

## ОСОБЛИВОСТІ ТА ПРИНЦИПИ СИСТЕМНОЇ ПРОФЕСІОГРАФІЇ

*Стаття присвячена аналізу різноманітних поглядів на професіографію. Розглядається інформаційне, діагностичне, прогностичне та методичне професіографування. Увага приділяється головним принципам побудови професіограми, її ролі та призначення. Перераховуються сфери психології праці та організаційної психології, в яких можна використовувати інформацію, отриману шляхом професіографічного аналізу діяльності. Узагальнюються думки різних авторів та описується суть та принципи системної професіографії.*

*Ключові слова: професіограма, професія, людські ресурси, індивідуальна робоча сила, організація роботи, системна професіографія.*

*Статья посвящена анализу различных взглядов на профессиографию. Рассматривается информационное, диагностическое, прогностическое и методическое профессиоведение. Внимание уделяется главным принципам построения профессиограммы, ее роли и назначения. Перечисляются сферы психологии труда и организационной психологии, в которых можно использовать информацию, полученную путем профессиографического анализа деятельности. Обобщаются мнения различных авторов и описывается суть и принципы системной профессиографии.*

*Ключевые слова: профессиограмма, профессия, человеческие ресурсы, индивидуальная рабочая сила, организация работы, системная профессиография.*

**Постановка проблеми.** В сучасному суспільстві існує певний розподіл праці, тобто є деякі відносно постійні професії, але водночас виникають нові професії та спеціальності. Варто пам'ятати, що поняття «професія» є більш широким ніж поняття «спеціальність». Спеціальність вважається підтипом професії.

Всебічне і глибоке вивчення різних видів професійної діяльності є необхідною умовою вирішення ряду науково-практичних завдань. Саме проводячи професіографічний аналіз, ми отримуємо широку картину професії. Шляхом об'єктивного дослідження професіографія покликана розкрити всю складність професії, виявити її змістові і структурні особливості, визначити різноманітність взаємовідносин особистості спеціаліста з предметами, засобами і продуктами праці, з оточуючими людьми, з рядом специфічних і неспецифічних явищ, що супроводжують процес праці, розкрити властиве їй напруження різних психічних функцій і на основі цього окреслити весь спектр вимог до людини як суб'єкта відповідної професійної діяльності. [2]

**Мета роботи:** розглянути особливості побудови професіографії, види і основні її складові та описати принципи системної професіографії.

**Завдання статті:** здійснити теоретичний аналіз проблеми системної професіографії.

Суб'єкти професійної діяльності завжди викликають у дослідників надзвичайний інтерес. Незважаючи на вид діяльності,

процес її реалізації, важливою складовою виступають людські ресурси.

На думку С.Д. Максименка виокремлюють 3 складові індивідуальної робочої сили: фізіологічну компоненту, професійно-кваліфікаційну та мотивуючу.

Фізіологічна компонента індивідуальної робочої сили зумовлена демографічними характеристиками людини (вік, стать) та станом її здоров'я. Вплив фізіологічної компоненти на якість робочої сили є очевидним, бо тільки здорова людина, яка не обмежена фізіологічними або соціальними причинами, може працювати з повною віддачею.

Професійно – кваліфікаційна компонента залежить від професійної освіти, набутих трудового уміння та навичок, які забезпечують необхідний рівень кваліфікації.

Мотиваційна компонента робочої сили характеризується тими мотивами, які спонукають людину продавати свою робочу силу: потреба в засобах існування, бажання реалізувати свої здібності, бажання набути відповідного досвіду, бажання здобути славу тощо. [7]

Отже, розглядаючи робочу силу, як складову трудової діяльності взагалі, необхідно розглянути поняття «професія».

Термін «Професія» у спеціальній літературі вживається в наші дні принаймні в чотирьох різних значеннях, і тому необхідно кожен раз визначати про що йде мова. Є типові фрази: «Ця професія вимагає від людини посидючість», «Представники даної професії мають бути комунікабельними», «У

нього є професія», «Щоб описати професію, необхідно спостерігати професіонала на його робочому місці».

