

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Локтионова Оксана Геннадьевна

Должность: проректор по учебной работе

Дата подписания: 31.01.2022 18:20:09

Уникальный программный идентификатор:

0b817ca911e6668abb13a5d426d39e5f1c11eabbf73e943df4a4851fda56d089

## МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Юго-Западный государственный университет»

(ЮЗГУ)

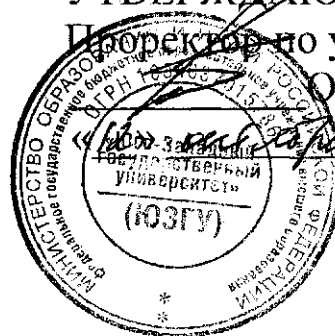
Кафедра охраны труда и окружающей среды

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

О.Г. Локтионова

2016 г.



### ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР В ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

Методические указания к проведению практических занятий по дисциплинам «Безопасность жизнедеятельности», «Безопасность труда», «Управление техносферной безопасностью» для студентов всех специальностей и направлений

Курск 2016

УДК 658.382.3(083.131)

Составители: Е.А. Преликова, В.В. Юшин

Рецензент

Кандидат технических наук, доцент *Г.П. Тимофеев*

**Профессиональный отбор в обеспечении безопасности труда:** методические указания к проведению практических занятий по дисциплинам «Безопасность жизнедеятельности», «Безопасность труда», «Управление техносферной безопасностью» для студентов всех специальностей и направлений / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: Е.А. Преликова, В.В. Юшин. Курск, 2016. 20 с. Библиогр.: с. 20.

Излагаются понятия, цели и основные виды профессионального отбора. Обосновывается необходимость проведения психофизиологического отбора для видов деятельности, сопряженных с потенциальной травмоопасностью. Представлен порядок определения основных свойств личности по опроснику Айзенка.

Предназначены для студентов всех специальностей и направлений.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать *12.10.16* Формат 60x84 1/16.

Усл. печ. л. 1,16 Уч.-изд.л. 1,05. Тираж 30 экз. Заказ *967* Бесплатно.

Юго-Западный государственный университет.

305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94.

- Цель работы:** 1) ознакомиться с видами профессионального отбора, изучить их роль в обеспечении безопасности труда;
- 2) определить свой тип личности, сделать заключение о совместимости своего темперамента с будущей профессией;
- 3) проверить себя по шкале лжи.

## **1 Общие положения**

Среди факторов, обеспечивающих безопасность труда, все большее значение приобретает "человеческий фактор". Основной целью профессионального отбора является обеспечение максимального соответствия индивидуальных характеристик, особенностей и возможностей человека тем общим и специфическим требованиям, которые предъявляет к нему тот или иной вид профессиональной деятельности. Достижение этой цели, с одной стороны, позволяет с большим успехом решать задачу повышения производительности труда, экономить финансовые и материально-технические ресурсы, снизить число аварий и травм на производстве, повысить эффективность сложных систем "человек-машина", с другой стороны, за счет рационального использования людей, различающихся по своим психофизиологическим возможностям, достигнуть наибольшей удовлетворенности своим трудом, способствовать всестороннему развитию личности и уменьшить вероятность возникновения профессиональных заболеваний.

По подсчетам зарубежных экономистов внедрение методов профессионального отбора снижает текучесть кадров в отдельных отраслях промышленности в 2 – 2,5 раза. Известно, что 43 % травм в промышленности обусловлены профессиональным несоответствием рабочих.

Такая причина травматизма, как низкий уровень профотбора или его отсутствие, проявляется в том, что каждая профессия требует от индивидуума преобладания тех или иных психических качеств и физических свойств. В одном случае работник должен развивать больше силы, в другом

проявлять больше ловкости, в третьем концентрировать внимание и т.д. Но один и тот же работник не обладает всеми качествами в равной мере. Вследствие этого, рабочие делятся, классифицируются и группируются сообразно их преобладающим способностям. Иными словами, если человек по своим врожденным или приобретенным свойствам не приспособлен к профессии шахтера, то вероятность его травматизма значительно возрастает. Такой шахтер не только может сам получить травму, но и является потенциальным источником аварии, при которой может быть много пострадавших.

