності іноді розглядаються як уся сукупність індивідуально-психологічних особливостей, але такий підхід розмиває контури проблеми здібностей, ускладнює її продуктивний науковий аналіз.

В.Д.Шадриков включає в склад здібностей індивідуальні особливості пізнавальних психічних процесів і психомоторики. В основі дій та операцій, які складають діяльність, лежить формування функціональних систем. Особливості функціональних систем, що реалізують діяльність, складають сутність концепції здібностей. У зв'язку з цим здібності можна визначити як характеристики продуктивності функціональних систем, що реалізують той чи інший психічний процес. Здібності мають складну структуру, яка не є сумою властивостей. Останні складають систему, в якій окремі індивідуально-психологічні особливості взаємопов'язані, що визначає кінцевий результат діяльності. Це відображається частково в феномені компенсації та створенні індивідуального стилю діяльності. Компенсація виникає при недостатньому розвитку визначених компонентів здібностей, коли результат діяльності був досягнутий за рахунок інших високорозвинених якостей.

Під індивідуальним стилем діяльності розуміють закономірно організовану систему операцій діяльності, значимо пов'язану з деякими нейродинамічними та психодинамічними властивостями і найбільш ефективну для досягнення об'єктивно цінного результату діяльності. Індивідуальний стиль створюється тільки при наявності достатньої мотивації до діяльності. Необхідно підкреслити, що компенсація та індивідуальний стиль діяльності можуть забезпечити ефективність роботи лише у визначених межах, тому що їх можливості обмежені рівнем продуктивності відповідних функціональних систем. Здібності формуються і розвиваються в діяльності, в процесі освоєння якої здійснюється перебудова психологічної та психофізіологічної структури операцій. Функціональні системи можуть співвідноситись з вузьким видом діяльності (спеціальна здібність) або із широким їх спектром (загальні здібності). Сумісність взаємодіючих та доповнюючих одна одну здібностей розуміється як обдарованість. Задатки визначають можливість, швидкість та легкість формування здібностей. Сутність задатків може бути зведена до анатомофізіологічних особливостей зон кори мозку і підкоркових утворень, які включаються в функціональну систему діяльності. На основі одних і тих самих задатків можуть формуватися різні здібності.

Питання 3. Здійснення заходів профвідбору, професіографія

Здійснення заходів профвідбору та раціонального розподілу кадрів безпосередньо базується на співставленні знань про професії та знань про індивідуально-психологічні якості людини. Тому в сучасній літературі широко визнається, що підставою та вихідним етапом рішення організаційних та методичних питань профвідбору є психологічне вивчення конкретних видів професійної діяльності та виявлення їх вимог до людини як суб'єкта праці.

При організації та проведенні заходів відбору наявність адекватних уявлень про психологічні особливості різних спеціальностей забезпечує:

- ◆ прийняття обґрунтованого рішення про необхідність професійного відбору особистості до тієї чи іншої конкретної спеціальності (або їх групи);
- ◆ визначення найбільш сталих методичних підходів до оцінки професійної придатності особистості;
- ◆ вибір адекватної оцінки параметрів успішності професійного навчання та практичної діяльності спеціалістів;
- ◆ проведення систематизації спеціальностей за критеріями схожості їх вимог до індивідуально-психологічних якостей людини.

Мета психологічного аналізу - виявити вимоги, які вона висуває до психофізіологічних та особистісних характеристик людини, визначити всю сукупність професійно важливих для неї якостей. Вивчення професій (спеціальностей) в цьому напрямку є однією із задач психології праці - професіографії.

Професіографія (від лат. *professio* - офіційно вказане заняття та грецького *grapho* - пишу) покликана шляхом об'єктивного вивчення розкрити всю складність професії (спеціальності), виявити її змістовні та структурні особливості, встановити все багатство взаємовідносин особистості спеціаліста з предметами, засобами та продуктами праці, з оточуючими людьми, з цілим рядом специфічних та неспецифічних явищ, що супроводжують трудовий процес, розкрити властиве йому напруження різних психічних функцій і на підставі цього визначити повну сукупність вимог до людини, як суб'єкта відповідної професійної діяльності.

Результатом професіографічного дослідження є професіограма - документ, в якому наданий всебічний опис по визначеній схемі різних об'єктивних характеристик професій та сукупність її вимог до індивідуально-психологічних особливостей людини.

Головну частину професіограми складає психограма, яка являє собою повний опис конкретних психологічних характеристик діяльності, сукупності психофізіологічних та особистісних якостей, які є для неї професійно важливими.

Професіографія є дуже складною, трудомісткою процедурою і в той же час обов'язковою вихідною умовою розробки системи профвідбору та науково обґрунтованого рішення багатьох інших задач психології військової праці. Найбільш оптимальним результатом професіографії слід визнати напрацювання

системних уявлень про різноманітність існуючих військових спеціальностей, складання їх психологічної класифікації, яка забезпечує можливість на якісно іншому, системному рівні вирішувати питання визначення професійної придатності призовників та особистості.

Вивчення професійної діяльності з позицій системного підходу передбачає не тільки аналіз ступеня активності в процесі праці окремих аналізаторів, перцептивних, мнемічних та інтелектуальних процесів спеціаліста, але й виявлення психологічної структури його діяльності в цілому. Структурування повинно будуватися на виділенні найбільш складних, вузлових моментів трудового процесу (одночасне управління кількома об'єктами, прийом та переробка інформації в умовах перешкод, дефіциту часу і та ін.), виявленні небезпечних, «вузьких» місць в роботі, небезпечних зривами та помилками, урахуванні тих функціональних характеристик людини, які в першу чергу «страждають», втрачаючи ефективність в ситуаціях надмірної напруги, які викликані як технологічними, так і соціально-психологічними причинами.

