

# Профессиографические основы профконсультирования и Профотбора



**ВЫБОР ПРОФЕССИИ –  
ЭТО СЕРЬЁЗНО**



**ПРОФЕССИОГРАММА**— это описательно-тех-нологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определенной схеме и для решения опре-деленных задач.

**ПСИХОГРАММА**— важнейшая составная часть профессиограммы, представляющая собой психологический анализ структуры деятельности и характеристику требований, предъявляемых профессией к психике человека.

## 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 рефлексии и последующую организацию труда самого специалиста, составляющего профессиографическое описание конкретной работы. Поскольку речь идет о рефлексии и организации собственной деятельности психолога, то, на наш взгляд, профессиограммы уместнее было бы назвать методологическими);

**диагностические профессиограммы** (их цель — подбор метода 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).

# Различные варианты составления профессиограмм!

А. К. Маркова анализирует и выделяет следующие основные виды профессиограмм по их содержанию структуре:

**комплексная профессиограмма** (по К. К. Платонову и др.), где учитывается широкий круг характеристик (социальных, технических, экономических, медико-гигиенический и др.), а также указываются предмет, цели, способ, критерии оценки результатов и т.п.;

**аналитическая профессиограмма** (по Е.М.Ивановой), где скрываются не отдельные характеристики компонентов, 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 позволяет выделять ПВК, соответствующие данным задачам;

**психологически ориентированная профессиограмма** (по Е. И. Габеру), где выделяются: 1) описание внешней картины труда— фотография рабочего дня, хронометраж рабочего 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 образования личности работника (способности, структуры научения и опыт), психические состояния (интеллектуальные и эмоцио-нальные процессы, эмоции, воля, внимание, память, психомоторика);

«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». Структура модуля: 1) объективные характеристики типового элемента (например, для рабочего — измерение объектов без помощи инструментов и приборов — это первая, левая, часть модуля); 2) психологические характеристики требований к человеку, предъявляемые этим элементом (например, для рабочего — объемный и линейный глазомер, точность — другая, правая, часть модуля). Каждая профессия состоит из нескольких модулей. Число возможных модулей меньше, чем число всех профессий, поэтому целесообразнее (и экономичнее) изучать эти модули и уже из них составлять описание самих профессий (Гаврилов В.Г., 1987);

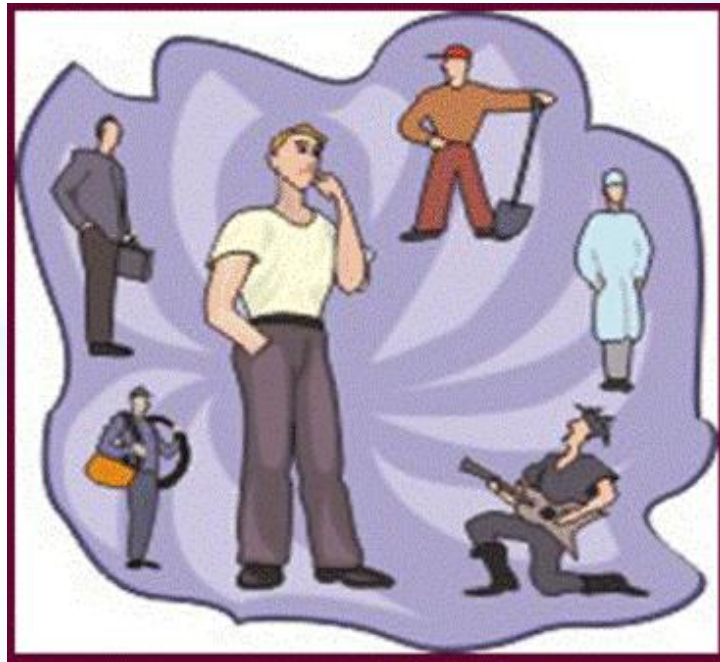


# Общая схема профотбора. Профотбор и профподбор

Для лучшего понимания того, что является корректным профессиональным отбором, важно уточнить понятие «аналитическая профессией! грамма». Е.М.Иванова отмечает, что аналитическая профессиограмма — это «построение операторной структуры деятельности субъекта труда через анализ основных нормативных показателей операционально-технологической структуры труда, чаемых как система нормативно-ориентирующих признаков организующих исполнение операционально-технологических действий субъекта труда», и предлагает следующий порядок построения. Или другими словами: аналитическая профессиограмма — это выделение и описание ПВК работника на основании предварительного операционально-технологического изречения данной профессиональной деятельности. Или еще проще аналитическая профессиограмма — это построение психогаммы на основе предварительного профессиографирования.

