

## МОДЕЛЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦЯ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ ЯК ОСНОВА ЙОГО ПРОФЕСІОГРАМИ

*У статті розкриваються особливості моделі професійної діяльності фахівця по роботі з персоналом на прикладі професіограми. Професійні функції які фахівець має виконувати обумовлюють компоненти моделі фахівця по роботі з персоналом. Розробка моделі дозволяє підвищити ефективність практичної діяльності в напрямку роботи з персоналом, оптимізувати надання психологічної допомоги прикордонникам і членам їх сімей. На думку автора, професіограма надає можливість передбачити шляхи та засоби формування готовності до діяльності з надання психологічної допомоги прикордонникам.*

*Ключові слова: модель фахівця, професіограма, офіцер по роботі з персоналом, готовність до діяльності.*

*В статтє раскрываются особенности модели профессиональной деятельности специалиста по работе с персоналом на примере профессиограммы. Профессиональные функции которые специалист должен выполнять обуславливают компоненты модели специалиста. Разработка модели позволяет повысить эффективность практической деятельности в направлении работы с персоналом, оптимизировать оказание психологической помощи пограничникам и членам их семей. По мнению автора, профессиограмма позволяет предсказать пути и средства, формирования готовности к деятельности по оказанию психологической помощи пограничникам.*

*Ключевые слова: модель специалиста, профессиограмма, офицер по работе с персоналом, готовность к деятельности.*

**Вступ.** На сучасному етапі розвитку Державної прикордонної служби, формуванні відомства європейського зразка керівництво та суспільство висувають підвищені вимоги до якості підготовки фахівців, прикордонників, різного рівня, які не тільки повинні мати необхідні знання у своїй професійній сфері, але й бути готовими здобувати додаткову освіту, володіти педагогічними технологіями та навичками самостійної пізнавальної діяльності, мати широкий світогляд, здатність організувати свою роботу, вміння створювати модель професійної діяльності, володіти вміннями комплексного застосування знань під час виконання службових обов'язків з перших днів самостійної професійної діяльності.

**Результати теоретичного аналізу проблеми.** Розробкою моделі фахівця займалися В. Анісімов, Л. Виготський, Ю. Лаврик, В. Пантана, Н. Печенюк, В. Розов, Е. Смирнова, В. Сласт'онін, Н. Тализіна, Л. Хіхловський, А. Ченцов, Г. Ягодін та ін.

Питання моделювання професійної діяльності з метою розробки змісту і процесу підготовки фахівців розглядаються в працях Б.С. Дінамова, А.А. Киверялга, О.П. Мещанінова, О.С. Пономарьова, А.Я. Савельєва, О.Е. Смірної, Г.Л. Таукача, Д.В. Чернілевського, М.А. Якубовскі та інших.

Так, О.В. Бернацька досліджує теоретичні основи моделювання педагогічних ситуацій у процесі навчання англійської мови, О.М. Борисова, Л.А. Карасьова - моделювання діяльності викладача вузу, О.С. Ткачова - методику розробки професійної діяльності в процесі навчання, Є.О. Лодатко - особливості

моделювання в педагогіці в контексті розвитку інформаційних відносин. О.С. Пономарьов і С.О. Заветний аналізують соціальну складову в моделюванні діяльності фахівця. Інші аспекти проблеми моделювання професійної діяльності спеціалістів висвітлюються в наукових працях А.А. Вербицького, Л.Г. Семушиної, А.Н. Дахіна, В.І. Загвязинського, В.В. Корнєшук та інших [1].

У поняття "модель фахівця" різні вчені вкладають різний зміст. Більшість розробників цієї проблеми розуміють під моделлю фахівця описовий аналог, що відображає основні характеристики об'єкта, що вивчається, яким є узагальнений образ фахівця даного профілю, що не суперечить філософському визначенню моделювання.

Опис того, до чого повинен бути придатний фахівець, до виконання яких функцій він повинен бути підготовлений, якими якостями він повинен володіти, і становить модель фахівця.