Ці фрази включають термін професія, який вживається в різних значеннях. 1. Область, в якій людина виконує свої трудові функції. 2. Спільнота людей, зайнятих певного роду трудовими функціями. 3. Підготовленість, яка характерна людині, завдяки якій вона здатна виконувати певного роду трудові функції. 4. Діяльність, робота професіонала, тобто сам «живий» розподілений у часі процес реалізації трудових функцій. [5]

В наш час видів професій існує неймовірна кількість. З кожним днем час плине, світ розвивається і люди не завжди встигають усвідомити що відбулося. Тому звичайно необхідно постійно проводити оцінку персоналу.

Для виокремлення необхідних критеріїв оцінки найчастіше використовують наступні методи:

- вивчення нормативних документів, розроблених як в самій організації так і за її межами. До перших можна віднести посади інструкції, положення про персонал, різноманітні розпорядження тощо. До других відносяться тарифно-кваліфікаційні довідники, стандарти класифікації професій тощо. Документи дають можливість виявити ряд критеріїв, однак їх набір найчастіше виявляється недостатньо повним, особливо важно виокремити з документів професійно важливі якості.

- опис професій в спеціальній літературі. В наш час дуже багато можна зустріти статей і підручників де описують різні професії та вимоги до них. Але це джерело з одного боку є корисним, оскільки дає можливість економити гроші і час, але, по-перше, залишається невідомим, яким шляхом були виокремлені ці критерії, по-друге, в такій літературі розглядаються найбільш відомі і розповсюджені професії, і по-третє, критерії, описані в таких підручниках не враховують особливостей конкретних організацій.

- опитування керівників. В деяких організаціях проводиться таке опитування з метою виявлення якостей, вмінь необхідних працівнику для ефективного виконання роботи. Але не дивлячись на те, що таким чином отримується адекватна інформація щодо професійних функцій, майже не

аналізується психологічна складова діяльності.

- психологічне дослідження успішних та неуспішних спеціалістів дозволяє отримати профіль працівників ефективних в своїй професійній діяльності і виявити їх відмінність від неефективних. Такий метод дозволяє нам економити час і отримувати достатньо об'єктивні дані, але таким чином, ми аналізуємо не саму професію, а лише ті якості, які пов'язані з успішною реалізацією професійних функцій.

Всі ці критерії оцінки мають як свої переваги, так і недоліки. Але всі в тій чи іншій мірі вони в першу чергу виступають складовими професіографії. Професіографія необхідна нам для виокремлення, створення критеріїв, які описуються професійними стандартами, а організаційна діагностика дає можливість виокремлення критеріїв іншого роду, які визначаються стандартами корпоративними. [8]

Психологічне вивчення та аналіз трудової діяльності з метою вирішення завдань діагностики, прогнозування і формування професійної придатності передбачають отримання, систематизацію і використання наукових фактів, даних про психологічні характеристики конкретного трудового процесу, засобів, умов і організації діяльності. Такий комплексний метод вивчення і опису змістовних і структурних характеристик професії з метою встановлення особливостей взаємини суб'єкта праці з компонентами діяльності та її функціонального забезпечення називається професіографією. За результатами професіографії складається професіограма - зведення відомостей (технічних, технологічних, санітарно-гігієнічних, психологічних, психофізіологічних) про характерні ознаки процесу праці, його умови та організацію. [1]

Суть професіографії відображена в самій її назві - «опис професії». Її можна схарактеризувати як технологію дослідження, по-перше, функціональних обов'язків, особливостей та умов виконання професійної діяльності, по-друге, якостей, якими повинен володіти професіонал, і різних протипоказань (фізіологічних і психологічних характеристик), що перешкоджають ефективному виконанню професійних функцій. [8]

Професіографія дає змогу отримати інформацію про різноманітні особливості

професійної діяльності. Будучи діагностичною процедурою, професіографія рідко виступає в якості самостійного дослідження, у більшості випадків вона проводиться в якості допоміжного етапу перед кадровими подіями для забезпечення їх доцільності. Інформацію, зібрану в процесі професіографічного аналізу діяльності, можна використовувати для підвищення ефективності наступних практичних завдань у сфері психології праці та організаційної психології [3]:

1. оцінка персоналу;
2. професійне навчання (у тому числі адаптація нових співробітників, робота з кадровим резервом);
3. профорієнтація (вибір професії);
4. перепроектування / оптимізація режиму праці, засобів діяльності або умов трудової ситуації;
5. нормування праці;
6. виявлення причин аварій, низької ефективності праці, плинності кадрів;
7. розробка або систематизація посадових інструкцій.