Исследования отечественных и зарубежных авторов уровня травматизма в различных профессиональных группах, выявили группы людей, которые получают травмы в несколько раз чаще, чем другие, выполняющие одинаковую с ними работу. Эти люди в некоторых источниках даже получили название - "травматики". Большинство исследователей сходятся во мнении, что в эту группу попадают не столько из-за врожденных, сколько из-за приобретенных негативных свойств характера.

Первая книга, посвященная вопросам профессионального отбора, вышла в 1949 г. во Франции под названием "Руководство по выбору профессии". С начала XX века появляются службы по профориентации молодежи в развитых странах, таких как США, Англия, Франция, Германия. Во Франции ни один молодой человек до 18 лет не может быть принят на работу без предъявления сертификата профориентации, где указывается его профессиональная пригодность или непригодность к указанным профессиям. В Англии имеется около тысячи бюро занятости, в которых определяется профпригодность. В странах Восточной Европы особое внимание профотбор получил в Польше и Чехословакии. В Польше с 1960 г. введено обязательное психологическое обследование машинистов подъемных машин, стволовых, машинистов электровозов, электрослесарей, машинистов угольных комбайнов.

В нашей стране центры профотбора и профориентации создавались в двадцатые и начале тридцатых годов. Однако в период культа личности эти центры были ликвидированы. Значительная активность в решении этой проблемы наметилась в семидесятые и восьмидесятые годы прошлого века и продолжается по настоящее время.

**Профессиональный отбор** – это специально организованный исследовательский процесс, позволяющий с помощью научно обоснованных методов выявить и определить кандидатов, которые по индивидуальным качествам наиболее пригодны к обучению, приобретению профессиональных навыков и дальнейшей деятельности - в рамках сложных ответственных профессий по конкретным специальностям, к занятию соответствующих вакансий. Различают следующие основные виды профессионального отбора: медицинский, социально-психологический, образовательный и психофизиологический.

В задачу **медицинского отбора** входит выявление лиц, которые по состоянию здоровья могут (или не могут) заниматься данным видом трудовой деятельности. Этот вид отбора является исходным в системе мероприятий профессионального отбора, а остальные его виды распространяются на тех лиц, которые признаны годными по медицинскому отбору.

**Образовательный отбор** направлен на выявление лиц, уровень знаний которых может обеспечивать успешное обучение по избранной профессии или непосредственное выполнение профессиональных обязанностей.

**Социальный отбор** выполняет много функций, в том числе сугубо профессиональных. Цель его состоит не только в оценке морально-нравственных качеств личности, но и в определении мотивов выбора профессии, интересов, потребностей, способности к адаптации в новой обстановке, а также коммуникабельности. Задачей социального отбора является уменьшение текучести кадров, обеспечение удовлетворенности человека своим трудом и др.

**Психофизиологический отбор** определяет степень развития совокупности тех индивидуальных способностей и психофизиологических возможностей организма человека, которые соответствуют требованиям, предъявляемым данной профессией к личности в процессе обучения и дальнейшей трудовой деятельности по конкретной специальности.

Современный уровень производства требует от работающего человека повышенного внимания, оперативного мышления и ряда других психофизиологических качеств для успешного выполнения работы, при несоответствии которых снижается надежность работы, а уровень производственного травматизма возрастает на 40-50%. В этих, условиях, важная роль отводится именно профессиональному психофизиологическому отбору.

Проблема психофизиологического отбора сводится к двум основным аспектам: к определению требований, предъявляемых человеку той или иной деятельностью, и к оценке уровня развития его способностей, лимитирующих эту деятельность. Успех профессиональной психодиагностики в значительной степени зависит от выбора методических принципов и методик, адекватных целям и задачам исследования. Степень жесткости требований при профессиональном отборе различна и обусловлена степенью экстремальности условий и характером труда.

Новые виды деятельности, использующие в процессе работы компьютерно-программное обеспечение, предъявляют новые требования к интеллектуальной сфере, анализаторным функциям подвижности нервной системы, помехоустойчивости к факторам производственной среды.