Реалізація системного підходу і професіографії передбачає також розгляд існуючих зв'язків, відносин між людиною та професією з урахуванням їх зміни, розвитку. Розвиток системи «людина - професія» зумовлюється, з одного боку, постійним вдосконаленням різних профкомпонентів (знарядь, предмета, умов праці і та ін.), з іншого, - змінами в процесі діяльності ролі тих чи інших професійно важливих якостей та перебудовою їх сукупності в цілому.

Психологічне вивчення професії повинно бути багатоаспектним, комплексним: воно повинно відображати одночасно результати вивчення самої діяльності (з її знаряддями і засобами праці, послідовністю трудових операцій, нормативними установами й ін.), умов, в яких виконується робота, особистості спеціаліста як індивідуального і сукупного об'єкта діяльності, своєрідності та динаміки його психічного (функціонального) стану, соціальних і психологічних аспектів трудового процесу. Безпосередньо в ході складання професіограми важливе значення має використання понятійного апарату, адекватного прийнятим в сучасній науці уявленням про індивідуально-психологічні характеристики людини і зберігання постійності термінології, яка використовується при описуванні різних професій.

Структура професіограми, обсяг її окремих частин, ступінь узагальненості або детальності опису тих чи інших особливостей професії визначаються, як правило, метою її вивчення. Але в інтересах наступної системної обробки професіограм доцільно, щоб кожна з них будувалась за визначеною типовою формою та з використанням єдиної термінології, яка позначає трудові операції та індивідуально-психологічні якості, задані при їх виконанні. Пропонується така **схема професіограми**.

1. Ергономічні зведення.

1.1. Характеристика робочого місця, засобів та знарядь праці. Рівень технічної оснащеності та автоматизації професійної діяльності, основні знаряддя праці (озброєння, бойова та інша техніка), обладнання робочого місця

(пульта управління, конструкція органів управління, основні канали інформації).

1.2. Основний зміст функціональних обов'язків фахівця (що повинен знати та вміти фахівець, за що він відповідає).

1.3. Показники ефективності роботи фахівця (по продуктивності, якості, задоволеності та ін.). Аналіз трудових процесів, технологічних операцій, обладнання, приладів, технічних систем у цілому з метою врахування можливостей та обмежень людини, розробки принципів та методів проектування діяльності, розподілу функцій у системах «людина - машина», що відносяться до ергономічних зведень.

1.4. Організація та режим праці. Величина загального та регіонального (наприклад, тільки за участю м'язів плечового пояса) фізичного навантаження, робоча поза та переміщення у просторі, тривалість безперервної роботи протягом доби; характеристика нервово-психічного навантаження, тривалість зосередженого спостереження, число сигналів, що поступають за годину; наявність монотонії (кількість операцій; тривалість операцій, що повторюються); характеристика темпу роботи (вільний або змушений, швидкий або повільний); періодичність, час та організація відпочинку фахівців.

1.5. Безпека праці (наявність тривалої напруги, різких відхилень, коливань у характеристиках мікросередовища, несприятливих хімічних, фізичних та інших впливів, характер травматизму, основні професійні захворювання; вплив перерахованих несприятливих факторів на психіку людини, її працездатність). Залежно від основних ознак професії - особливостей предмету, мети, знарядь та умов праці складається набір вимог до певної професії. Він включає удосконалення технічних систем, технології, гігієнічних умов, рішення ергономічних завдань. Отже, перший шлях - це підвищення ефективності трудової діяльності, що пов'язаний зі створенням відповідних зовнішніх умов праці.

1.6. Структура професійної діяльності. Робоча поза, аналіз робочих рухів: участь у роботі пальців та кистей рук, верхніх та нижніх кінцівок; сполучення рухів та вимоги до координованості; характеристика швидкості, координованості, точності, автоматизму, можливість вироблення необхідних моторних навиків у процесі діяльності. Характер діяльності (складність або стереотипність та ін.).

1.7. Санітарно-гігієнічні умови. Співвідношення часу роботи на повітрі та в закритому приміщенні, показники температури, вологості та середнього вмісту кисню, вуглекислого газу та інших шкідливих домішок у повітрі, атмосферного тиску та його перепадів, шуму та вібрації, можливих радіаційних впливів, прискорення та перевантаження, освітленість та ін.; динаміка зміни мікрокліматичних показників протягом доби та ін.; найбільш специфічні зовнішні впливи; фізіолого-гігієнічна характеристика одягу та захисних пристосувань; можливість та особливість пристосування людини до факторів середовища.

1.8. Медичні протипоказання. Медичні протипоказання оформляються за допомогою комісії, у яку включені високоосвічені фахівці.

Якщо ергономічні і санітарно-гігієнічні вимоги наближені до оптимальних, то наступний етап роботи торкається вимог, що пред'являються до людини. Він найбільш складний в зв'язку з різноманіттям цих вимог. Згідно з основними ознаками професії розглядається питання про успішність трудової діяльності. Цілком очевидно, що вік та стать як демографічні фактори у багатьох професіях є не тільки бажаними, але й професійно необхідними (наприклад, вікова межа прийняття на роботу).

