

mgr ANNA ŁUCZAK
Centralny Instytut Ochrony Pracy

Dobór osób do zawodów trudnych i niebezpiecznych

Praca wykonana w ramach Strategicznego Programu Rządowego pn. „Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia człowieka w środowisku pracy” dofinansowanego przez Komitet Badań Naukowych w latach 1995-1998

Celem badań psychodiagnostycznych jest poznanie człowieka pod kątem jego sprawności psychomotorycznej, zdolności, zainteresowań, wiedzy i umiejętności oraz cech osobowościowych i temperamentalnych. Badania te prowadzi się za pomocą odpowiednio dobranych testów psychologicznych, które powinny spełniać wymagania psychometryczne (tzn. powinny być trafne, rzetelne, wystandaryzowane i znormalizowane).

Badania psychodiagnostyczne stosowane są najczęściej w poradnictwie i doradztwie zawodowym do orzekania na temat zakresu prac i zawodów, które z powodzeniem może wykonywać dana osoba oraz w procesie selekcji zawodowej do orzekania o przydatności człowieka do wykonywania pracy lub zawodu, wymagających posiadania określonego poziomu wybranych cech i sprawności.

Rola i znaczenie psychodiagnostyki, zarówno w dziedzinie poradnictwa i doradztwa zawodowego jak i selekcji zawodowej, jest szczególnie istotna w obecnej sytuacji społecznej i gospodarczej naszego kraju. Zmieniający się rynek pracy a także skala bezrobocia (1737 tys. w 1997 roku; Mały Rocznik Statystyczny, 1998) wymagają racjonalnej polityki w sferze właściwego wykorzystania posiadanej kadry ludzi aktywnych zawodowo.

Również statystyki dotyczące osób pracujących w warunkach zagrożenia związanego z uciążliwością pracy (w 1997 roku na 1 tys. zatrudnionych: 77 osób - transport, 63 osób - budownictwo, 59 osób - przemysł) oraz liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy (w 1997 roku: ogółem 120 896 osób, w wypadkach ciężkich 1954 osoby, w wypadkach śmiertelnych 699 osób; Mały Rocznik Statystyczny, 1998) wskazują na wagę i znaczenie badań psychodiagnostycznych w zakresie selekcji zawodowej, szczególnie w przypadku stanowisk trudnych i niebezpiecznych, do wykonywania których niezbędne są określone predyspozycje psychofizyczne.

Do prowadzenia badań określających przydatność do wykonywania zawodów trudnych i niebezpiecznych przygotowane są w sposób odpowiedni tylko nieliczne placówki. Procedurę, zakres i częstość prowadzonych tam badań szczegółowo określają odpowiednie przepisy resortowe ([załącznik 1](#)).

Istnieje jednak wiele zawodów i stanowisk, gdzie praca wiąże się z ryzykiem zagrożenia życia i zdrowia, a przepisy regulują jedynie kwestię częstości badań okresowych, np.: rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z dnia 25.06.1996 nr 69, poz. 332). W zał. nr I do tego rozporządzenia wymienia się czynniki szkodliwe i uciążliwe, których występowanie na stanowisku pracy jest podstawą obowiązku przeprowadzania badań psychologicznych jako okresowych badań pomocniczych, bez określania, jakie funkcje (sprawności) powinny być badane.

Do wspomnianych czynników szkodliwych i uciążliwych zalicza się:

- rtęć i dwusiarczek węgla (badania psychologiczne należą do okresowych badań pomocniczych),
- niekorzystne czynniki psychospołeczne:
 - zagrożenia wynikające ze stałego dużego dopływu informacji i gotowości do odpowiedzi,
 - zagrożenia wynikające z pracy na stanowiskach decyzyjnych, związanych z odpowiedzialnością,

- zagrożenia wynikające z narażenia życia,
- zagrożenia wynikające z monotonii pracy (wskazana jest konsultacja psychologiczna),
- prace wymagające pełnej sprawności psychomotorycznej (badania psychologiczne należą do okresowych badań pomocniczych).