Найбільш прийнятною є концепція, у якій в основу моделі фахівця покладена модель його діяльності (В. Анісімов, В. Пантіна, Е. Смирнова, Н. Тализіна, Н. Печенюк, Л. Хіхловський та ін.)

При такому розумінні модель фахівця – це аналог його діяльності, виражений у репрезентативних характеристиках, що визначаються у дослідженні умов функціонування сукупності фахівців, що нас цікавлять.

Моделі особистості фахівця Г. Суходольський підрозділяє на два підкласи – "професіографічні" і "персонологічні" [2, с.17-18].

Вибір базових властивостей у персонологічних моделях ведеться “від особистості” і ґрунтується на уявленні про багатофакторну структуру особистості. Для моделювання підготовки та професійної діяльності офіцера по роботі з персоналом, більш ефективними є професіографічні моделі особистості.

Професіографічний підхід до побудови моделі фахівця успішно використовується при створенні професіограм.

Як еталонні моделі фахівця використовуються кваліфікаційні характеристики і професіограми. За визначенням А. Маркової: “Професіограма – це науково-обґрунтовані норми та вимоги професії до видів професійної діяльності та якостей особистості фахівця, які дозволяють йому ефективно виконувати вимоги професії, отримувати необхідний для суспільства продукт і разом з тим створювати умови для розвитку особистості самого працівника” [3].

У структуру професіограми А. Маркова включає трудограму (опис праці в професії) і психограму (опис людини праці в професії). Трудограма характеризує фахівця як суб’єкта професійної діяльності, а психограма – як індивіда [3].

Формування моделей фахівців може бути представлено на різних рівнях залежно від цілей і завдань. Можна виділити дві основні групи цілей при розробці моделей фахівців: отримання інформації та її переробка для впровадження в навчальний процес; використання фахівців в тій чи іншій сфері, розробка посадових інструкцій, паспортів спеціальностей тощо. Діяльність у багатьох розробках зводиться до наступних видів: виробничо-технологічна; організаційно-управлінська; конструкторсько-технологічна; навчально-методична; навчально-виховна та ін.

**Метою статті** є обґрунтування професіограми офіцера по роботі з персоналом на основі аналізу моделі його професійної діяльності.

**Виклад основного матеріалу.** Процес моделювання – це відтворення характеристик одного об’єкта на іншому, що обумовлено раніше визначеною метою та орієнтоване на практичне застосування результатів. Він враховує сутність явища, яке моделюється, а також поставлену мету. Вона, як відомо, визначає засоби та впливає на результат. Важливе значення має послідовність етапів моделювання [4].

Модель характеризують як спрощений аналіз об’єкта, функціонування якого подібне до функціонування реального об’єкта. Модель реального об’єкта використовують тоді, коли проведення експериментів на реальних об’єктах

неможливе чи пов’язане з великими матеріальними витратами. Зауважимо, що в процесі моделювання іноді доводиться відкидати ряд параметрів, які потрібно враховувати на практиці [5, с. 114].

Моделювання створює можливість більш глибокого проникнення в сутність об’єкта дослідження. Суходольський Г.В. [6] дає наступне визначення поняттю моделювання: “моделювання – процес створення ієрархії моделей, у якій деяка реально існуюча система моделюється в різних аспектах і різними засобами”.

Загальноприйнята класифікація моделей така: фізичні, що мають природу, подібну до оригіналу; математичні, що мають відмінну від прототипу фізичну природу; можуть мати математичний опис, що розкриває поведінку оригіналу; логіко-семіотичні, що конструюються за допомогою спеціальних знаків, символів і структурних схем. На думку Н.В. Кузьміної, процес створення моделі професійної діяльності можна поділити на три етапи. На першому етапі слід визначити об’єкт дослідження, накопичити достатні знання про нього, обґрунтувати необхідність застосування методу моделювання, обрати найбільш суттєві змінні й постулати. Результатом цього вивчення повинна бути побудова ідеалізованої якісної моделі явища або процесу, що досліджується. Другий етап – побудова кількісної (формальної) моделі досліджуваного об’єкта складається з виміру об’єкта, математичного аналізу результатів виміру і створення його математичної моделі. Результат моделювання може нас не влаштувати, що виявиться на третьому етапі – змістовної інтерпретації. Процес моделювання може бути повторений заново з необхідною корекцією на перших двох етапах [7].