Залежно від специфіки професії відбувається формулювання вимог стосовно відповідних характеристик людини.

2. Демографічні та освітні зведення.

2.1. Вікова межа приймання на роботу, віковий склад колективу динаміка плинності кадрів по віковому цензу. Стать фахівця, професійні вимоги до кваліфікації. Вимоги до освіти визначаються необхідним рівнем загальних та спеціальних знань, які залежать від складності технологічного процесу.

2.2. Необхідна загальна та спеціальна підготовка фахівців. Підготовка фахівців та загальні шляхи комплектування професії кадрами, вимоги до загальноосвітньої та спеціальної підготовки, рівень необхідної кваліфікації, організація перепідготовки, можливості обміну спеціалістами з іншими професіями.

Підвищення питомої ваги соціальних та організаційних факторів висуває необхідність освітлення систем типу «людина - група - техніка - середовище», інакше - соціотехнічних систем.

3. Соціально-психологічні зведення.

3.1. Соціально-психологічні фактори діяльності. Характеристика розрахунку (екіпажу, підрозділу, у складі якого фахівець виконує свої обов'язки). Кількісний склад розрахунку, ступінь самостійності (або взаємної залежності) його членів у ході співпраці, вплив згуртованості колективу на якість виконання завдань, ступінь взаємозумовленості успіхів індивідуальної та колективної роботи, типовий стиль керівництва, інтенсивність професійного спілкування.

3.2. Роль та місце фахівця у системі внутрішньокolleктивних зв'язків. Основні зв'язки фахівця у ході бойової роботи; по вертикалі (з командирами та підлеглими) та по горизонталі (з іншими членами розрахунку); ступінь важливості успішного виконання фахівцями своїх задач для розрахунку у цілому та міра його відповідальності за бойову роботу розрахунку, за стан людей, за боєздатність та збереження техніки; можливість проявлення індивідуальних особливостей, здібностей (яких саме) та творчості у роботі, вимоги до спілкування та стилю поведінки в колективі.

3.3. Мотиваційні аспекти діяльності. Ступінь зумовленості якості роботи фахівця його світоглядною позицією, обґрунтованістю мотивів діяльності, наявністю відповідних здібностей, інтересів, захоплену найбільш привабливі та

негативні сторони роботи, основні шляхи її стимулювання, можливості просування по службі та професійного удосконалення.

3.4. Особливості соціально-психологічної та професійної адаптації. Тривалість та зумовленість адаптації різними об'єктивними факторами, її зв'язок з індивідуальними характеристиками особистості, шлях прискорення.

Об'єктивні вимоги, що пред'являються тією або іншою професією до психофізіологічних якостей у вигляді професійно важливих та безпосередньо з ними пов'язаних характеристик. В основі такого підходу лежить ідея Б.Ананьева про структуру людини як суб'єкта діяльності. Його класифікація наводиться нижче:

1. Психічні функції:
 - а) психічні функції, що формують базу психічних процесів;
 - б) загальні елементарні мотиви (потреби, установки).
2. Психічні процеси, психічні стани (інтелектуальні, емоційні, вольові, комплексні).
3. Психічні властивості (риса характеру, здібності).
4. Конституційно-соматичні властивості.

Перераховані властивості є вродженими, їх розвиток лімітовано генетично зумовленими структурами та механізмами, та тільки частково коригується методами навчання та виховання. Завдяки тому, що природні професійно важливі особливості психіки та поведінки змінюються надто повільно, вони роблять економічно не вигідними використання зусилля для їх розвитку.

Цей етап спрямований на подання аналізу структури психічної діяльності у тих специфічних вимогах, які пред'являє до людини професія. Його виконання можливе тільки на основі наукового вивчення професійно важливих психічних якостей, що можливо тільки при проведенні експериментальних досліджень. Ці дослідження спрямовані на вивчення таких якостей, які є відносно стійкими та диференціюють людей по ефективності праці. Таким чином, досліджується не одна ізольована якість, а декілька, їх сукупність, що створює характерні психологічні структури професійної діяльності.

4. Психофізіологічні зведення.

4.1. Динаміка психічного стану фахівців у процесі діяльності. Характер і ступінь змін психофізіологічних функцій та працездатності фахівця. Особливості впливу різних операцій, процесів діяльності та факторів зовнішнього середовища на психічний стан людини; загальна динаміка працездатності, функціональних можливостей у ході виконання фахівцем своїх зобов'язань, причин можливого зниження чутливості аналізаторів, розумової активності, інтенсивності уваги, погіршення пам'яті, координування рухів, фізичних резервів та ін.

4.2. Основні емоційні стани фахівця. Найбільш характерний для професій емоційний стан; ситуації, що викликають емоційну напругу, вимагають значних

зусиль; ступень їх обумовленості процесом діяльності, факторами середовища та соціально-психологічними факторами.

4.3. Основні шляхи подолання несприятливих станів. Зміни станів, які впливають на ефективність та надійність роботи фахівця; можливості управління психічними станами, засоби, які для цього використовуються, індивідуальні розбіжності тих або інших станів; соціально-психологічні та психофізіологічні якості, які забезпечують подолання несприятливих станів.

4.4. Навантаження у ході діяльності різних психічних функцій. Розподіл часу та зусиль при виконанні трудових операцій: по засобах переробки інформації та реалізації рішень, співвідношення навантаження сенсорно-перцептивних, інтелектуальних та психомоторних процесів; роль особистих якостей. Психологічні функції, що знаходяться під переважаючим навантаженням та мають найбільшу важливість для забезпечення процесу діяльності.