W przypadku stanowisk pracy, na których występują wymienione czynniki często brak jest ściśle opisanej, jednakowej i powszechnie obowiązującej strategii i metody prowadzenia badań psychodiagnostycznych, określającej w sposób jednoznaczny, jakie cechy i sprawności należy badać przy ocenie stopnia przydatności zawodowej do tych prac i zawodów.

Jakkolwiek procedury przyjęte w poszczególnych pracowniach polegają na rzetelnej wiedzy i długoletniej praktyce zawodowej zatrudnionych tam specjalistów, to jednak w większości przypadków nie mają oni standardów badawczych bazujących na aktualnych charakterystykach zawodowych oraz narzędzi badawczych, spełniających podstawowe wymagania psychometryczne (określona trafność, rzetelność, normy). Braki te zmniejszają znacznie możliwości poszczególnych pracowni obsłużenia osób zgłaszających się po poradę, a także utrudniają dokonanie rzetelnej diagnozy psychologicznej.

W Centralnym Instytucie Ochrony Pracy zrealizowano projekt badawczy, dotyczący opracowania jednolitej strategii prowadzenia badań psychodiagnostycznych w celu dokonania doboru osób do prac trudnych i niebezpiecznych. Pierwszym elementem tej strategii jest propozycja zestawu testów psychologicznych, który może stanowić podstawę w doborze osób do zawodów trudnych i niebezpiecznych. Drugim elementem są przygotowane do tego celu narzędzia psychodiagnostyczne (opracowane od strony psychometrycznej).

Założenia postępowania badawczego

Przyjęto, że do kategorii prac trudnych i niebezpiecznych zaliczane będą zawody i stanowiska wymagające szczególnej sprawności psychofizycznej, w przypadku których praca wiąże się z zagrożeniem życia i/lub zdrowia osoby wykonującej ją i/lub z zagrożeniem dla innych ludzi.

Zagrożenie dla życia lub zdrowia wynikać może z następujących czynników:

- charakteru wykonywanych czynności (np. praca tresera dzikich zwierząt, policjanta),
- obecności w środowisku pracy zagrożeń fizycznych, takich jak np.
 - materiały wybuchowe (saper),
 - prąd elektryczny (monter pogotowia energetycznego),
 - praca na wysokości (monter konstrukcji metalowych),
 - żywioły (strażak, ratownik górski),
- wysokiego poziomu obciążenia psychicznego np. w pracach monotonnych o znacznym stopniu ryzyka i odpowiedzialności (elektroenergetyk nastawni),
- konieczności obsługi urządzeń wymagających szczególnych predyspozycji psychofizycznych (np. kierowca, pilot).

Założono, że proponowany zestaw testów psychologicznych, będący podstawą doboru do prac trudnych i niebezpiecznych, umożliwi określanie przede wszystkim poziomu cech niezbędnych (krytycznych) w danym zawodzie lub na stanowisku. Ponieważ cechy te są najważniejsze z punktu widzenia bezpieczeństwa pracy, dlatego przy podejmowaniu decyzji o przydatności zawodowej ich poziom powinien być określany w pierwszej kolejności.

Metoda

Typowanie testów do zestawu, który mógłby stanowić podstawę w doborze osób do zawodów trudnych i niebezpiecznych poprzedzono opracowaniem „Wymagania psychologiczne w doborze osób do zawodów trudnych i niebezpiecznych” (Łuczak, 1998). Zawiera ono listę 58 zawodów i 152 stanowisk trudnych i niebezpiecznych oraz listę cech niezbędnych i cech przydatnych z punktu widzenia bezpieczeństwa wykonywania pracy dla każdego wymienionego zawodu i stanowiska.

Przyjęto, że określenie danej cechy jako niezbędnej oznacza, że osoba, która jej nie posiada nie może wykonywać pracy w danym zawodzie lub na danym stanowisku. Natomiast określenie danej cechy jako

przydatnej oznacza, że jej posiadanie znacznie ułatwia pracę, ale że nie jest to cecha absolutnie niezbędna do poprawnego i bezpiecznego jej wykonywania, tzn. że zawód mogą wykonywać osoby nie posiadające tej cechy.