# Аналитическая профессиограмма включает в себя:

- анализ операционально-технологической структуры труд (выделение цели, задач и нормативно-ориентирующих признаке выполнения задачи);
- анализ психологической структуры деятельности само!! субъекта труда (выделение психологической цели по каждой выделенной задаче, определение психологической характернаки действия по выполнению задачи, выделение психологияских качеств, обеспечивающих выполнение соответствующе задачи).





# Общая схема организации процесса профотбора такова.

I. Подготовительный этап (еще до работы с претендентами на вакансии данной фирмы) включает в себя:

-уточнение, по каким вакансиям (даже не по профессиям, а по конкретным трудовым постам) требуется профотбор. Дело в том, что для «массовых профессий» (пригодных для большинства «нормальных», здоровых людей) строгого профотбора не требуется;

-составление аналитических профессиограмм по этим вакансиям и выделение на этой основе адекватных психодиагностических средств (тестов, аппаратных методик и т.п.), а также желательно сбор корректных психометрических норм по этим методикам в соответствии с каждой вакансией. Естественно, такая работа требует много времени и сил и в реальности вряд ли ее можно выполнить в полном объеме;

- разработка критериев отбора претендентов (вместе с руководством и представителями кадровых служб) с тем, чтобы эти критерии могли использовать комиссии, решающие вопрос о приеме на работу;

- поиск претендентов, организация потока претендентов, для чего используются: реклама в СМИ; обращение в «рекрутинго-Rbie» агентства; центры ассесмента, обращение в службы занятости населения; использование личных контактов; ярмарки вакансий; школы, гимназии, вузы и т.п.

II. Работа с самими претендентами предполагает этапы:

1) сбор базы данных о претендентах – подготовка списка кандидатов на вакантные должности;

- сбор предварительной информации от кандидатов – собеседование; заполнение стандартной формы анкеты (типа «Сведения о кандидате»); прием резюме от самих кандидатов и т.п.;

- проверка информации, полученной от кандидатов, – информации с прежних мест работы и учебы; проверка рекомендаций (этим обычно занимаются работники кадровых служб в организациях, где особые требования к сотрудникам). Замен что зачастую не имеется формальных оснований для отказа в приеме на работу большинству претендентов, но есть реальность, согласно которой руководители не хотят брать на работу «проблемных» сотрудников (состоящих на учете в различив диспансерах, бывших заключенных, наркоманов и т.п.). В цивилизованных странах на фирмы, которые устраивают у себя людей, распространяются значительные льготы, ведь эти фирмы участвуют в решении важной социальной проблемы – трудоустройстве людей группы риска;

- тестирование кандидатов — личностные опросники; тесты интеллектуальных способностей; тесты специальных способностей; групповые (в том числе и игровые) методы отбора; решение проблемных ситуаций и т.п.;
- медицинское обследование — запрос в поликлинику по месту жительства; запрос в кожно-венерологический диспансер; запрос в наркологический диспансер; запрос в психоневрологический диспансер;
- серия последовательных интервью — со специалистом отдела персонала (с менеджером по персоналу); с руководителем подразделения, в котором имеется вакансия; со специально созданной комиссией («панельное интервью»). Если претендент в целом устраивает работодателей, то такие собеседования постепенно превращаются в профподбор. При этом принципиальное отличие профотбора от профподбора заключается в том, что профотбор это более жесткая процедура, когда человека либо берут на дежную работу, либо отказывают в приеме. Профподбор же - более мягкая процедура, когда человеку фактически подбирает более подходящая работа, а может, и создается новое рабочее место, лишь бы не терять столь ценного и нужного организации специалиста;
- окончательное решение о зачислении на работу.

# ***ПРОФОТБОР***



AVITO.RU

III. Испытательный срок, в течение которого определяется практически, успешным оказался отбор данного кандидата или нет.,

Формально испытательный срок ограничен несколькими месяцами, но фактически он определяется сроком трудового соглашения (контракта).

В случае, если претендент себя никак не проявит, контракт просто не продлевают.

Заметим, что опытные психологи и работники кадровых служб больше доверяют своей профессиональной интуиции и опыту, чем стандартизированным процедурам, а тесты являются лишь подстраховкой и источником для сбора дополнительной информации. Начинающие психологи придают тестам большее значение — тесты как бы компенсируют недостаточный опыт психолога.