Наиболее высокие требования к психофизиологическим характеристикам здорового человека предъявляются при работе в космосе, авиации, под водой, в условиях высокогорья, за полярным кругом, в Антарктиде. Достаточно жесткие психофизиологические характеристики с целью обеспечения надежности работы человека и сохранения его здоровья необходимы для видов деятельности, сопряженных с потенциальной

травмоопасностью: работы на высоте, на транспорте, с огнеопасными и взрывоопасными веществами, по обслуживанию энергосистем и т.д. В современных условиях социально-экономических преобразований в стране широкое распространение находят определенные профессии, требующие высокого уровня надежности работы в экстремальных ситуациях (спасатели, охранники, сотрудники групп немедленного реагирования, участвующие в антитеррористических операциях, операторы энергоблоков и т.д.). При этом значительные нервно-эмоциональные нагрузки связаны с необходимостью поддержания высокого уровня профессиональной готовности. При профотборе на эти профессии должны учитываться профессионально важные эмоциональные качества при принятии ответственных решений.

Наряду с психофизиологическими характеристиками необходимо принимать во внимание антропометрические данные, физическое развитие кандидатов на соответствующие специальности. Многие профессии сопряжены не только с выполнением набора специфических рабочих операций, но и с особенностями режима труда и отдыха (сменный труд с ночной занятостью, дежурство за пультом контроля технических систем), с влиянием производственной среды и воздействием экстремальных факторов. Не все люди в необходимой мере и в приемлемые сроки могут овладеть профессией, предъявляющей особые требования к состоянию здоровья, приспособиться к специфическим условиям работы по данной специальности. Поэтому в ряде случаев приходится отбирать тех из них, которые обладают наибольшей устойчивостью к воздействию условий трудовой деятельности, могут адаптироваться к ним в относительно короткие сроки без ущерба для здоровья и работоспособности.

Профотбор должен также учитывать мотивационно-ценностные аспекты деятельности, прогнозирование психологической пригодности, психологической совместимости в коллективе, особенно в малых производственных группах.

Сам по себе профессиональный психофизиологический отбор не является единственным решающим средством обеспечения высокой производительности труда, достижения требуемого качества специалистов и высокой эффективности системы "человек-машина", с целью предупреждения аварийности и травматизма. Профессиональный отбор представляет собой только один из компонентов сложной системы мероприятий, методов и средств комплексного учета человеческого фактора в современном производстве. Надежность работы человека возрастает при обеспечении физиологически рациональных режимов труда и отдыха, безопасной и здоровой производственной среды, создании технических средств с высокими эргономическими характеристиками, коллективной и индивидуальной защиты работающих от воздействия профессиональных вредностей, при достаточном информационном обеспечении специалистов операторско-диспетчерского, руководящего и исполнительского профиля.

Психофизиологические исследования позволяют достаточно быстро и объективно измерять большое число психофизиологических свойств, выявлять глубокую и тонкую структуру индивидуальных особенностей личности, детерминированных физиологическими системами организма, прежде всего центральной нервной системой. При профессиональном отборе психофизиологическое обследование предусматривает исследование и оценку совокупности профессионально важных психофизиологических свойств кандидата. Для оценки профессиональной пригодности не достаточно оценить какое-то одно психофизиологическое свойство, даже если оно и является весьма важным. Обычно применяется комплекс психофизиологических методик, позволяющих охарактеризовать некоторую совокупность психофизиологических свойств личности. Для каждой профессии определяются наиболее значимые в отношении профессиональной успешности психофизиологические свойства. Проводится индивидуальное обследование с применением аппаратных методик, групповое обследование с использованием бланковых



психофизиологических тестов, индивидуальная беседа и наблюдение по заранее составленным планам. Могут использоваться также методики моделирования основных элементов профессиональной деятельности.

*Основные направления системы психофизиологического отбора составляют:*

1) разработка перечня определенных опасных видов работ для системы профессионального отбора;

2) выделение отдельных психофизиологических характеристик профессиональной пригодности, обеспечивающих безопасность в производственных условиях;

3) обоснование информативных физиологических методов для выявления профессиональной пригодности работников;

4) применение математико-статистических подходов для определения нормативных психофизиологических критериев;

5) представление нормативных уровней психофизиологических и физиологических критериев по опасным видам работ.

Полученные результаты исследования сравниваются с уровнями установленных критериев профессионального отбора, и определяется соответствие или несоответствие полученных данных величинам профессионально важных качеств, необходимых при работе в выбранной профессии.