4.5. Сенсорно-перцептивні характеристики. Вимоги до функцій аналізаторів (диференційний поріг, лабільність тощо) та якості сприйняття (зорового, слухового, ступень розвитку, швидкість та ін.), переважаючий вид сприймання. Професійно важливі якості та їх сполучення. Можливість щодо тренування та компенсації професійно важливих якостей.

4.6. Особливості мислення та пам'яті. Вимоги до пам'яті та її види. Переважаючий тип мислення та його якості. Необхідність швидко орієнтуватись у незнайомій обстановці, здійснювати розрахунки, приймати рішення. Вимоги до уваги. Можливість розвитку професійно важливих характеристик.

4.7. Вимоги до психомоторики (найбільш завантажені функціональні системи, їх взаємодія та сполучення, швидкість, координованість, точність рухів, сила). Зміни виділених якостей у ході тренування та можливість компенсації їх недостатнього розвитку.

4.8. Співвідношення та переважаюче сполучення у процесі діяльності особистісних сенсорно-перцептивних, розумових та моторних якостей. Кількісні показники характеристик абсолютної професійної непридатності.

4.9. Психофізіологічні протипоказання до діяльності.

Питання 4. Методи професіографії

У процесі психологічного вивчення професій використовуються методи, за допомогою яких можна зібрати інформацію про особливості професійного середовища, зміст професійних завдань і психологічних вимог до спеціалістів, які з них випливають, про властивості суб'єкта праці і його вимоги до умов праці, а також методи структурування отриманої інформації. Основними методами у професіографії вважають опитування, спостереження, експеримент, які доповнюються аналізом документації, розбором критичних ситуацій, розглядом результатів праці тощо.

1. Метод вивчення виробничої документації. Використовується для збору об'єктивної інформації про процес праці, про браковану продукцію, стан

здоров'я робітників, їх кваліфікацію, режим праці, основні професійні завдання тощо. Ознайомлення із вказаними особливостями професійної діяльності, а також з професійною термінологією є необхідною умовою розробки програми спостереження, плану бесіди зі спеціалістами. Аналіз службових анкет, характеристик, звітів використовується, наприклад, для виявлення кращих і відстаючих працівників з метою порівняльного аналізу спеціалістів.

2. Метод опитування. Опитування - найдавніший прийом, застосовуваний у вивченні професій. Цим методом широко користувався перший дослідник в галузі психології праці Г.Мюнстерберг, вивчаючи професію водія трамваю. У 20-ті роки XX ст. це був основний метод збору професіографічного матеріалу. Найбільш поширеним у той час були опитувальні листи О.Ліпмана, зміст яких складали 150 запитань для характеристики професій середньої і вищої кваліфікації. Кожне запитання починалося словами: «Чи потрібно для вашої професії...» і подавався перелік якостей, які можуть мати професійно важливе значення для тієї чи іншої спеціальності, наприклад, висока концентрація уваги протягом тривалого часу, швидка реакція на певні зорові і слухові сигнали, швидка пристосовуваність до нових і незвичних умов тощо. Спеціаліст мав вибрати одну з трьох можливих відповідей: 2 — потрібно постійно; 1 — потрібно інколи; 0 - не потрібно ніколи.

У сучасній професіографії метод опитування використовується переважно з допоміжною метою. Наприклад, його рекомендується застосовувати, щоб з'ясувати ставлення спеціалістів до своєї професії, мотиви вибору спеціальності, довідатися про труднощі у роботі тощо.

Метод опитування може застосовуватися у формі усної бесіди. Перевага бесіди перед анкетним опитуванням у тому, що в ході її можна з'ясувати всі незрозумілі технічні питання. Бесіда дає змогу змінювати формулювання запитань, якщо вони недостатньо зрозумілі для обстежуваного. Труднощі опитування пов'язані з тим, що навіть люди, які успішно працюють на виробництві багато років, не завжди можуть усвідомити особливості своїх професійних дій. Тому опитування спеціалістів вимагає значної підготовчої роботи, щоб в процесі бесіди чи анкетування одержати об'єктивну і вичерпну інформацію.

3. Метод спостереження. Спостереження у професіографічному дослідженні є способом збору первинної інформації про професії шляхом безпосереднього сприймання і прямої реєстрації різних фактів і сторін діяльності. Щоб одержати необхідну інформацію про професії за допомогою спостереження, треба завчасно продумати і розробити його план і програму. Необхідно також виділити ряд етапів у підготовці і проведенні спостереження:

- ♦ визначення мети і завдань спостереження, тобто формулювання запитань, відповіді на які передбачається здобути;

- ♦ визначення об'єкта і предмета спостереження у загальній структурі діяльності, розчленування об'єкта спостереження на складові логічно зв'язані елементи і виділення показників, за якими можна судити про їх зміни;
- ♦ вибір способу спостереження і способу реєстрації ознак об'єкта спостереження, підготовка необхідних технічних засобів і документації;
- ♦ проведення спостереження, фіксація його результатів і нагромадження даних про професії;
- ♦ опрацювання і психологічна інтерпретація одержаної інформації.

У процесі спостереження психологічний аналіз професійної діяльності проводиться в тісному зв'язку з вивченням її виробничо-технічної структури. Спостереження не лише дає змогу виявити психологічні вимоги професії до спеціаліста, а й встановити, які моменти професійної діяльності обумовлюють ті чи інші вимоги до психофізіологічних якостей працівника.