У цілому модель спеціаліста може включати такі компоненти: професіограму як опис психологічних норм і вимог до діяльності й особистості спеціаліста; професійно-посадові вимоги – опис конкретного змісту діяльності спеціаліста, що визначає послідовність дій у процесі вирішення професійних завдань в умовах конкретної посади. Професійно-посадові вимоги містять перерахування мінімуму професійних умінь, якими повинен володіти спеціаліст для забезпечення необхідного рівня професійної діяльності; кваліфікаційний профіль – комбінація необхідних видів професійної діяльності і ступені їх кваліфікації, кваліфікаційні рівні для оплати [8].

Аналіз професійної діяльності фахівця являє собою цілеспрямований процес, в якому зазвичай виокремлюють три етапи: збір інформації про професійну діяльність;

## Питання психології

опрацювання та узагальнення одержаної інформації, розробка професіограми; використання професіограми для вирішення практичних і (або) теоретичних завдань [9].

Процес створення професіограм базується на певних принципах, дотримання яких забезпечує наукову обґрунтованість результатів дослідження. Принципи професіографії сформулював К.К. Платонов. Основними з них є комплексність, цілеспрямованість, особистісний підхід, надійність (вимоги до емоційної стійкості особистості в умовах перешкод і шумів), диференціація, типізація, перспективність і реальність.

Модель підготовки Л.В. Топчій трактує через розробку навчального плану, навчальних програм. Найбільший інтерес для нашого дослідження представляє сучасна модель фахівця з вищою освітою, яка складається з наступних складових:

1. Опис усіх видів функціональних обов'язків фахівця. Ця складова розробляється на основі всебічного і глибокого аналізу конкретної професійної діяльності.

2. Інформація випереджувального характеру, яка може знадобитися фахівцеві в найближчій перспективі.

3. Гуманітарно-особистісна і світоглядна складова.

Сукупність перелічених вище складових забезпечує здатність фахівця вирішувати реальні проблеми, виконувати професійні функції. Відомо, що до числа таких функцій прийнято відносити діагностичну, інформаційну, конструктивно-проектувальних, організаторську, комунікативну, прогностичну, дослідницьку та оціночну [10].

У роботі з персоналом (прикордонниками) до числа таких функцій відносять:

- аналітико-гносичну (виявлення та облік прикордонників і їх сімей, що потребують різного виду і форми соціальної, психологічної, допомоги і підтримки, здійснення їх супроводу);

- діагностичну (вивчення особливостей сім'ї, чи окремої особистості, встановлення причин виникнення у них труднощів);

- організаторську (координація діяльності різних державних і недержавних організацій і установ, відомчих департаментів, відділів, служб по наданню соціально-психологічної допомоги персоналу та їх сім'ям);

- прогностичну (програмування, прогнозування, проектування процесу розвитку конкретної особистості, мікросоціуму, діяльності різних інститутів, що брали участь у соціальному формуванні особистості);

- попереджувально-профілактичну (передбачає і приводить у дію різні механізми попередження та подолання негативних явищ у колективі, групі, сім'ї, поведінці окремого індивіда);

- соціально-психологічну і активаційну (соціально-психологічна реабілітація, психокорекція, соціотерапевтична допомога, спрямована на сприяння в активізації потенціалу власних можливостей окремої людини, сім'ї, осіб, які опинилися в складній життєвій ситуації);

- комунікативну (сприяння включенню добровільних помічників, самого персоналу до психологічної допомоги, спільна праця і відпочинок, ділові та особистісні контакти);

- охоронно-захисну і дієво-практичну (використовує арсенал правових норм для захисту прав та інтересів персоналу, сприяють у наданні необхідної допомоги молодим сім'ям, в тому числі при можливості, в поліпшенні їх побуту, житлових умов, сприяння в направленні до установ органів охорони здоров'я персоналу, членів сімей, які цього потребують);

- соціоінтегративну (об'єднує різні галузі знань для вирішення проблем);

- евристичну (підвищення своєї кваліфікації та професійної майстерності).