При профотборе часто приходится учитывать и то, в каком коллективе придется работать претенденту. Например, возможны ситуации, когда по всем объективным критериям претендент подходит к работе («пригоден»), но по человеческим качествам он просто не вписывается в сложившиеся неформальные взаимоотношения и не ладит с руководством. Особые проблемы возникают при профотборе в творческие коллективы, ведь известно, что творческие руководители часто имеют не-сносный характер или просто одержимы работой, что создает особые проблемы для подчиненных. Но без такой одержимости и работа перестает быть творческой, поэтому приходится выбирать. Наконец, в ряде российских организаций сотрудники вынуждены работать, фактически нарушая некоторые правовые нормы (в связи с несовершенством и противоречивостью отдельных законодательных актов, о чем повсюду официально заявляется уже не первый год), поэтому при профотборе важно учитывать готовность претендента к такой рискованной деятельности.

## Возможные ошибки при оценке кандидатов:

- ошибка центральной тенденции (когда часть кандидатов оцениваются средним баллом, т.е. всех подгоняют под «норму», хотя можно ожидать, что кто-то из кандидатов лучше, а кто-то хуже);

- ошибка снисходительности (когда большинство кандидатов оцениваются высоким баллом, что может привести к приему на работу неподходящих работников);
- ошибка завышенной требовательности (большинство получают очень низкие оценки, что приводит к отсеиванию потенциально пригодных работников);
- эффект ореола (когда интервьюер оценивает кандидата, ориентируясь лишь на какую-то одну, самую «главную» его характеристику, т.е. теряется комплексность оценки);
- ошибка контраста (когда средний кандидат оценивается высоко, если он идет после нескольких довольно слабых кандидатов, или, наоборот, оценивается низко, если идет после сильных кандидатов);
- стереотипизация в оценке (тенденция сравнивать кандидата со стереотипом «идеального работника», который у каждого свой и может сильно отличаться от реальных требований работы)





# Основная проблема профессиографирования и психологии труда

Сам по себе профессиональный труд не может рассматриваться (и оцениваться) вне конкретного социокультурного контекста. Например, если общество готовится к войне, то на первый план выходят профессии, так или иначе связанные с военными сферами (сами воинские специальности, специалисты оборонных и конструкторских организаций, идеологические работники и т. п.). В условиях развития рыночных отношений на первый план выходят профессии, связанные с куплей-продажей, а по мере развития этих отношений — профессии, связанные с цивилизованным менеджментом, и т.п.

Кроме того, важно учитывать при развитии самого отношения к оценке труда его «освоенность» специалистами. Например, новый, неосвоенный труд часто выполняется в виде своеобразного «экспериментирования», когда работник рискует не только своим материальным благополучием (из-за риска не получить ожидаемую прибыль или качество продукции), но и своим здоровьем (из-за неисследованности воздействия профессии на организм, а также часто из-за высокой интенсивности такого труда).

## Примеры организационной работы по профориентации в школе:

---

- Организация регулярная выпуска газеты "Кем быть«;
- Осуществление взаимодействия с учреждениями доп. образования, профориентационными центрами округа;
- Оформление и обновление общешкольного стенда "Профессии, которые нам предлагают".
- Создание из числа старшеклассников группы профинформаторов для работы с младшими школьниками.

# Проблема «модели специалиста» профконсультанта

Примером эффективной профориентационной помощи «пси-холога-любителя» может быть помощь матери в выборе профессии сыну или взаимная помощь одноклассников друг другу в информировании о профессиях и учебных заведениях, в морально-эмоциональной поддержке и даже в трудоустройстве и т. п.

**МОЖНО ВЫДЕЛИТЬ ОСНОВНЫЕ ОТЛИЧИЯ ПСИ-ХОЛОГА-СПЕЦИАЛИСТА ОТ «ПСИХОЛОГА-ЛЮБИТЕЛЯ»:**

- специалист имеет теоретическую базу. Его знания систематизированные, обобщенные, и, кроме того, у специалиста постепенно вырабатывается особый стиль мышления. Любитель может похвастаться, что «прочитал всего З.Фрейда», и даже привести красивые примеры из его книг, но суть З. Фрейда он, скорее всего, не понял, так как он не знает других корифеев психологии и поэтому ему сложно оценить роль З.Фрейда в психологии и во всей культуре;
- психолог-профессионал использует специальные средства – методики, которые расширяют возможности психолога, а иногда и подстраховывают его, например, когда психолог просто устает (любитель часто опирается на свое природное обаяние и жизненный опыт);

- психолог-специалист формирует чувство ответственности.