Важливим принципом спостереження є порівняльний підхід у вивченні професій. Порівняльному спостереженню і аналізу можуть вибірково підлягати спеціалісти з високою і низькою продуктивністю праці, зі значним виробничим досвідом і початківці, ті, що дають якісну продукцію, і ті, хто допускає брак у роботі. Можна порівнювати динаміку денного і місячного виробітку, якість продукції та інші показники. Це допомагає краще зрозуміти особливості і причини успіхів і труднощів в оволодінні професією, чіткіше усвідомити психологічну структуру професійної діяльності у цілому.

Спостереження може бути безпосереднім і опосередкованим. Опосередковане спостереження здійснюється за допомогою різної апаратури: секундоміра, фото- і кіноапарата, магнітофона та інших реєструючих пристроїв. Реєструються елементи трудового процесу, які мають якісну характеристику і які до того ж можна виразити в кількісних показниках, наприклад: тривалість і повторюваність трудових операцій, планування роботи, сенсорне і моторне навантаження, критичні і найбільш складні моменти діяльності, їх тривалість тощо.

В ряді випадків спостереження проводиться з метою порівняльного аналізу психологічних характеристик окремих працівників. Такий прийом дає змогу скласти психограми для успішних і неуспішних спеціалістів, виявити можливі індивідуальні коливання у розв'язанні виробничих завдань і встановити їх значення для визначення професійно важливих якостей у психологічній характеристиці професії. Подальший розвиток і збагачення методів професіографії відбувалися на основі об'єднання спостереження з процесом самоспостереження. Це привело до створення так званого «трудоного методу» в професіографії.

4. Самоспостереження і самозвіт. Самоспостереження в професіографії можна використовувати у двох формах: як самозвіт спеціаліста і як самоспостереження психолога, який поєднує в одній особі дослідника і спеціаліста з певної професії. Спостереження як метод професіографії - активний процес відображення людиною ходу власної професійної діяльності.

На основі внутрішньої фіксації елементів певної діяльності подається самозвіт про кожний з цих елементів та їх послідовність.

Під час самозвіту спеціаліст одержує інструкцію «думати вголос» в процесі роботи, тобто проговорювати кожну операцію, кожний етап стеження за приладом, кожне сприймання сигналу тощо. В ряді випадків словесна об'єктивізація діяльності допомагає спеціалістам усвідомити моменти, на які вони раніше не звертали уваги. Для реєстрації звіту використовується магнітофонний запис.

При використанні в професіографії так званого «трудового методу» психолог-дослідник сам оволодіває професією, набуваючи професійні уміння і навички. В основі трудового методу лежить психологічне самоспостереження і поєднання в одній особі дослідника і спеціаліста певної професії. Природно, такий підхід можливий лише при аналізі порівняно нескладних видів діяльності, які не вимагають тривалого навчання. Перевага трудового методу полягає в тому, що дослідник має змогу аналізувати професію зсередини, на власному досвіді відчувати й оцінити значення того чи іншого компонента досліджуваної діяльності, глибше зрозуміти її психологічну структуру.

У вивченні більш складних професій трудовий метод може використовуватися як додатковий прийом при аналізі окремих професійних елементів. У таких випадках дослідник оволодіває найбільш важливими чи доступними ланками професійної діяльності. Цей метод широко застосовувався в 20-ті роки для розробки професіограм багатьох спеціальностей середнього рівня кваліфікації. Готувався детальний план самозвіту, на основі якого психолог після кожного дня роботи складав протокол робочого дня, що включав п'ять основних пунктів:

а) детальний опис робочого дня із зазначенням змісту робочого процесу, характерних випадків, які тим чи іншим чином впливають на успішність професійної діяльності;

б) причини труднощів, які стали перешкодою для досягнення хороших результатів у роботі (наприклад, розгубленість там, де потрібно швидко приймати рішення, недостатня гнучкість пальців рук у набирання текстів, низький рівень розподілу уваги у телефоніста міжміського зв'язку і т.ін.);

в) причини відчуття полегшення у даний день роботи порівняно з попереднім, тобто самозвіт про значення набування вправності і навичок автоматичного виконання окремих елементів діяльності;

г) реєстрація появи професійної втоми, помітної протягом робочого дня (втома очей, рук, ніг, хребта), помилок у роботі, сповільнення її темпу;

д) загальні зауваження: підсумкові відомості, одержані протягом робочого дня про професійну діяльність, рекомендації, які стосуються внесення змін у процес праці з метою підвищення її продуктивності.

Незважаючи на ряд недоліків трудового методу, здобута за його допомогою інформація може розглядатися як достовірна через те, що психолог

не будує гіпотезу про існування тих чи інших психічних актів у працівника, а точно знає про них, оскільки пережив їх на власному досвіді.

5. Експериментальний метод. Експеримент у процесі психологічного вивчення професійної діяльності використовується переважно для виявлення тих її аспектів, які неможливо встановити лише на основі аналітичного спостереження природного протікання робочого процесу. Залежно від мети дослідження застосовують природний чи лабораторний експеримент.

