

## **Тема 4. ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИЙ**

### **Понятие профессиональной деятельности, специальности, должности. Трудовой пост в организации и его компоненты**

Основным объектом психологии труда является профессиональная деятельность. Изучение же субъекта труда будет зависеть от того, какое значение вкладывается в термины «профессиональная деятельность», «профессия», «специальность», «должность» и т.п. Психология труда должна определить специфику объекта своих исследований, так как профессиональная деятельность изучается и другими науками.

Труд – это общественно необходимая деятельность человека, требующая усилий в достижении определенных целей, результатов. Задача (задание) – единица труда, которая предполагает выполнение трудовых действий. Профессия в широком смысле слова – это область общественного разделения труда, в которой создаются определенные продукты, имеющие потребительную стоимость; сам процесс трудовой деятельности, его своеобразие; требуемая профессиональная квалификация и уровень компетентности работников; осознание человеком своей принадлежности к профессиональному сообществу (профессиональная идентичность).

Внешняя характеристика профессиональной деятельности осуществляется через понятия субъекта и объекта труда, предмета, условий и средств деятельности. Предмет труда – это совокупность вещей, процессов, явлений, с которыми субъект в ходе деятельности практически или мысленно взаимодействует. Средства труда – совокупность орудий, способных усилить возможности человека распознавать особенности предмета труда и воздействовать на него. Условия труда – система социальных, психологических, санитарно-гигиенических и физических характеристик деятельности.

Внутренняя характеристика деятельности предполагает описание процессов и механизмов ее психической регуляции, ее структуры и содержания, а также операционных средств ее реализации.

Специальность конкретизируется в профессии. Профессия – это группа родственных специальностей (например, профессия – врач, специальность – врач-терапевт; профессия – учитель, специальность – учитель математики; профессия – психолог, специальность – педагог-психолог). Под специальностью понимается также разновидность профессиональной образовательной программы в учебном заведении.

Квалификация – это уровень профессионального мастерства. Традиционно выделяют формальную квалификацию, выраженную в официально фиксированных разрядах, классах, званиях, категориях, и реальную квалификацию, т.е. тот уровень мастерства, который данный человек может действительно проявить. Нередко рассогласование между реальной и формальной квалификацией конкретного работника лежит в основе многих производственных конфликтов. Термином «квалификация», с одной стороны, обозначают требования профессии к знаниям и умениям работника, необходимым для выполнения трудовых задач. С другой стороны, квалификация – это характеристика освоенных человеком специальных знаний и умений. Нормативно заданное содержание квалификации специалиста определяется в государственных стандартах его подготовки. Человек, прошедший курс профессиональной подготовки и получивший документ о его успешном завершении, приобретает определенную квалификацию. Например, в дипломе специалиста-психолога указывается квалификация «Психолог. Преподаватель психологии». Таким образом, квалификация характеризует совокупность специальных знаний и умений, которые можно приобрести в процессе профессионального обучения.

Люди могут в разной мере быть компетентными по отношению к определенному кругу обязанностей. Выделяют следующие виды компетентности: а) специальную (профессиональную) компетентность –

умение выполнять профессиональные задачи на высоком уровне; б) социальную компетентность – владение человеком коммуникативными навыками, умениями эффективно работать совместно; в) личностную и индивидуальную компетентность – владение приемами личностной саморегуляции, саморазвития, противодействия профессиональной деформации личности; готовность к профессиональному росту, личностный ресурс профессионального успеха.

Должность является более размытым и путаным понятием, поэтому дать его определение сложнее. Например, иногда под должностью понимают разновидность руководящей работы. Иной раз должность совпадает с пониманием квалификации (старший, младший сотрудник). Более распространено понимание должности как любой фиксированной работы и профессии с четко очерченным кругом должностных обязанностей.

Выделение и рассмотрение понятия трудового поста и его структуры важно для уточнения производственного смысла отдельной профессиональной деятельности. Трудовой пост – это лишенное определенной конкретности, многомерное, разно– и многопризнаковое системное образование, основными составляющими которого являются: цели, представление о результате труда; заданный предмет труда; система средств труда; система профессиональных служебных обязанностей; система прав работника; производственная среда (предметные и социальные условия труда). Например, рабочее место почтальона определяется не его конкретным местом (стол и стул) в конкретном помещении, а целой системой разнообразных условий, обеспечивающих выполнение его основных обязанностей (а не просто «отсидивание» на конкретном стуле и по сути имитация работы). Трудовых постов в организации столько, сколько в ней работает людей.

