

**ПРОФЕССИОГРАФИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЯ И
ПРОФОТБОРА**

Профконсультирование –

**получение знаний о себе, своих
возможностях, способностях и перспективах
их развития, коррекции, профессиональных
интересах и склонностях, об особенностях
нервной системы, типа темперамента и др.**

ПРОФОТБОР -

Процесс попытки выбора человека (людей), имеющего самую высокую вероятность успеха на определенной должности. Умения и способности, необходимые для данной профессии, возможно, уже известны; проведение выбора сосредоточено на поиске оптимального индивида(ов) для того, чтобы нанять их на работу.



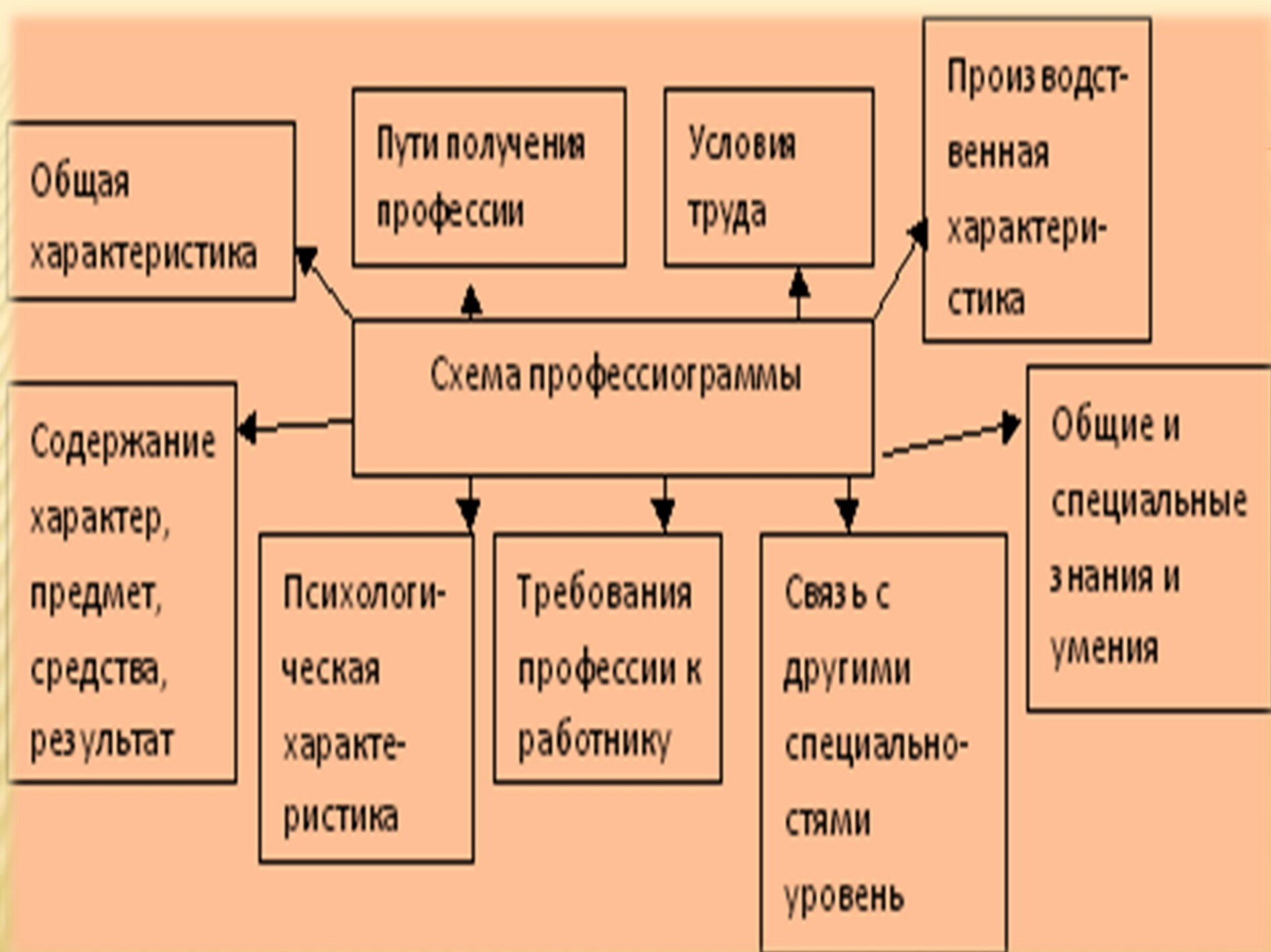
ПСИХОГРАММА-

от греч. psyche — душа и grapho — пишу) — важнейшая составная часть профессиограммы, представляющая собой психологический анализ структуры деятельности и характеристику требований, предъявляемых профессией к психике человека. Содержание и объем П. зависят от цели, с которой проводится изучение профессии.

- ✘ В качестве цели могут быть профотбор, профориентации и профконсультация, профессиональное обучение, рационализация режима и условий труда.
- ✘ Спецификой составления психограммы в целях профессионального отбора является ориентация на изучение профессионально важных (значимых) качеств, определяющих профессиональную пригодность человека к работе по данной специальности.

✦ **Профессиограмма** — это описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач.