Експериментальні методи передбачають наявність спеціально обладнаних лабораторій, де можна моделювати виробничі операції, відтворювати умови праці і вплив середовища на годину. Одним з видів такого методу є природний експеримент, який проводиться безпосередньо на робочих місцях за згодою керівництва. Він полягає в тому, що реальні умови праці змінюються, оптимізуються. В експериментальних умовах вивчається вплив різних факторів організації праці (темп роботи, кількість або частота інформаційних сигналів та ін.) на функціональний стан працівника. Наприклад, К.Іванова встановила, що зниження швидкості верстата на 18-20% приводить до підвищення продуктивності праці мотальниць шпульок трансформатора на 7-10%.

За допомогою експерименту в ряді випадків уточнюється попередньо складена психограма. З цією метою виділяються групи спеціалістів з різною професійною успішністю. В кожній групі за допомогою психодіагностичних методик (апаратних, бланкових) перевіряються рівень розвитку якостей, визначених у психограмі як професійно значущі. Результати дослідження порівнюють з показниками професійної успішності за допомогою кореляційного методу. Якщо успішні спеціалісти мають вищий рівень, а менш успішні - значно нижчий рівень розвитку певних якостей, то це свідчить про важливість тієї чи іншої досліджуваної якості для даної професії.

Особистісні тести в експериментальному дослідженні спрямовані виключно на вивчення психологічних особливостей суб'єкта праці. Особистісні властивості спеціаліста мають професійно важливе значення і багато різних проявів. Такими властивостями можуть бути нейротизм, екстраверсія - інтроверсія, емоційна стійкість, організаторські і комунікативні здібності, самоконтроль, схильність до фрустрації, креативність тощо. В багатьох професіях ті чи інші особистісні якості спеціалістів є важливим критерієм розподілу їх на успішних і неуспішних. Наприклад, у діяльності керівника, вихователя дитячого колективу, культпрацівника, вчителя, спортивного тренера, екскурсовода тощо професійно значущими є організаторські здібності. До найважливіших професійно значущих якостей у професіях водія, космонавта, диспетчера залізничного вузла, належить емоційна стабільність спеціаліста. Успішно можуть працювати бухгалтером, програмістом, диспетчером пульта управління енергосистеми спеціалісти з яскраво вираженою інтроверсією. Для виявлення рівня розвитку цих психологічних якостей у професіографічному дослідженні використовуються переважно адаптовані і стандартизовані особистісні методики. Серед них варто виділити

опитувальник Г.Айзенка, 16-факторний опитувальник Р.Кеттелла, Міннесотський багатофакторний опитувальник ММРІ.

6. Метод аналізу критичних ситуацій. Ґрунтується на зборі інформації про поведінку людей у певних складних ситуаціях. Вивчаються причини допущення бракованої продукції, аварій, травматизму тощо з метою встановлення ролі психологічного фактора в даних явищах. Для виявлення помилок і причин їх виникнення можуть використовуватися практично всі вищезазначені методичні прийоми: аналіз документації, опитування, спостереження, експеримент тощо.

У процесі професіографічного дослідження аналіз помилок спеціаліста має ряд етапів: виявлення помилок та їх систематизація; виявлення причин помилок; визначення психологічної суті помилок.

У психографії виділяють три основних типи помилок: а) сенсорного типу (пов'язані з прийомом інформації, роботою різних аналізаторів і якістю уваги); б) ґностичні (тобто помилки, викликані неточною переробкою інформації, пов'язані з пам'яттю, мисленням); в) виконавчих реакцій (пов'язані з недостатньою активністю функцій психомоторики і мовлення); г) особистісного типу (пов'язані з проявами особливостей мотивації, вольових якостей, організаторських здібностей спеціаліста тощо).

Кінцевою метою аналізу помилок і поведінки спеціаліста у критичних ситуаціях є виявлення вимог професії до психологічної структури особистості і встановлення психологічних протипоказань до даної професійної діяльності.

7. Алгоритмічний метод у професіографічному дослідженні. Алгоритм - це чітко визначена послідовність трудових дій, яка неминує веде до розв'язання задачі певного класу. Існують різні форми алгоритмічного опису робочих процесів: словесний опис, складання логічних схем, кінематичних графіків, опис символами тощо. У будь-якому випадку описова форма алгоритму - це виклад усіх операцій, які виконує спеціаліст у процесі професійної діяльності у визначеній послідовності.

Елементарні складові алгоритму називаються оперативними одиницями. Такими одиницями (елементарними діями) є сприймання чи відтворення у пам'яті необхідних образів, понять, суджень, а також дій (простих і складних), які мають певну завершеність у роботі спеціаліста. До них відносяться, наприклад, зчитування показників приладів, здійснення обчислювальних операцій, включення тумблерів тощо. В межах конкретної професійної діяльності склад і обсяг оперативних одиниць залишається відносно сталим. Алгоритмічний аналіз професії дає змогу поступово простежити характер операцій, що їх виконує спеціаліст, і встановити ланки процесу, в яких найчастіше трапляються аварії і помилки, і які необхідно удосконалити чи автоматизувати насамперед.

Підбиваючи підсумки, необхідно зазначити, що алгоритмічне вивчення професійної діяльності допомагає одержати її операційно-структурний опис і розкрити психологічний зміст як окремих операцій, так і діяльності у цілому.

8. Критерії успішності професійної діяльності

Аналіз професійної діяльності дозволяє визначити критерії оцінки її успішності, що необхідні для перевірки валідності і прогностичності тестів. У якості критеріїв успішності професійної діяльності можуть використовуватися різні показники, що характеризують міру досягнення даним робітником цілей роботи. Критерії можуть віддзеркалювати навченість професійним знанням і навичкам, прямі або побічні (непрямі) показники діяльності робітника, його вклад в результат загальної діяльності всієї організації або колективу (так званий граничний критерій, найбільш тяжкий для виміру і оцінки).