Зазначені функції обумовлюють компоненти (блоки) моделі фахівця по роботі з персоналом:

Модель фахівця				
Компоненти				
Загально методологічний	Конкретно- методологічний	Теоретичний	Практичний	Соціальний

Наповнення кожного блоку стосовно фахівця по роботі з персоналом та членами їх сімей ми розглянемо на прикладі його професіограми.

Професіограма (від лат. *professio* – спеціальність, заняття та від грец. *gramma* – запис) – це “комплексний, систематизований і всебічний опис об'єктивних характеристик професії і сукупності її вимог до індивідуально-психологічних особливостей людини” [11, с.6].

Професіограма – це системний опис соціальних, психофізіологічних та інших

вимог до носія певної професії і виділення, виходячи з цього, необхідних для даного виду діяльності особистісних та інших якостей, що складають основу професіоналізму, професійної придатності та готовності людей.

На основі вищевикладеного нами була складена приблизна Професіограма офіцера по роботі з персоналом прикордонної служби та членами їх сімей, яку ми наводимо далі

## Питання психології

### Професіограма фахівця (офіцера) по роботі з персоналом (прикордонниками) та членами їх сімей

Структурні компоненти професіограми	Змістова характеристика компонентів
Професійно-гуманістична спрямованість особистості	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Орієнтація на людину як найвищу цінність</li> <li>2. Переконаність у значущості професії офіцера по роботі з персоналом, усвідомлене і емоційне прийняття обраної професії</li> <li>3. Стійке прагнення до самовизначення і творчої активності в професійній діяльності.</li> </ol>
Професійні знання	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Теорії соціальної роботи</li> <li>2. Методів і технологій соціальної роботи</li> <li>3. Педагогіки</li> <li>4. Психології</li> <li>5. Практичної психології та психодіагностики</li> <li>6. Медико-соціальних основ здоров'я</li> <li>7. Конфліктології</li> <li>8. Соціального права</li> <li>9. Економіки соціальних служб</li> <li>10. Менеджменту соціальної роботи</li> <li>11. Регіональної політики в галузі соціального захисту прикордонників та членів їх сімей</li> <li>12. Сутності та специфіки соціальної роботи з різними категоріями прикордонників</li> <li>13. Психологію сім'ї і засад соціальної роботи з сім'єю прикордонника</li> </ol>
Професійні вміння	<p style="text-align: center;">Когнітивні вміння</p> <p>Кваліфікований фахівець (офіцер) по роботі з персоналом повинен вміти:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Здійснювати діагностику стану особистості і її проблеми</li> <li>2. Аналізувати проблеми особистості у взаємозв'язку з мікро-і макросоціальною середовищем</li> <li>3. Застосовувати на практиці свої професійні знання та розуміння проблеми</li> <li>4. Знаходити творче рішення проблем особистості</li> <li>5. Проводити рефлексивний аналіз умов, процесу та результатів своєї діяльності</li> <li>6. Аналізувати стан військово-соціальної роботи в регіоні і виявляти її проблеми</li> <li>7. Проводити дослідження і дослідно-експериментальну роботу, з метою вдосконалення системи соціальної роботи, психологічної допомоги прикордонникам та членами їх сімей в конкретному регіоні</li> <li>8. Вивчати і застосовувати на практиці інноваційний досвід і дослідні знахідки в області даного напрямку психологічної допомоги</li> <li>9. Удосконалювати свої професійні й особистісні якості</li> </ol>