Е.М.ИВАНОВА ВЫДЕЛЯЕТ СЛЕДУЮЩИЕ ТИПЫ ПРОФЕССИОГРАММ:

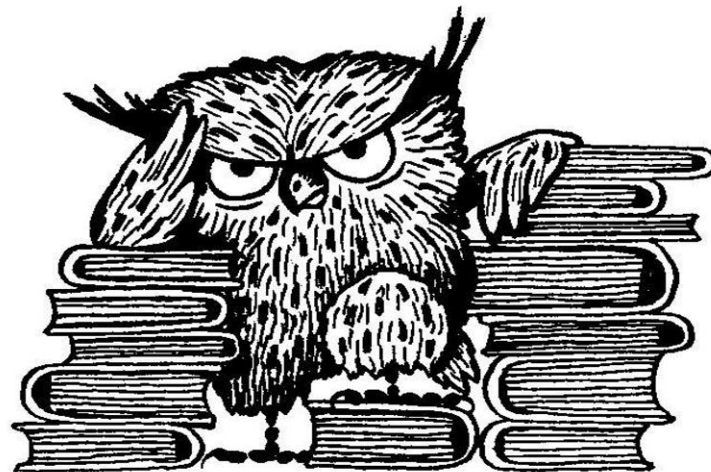
- ✘ *информационные профессиограммы* (предназначены для использования в профконсультационной и профориентационной работе **Для информирования клиентов о тех профессиях, которые вызвали у них интерес**);
- ✘ *ориентировочно-диагностические профессиограммы* (служат выявления причин сбоев, аварий, низкой эффективности труда ; организуются на основе сопоставления реальной работы данного человека или рабочей группы с требуемыми эффективными образцами организации трудовой деятельности);
- ✘ *конструктивные профессиограммы* (служат для совершенствования эргатической системы на основе проектирования новых образцов техники, а также для подготовки и организации труда самого персонала);

-
- ✘ *методические профессиограммы* (служат для подбора адекватных методов исследования данной эргатической системы, т.е. направлены на рефлексию и последующую организацию труда самого специалиста, составляющего профессиографическое описание конкретной работы).
 - ✘ *диагностические профессиограммы* (их цель — подбор метод* для профотбора, расстановки и переподготовки кадров; например, организация работы по схеме составления аналитической профессиограммы, где сначала профессия исследуется на нормативно-описательном, технологическом уровне, а затем все это переводится на язык необходимых для успешной работы ПВК, которых и подбираются соответствующие психодиагностические методики).