У якості критеріїв успішності діяльності можуть використовуватися різноманітні показники: прямі показники ефективності (якість і продуктивність); тести професійної підготовленості; адміністративні акти, що відбивають професійну придатність {дисциплінарні стягнення, заохочення, просування по службі тощо); плинність кадрів; нещасні випадки і пригоди, що відбуваються по провині робітника; експертні і самооцінки ефективності діяльності та ін.

Критерії повинні задовольняти певним вимогам. Під релевантністю (адекватністю, валідністю) критерію розуміється його значимість як показника ефективності професійної діяльності. Релевантність критерію інколи визначається так само, як відповідність обраних показників аспекту діяльності, що підлягає оцінці. У цьому випадку вибрані показники повинні корелювати з іншими параметрами, що оцінюють той самий аспект діяльності. Якщо показники пов'язані не лише з тим аспектом діяльності, що підлягає оцінці, кажуть про контамінації критерію.

Вибрані критерії повинні віддзеркалювати всі значущі сторони професійної діяльності (повнота критерію). Надійність критерію відповідає ступеню, в якому він характеризує тривкі, стабільні параметри професійної діяльності. Надійність може оцінюватися кореляцією повторних замірів критерію, проведених за різними інтервалами часу. Низька надійність може бути обумовлена контамінацією критерію.

Наприклад, продуктивність не завжди залежить від особистісних якостей робітників, вона визначається загальною організацією виробництва, забезпеченням матеріалами та іншими зовнішніми обставинами. Недостатня надійність пов'язана із недостовірністю даних, що використовувалися У якості критерію, недбалістю у вимірах й іншими факторами. Ненадійність може виявитися при дослідженні недостатньо тривалих періодів роботи, що не дозволяють виявити стійкі відмінності між фахівцями. Стосовно до експертних оцінок надійність відповідає кореляції оцінок одних і тих же фахівців різними експертами (Guion, 1965).

Вибраний критерій повинен розрізняти фахівців з високою й низькою професійною придатністю (дискримінативність критерію). До бажаних якостей критерію відноситься також практичність, під якою розуміються простота і невисока вартість отримання відповідних показників.

Якщо є можливість, у якості критеріїв повинні використовуватися прямі об'єктивні показники професійної ефективності (наприклад, продуктивність). Необхідно переконатися у тому, що ці показники не контаміновані нерелевантними чинниками (повністю залежать від індивідуальних якостей робітника). Крім продуктивності, повинна враховуватися і якість роботи, що може оцінюватися по відсотку браку (помилках) та інших показниках, що залежать від специфіки виробництва.

В якості критеріїв професійної придатності можуть використовуватися результати контрольних випробувань. Наприклад, кваліфікація радіорелеграфістів оцінюється за виконанням контрольної роботи по прийому і передачі текстів при різному рівні завад. Показниками професійної ефективності у цьому випадку є швидкість і якість роботи, рівень завад, при якому забезпечується достатньо ефективна діяльність.

Професійна придатність певною мірою виявляється в адміністративних актах, що так чи інакше характеризують успішність діяльності робітника: заохоченнях, стягненнях, підвищенні по службі, заробітної плати та ін. При використанні цих показників у якості критеріїв необхідно переконатися в тому, що вони достатньо об'єктивно характеризують робітника та не пов'язані зі сторонніми контамінуючими факторами. Одним з критеріїв, що характеризують професійну придатність і задоволеність роботою, може бути довго-тривалість праці за спеціальністю.

У якості критеріїв інколи використовуються пригоди (автодорожні) й нещасні випадки для виявлення особливостей індивідуальності, які сприяють їм. Наприклад, одним з критеріїв професійної успішності водіїв автомобільного транспорту є кількість аварій за певний період часу.

При розробці методів прогнозування професійної придатності часто використовуються критерії здатності до навчання, у якості яких виступають показники швидкості навчання і рівень фахової підготовки, досягнутий у результаті.

Найбільш часто різні аспекти професійної успішності вимірюються за допомогою експертних оцінок. Для цього використовуються бальні шкали, методи ранжування і парних порівнянь. Найпростіші шкали завбачують оцінку у балах (інколи бали замінюють літерними індексами). Показано, що оціночна шкала повинна включати від 5 до 7 градацій. Менша кількість недостатньо повно використовує можливості диференційованої оцінки властивостей особистості, а більша - перевищує спроможність їх диференціації. Інколи бальним оцінкам надають вид графічних шкал, в яких бали відповідають певним точкам відрізка, а оцінка залежить від індивідуальних якостей робітника. Бальні шкали мають ряд недоліків, що є джерелом помилок виміру відповідних показників професійної успішності. До них відноситься насамперед так званий «галоефект», який полягає в тенденції оцінювати людину подібним способом за декількома незалежними шкалами. Галоефект є наслідком неспроможності до диференціації різних особливостей особистості,

що підлягають оцінці. Він виявляється у високих кореляціях оцінок різних аспектів професійної діяльності. Галоефект може бути також наслідком недбалості. Іншим вагомим недоліком є відмінності у розподілі оцінок, що даються різними експертами. Одні занижують, інші завищують. Тому один і той самий бал у різних експертів може мати різне значення. Звідси витікає, що бали різних експертів не можуть складатися й усереднюватися. Оцінки деяких експертів групуються біля центру шкали, і враховується помилка, що називається центральною тенденцією, при якій істотно знижується варіабельність оцінок. Після цього бальні оцінки складаються, що дозволяє отримати кількісне значення по шкалі показника професійної успішності.