Wymagania psychologiczne wymienione w opracowaniu dotyczą: sprawności sensomotorycznych, zdolności, cech osobowości i zainteresowań.

O tym, które cechy i sprawności uznano za krytyczne, a które za przydatne w przypadku poszczególnych zawodów - zdecydowali sędziowie kompetentni. Były nimi osoby znające istotę i charakter zawodów i stanowisk, które zaliczono do kategorii trudnych i niebezpiecznych. Stwierdzono, że warunek ten spełniają psycholodzy zajmujący się prowadzeniem badań psychodiagnostycznych i orzekaniem o przydatności osób do wykonywania zawodów trudnych i niebezpiecznych oraz pracownicy zatrudnieni na stanowiskach lub w zawodach tej kategorii i ich zwierzchnicy.

Sędziowie oceniali wagę i znaczenie cech, które składają się na listę wymagań psychologicznych w Kwestionariuszu Analizy Stanowiska Pracy i Kwestionariuszu Analizy Zawodu (Część D: Wymagania psychologiczne) przygotowanych dla potrzeb opracowania charakterystyk zawodowych*) ([załącznik 2](#)).

Na podstawie ocen sędziów dokonano analizy częstości (frekwencji) występowania w uwzględnionych w opracowaniu zawodach i stanowiskach trudnych i niebezpiecznych, w kategorii: „cecha niezbędna” - każdej ocenianej cechy a następnie przypisano im odpowiednie rangi (tab. 1).

FREKWENCJA I RANGA PRZYPISANE POSZCZEGÓLNYM SPRAWNOŚCIOM PSYCHOLOGICZNYM

SPRAWNOŚCI SENSOMOTORYCZNE		
RANGA	NAZWA CECHY	FREKWENCJA
1	koordynacja wzrokowo-ruchowa	137
2	sposstrzegawczość	136
3	szybki refleks	126
4	zręczność rąk	120
5	widzenie stereoskopowe	110
6.5	zmysł równowagi	99
6.5	rozdzielanie barw	99
8	ostrość wzroku	97
9	widzenie o zmroku	83
10	brak lęku przed wysokością	80
11	ostrość słuchu	40
12	zręczność palców	39
13	powonienie	25
14	czucie dotykowe	16
15	czucie smakowe	0
ZDOLNOŚCI		
RANGA	NAZWA CECHY	FREKWENCJA
1	uzdolnienia techniczne	128
2	zdolność koncentracji uwagi	108
3	podzielność uwagi	99

4	wyobraźnia przestrzenna	61
5	rozumowanie logiczne	49
6	dobra pamięć	41
7	wyobraźnia i myślenie twórcze	27
8	łatwość wypowiedzania się w mowie lub w piśmie	26
9	uzdolnienia rachunkowe	7
10	uzdolnienia artystyczne	0
ZAINTERESOWANIA		
RANGA	NAZWA CECHY	FREKWENCJA
1	techniczne	139
2	społeczne	8
3	naukowe	5
4.5	urzędnicze	1
4.5	artystyczne	1
6	menedżerskie	0
CECHY OSOBOWOŚCI		
RANGA	NAZWA CECHY	FREKWENCJA
1	dokładność	107
2	odporność emocjonalna	74
3	samokontrola	69
4	umiejętność podejmowania szybkich i trafnych decyzji	61
5	wytrzymałość na długotrwały wysiłek	52
6	umiejętność postępowania z ludźmi	48
7	odwaga	45
8	umiejętność pracy w warunkach monottonnych	44
9.5	łatwość przerzucania się z jednej czynności na drugą	41
9.5	umiejętność nawiązywania kontaktu z ludźmi	41
11	umiejętność współdziałania	39
12	umiejętność pracy w szybkim tempie	38
13.5	umiejętności kierownicze	36
13.5	umiejętność podporządkowania się	36
15	samodzielność	35
16	umiejętność pracy w warunkach izolacji społecznej	34
17	wytrwałość, cierpliwość	28
18	umiejętność pracy w nieprzyjemnych warunkach środowiskowych	26
19	zdolność przekonywania	15
20	inicjatywność	12