### **Психологическая структура профессиональной деятельности**

Трудовая деятельность человека, как и любая другая деятельность, исходит из определенных мотивов и направлена на достижение определенных целей. В общем смысле мотив – это то, что побуждает человека к деятельности, а цель – то, чего он стремится достигнуть в результате деятельности. Когда речь идет о мотивах, имеются в виду некоторые субъективно переживаемые побуждения к деятельности. Для субъекта мотив выступает как непосредственная побудительная сила, причина деятельности. При этом источник мотива нередко усматривают в мышлении, сознании. Однако действительной основой мотива человека являются потребности (т.е. объективная необходимость) – его нужда в веществе, энергии и информации. Эти потребности так или иначе отражаются в сознании. Мотив и есть осознанная, т.е. отраженная в сознании, потребность.

Цель деятельности – это идеальный, или мысленно представляемый, ее результат. Отношение «мотив – цель» образует своего рода «вектор», направляющий деятельность человека (Б.А. Душков, Б.Ф. Ломов и др.). Этот «вектор» существенно влияет на протекание психических процессов (перцептивных, мнемических, интеллектуальных), включенных в деятельность, на психические состояния и динамику работоспособности человека. В течение жизни у каждого человека формируется определенная система мотивов, одни из которых становятся доминирующими, а другие – подчиненными. Определенную систему образуют также и цели, которые человек перед собой ставит.

Информация о текущем состоянии предмета, на который направлено действие, а также о внешних условиях выступает в форме его субъективного образа. Идеальное специализированное отражение преобразуемого в действии объекта (предмета, процесса, явления), складывающееся по ходу выполнения конкретного действия и подчиненное задаче этого действия, называется оперативным образом (Б.А. Душков и др.). Оперативный образ и выступает в роли основного регулятора действия, обеспечивая его

адекватность предмету, орудиям и условиям труда. Именно благодаря оперативному образу отдельные движения органов человеческого тела организуются в единую систему – действие. Оперативный образ формируется в ходе процессов приема и переработки информации и вместе с тем является фактором, направляющим их течение и организацию.

Важная роль в регуляции действий принадлежит сигналам обратной связи, несущим информацию о результате выполненного действия. Эти сигналы включаются в оперативный образ, корректируют его. Следовательно, механизм регуляции действия представляет собой замкнутую систему, включающую процессы приема и переработки информации, принятия решения и сигналы обратной связи, возникающие при выполнении действия.

Все, что говорилось выше, относится прежде всего к так называемым внешним действиям – действиям, посредством которых человек преобразует вещественные предметы (перемещает их в пространстве, разделяет на части и соединяет и т.д.) и которые доступны непосредственному наблюдению. Но любая трудовая деятельность человека включает и внутренние, умственные (выполняемые в уме) действия. Внутренние действия формируются на основе внешних в результате интериоризации, при этом структура внешнего действия подвергается специфической трансформации. Внутреннее действие является свернутым и обобщенным. Решающая роль в процессе интериоризации принадлежит слову, в котором фиксируются существенные свойства предметов (и явлений) объективной действительности, а также способы оперирования как самими предметами, так и информацией о них. Существенным условием интериоризации является общение человека с другими людьми.

Оперирование словами и другими знаковыми системами дает возможность человеку решать определенный класс задач в идеальном плане (без обращения к материальным предметам и оперирования с ними). Именно во внутреннем плане формируются программы деятельности человека.

В трудовой деятельности имеет место не только интериоризация действий, но и их экстериоризация, т.е. превращение внутренних действий во внешние.

Таким образом, механизм психической регуляции деятельности человека имеет сложное строение, включающее в себя несколько уровней: уровень ощущений и восприятия; уровень представлений; уровень речемыслительных процессов. Первый уровень относится к отдельным действиям, он обеспечивает в основном регуляцию внешних действий, соответствие данного конкретного действия данным конкретным условиям, предмету и орудию труда. Второй уровень относится также и к внутренним действиям: обобщенность и панорамность представления (вторичного образа) создает возможность варьирования приемов выполнения действий и их переноса из одних условий в другие. Третий уровень относится главным образом к внутренним действиям (к умственному плану деятельности). Благодаря тому, что в речемыслительных процессах отражаются общие и существенные связи между явлениями (их закономерности), этот уровень обеспечивает возможность предвидения хода событий и планирования деятельности в целом. В реальной трудовой деятельности перечисленные уровни ее регуляции выступают в неразрывном единстве.