Професійні вміння	<p style="text-align: center;">Комунікативні вміння</p> <p>Кваліфікований фахівець (офіцер) по роботі з персоналом повинен бути в змозі:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Спілкуватися вербально, невербально і письмово</li> <li>2. Створювати та підтримувати сприятливу робочу обстановку</li> <li>3. Вислухати цілеспрямовано і з розумінням, створюючи атмосферу емоційної підтримки</li> <li>4. Виявляти і враховувати в роботі відмінності особистісного, національного, соціального і культурно-історичного характеру</li> <li>5. Спостерігати і інтерпретувати поведінку і відносини між людьми</li> <li>6. Виявляти і долати негативні почуття, які впливають на людей і на нього самого</li> <li>7. За допомогою слова здійснювати психотерапію, знімати стрес, адаптувати особу до відповідних умов, корегувати її поведінку і оцінки дійсності</li> <li>8. Ефективно взаємодіяти з фахівцями різного профілю, представниками соціальних та інших організацій, здатними надати сприяння у вирішенні проблем прикордонників</li> <li>9. Формувати і підтримувати професійні відносини</li> </ol> <p style="text-align: center;">Конструктивні вміння</p> <p>Кваліфікований фахівець (офіцер) по роботі з персоналом повинен вміти:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Прогнозувати стан проблеми, можливі наслідки її розвитку</li> <li>2. Визначати перспективи рішення проблеми особистості з урахуванням конкретних умов життєдіяльності</li> <li>3. Виробляти рішення з особами або, при необхідності, від їх імені, групами або від їх імені</li> <li>4. Діяти в алгоритмі вироблення рішення</li> <li>5. Виділяти рішення, які вимагають попереднього узгодження з іншими фахівцями</li> <li>6. Виробляти рішення, що передбачають співпрацю з іншими установами, відомствами, професіоналами</li> </ol> <p style="text-align: center;">Організаторські вміння</p> <p>Кваліфікований фахівець (офіцер) по роботі з персоналом повинен бути в змозі:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Планувати свою діяльність з оптимального алгоритму і технології</li> <li>2. Досліджувати та розпізнавати потреби в наданих послугах, розширювати сфери своїх послуг</li> <li>3. Організовувати діяльність в рамках різних напрямків соціальної роботи, психологічної допомоги прикордонникам та членами їх сімей, залучаючи при необхідності громадськість, фахівців і т. д.</li> <li>4. Проводити політику щодо конфіденційності та належного підходу до справи.</li> </ol>
Професійно важливі особистісні якості	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Розвинений соціальний інтелект, соціальна компетентність, креативні здібності, інтуїція</li> <li>2. Толерантність, комунікабельність емпатійність, відкритість, чуйність, доброзичливість, тактовність, дипломатичність</li> <li>3. Спостережливість, увага до індивідуальності</li> <li>4. Самоконтроль, стресостійкість, витримка, терпіння</li> <li>5. Наполегливість, цілеспрямованість, послідовність, професійна активність, винахідливість, мобільність</li> <li>6. Моральність, моральна відповідальність, об'єктивність, чесність, делікатність, альтруїзм</li> </ol>

Дана професіограма складалася нами з метою створення цілісного образу професійної діяльності по наданню психологічної допомоги і складання професійно-психологічного портрета офіцера по роботі з персоналом (прикордонниками) та членами їх сімей.

**Висновки.** Визначивши зміст та функції діяльності фахівця по роботі з персоналом, дослідивши поняття та сутнісні характеристики його професіограми, окресливши загальні вимоги до офіцера роботи з персоналом, можемо прийти до таких висновків: професіограма фахівця по роботі з персоналом - це система особистісно-ділових рис, суспільно-політичних, психолого-педагогічних й спеціальних знань, умінь та навичок, необхідних для виконання офіцером його професійних обов'язків.