А. К. МАРКОВА АНАЛИЗИРУЕТ И ВЫДЕЛЯЕТ СЛЕДУЮЩИЕ ОСНОВНЫЕ ВИДЫ ПРОФЕССИОГРАММ ПО ИХ СОДЕРЖАНИЮ И СТРУКТУРЕ:

- ✘ *комплексная профессиограмма* (по К. К. Платонову, Ю.В.Кс ловой и др.), где учитывается широкий круг характеристик (социальных, технических, экономических, медико-гигиенических и др.), а также указываются предмет, цели, способ, критерии оценки результатов и т.п.;
- ✘ *аналитическая профессиограмма* (по Е.М.Ивановой), где крываются не отдельные характеристики компонентов профессии а обобщенные нормативные показатели профессии и показа психологической структуры профессиональной деятельности. При этом специально анализируются: объективные характеристики и психологическая характеристика труда, что в итоге и позволъ выделять ПВК, соответствующие данным задачам;
- ✘ *психологически ориентированная профессиограмма* (по Е. И. Га беру), где выделяются: 1) описание внешней картины труда, довое поведение — фотография рабочего дня, хронометраж рабо-чего времени при выполнении конкретных заданий, временная динамика производственной активности, типичные ошибки и др.; 2) внутренняя картина труда — типичные реакции личности на определенные профессиональные ситуации, интегральные обра-зования личности работника (способности, структуры научения и опыт), психические состояния (интеллектуальные и эмоцио-нальные процессы, эмоции, воля, внимание, память, психомо-торика);

- ✘ «модульный подход» в профессиографировании (по В.Е. Гаврилову). Сам психологический модуль — это «типовой элемент профессиональной деятельности, присущий ряду профессий и выделяемый на основе общности требований к человеку
- ✘ «задачно-личностный модульный подход» к профессиографированию (см.: Маркова А. К., 1996, с. 23 — 24). Общая схема задачно-личностного профессиографирования предполагает анализ профессии (на основе выделения профессиональных задач). Сам «модуль профессии» понимается в данном случае как «совокупность единиц объекта и субъекта трудовой деятельности». В состав модуля входит, таким образом, «соединение не просто отдельного нормативного трудового действия и желательного психологического качества, а сочетание определенной задачи труда и связанных с ней предмета, условий, действий, результатов (левая часть модуля) с рядом психологических качеств (правая часть модуля)»..



А.К.МАРКОВА ПЕРЕЧИСЛЯЕТ ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ПРОФЕССИОГРАММЕ:

- ✘ четкое выделение предмета и результата труда (на что направлены главные усилия человека);
- ✘ выделение не отдельных компонентов и сторон труда, а описание целостной профессиональной деятельности;
- ✘ демонстрация возможных линий развития человека в данной профессии;
- ✘ показ возможных перспектив изменения в самой профессии;
- ✘ направленность профессиограммы на решение практических задач (профессиограмма как основа профотбора, профессионального обучения, рационализации труда и др.);
- ✘ выделение и описание различных некомпенсируемых профессиональных психологических качеств (ПВК).



**Типы
профессиограмм**

- ▣ Информационные профессиограммы
- ▣ Ориентировочно-диагностические профессиограммы
- ▣ Конструктивные профессиограммы
- ▣ Методические профессиограммы
- ▣ Дагностические профессиограммы

**Основные
подходы к
содержанию и
структуре
профессиограмм**

- ▣ Комплексная профессиограмма
- ▣ Аналитическая профессиограмма
- ▣ Психологически ориентированная профессиограмма
- ▣ «Модульный подход» в профессиографировании
- ▣ «Задачно-личностный модульный подход» к профессиографированию

**Основные
требования к
профессиограмм**

- ✓ Четкое выделение предмета и результата труда
- ✓ Выделение не отдельных компонентов, а описание целостной профессиональной деятельности
- ✓ Демонстрация возможных линий развития человека в данной профессии и др.