21	niezależność	10
22.5	empatia	4
22.5	ciekawość	4
24.5	ekspresyjność	0
24.5	dążenie do awansu	0

Wyniki

Na podstawie wyników analizy frekwencji i wag przypisanych poszczególnym cechom i sprawnościom psychologicznym wytypowano następujący zestaw testów, uwzględniający pomiar sprawności uznanych za najważniejsze w całej grupie zawodów trudnych i niebezpiecznych:

sprawności sensomotoryczne

rodzaj testu	cecha, którą test mierzy
test koordynacji wzrokowo-ruchowej	koordynacja wzrokowo-ruchowa
test czasu reakcji złożonej lub reakcji z wyborem	spostrzegawczość, refleks
test sprawności rąk	zręczność rąk
test ostrości wzroku i rozróżniania barw	ostrość wzroku, rozróżnianie barw
test spostrzegawczości	spostrzegawczość
test widzenia stereoskopowego	widzenie stereoskopowe
test widzenia o zmroku	widzenie o zmroku

zdolności

rodzaj testu	cecha, którą test mierzy
test inteligencji niewerbalnej	poziom inteligencji
test uzdolnień technicznych	uzdolnienia techniczne
test podzielności uwagi	podzielność uwagi
test koncentracji uwagi	koncentracja uwagi
test wyobraźni i myślenia twórczego	wyobraźnia i myślenie twórcze
test logicznego myślenia	rozumowanie logiczne
test pamięci	dobra pamięć

cechy osobowości

rodzaj testu	cecha, którą test mierzy
test dokładności działania	dokładność działania
test poziomu stałego napięcia emocjonalnego (lęku, neurotyczności)	odporność emocjonalna
test umiejętności panowania nad własnymi emocjami	samokontrola
test temperamentu	<ul style="list-style-type: none"> wytrzymałość na długotrwały wysiłek umiejętność pracy w warunkach

	monotonnych <ul style="list-style-type: none"> • łatwość przerzucania się z jednej czynności na drugą • odporność emocjonalna • inicjatywność
--	--

zainteresowania

rodzaj testu	cecha, którą test mierzy
ogólny test zainteresowań	rodzaj indywidualnych zainteresowań

Dobierając do zestawu odpowiedni test brano pod uwagę - w pierwszej kolejności - rangę, jaką cecha uzyskała pośród innych cech i sprawności w danej kategorii oraz czy cecha ta dotyczy specyficznej grupy zawodów trudnych i niebezpiecznych, czy też można uznać ją za ważną w całej grupie tego typu prac. Pierwszeństwo w wyborze miała cecha „uniwersalna”, czyli nie wynikająca ze specyfiki zawodu.

Z tego powodu nie włączono do zestawu testów w kategorii: sprawności sensomotoryczne testu mierzącego funkcjonowanie *zmysłu równowagi*, uwzględniono zaś *test ostrości wzroku i rozróżniania barw* oraz *test widzenia o zmroku*, mimo że sprawności mierzone wymienionymi testami otrzymały rangi niższe (6.5, 8,9) niż cecha: *zmysł równowagi* (6.5).

Stało się tak dlatego, że *zmysł równowagi* jest cechą niezbędną w określonej grupie zawodów trudnych i niebezpiecznych, związanych z pracą wykonywaną na wysokości. W związku z tym uznano, że test mierzący tę cechę nie musi należeć do zestawu.

Także dlatego zdecydowano o nie włączeniu do zestawu - testu określającego umiejętność postępowania z ludźmi. Tylko część spośród zawodów trudnych i niebezpiecznych: związana z koniecznością pracy w bezpośrednim kontakcie z ludźmi wymaga posiadania tej cechy.

Zaproponowany zestaw można traktować jako minimum niezbędne w badaniach psychodiagnostycznych przy doborze osób do zawodów trudnych i niebezpiecznych. Zestaw ten powinien być jednak modyfikowany przez psychologów zajmujących się doбором zawodowym w zależności od specyfiki i szczegółowych wymagań związanych z konkretnym zawodem lub stanowiskiem.