### **Основные типы и виды профессиональной деятельности**

Мир профессий изменчив и многообразен, и психологам необходимо уметь ориентироваться в нем, хотя бы для того, чтобы определить границы применимости закономерностей, найденных при изучении конкретных профессий. Для ориентации в мире профессий нужны классификации; их может быть много, так как для их построения существуют самые разные основания.

Под видом деятельности А.В. Карпов предлагает понимать конкретную профессиональную деятельность, которая характеризуется спецификой предмета, условий, содержания и требований к ней. Ряд сходных в том или

ином отношении видов объединяется в типы. Так, Карпов уточняет, что совместная деятельность – это именно тип (а не вид) деятельности, поскольку она имеет общий специфицирующий признак (наличие не одного, а нескольких соорганизованных субъектов), но в то же время включает огромное количество конкретных разновидностей.

Помимо множества видов и типов деятельности, существует и еще одна предельно общая дифференциация всех типов деятельности на два основных класса. К первому относятся все виды и типы деятельности, в которых в качестве их непосредственного предмета выступают любая объективная реальность, любой внешний объект, любая вещь или их совокупность. Предметы всех видов деятельности данного класса лишены одушевленности, это материальные объекты. Данный класс, который обозначается понятием субъект-объектных профессий, охватывает огромное количество конкретных видов и типов трудовой деятельности, он наиболее широко представлен в сложившемся разделении труда и одновременно является наиболее традиционным предметом рассмотрения в психологии труда.

Ко второму классу относятся все виды и типы деятельности, непосредственным предметом которых выступает одушевленный субъект – человек. К такого рода деятельности относится, например, деятельность руководителя, педагога, врача и т.п. Данный класс обозначается понятием субъект-субъектных типов деятельности. Именно субъект-субъектные виды и типы деятельности характеризуются наибольшей сложностью и наибольшей значимостью для общественного разделения труда. Они значительно богаче содержанием, в особенности психологическим, однако значительно более сложны в плане их изучения, а потому исследованы в существенно меньшей мере. Современная психология труда должна быть психологической дисциплиной, изучающей прежде всего субъект-субъектные типы и виды деятельности.

Полезной для психологов является классификация профессий по отраслям народного хозяйства. Эта классификация многоцелевая, основу ее составляют экономические и технологические критерии. Зная о принадлежности конкретной профессии к некоторой отрасли, психолог может представить характер продукта труда, тип используемых технологий, степень опасности профессии по риску профессиональных заболеваний и травматизму.

Довольно общим, хотя и важным, является разделение деятельности на индивидуальную и совместную. Совместная деятельность реализуется в отличие от индивидуальной коллективным субъектом, т.е. двумя или более людьми, имеющими общую цель. Другими важнейшими признаками совместной деятельности являются пространственное и временное соприкосновение участников деятельности, ролевая и инструментальная дифференциация участников на тех или иных задачах, наличие управляющего (организующего) компонента – лидера или руководителя.

Предельно общим является разделение видов деятельности на внешние и внутренние. При этом под внешними понимают все виды, типы и процессы деятельности, которые сопровождаются объективированными проявлениями ее исполнительских компонентов – движениями, действиями, экспрессией, коммуникациями и пр. Внутренняя деятельность разворачивается в интрапсихическом плане. Между внешней и внутренней деятельностью существует генетическая связь, поскольку вторая формируется в процессе онтогенеза на основе первой посредством механизма интериоризации.

Деятельность также принято разделять на исполнительскую и управленческую. Первая характеризуется тем, что субъект труда непосредственно воздействует на его предмет, хотя и контактирует при этом с другими субъектами. Вторая же (управленческая) обычно не предусматривает такого прямого воздействия, однако обязательно предполагает организацию одним субъектом деятельности других людей, а

также иерархичность их соподчинения. Управленческая деятельность – это деятельность по организации других деятельностей (А.В. Карпов).