Таким чином характеристики вищеперелічених структурних компонентів професіограми в цілому складають каркас

готовності до діяльності в рамках роботи з персоналом та надання йому і членам сімей психологічної допомоги.

**Перспективними напрямками подальших наукових досліджень** з зазначеної проблематики може стати: з'ясування критеріальних показників рівня сформованості готовності офіцерів-прикордонників до даного специфічного виду діяльності під час проходження ними служби по захисту державного кордону. Проведення емпіричних досліджень з метою виявлення та подальшого вдосконалення шляхів та засобів розвитку готовності фахівців по роботі з персоналом до надання психологічної допомоги прикордонникам та членам їх сімей. А також для ефективного забезпечення вдосконалення формування готовності, – виділення необхідної, важливої, сукупності психолого-педагогічних умов, які сприятимуть формуванню необхідної готовності.

#### Література

1. Катаева, М.Л. Оценка уровня профессиональной компетентности преподавателей колледжа к использованию моделирования профессиональной деятельности в подготовке будущих педагогов [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.pedsovet.org/component/option,com\\_mtree/task,viewlink/link\\_id,5828/Itemid,11/](http://www.pedsovet.org/component/option,com_mtree/task,viewlink/link_id,5828/Itemid,11/).
2. Никифоров, Г.С. Самоконтроль как механизм надежности человека-оператора / Г.С. Никифоров. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1977. – 112 с.
3. Кузьмина, Н.В. Критерии оценки педагогических систем деятельности педагогов и учащихся. Методы системного пед. исследования / Н.В. Кузьмина. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1980. – С. 19-27.
4. Борисова О.Н., Карасьова, Л.А. Моделирование в профессиональной деятельности преподавателя университета [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://eprints.tversu.ru/891/>.
5. Корнешук, В.В. Моделювання в системі підготовки професійно надійного спеціаліста: теоретичний аспект / В.В. Корнешук // Гуманітарний вісник ДВНЗ “Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди”: [науково-теоретичний збірник]. - Переяслав-Хмельницький, 2008.- Вип. 14. - 354 с.
6. Суходольский, Г.В. Структурно-алгоритмический анализ и синтез деятельности / Г.В. Суходольский. – Л.: ЛГУ, 1976. – С. 120.
7. Кузьмина, Н.В. Психологическая структура деятельности учителя (тексты лекций) / Н.В. Кузьмина, Н.В. Кухарев. – Гомель: Изд-во Гомельского. гос. ун-та, 1976. – С. 57.
8. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Знание, 1996. – 308 с.
9. Назарова, И.Б. Преподаватели экономических дисциплин: профессиональный потенциал, особенности занятости и трудовой мотивации / Инна Борисовна Назарова. – М.: Технопечать, 2005. – 279 с.
10. Зайнышев, И.Г., Злобин, П.Е. Социологический портрет будущего специалиста социальной сферы // Российский журнал социальной работы. -1996. -№ 1.- С. 105-109.
11. Основи професіографії: [навчальний посібник] / С.Я. Карпіловська, Р.Й. Мітельман, В.В. Синівський та ін. – К.: МАУП, 1997. – 148 с.

*Bondarenko V. V., post-graduate student of the Department*

#### **THE MODEL OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF SPECIALIST IN THE WORK WITH STAFF AS FUNDAMENTALS OF HIS PROFESSIOGRAM**

*Peculiarities of model of professional activities of specialist in operation with staff on example of professiogram are exposed in the article. Professional functions which specialist should do, stipulate the components of the model of specialist. Development of the model allows to raise efficiency of practical activity in the way of work with staff, to optimize provision of psychological assistance to frontiers and theirs' families. Components of structure of professiogram arrange the base of readiness to activity. According to the authors opinion, the professiogram allows to predict the ways and funds of forming the readiness for provision of pschological assistance to frontiers.*

*Key words: the model of specialist, a professiogram, officer for the work with the staff, readiness for activity.*