Obecnie w Pracowni Psychologii Pracy Centralnego Instytutu Ochrony Pracy przygotowywane są podręczniki do komputerowych wersji testów psychologicznych, które - po analizie właściwości psychometrycznych - okazały się przydatne w doborze osób do zawodów trudnych i niebezpiecznych. Są to następujące testy: *Czas reakcji z wyborem*, *Tablice liczbowe Gorbowa* i *Skala Jawnego Niepokoju*. Prowadzone są również prace nad określeniem parametrów psychometrycznych testów do pomiaru innych, niż badane wymienionymi testami cech i sprawności, niezbędnych w zawodach trudnych i niebezpiecznych.

*) Obydwa kwestionariusze opracował zespół pracowników w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy, w ramach współpracy Instytutu z Ministerstwem Pracy i Spraw Socjalnych, dotyczącej realizacji Projektu Promocji Zatrudnienia i Rozwoju Służb Zatrudnienia (Widerszal-Bazył i in. 1996)

PIŚMIENNICTWO

[1] Łuczak A.: *Wymagania psychologiczne w doborze osób do zawodów trudnych i niebezpiecznych*. CIOP, Warszawa 1998 Mały Rocznik Statystyczny. GUS, Warszawa 1998

[2] Widerszal-Bazył M. (koordynator), Cieślak R., Derlicka M., Kurkus-Rozowska B., Łuczak A., Martyka J., Najmiec A., Nowak K., Tausz K., Żołnierczyk-Zreda D.: *Opracowanie charakterystyk zawodowych do klasyfikacji zawodów i specjalności*. MPiPS, Warszawa 1996 (w druku)

Załącznik 1

Podstawowe przepisy regulujące obowiązek i częstość przeprowadzania badań psychodiagnostycznych osób pracujących i kandydatów do określonych zawodów

(stan prawny na rok 1999)

Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 roku w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy. **Dziennik Ustaw nr 69 poz. 332**

Załącznik do rozporządzenia Ministra Przemysłu i Handlu z dnia 10 października 1994 roku dot. wykazu stanowisk w ruchu podziemnym zakładów górniczych, które wymagają szczególnych kwalifikacji oraz rodzaj tych kwalifikacji. **Dziennik Ustaw nr 109 poz. 523**

Ustawa - Prawo o ruchu drogowym; Obwieszczenie Ministra Transportu i Gospodarki Morskiej z dnia 31 grudnia 1991 roku. **Dziennik Ustaw nr 11 poz. 41, art. 86 ust.3**

Zarządzenie Ministra Transportu i Gospodarki Morskiej z dnia 15 stycznia 1995 roku. **Monitor Polski nr 3 poz. 41**

Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 10 grudnia 1983 roku. **Dziennik Ustaw nr 70 poz. 315**

Zarządzenie Ministra Komunikacji nr 306 z dnia 8 grudnia 1962 roku w sprawie instrukcji o sprawności fizycznej i psychicznej kandydatów na członków personelu lotniczego oraz członków personelu lotniczego - L8. **Dziennik Urzędowy Ministerstwa Komunikacji, Załącznik nr 58 z dnia 20 grudnia 1962 r. poz. 351**

Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej nr 278 z dnia 10 czerwca 1992 r. w sprawie określania zdolności do czynnej służby wojskowej oraz właściwości i trybu postępowania wojskowych komisji lekarskich w tych sprawach. **Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej nr 57 z dnia 3 sierpnia 1992 r.**

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 9 lipca 1991 r. **Dziennik Ustaw nr 79, poz. 349**

Lista ocenianych cech i sprawności, zaczerpnięta z Kwestionariusza Analizy Stanowiska Pracy i Kwestionariusza Analizy Zawodu