Любитель обычно берет всю ответственность «на себя», а задача психолога более сложная – сформировать чувство ответственности у самоопределяющегося подростка;

- психолог-специалист включен в профессиональное сообщество, и у него развиваются профессиональное самосознание и самоуважение. «Психолог-любитель» обычно лишен стабильных контактов с психологами и «варится в собственном соку» (даже если

самостоятельно увлекается психологией и читает психологическую литературу). Включение в сообщество (в «профессиональную тусовку») позволяет психолог-специалисту обмениваться опытом с коллегами (особенно в неформальном общении), быть в курсе методических новинок, а также получать морально-эмоциональную поддержку в случае неудач на работе;

- специалист имеет диплом и различные сертификаты, подтверждающие его квалификацию, чего лишен любитель. Заметил что для многих клиентов важно, чтобы с ними работал «дипломированный» специалист;

- психолог-специалист обладает особым профессиональным тактом, развитой профессиональной и человеческой нравственностью, суть которой состоит в том, чтобы не лишать человек права быть субъектом своих выборов. Любители в большинстве случаев демонстрируют тем людям, которым они помогают, ее собственную уверенность и напористость, их позиция: «Будь осторожен! Положись на меня!»;

- настоящий специалист способен к саморазвитию (даже специально организованных «переподготовок» и «учеб» за счет организации);
- психолог-профессионал способен к самосохранению, т.к. он обладает профессиональной психогигиеной труда, которой, к сожалению, специально почти не обучают в вузах;
- профессиональный психолог имеет иммунитет против научных, популистских методов, например против использования в работе с клиентами методов астрологов и гадалок. Хотя иногда, установления доверительного контакта с «астрологическими ориентированными» клиентами было бы неплохо продемонстрировав свои знания в этих областях, но только для того, чтобы потом перевести профконсультацию в русло научно-практической традиции.



# Интеллигентность как возможный ориентир личностного развития профконсультанта

Само обращение к проблеме интеллигентности может у кого-то вызвать кривую усмешку: тема непопулярная (особенно в среде людей, похожих на интеллигентов). Если соотнести понятие «ин-теллигентность» с разными профессиями, то, прежде всего, образ интеллигента должен ассоциироваться с профессиями «врач» и «учитель». Именно психолого-педагогические специальности затрагивают самые гуманитарные аспекты развития личности как школьников, так и взрослых людей. Поэтому было бы странным не затронуть проблему интеллигентности при рассмотрении проф-консультанта как субъекта помощи самоопределяющемуся чело-веку.

Традиционно выделяют следующие варианты понимания «интеллигентности»:

- интеллигент — это работник умственного труда. Хотя если та-кой человек оказывается негодяем (например, отличным профес-сионалом с высшим образованием), то вряд ли его можно назвать «и нтеллигентом»;
- интеллигент — это воспитанный, обаятельный человек, знаю-Щий, как вести себя в приличном обществе. Но сколько в мире обаятельных, изысканных и «хорошо пахнувших» ничтожеств;

-интеллигентность — это определенная нравственная позиция, Это оппозиционность всему антигуманному, это равнодушие ко всему, что происходит в обществе. Известный философ А. Ф. Ло-сев писал, что если интеллигент не является критически мыслящим общественником, то такой интеллигент глуп, не умеет проявить свою интеллигентность, т. е. перестает быть интеллигентом. Но если человек с развитой нравственностью не обладает образованием и элементарно не воспитан, то его также сложно назвать интеллигентом;

интеллигент сочетает в себе прекрасное образование и воспитание с активной нравственной позицией, т. е. он неравнодушен: тому, что происходит в обществе и во всем мире. Настоящем} интеллигенту не только «до всего есть дело», но он в силу своего образования и положения в обществе может хоть как-то повлиять на ситуацию и хотя бы попытаться улучшить ее. Такое понимание «интеллигентности» представляется нам пригодным для дальнейшего анализа, но есть еще одно понимание интеллигентности;

- интеллигентность — развитое чувство долга перед своим нарс дом, перед обществом.

Такое чувство — результат понимания справедливости в стартовых возможностях разных людей.





**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ**