5. Професійне консультування

Сьогодні в світі існує понад 40 тисяч професій і щороку їх кількість збільшується. Безумовно, що забезпечити таку кількість спеціалістів може розвинута система освіти, яка ґрунтується на використанні досягнень сучасних знань про професії і вимоги, які вони пред'являють до людини. Відомо, що продуктивність тих людей, які відповідають вимогам професії, на 20-40 вища.

Відсутність знань про психологічний зміст професій може мати негативні наслідки при виборі чи зміні професії, проведенні профконсультації чи профвідбору. Тому потреби практичної профорієнтації викликають сьогодні значний інтерес до психологічного вивчення професій і вимагають підготовки необхідних кваліфікованих кадрів. Одним із важливих напрямів профорієнтації є професійне консультування, яке здебільшого спрямоване на підготовку людини до вибору професії у відповідності з її індивідуально-психологічними властивостями, а також допомогу у виборі нової професії. Сьогодні існує кілька основних типів наукових профконсультацій, основи яких почали закладатися у середині ХІХ ст. і реалізуються у відповідних теоріях.

Першою теорією професійного вибору стала трьохфакторна теорія Ф.Парсонса (1908), яка впродовж тривалого часу була домінуючою. Головна ідея профконсультування полягала у виділенні наступних факторів:

1. Вивчення психічних і особистісних властивостей претендента на професію (психодіагностична фаза).
2. Вивчення вимог професії і формулювання їх в психологічних термінах (професіографічна фаза).
3. Зіставлення даних цих двох факторів і прийняття рішення про рекомендовану професію.

Цей тип профконсультації називається діагностичною, тобто відношення «людина - професія» аналізується в даному випадку тільки в напрямі від людини до професії. Пошук професії тривалий час розглядався як пошук відповідності між вимогами професії та індивідуальними здібностями. В узагальненому вигляді профорієнтаційне рішення можна уявити як порівняння «ідеального і реального профілю».

Однак такий підхід до профвідбору не достатньо повно враховує той факт, що світ професій надзвичайно динамічний, і настільки ж швидко і

безперервно міняються і вимоги, які пред'являються до людини. Індивідуальність розглядається як дещо незмінне, сама людина, яка звернулася за допомогою, виключається з процесу прийняття рішення.

Враховуючи недоліки зазначеного підходу до визначення можливостей людини щодо опанування відповідною спеціальністю, сьогодні розроблені більш продуктивні види профконсультацій, основними із яких є гуманістична і розвиваюча, які значною мірою реалізують особистісний підхід в психології. Технологія консультації, що розвиває, передбачає дотримання таких принципів:

1. Переміщення акценту з вибору професії на підготовку до неї шляхом правильної оцінки природних здібностей і спрямованого формування необхідних якостей.

2. Реалізація нового підходу до використання та інтерпретації психодіагностичних методик.

3. Зосередження уваги на використанні спеціальних корекційних програм і системи психотренувань.

4. Реалізація ідей гуманістичного підходу до профконсультаування.

Мета розвиваючої профконсультації - активізація процесу формування психологічної готовності до професійного самовизначення.

Профконсультація включає такі види діяльності:

1. Необхідно визначити, на якій стадії формування професійного плану знаходиться оптант (людина, яка звернулася за допомогою з метою визначення своїх професійних здібностей).

2. Оцінка зібраних даних, визначення підготовки до професійного вибору.

3. Підготовка індивідуальної системи корекційних заходів по самовихованню, розвитку необхідних якостей.

4. Заключна бесіда з формулюванням своїх рекомендацій, прийняття рішення щодо виконання наміченого плану.

Діагностика в профконсультації. В професійному консультуванні можуть використовуватися як високоформалізовані, так і малоформалізовані методи діагностики.

1. Для вивчення професійних намірів використовують: анкетування, бесіду, інтерв'ю та ін.

2. Виявлення інтересів і нахилів до конкретних професій (головним показником є прагнення до тривалого і систематичного заняття визначеним видом діяльності). В цьому плані найбільш відомими методиками є ОДАІ (орієнтовна діагностична анкета інтересів), ДДО Є.Клімова.

3. Діагностика здібностей.

4. Діагностика індивідуально-психологічних властивостей.

5. Оцінка формально-динамічних особливостей психіки.

Висновки

Сумісність взаємодіючих та доповнюючих одна одну здібностей розуміється як обдарованість. Задатки визначають можливість, швидкість та легкість формування здібностей. Сутність задатків може бути зведена до

анатомофізіологічних особливостей зон кори мозку і підкоркових утворень, які включаються в функціональну систему діяльності. На основі одних і тих самих задатків можуть формуватися різні здібності.

Підбиваючи підсумки, необхідно зазначити, що алгоритмічне вивчення професійної діяльності допомагає одержати її операційно-структурний опис і розкрити психологічний зміст як окремих операцій, так і діяльності у цілому.

Оцінки деяких експертів групуються біля центру шкали, і враховується помилка, що називається центральною тенденцією, при якій істотно знижується варіабельність оцінок. Після цього бальні оцінки складаються, що дозволяє отримати кількісне значення по шкалі показника професійної успішності.