SPRAWNOŚCI PSYCHOMOTORYCZNE

ostrość wzroku

(zdolność ostrego widzenia bez konieczności używania szkieł korekcyjnych, np. pilot, technik analityki medycznej)

rozdzielanie barw

(zdolność do porównywania lub odróżniania kolorów pod względem odcieni, nasycenia i jasności: rozpoznawanie pojedynczych barw lub ich kombinacji oraz spostrzeganie kombinacji barw kontrastowych, np.: konserwator dzieł sztuki, artysta malarz, fotograf, chemik)

widzenie stereoskopowe

(widzenie głębi umożliwiające ocenę odległości, np.: urbanista, artysta plastyk)

widzenie o zmroku

(zdolność dostrzegania kształtów przedmiotów w warunkach słabego natężenia światła, np.: kierowca, maszynista)

ostrość słuchu

(rozdzielanie wysokości i natężenia dźwięków, np.: stroiciel instrumentów muzycznych)

zmysł równowagi

(odczuwanie pozycji i ruchu ciała, np.: pilot, akrobata)

czucie dotykowe

(odczuwanie różnych właściwości przedmiotów bezpośrednio stykających się z ciałem, odczuwanie ucisku, wibracji, łaskotania, np.: masażysta, formowacz wyrobów ceramicznych)

czucie smakowe

(np.: kucharz, cukiernik)

powonienie

(np.: chemik, technolog żywności)

koordynacja wzrokowo-ruchowa

(współdziałanie narządu wzroku i ruchu pozwalające na równoczesne posługiwanie się nimi, np.: krawiec, tokarz)

szybki refleks

(szybkie podejmowanie działania pod wpływem pojawiającego się bodźca, np.: instruktor nauki jazdy, strażak)

spostzegawczość

(umiejętność dostrzegania szczegółów i nawet niewielkich różnic między przedmiotami, np.: kontroler jakości wyrobów, korektor)

zręczność rąk

(sprawne i szybkie wykonywanie różnych czynności - także precyzyjnych - przy użyciu obu rąk, np.: dentysta, stolarz)

zręczność palców

(umiejętność sprawnego i dokładnego manipulowania małymi przedmiotami przy użyciu palców, np.: zegarmistrz, wikliniarz, hafciurka)

brak lęku przed wysokością

(np. pilot, monter urządzeń energetycznych)

ZDOLNOŚCI

zdolność koncentracji uwagi

(skupienie uwagi na tym samym bodźcu lub problemie przez dłuższy czas, np.: programista baz danych, chirurg)

podzielność uwagi

(równoczesne zajmowanie się kilkoma problemami lub śledzenie, obserwowanie kilku sygnałów, bodźców równocześnie, np.: kierowca, sprzedawca)

dobra pamięć

(zdolność pozwalająca na zapamiętywanie dużej ilości różnorodnego materiału oraz na odtwarzanie po długim odstępie czasowym treści wcześniej zapamiętanych, np.: lekarz, aktor)

wyobraźnia przestrzenna

(umiejętność wyobrażania sobie układów przestrzennych, odległości, położenia i manipulowania przestrzennego poszczególnymi elementami bez ich spostrzegania /widzenia/, np.: architekt budownictwa, krajobrazu)

uzdolnienia rachunkowe

(umiejętność szybkiego i prawidłowego wykonywania działań arytmetycznych, np. przy wykonywaniu dokładnych pomiarów liczbowych, przeliczaniu, przy kontroli zapisów liczbowych, np.: kasjer, inżynier budownictwa, statystyk)

rozumowanie logiczne

(dostrzeganie związków przyczynowo-skutkowych, np.: informatyk, detektyw)

wyobraźnia i myślenie twórcze

(dostrzeganie nowych, nietypowych rozwiązań, tworzenie nowych idei, pomysłów, np.: projektant, pisarz)

łatwość wypowiedzania się w mowie lub w piśmie

(płynność słowna, jasne i poprawne formułowanie i wypowiedzanie myśli, np.: adwokat, dziennikarz)

uzdolnienia techniczne

(umiejętność posługiwania się różnymi narzędziami, instalowania i uruchamiania urządzeń technicznych, znajomość zasad ich działania, umiejętność wykonywania napraw urządzeń technicznych, wytwarzanie różnych przedmiotów użytkowych, np.: inżynier budownictwa, technik mechanik)

uzdolnienia artystyczne (twórcze)

rzeźbienie

(np.: plastyk, rzeźbiarz)

plastyka (malowanie, rysowanie)