Рис. 4.1. Классификация профессиограмм по различным признакам

- ✘ Для лучшего понимания того, что является корректным профотбором, важно уточнить понятие «аналитическая профессиограмма».



- ✘ **Аналитическая профессиограмма** — это выделение и описание ПВК работника на основании предварительного операционально-технологического изучения данной профессиональной деятельности. Или еще проще аналитическая профессиограмма — это построение психограммы на основе предварительного профессиографирования.

ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ СОСТАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОГРАММЫ

- ✘ **1 этап** – проведение экспертных оценок. Опрос людей, разбирающихся в этой профессии о профессии, качествах, необходимых для этой профессии.
- ✘ **2 этап** – подобрать инструменты, которые бы эти качества мерили и адаптировать на успешность и неуспешность.



- ✘ Анализ психологических особенностей трудовой Деятельности (профессии) основывается на всестороннем ее изучении и определенной систематизации полученных количественных и качественных данных. Цель – установление особенностей взаимоотношения субъекта труда с компонентами Деятельности (ее содержанием, средствами, условиями, организацией) и ее функционального обеспечения. Комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессии называется профессиографией. Итогом изучения Деятельности должна быть ее профессиограмма – описание различных объективных характеристик профессии, и психограмма – описание психологических характеристик Деятельности.

СОСТАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОГРАММЫ ПРОИЗВОДИТСЯ В СООТВЕТСТВИИ СО СЛЕДУЮЩИМИ ПРИНЦИПАМИ:

1. Специфичность (конкретность) описания определенной Деятельности.
2. Комплексность изучения.
3. Динамичность изучения (с учетом развития, изменения Деятельности).
4. Системность (изучение взаимосвязей и взаимовлияний отдельных характеристик Деятельности).
5. Идентичность приемов (для корректного сравнения профессий).
6. Использование качественно-количественных характеристик.

ПРОФЕССИОГРАММА ДОЛЖНА СОДЕРЖАТЬ ХАРАКТЕРИСТИКУ:

- ✘ общих сведений о профессии (наименование, назначение, обязанности персонала, показатели результативности труда и т.д.);
- ✘ - содержания Деятельности (анализ основных задач, особенности потоков информации, анализ ошибок и т.д.);
- ✘ - средств Деятельности (тип средств отображения информации и органов управления, их размещение, обзор, досягаемость до рукояток и т.д.).

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ПРОФЕССИОГРАММА ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ:

- ✘ анализ операционально-технологической структуры труд (выделение цели, задач и нормативно-ориентирующих признаков выполнения задачи);
- ✘ анализ психологической структуры деятельности самого субъекта труда (выделение психологической цели по каждой выделенной задаче, определение психологической характеристики действия по выполнению задачи, выделение психологических качеств, обеспечивающих выполнение соответствующе задачи).



АНАЛИТИЧЕСКОЕ ПРОФЕССИОГРАФИРОВАНИЕ ВКЛЮЧАЕТ ДВА ОСНОВНЫХ ЭТАПА:

- ✘ 1) анализ операционально-технологической структуры труда
- ✘ 2) анализ собственно психологической структуры деятельности субъекта труда.



ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОГРАФИРОВАНИЯ И ПСИХОЛОГИИ ТРУДА:

- ✘ В психологическом плане, с точки зрения самого работника, важнейшая проблема труда заключается в том, чтобы этот труд справедливо вознаграждался со стороны общества. Общественная оценка и признание труда являются основой чувства собственного достоинства многих людей — этой «первичной» человеческой ценности (по Дж. Ролзу);
- ✘ Так же осложняет соотношение объективной значимости данной профессии и значимости субъективной, т.е. то, как сам работник оценивает свой «вклад» в общественное благосостояние.

ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ СПРАВЕДЛИВОЙ ОЦЕНКИ ОБЩЕСТВЕННОЙ ЗНАЧИМОСТИ (ВКЛАДА) ПО КОНКРЕТНЫМ ПРОФЕССИЯМ:

- ✘ 1. Обоснование значимости труда, основанное на культурно-исторических и религиозных традициях. Различные мировоззренческие, теологические и идеологические системы формируют в общественном сознании спокойное отношение к явной несправедливости и дискриминации одних социальных групп другими, более привилегированными.
- ✘ 2. Традиционный для научного подхода путь, предложенный еще Ф.Тейлором и основанный на анализе трудоемкости работы, временных затрат, сложности отдельных трудовых действий и т. п.
- ✘ «Рыночная» оценка значимости профессии, основанная на «востребованности» результатов данного труда со стороны большинства покупателей.
- ✘ 4. Более современные системы оценки значимости труда основаны на четком экономическом «просчете» «стоимости персонала».
- ✘ 5. Административное регулирование оценки труда основано нормативно-законодательном «вмешательстве» во взаимоотношения между работником (производителем) и потребителем.

- ✘ 6. Путь, предполагающий **разновариантную (релятивистскую) оценку значимости труда со стороны разных заинтересованных социально-профессиональных групп общества** (или конкретной отрасли, производства). Например, работодатель оценивает труд своих наемных работников ниже, чем они сами. При этом у обеих сторон есть свои "убедительные" доводы, нередко основанные на мнении экспертов.
- ✘ 7. Наконец, путь предполагающий **оценку общественной значимости труда компетентными специалистами, к числу которых относятся не только экономисты, технологи, нормировщики труда, юристы..., но и гуманитарии, и философы, и общественные деятели.**

"ФОРМУЛА ПРОФЕССИИ"

Сама "Формула профессий" рассматривается как основа построения "Схемы анализа профессий". В традиционной "Формуле профессии" выделяются следующие обобщенные характеристики профессий, позволяющие в закодированном виде представлять разные профессии и специальности (Климов, 1990):

- + типы профессий выделяются по предмету труда: природа - П; техника - Т; человек - Ч; знаковые системы - З; художественный образ - Х;
- + классы профессий - по целям труда: гностические - Г; преобразовательные - П; изыскательные - И;
- + отделы профессий - по средствам труда: ручные - Р; механические - М; автоматические - А; функциональные, т.е. возможности и функции организма, а также - теоретические средства - Ф;
- + группы профессий - по условиям труда: бытовой микроклимат - Б; открытый воздух - О; необычные - Н; моральная ответственность - М; экстремальные условия - Э.



Эффективность использования схемы анализа профессий (особенно в индивидуальных профконсультациях) заметно повышается, если психолог-профконсультант предварительно проанализирует самостоятельно несколько десятков различных профессий.



ИЗУЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СВЯЗЫВАЕТСЯ СО СЛЕДУЮЩИМИ *ТРАДИЦИОННЫМИ* *ТРУДНОСТЯМИ:*

- + изучение профессии предполагает длительную и систематическую работу, требующую значительных временных и организационных затрат;
- + возникают проблемы, связанные с выделением достаточно полной и, одновременно, компактной системы критериев (параметров) изучения профессии;
- + проблемы, связанные с построением типологий профессий и специальностей по существенным близким характеристикам (проблема в том, чтобы разобраться, какие характеристики действительно являются существенными, а это во многом зависит от осознания целей профессиографирования);
- + проблемы, связанные с организацией реального взаимодействия со специалистами по данной профессии в целях обеспечения совместной деятельности по изучению данной профессии;

-
- + проблемы использования методов интуитивного "понимания" и "прочувствования" данной профессии силами самого психолога труда, т.е. использования герменевтических методов в оптимальном соединении с методами объективного анализа профессиональной деятельности;
 - + проблемы развития и специального формирования индивидуальных стилей трудовой деятельности, что в культурно-историческом контексте во многом определяет и развитие собственно "объективной" составляющей данного трудового процесса;