Обследования могут быть индивидуальными и групповыми. Как правило, аппаратные обследования проводятся индивидуально, а бланковые методы позволяют проводить групповые обследования. Важным условием обследования является инструкция, которая дается испытуемому перед началом обследования.

В процессе профотбора оценка профпригодности проводится по принципу деления контингента на группы: пригодные, непригодные и условно пригодные. К условно пригодным относятся кандидаты в

профессию. В процессе тренировки этого контингента при достаточно сильной положительной мотивации происходит успешное развитие отдельных профессионально важных функций. В результате чего эти лица из категории условно пригодных переходят в категорию пригодных для работы в данной профессии.

Одним из наиболее распространенных психофизиологических тестов, используемых для определения основных свойств личности, является опросник Айзенка.

## **2. Определение основных свойств личности по опроснику Айзенка**

*Ганс Юрген Айзенк* (04.03.1916, Берлин – 04.09.1997, Лондон) – британский учёный-психолог, один из лидеров биологического направления в психологии, создатель факторной теории личности, автор популярного теста интеллекта.

Автор двухфакторной модели личности Айзенк в качестве показателей основных свойств личности использовал экстраверсию - интроверсию и нейротизм (позднее Айзенк ввел еще одно измерение личности - психотизм, под которым понимал склонность субъекта к агрессии, жестокости, экстравагантности). В общем смысле экстраверсия - это направленность личности на окружающих людей и события, интроверсия - направленность личности на ее внутренний мир, а нейротизм - понятие, синонимичное тревожности, - проявляется как эмоциональная неустойчивость, напряженность, эмоциональная возбудимость, депрессивность.

Пройдя тест на темперамент Айзенка, вы сможете лучше познать свое собственное Я. Вы поймете, что представляет из себя ваш характер, и сможете занять более правильную позицию в жизни. Знание темперамента своих близких и друзей, поможет вам комфортно уживаться в семье и в трудовом коллективе. Многие работодатели при приеме на работу предлагают пройти тест на темперамент, чтобы выбрать того из соискателей, который удачно впишется в коллектив.

Опросник Айзенка содержит 57 вопросов, из которых 24 связаны со шкалой экстраверсии - интроверсии, еще 24 - со шкалой нейротизма, а остальные 9 входят в контрольную шкалу лжи, предназначенную для оценки степени искренности испытуемого при ответах на вопросы.

*Инструкция к опроснику Айзенка:* Отвечать на вопросы необходимо только "да" или "нет", не раздумывая, сразу же, так как важна первая реакция. Следует иметь в виду, что исследуются некоторые личностные, а не умственные особенности, так что правильных или неправильных ответов здесь нет.

### Опросник Айзенка

1. Часто ли вы испытываете тягу к новым впечатлениям, к тому, чтобы «встряхнуться», испытать возбуждение?
2. Часто ли вы нуждаетесь в друзьях, которые вас понимают, могут ободрить или утешить?
3. Вы человек беспечный?
4. Не находите ли вы, что вам очень трудно отвечать «нет»?
5. Задумываетесь ли вы перед тем, как что-либо предпринять?
6. Если вы обещаете что-то сделать, всегда ли вы сдерживаете свои обещания (независимо от того, удобно это вам или нет)?
7. Часто ли у вас бывают спады и подъемы настроения?
8. Обычно вы поступаете и говорите быстро, не раздумывая?
9. Часто ли вы чувствуете себя несчастным человеком без достаточных на то причин?
10. Сделали бы вы почти все что угодно на спор?
11. Возникают ли у вас чувство робости и ощущение стыда, когда вы хотите завести разговор с симпатичной(ным) незнакомкой(цем)?
12. Выходите ли вы иногда из себя, злитесь ли?
13. Часто ли вы действуете под влиянием минутного настроения?
14. Часто ли вы беспокоитесь из-за того, что сделали или сказали что-нибудь такое, чего не следовало бы делать или говорить?