(np.: nauczyciel wychowania plastycznego, zdobnik ceramiki)

taniec

(np.: tancerz estradowy, modelka)

gra na instrumentach muzycznych

(np.: artysta muzyk)

komponowanie muzyki

(np.: kompozytor, artysta muzyk)

projektowanie

(np.: metaloplastyk, scenograf)

pisanie

(np.: pisarz, dziennikarz)

aktorstwo

(np.: tancerz, prezenter telewizyjny)

OSOLOWOŚĆ

umiejętność pracy w szybkim tempie

(np.: kontroler ruchu lotniczego)

łatwość przerzucania się z jednej czynności na drugą

(umiejętność częstego i szybkiego przestawiania się z jednej czynności na inną, zmiany formy aktywności, warunków pracy, metod działania, które wymagają różnych umiejętności i zdolności, np.: recepcjonista, dyrektor przedsiębiorstwa, dziennikarz)

wytrzymałość na długotrwały wysiłek

(zdolność do kontynuowania pracy bez odczuwania zmęczenia, np.: ratownik górski, kierowca)

odporność emocjonalna

(brak silnych emocji negatywnych w sytuacjach trudnych, np. lęku, gniewu i zdolność do efektywnych działań mimo trudności, np.: chirurg, ratownik górniczy, policjant)

samokontrola

(umiejętność panowania nad własnymi emocjami, np.: sędzia, lekarz)

umiejętność nawiązywania kontaktu z ludźmi

(łatwość wchodzenia w kontakty społeczne i znajdowania się w sytuacjach społecznych, np.: akwizytor, dyplomata)

umiejętność postępowania z ludźmi

(umiejętność porozumiewania się z innymi ludźmi, którzy zwracają się z prośbą o pomoc, radę, informację, np.: opiekun społeczny, kurator, nauczyciel)

empatia

(umiejętność dostrzegania i wczuwania się w problemy innych ludzi, np.: pielęgniarka, psycholog)

umiejętności kierownicze

(organizowanie i planowanie działań i pracy innych ludzi)

umiejętność podejmowania szybkich i trafnych decyzji

(gotowość podjęcia decyzji nawet w sytuacji, gdy brak jest pełnych przesłanek do jej podjęcia oraz gotowość przyjęcia odpowiedzialności za skutki podjętych decyzji, np.: kapitan statku morskiego, kontroler ruchu lotniczego)

umiejętność współdziałania

(praca w grupie, zespole, np.: muzyk w orkiestrze, reżyser)

niezależność

(niezależność własnych opinii, poglądów i zachowań od otoczenia, np.: prokurator, krytyk artystyczny)

umiejętność podporządkowania się

umiejętność podporządkowania się narzuconym regułom zachowania lub ścisłym instrukcjom wykonywania pracy, np.: duchowny, strażak, technik analityki medycznej)

umiejętność pracy w warunkach izolacji społecznej

(praca w przestrzeni zamkniętej, bez możliwości bezpośredniego fizycznego lub wzrokowego kontaktu z innymi ludźmi, np.: nurek)

samodzielność

(umiejętność zaplanowania i zorganizowania sobie własnego działania oraz wykonania zadań bez pomocy innych osób, np.: akwizytor, agent usług artystycznych)

umiejętność pracy w warunkach monotonicznych

(wykonywanie rutynowych, powtarzających się, prostych czynności, w jednostajnych warunkach środowiskowych, np.: monter zespołów elektronicznych, elektroenergetyk nastawni)

gotowość do pracy w nieprzyjemnych warunkach środowiskowych

(np.: ładowacz nieczystości, szaleciarz)

inicjatywność

(podejmowanie działania z własnej inicjatywy, np. zaopatrzeniowiec, organizator usług turystycznych)

zdolność przekonywania

(umiejętność wpływania na opinie innych ludzi, przekonywania ich do zmiany dotychczasowych przyzwyczajzeń, zachowań, np.: agent reklamy, wychowawca, nauczyciel)

odwaga

(gotowość do podjęcia ryzyka narażenia własnego zdrowia lub życia, jeśli wymaga tego charakter pracy, np.: kaskader, policjant)