15. Предпочитаете ли вы обычно книги встречам с людьми?
16. Легко ли вас обидеть?
17. Любите ли вы часто бывать в компании?
18. Бывают ли у вас иногда мысли, которые вы хотели бы скрыть от других?
19. Верно ли, что вы иногда полны энергии так, что все горит в руках, а иногда совсем вялы?
20. Предпочитаете ли вы иметь поменьше друзей, но зато особенно близких вам?
21. Часто ли вы мечтаете?
22. Когда на вас кричат, вы отвечаете тем же?
23. Часто ли вас беспокоит чувство вины?
24. Все ли ваши привычки хороши и желательны?
25. Способны ли вы дать волю своим чувствам и вовсю повеселиться в компании?
26. Считаете ли вы себя человеком возбудимым и чувствительным?
27. Считают ли вас человеком живым и веселым?
28. Часто ли, сделав какое-нибудь важное дело, вы испытываете чувство, что могли бы сделать его лучше?
29. Вы больше молчите, когда находитесь в обществе других людей?
30. Вы иногда сплетничаете?
31. Бывает ли, что вам не спится из-за того, что разные мысли лезут в голову?
32. Если вы хотите узнать о чем-нибудь, то вы предпочитаете прочитать об этом в книге, нежели спросить?
33. Бывают ли у вас головокружения?
34. Правится ли вам работа, которая требует от вас постоянного внимания?
35. Бывают ли у вас приступы дрожи?

36. Всегда ли вы платили бы за провоз багажа на транспорте, если бы не опасались проверки?
37. Вам неприятно находиться в обществе, где подшучивают друг над другом?
38. Раздражительны ли вы?
39. Нравится ли вам работа, которая требует быстроты действий?
40. Волнуетесь ли вы по поводу каких-то неприятных событий, которые могли бы произойти?
41. Вы ходите медленно и неторопливо?
42. Вы когда-нибудь опаздывали на свидание или на работу?
43. Часто ли вам снятся кошмары?
44. Верно ли, что вы так любите поговорить, что никогда не упустите случая побеседовать с незнакомым человеком?
45. Беспокоят ли вас какие-нибудь боли?
46. Вы чувствовали бы себя очень несчастным, если бы длительное время были лишены широкого общения с людьми?
47. Можете ли вы назвать себя нервным человеком?
48. Есть ли среди ваших знакомых люди, которые вам явно не нравятся?
49. Можете ли вы сказать, что вы весьма уверенный в себе человек?
50. Легко ли вы обижаетесь, когда люди указывают на ваши ошибки в работе или на Ваши личные промахи?
51. Вы считаете, что трудно получить настоящее удовольствие от вечеринки?
52. Беспокоит ли вас чувство, что вы чем-то хуже других?
53. Легко ли вам внести оживление в довольно скучную компанию?
54. Бывает ли, что вы говорите о вещах, в которых не разбираетесь?
55. Беспокоитесь ли вы о своем здоровье?
56. Любите ли вы подшучивать над другими?
57. Страдаете ли вы от бессонницы?

## Ключ

*Экстраверсия* - вопросы: 1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 39, 44, 46, 49, 53, 56 - ответы «Да»; вопросы: 5, 15, 20, 29, 32, 34, 37, 41, 51 - ответы "Нет".

*Нейротизм* – вопросы: 2, 4, 7, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 47, 50, 52, 55, 57 - ответы "Да".

При анализе результатов эксперимента следует придерживаться следующих ориентиров.

### *Экстраверсия:*

- ✓ меньше 5 - глубокий интроверт;
- ✓ 5-8 - интроверт;
- ✓ 9-11 - склонность к интроверсии;
- ✓ 12 - среднее значение;
- ✓ 13-15 – склонность к экстраверсии;
- ✓ 15-18 – экстраверт;
- ✓ больше 19 - яркий экстраверт.

### *Нейротизм:*

- ↻ меньше или равно 8 баллов - низкий уровень нейротизма;
- ↻ 9-13 баллов - среднее значение;
- ↻ больше или равно 14 баллов - высокий уровень нейротизма;
- ↻ больше или равно 19 баллов - очень высокий уровень нейротизма.

## **Описание основных свойств личности.**

### *Экстраверсия - интроверсия.*

Характеризуя типичного экстраверта, можно отметить его общительность и обращенность индивида вовне, широкий круг знакомств, необходимость в контактах. Типичный экстраверт действует под влиянием момента, импульсивен, вспыльчив. Он беззаботен, оптимистичен, добродушен, весел. Предпочитает движение и действие, имеет тенденцию к

агрессивности. Чувства и эмоции не имеют строгого контроля, склонен к рискованным поступкам. На него не всегда можно положиться.

Типичный интроверт - это спокойный, застенчивый человек, склонный к самоанализу. Сдержан и отдален от всех, кроме близких друзей. Планирует и обдумывает свои действия заранее, не доверяет внезапным побуждениям, серьезно относится к принятию решений, любит во всем порядок. Контролирует свои чувства, его нелегко вывести из себя. Обладает пессимистичностью, высоко ценит нравственные нормы.

### *Нейротизм (эмоциональная устойчивость).*

Характеризует эмоциональную устойчивость или неустойчивость (эмоциональная стабильность или нестабильность).

Эмоциональная устойчивость - черта, выражающая сохранение организованного «поведения, ситуативной целенаправленности в обычных и стрессовых ситуациях. Эмоционально устойчивый человек характеризуется зрелостью, отличной адаптацией, отсутствием большой напряженности, беспокойства, а так же склонностью к лидерству, общительности.

Эмоциональная неустойчивость, нейротизм выражается в чрезвычайной нервности, неустойчивости, плохой адаптации, склонности к быстрой смене настроений (лабильности), чувстве виновности и беспокойства, озабоченности, депрессивных реакциях, рассеянности внимания, неустойчивости в стрессовых ситуациях.

Нейротизму соответствует эмоциональность, импульсивность; неровность в контактах с людьми, изменчивость интересов, неуверенность в себе, выраженная чувствительность, впечатлительность, склонность к раздражительности. Нейротическая личность характеризуется неадекватно сильными реакциями по отношению к вызывающим их стимулам. У лиц с высокими показателями по шкале нейротизма в неблагоприятных стрессовых ситуациях может развиваться невроз.

Природа интроверсии и экстраверсии усматривается во врожденных свойствах центральной нервной системы, которые обеспечивают уравновешенность процессов возбуждения и торможения. По мнению Г.Айзенка, такие качества личности как экстраверсия- интроверсия и нейротизм-стабильность ортогональны, т.е. статистически не зависят друг от друга. Соответственно, Г.Айзенк делит людей на четыре типа, каждый из которых представляет собой некую комбинацию высокой или низкой оценки в диапазоне одного свойства вместе с высокой или низкой оценкой в диапазоне другого. Таким образом, используя данные обследования по шкалам экстраверсия-интроверсия и нейротизм-стабильность можно вывести показатели темперамента личности по классификации *И.П. Павлова*, который описал четыре классических типа:

- ✍ сангвиник (по основным свойствам центральной нервной системы характеризуется как сильный, уравновешенный, подвижный);
- ✍ холерик (сильный, неуравновешенный, подвижный);
- ✍ флегматик (сильный, уравновешенный, инертный);
- ✍ меланхолик (слабый, неуравновешенный, инертный).

Связь факторно-аналитического описания личности с четырьмя классическими типами темперамента - холерическим, сангвиническим, флегматическим, меланхолическим отражается в "круге Айзенка": по горизонтали в направлении слева направо увеличивается абсолютная величина показателя экстраверсии, а по вертикали снизу вверх уменьшается выраженность показателя стабильности.

«Чистый» *сангвиник* быстро приспосабливается к новым условиям, быстро сходится с людьми, общителен. Чувства легко возникают и сменяются, эмоциональные переживания, как правило, неглубоки. Мимика богатая, подвижная, выразительная. Несколько непоседлив, нуждается в новых впечатлениях, недостаточно регулирует свои импульсы, не умеет строго придерживаться выработанного распорядка жизни, системы в работе. В связи с этим не может успешно выполнять дело, требующее равной утраты



сил, длительного и методичного напряжения, усидчивости, устойчивости внимания, терпения. При отсутствии серьезных целей, глубоких мыслей, творческой деятельности вырабатываются поверхностность и непостоянство.