wytrwałość, cierpliwość

(konsekwencja w dążeniu do osiągnięcia celu, np.: konserwator sztuki)

dokładność

(umiejętność wykonywania czynności i zadań wymagających ścisłego przestrzegania ustalonych reguł, procedur i limitów, posługiwanie się precyzyjnymi narzędziami i urządzeniami pomiarowymi, np.: farmaceuta, zegarmistrz, pilot, kontroler jakości)

ekspresyjność

(zdolność do uzewnętrzniania swoich uczuć, np.: aktor, pisarz, krytyk artystyczny, choreograf)

ciekawość

(przejawia się w zainteresowaniu, otwartości i poszerzaniu swojej wiedzy w zakresie wielu różnych dziedzin: nauki, życia społecznego, wydarzeń politycznych, w otwarciu na problemy i sprawy innych ludzi, a także w ciągłym rozwijaniu i doskonaleniu swoich umiejętności zawodowych, np.: fizyk teoretyczny, dziennikarz, krytyk literacki)

ZAINTERESOWANIA

techniczne

(przejawiają się w podejmowaniu takich prac, jak proste naprawy sprzętu gospodarstwa domowego, sprzętu RTV, samochodów, instalacji, urządzeń mechanicznych, w samodzielnym wytwarzaniu różnych urządzeń użytkowych, majsterkowaniu; towarzyszy im umiejętność posługiwanie się różnego typu narzędziami, znajomość zasad działania urządzeń technicznych, umiejętność czytania planów i rysunków technicznych, poszerzanie wiedzy z zakresu nauk technicznych)

naukowe

przejawiają się w czytaniu naukowych i popularnonaukowych publikacji, doszkadzaniu się w zakresie wybranych dziedzin nauki, w umiejętności posługiwanie się prostymi pomocami naukowymi typu: mikroskop, kalkulator, suwak logarytmiczny, tablice matematyczne, komputer - oraz w umiejętności stosowania różnych praw i zasad z zakresu wiedzy naukowej w życiu codziennym, np.: fizyk, chemik)

urzędnicze

(przejawiają się w sprawnym i chętnym wykonywaniu typowych czynności biurowych, takich jak: prowadzenie korespondencji, rejestracja dokumentów, wypełnianie różnego typu formularzy; towarzyszy im często umiejętność maszynopisania, znajomość stenotypii i stenografii, umiejętność obsługi urządzeń biurowych typofax, komputer oraz posiadanie podstawowej wiedzy z zakresu księgowości)

artystyczne

(przejawiają się w aktywnym uprawianiu wymienionych form aktywności lub we wzbogacaniu wiedzy na ich temat)

rzeźbienie

plastyka (malowanie, rysowanie)

taniec

śpiew

gra na instrumentach muzycznych, komponowanie

projektowanie

fotografowanie

pisanie lub czytanie poezji, utworów dramatycznych, powieści itp.

recytowanie

film

teatr

społeczne

(przejawiają się w czytaniu publikacji o tematyce socjologicznej, psychologicznej, pedagogicznej, z zakresu stosunków międzyludzkich, w podejmowaniu prac w organizacjach charytatywnych, opiekowaniu się dziećmi oraz dorosłymi będącymi w trudnej sytuacji i wymagającymi pomocy; zainteresowaniom tym towarzyszy umiejętność nawiązywania kontaktu z innymi, prowadzenie dyskusji grupowych, wyjaśniania różnego typu problemów, także umiejętność organizowania zajęć i imprez rozrywkowych oraz powodzenie w nauczaniu zarówno dzieci, jak i dorosłych)

menedżerskie

(przejawiają się w poszerzaniu swojej wiedzy w zakresie ekonomii, handlu i biznesu; towarzyszy im umiejętność radzenia sobie z innymi ludźmi i wpływanie na zdanie i opinie innych przy równoczesnej niezależności opinii własnych; łączą się ze zdolnościami kierowniczymi i organizacyjnymi, łatwością wypowiedzania się, skłonnością do działań ryzykownych, energią działania, pewnością siebie, optymizmem, np.: dyrektor przedsiębiorstwa, zaopatrzeniowiec, sprzedawca)