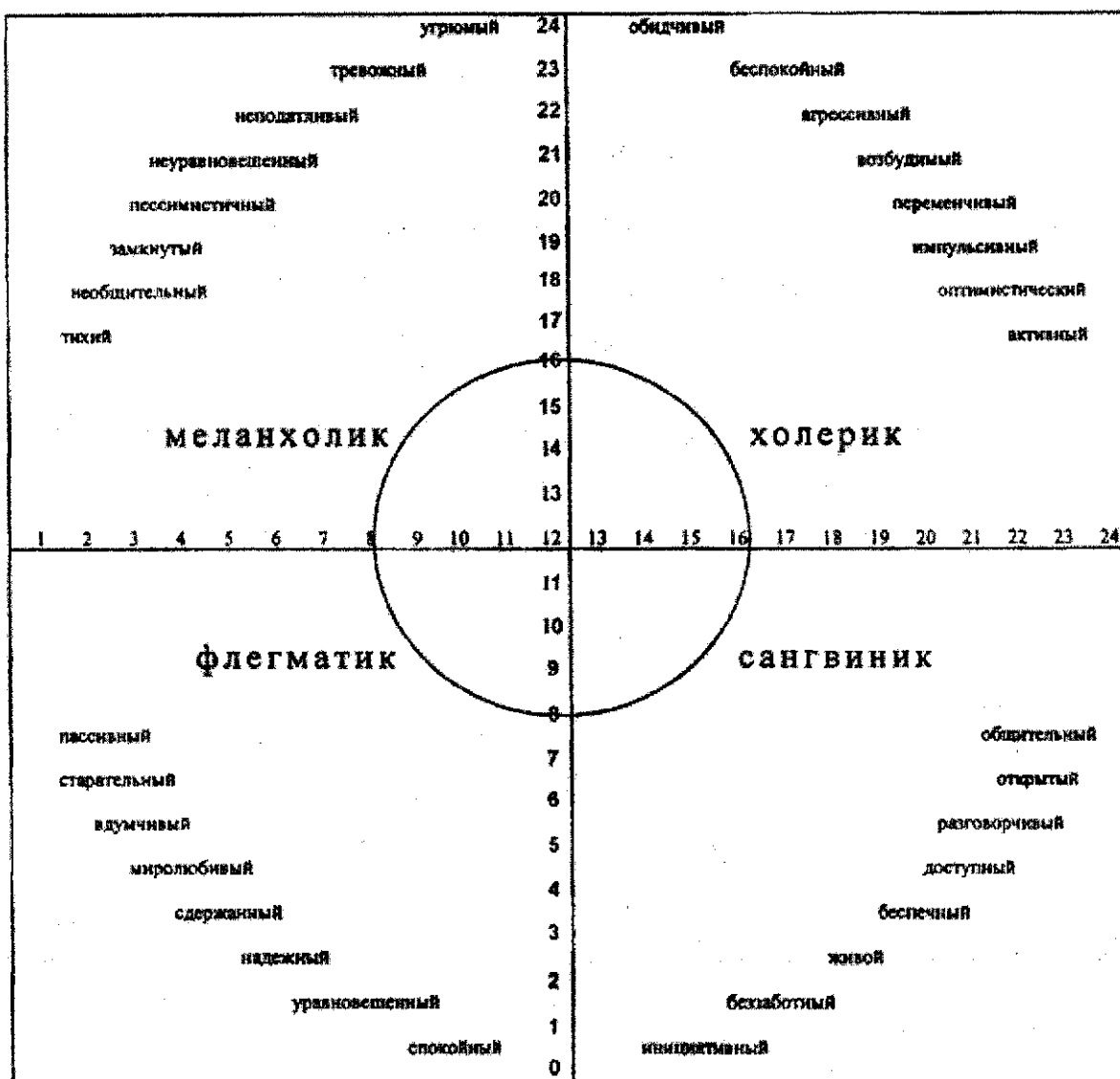


Рисунок 1 – Круг Айзенка

*Холерик* отличается повышенной возбудимостью, действия прерывисты. Ему свойственны резкость и стремительность движений, сила, импульсивность, яркая выраженность эмоциональных переживаний. Вследствие неуравновешенности, увлекшись делом, склонен действовать изо всех сил, истощаться больше, чем следует.

Имея общественные интересы, темперамент проявляет в инициативности, энергичности, принципиальности. При отсутствии духовной жизни

холерический темперамент часто проявляется в раздражительности, несдержанности, вспыльчивости, неспособности к самоконтролю при эмоциональных обстоятельствах,

**Флегматик** характеризуется сравнительно низким уровнем активности поведения, новые формы которого вырабатываются медленно, но являются стойкими. Обладает медлительностью и спокойствием в действиях, мимике и речи, ровностью, постоянством, глубиной чувств и настроений. Настойчивый и упорный «труженик жизни», он редко выходит из себя, не склонен к аффектам, рассчитав свои силы, доводит дело до конца, ровен в отношениях, и меру общителен, не любит попусту болтать. Экономит силы, попусту их не тратит. В зависимости от условий, в одних случаях флегматик может характеризоваться «положительными» чертами: выдержка, глубина мыслей, постоянство и т.д., в других - вялость; безучастность к окружающему, лень и безволие, бедность и слабость эмоций, склонность к выполнению одних лишь привычных действий.

У **меланхолика** реакция часто не соответствует силе раздражителя, присутствует глубина и устойчивость чувств при слабом их выражении. Ему трудно долго на чем-то сосредоточиться. Сильные воздействия часто вызывают у меланхолика продолжительную тормозную реакцию («опускаются руки»). Ему свойственны сдержанность и приглушенность моторики и речи, застенчивость, робость, нерешительность. В нормальных условиях меланхолик - человек глубокий, содержательный, может быть хорошим тружеником, успешно справляться с жизненными задачами. При неблагоприятных условиях может превратиться в замкнутого, боязливого, ранимого человека, склонного к тяжелым внутренним переживаниям таких жизненных обстоятельств, которые вовсе этого не заслуживают.

## ЗАДАНИЕ

1. Ответить на вопросы опросника Айзенка. Посчитать количество баллов по шкале экстраверсии-интроверсии (Э) и по шкале нейротизма (Н). Заполнить ответный лист.

2. Получить у преподавателя ключ на шкалу лжи. При высокой оценке степени искренности сделать соответствующие выводы об основных свойствах личности.

### Ответный лист

Номер	Ответ		Номер	Ответ		Номер	Ответ	
№ п/п	да	нет	№ п/п	да	нет	№ п/п	да	нет
1			20			39		
2			21			40		
3			22			41		
• • •								
17			36			55		
18			37			56		
19			38			57		
Σ:		Э=			Н=			Л=

## КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Что такое профессиональный отбор и для чего его проводят?
2. Основные виды профессионального отбора.
3. Для каких профессий предъявляются высокие требования к психофизиологическим характеристикам человека?
4. Укажите основные направления системы психофизиологического отбора.
5. Дайте краткую характеристику экстраверта и интроверта.
6. Что такое нейротизм?
7. Основные типы личности.
8. Дайте характеристику сангвинику.
9. Дайте характеристику холерику.

10. Дайте характеристику меланхолику.
11. Дайте характеристику флегматику.
12. Кто такой Г.Ю. Айзенк, его вклад в развитие психологии.
13. Классификация темпераментов личности И.П. Павлова.

## **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Михайлов, Л.А. Психологическая безопасность [Текст]: уч. пособие / Л.А. Михайлов. – М.: Дрофа, 2008. – 190 с.
2. Айзенк, Г.Ю. Парадоксы психологии [Текст] / Г. Айзенк – М.: Эксмо-Пресс, 2009. – 352 с.
3. Айзенк, Г.Ю. Природа интеллекта – битва за разум: Как формируются умственные способности [Текст] / Г.Ю. Айзенк, Л. Кэмин. – М.: Эксмо-Пресс, 2002. – 352 с.
4. Матюхин, В.В. Значение профессионального отбора в обеспечении безопасности труда [Текст] / В.В. Матюхин [и др.] // Безопасность жизнедеятельности. – 2006. – №2. – С. 34-39.
5. Ишков, А.Д. Учебная деятельность студента: психологические факторы успешности [Текст] / А.Д. Ишков. – М.: Издательство АСВ, 2004. – 201 с.
6. Котик, М.А. Психология и безопасность [Текст] / М.А. Котик. – Таллин: Валгус, 1987. – 440 с.
7. Середя, Г.К. Инженерная психология [Текст] / Под. Ред. Г.К. Середы. – Киев: Вища школа, 1976. – 301 с.
8. Ломов, Б.Ф. Основы инженерной психологии [Текст] / Под ред. Б.Ф. Ломова. – М.: Высшая школа, 1977. – 334 с.