При цьому саме практично орієнтована мета дослідження визначає основний напрямок і методи професіографії, структуру професіограми, обсяг її окремих частин. Наприклад, професіографія, спрямована на оптимізацію навчання, повинна включати, по-перше, аналіз найбільш трудомістких або складних моментів професійної діяльності і способів конструктивного вирішення проблемних ситуацій, по-друге, вивчення тих якостей, які піддаються значному розвитку в процесі професійного вдосконалення. При використанні професіографії в цілях раціоналізації режиму праці особливий акцент в ній має бути зроблений на а) специфіку і коливання навантаження протягом робочої зміни, б) тимчасових характеристиках процесу діяльності і нормах праці, в) найбільш динамічних індивідуальних характеристиках, зміна яких виступає в ролі індикатора стану професіонала. [8]

Таким чином, професіографія була проаналізована О.М. Івановою, і нею запропоновано 4 типи професіографії:

1) Інформаційне професіографування призначене для профконсультаційної роботи з людьми, які стоять перед необхідністю вибрати професію. Це можуть бути школярі, випускники професійних учбових закладів, безробітні і працівники, які планують

змінити роботу. В інформаційну професіографію включені:

- загальна характеристика професії (соціальна цінність результатів роботи; історія і перспективи розвитку професії);
- оглядова характеристика професійної діяльності (основні професійні функції, задачі і дії; загальна характеристика засобів праці);
- загальна характеристика умов праці (мікрокліматичні умови роботи; соціальні та соціально – психологічні умови, та режим праці);
- типові вимоги, які професія висуває до психофізіологічних та психологічних якостей людини, а також до його здоров'я;
- інформація про учбові заклади, в яких готують даних спеціалістів.

2) Діагностичне професіографування проводиться в умовах виявлення причин низької працездатності, невідповідної якості продукції, аварійності, травматизма. Даний тип професіограми є пошуковим, головне – встановити причини, які обумовили наявність названих факторів. Діагностична професіограма включає:

- предмет і задачі праці;
- засоби праці (вид та режим; органи управління; просторова організація робочого місця);
- діяльність суб'єкта праці (види дій, помилок, перешкод тощо);
- організація праці;
- вимоги професії до особистісних, психологічних та психофізіологічних якостей суб'єкта праці;
- діагностика причин низької ефективності діяльності суб'єкта праці;
- дослідно – експериментальна перевірка гіпотези по удосконаленню професійної діяльності.

3) Прогностичне професіографування використовується з метою видачі обґрунтованих рекомендацій по удосконаленню професійної діяльності або проектування професійного росту і кар'єри працівників. Прогностична професіограма включає наступні характеристики:

- загальна характеристика професії (історія і перспектива розвитку професії; соціально-економічні умови виконання професійної діяльності; професіональне середовище);
- зміст і об'єм професійного поля (характеристика професійного поля;

## Питання психології

фактори, що визначають професійне поле; прогноз розвитку професійного поля);

- професійна освіта, підготовка та підвищення кваліфікації;

- професійна мобільність працівника (широта профілю спеціаліста; рівень ключових кваліфікацій; можливості зміни спеціальності і професії);

- оцінка перспективності професії (професійно-психологічний потенціал особистості; професійна активність працівника; професійне самовдосконалення та кар'єра).

4) Методичне професіографування дозволяє психологу підібрати або розібрати адекватні методи дослідження професійно важливих якостей і станів суб'єкта праці для вивчення динаміки їх змін і характеру функціонування. Схема методичної професіограми змінюється в залежності від цілі та задач дослідження, але основними блоками виступають зміст діяльності та умови праці (організація роботи).

Об'єднавши всі вище перераховані професіограми, з їхніми особливостями організації та схемами проведення, отримуємо системну професіографію, яка за різних ситуацій деяким аспектам приділяє більше уваги, а деяким менше. [4]

Складання професіограми як процес відображення системної організації повинно проводитися відповідно до таких принципів:

1) специфічність (конкретність) опису певної діяльності;

2) поетапність вивчення діяльності - процесуальна послідовність збору та аналізу матеріалу (етапи «інформаційний», «аналітичний», «синтетичний», «експериментальний», «результуючий»);

3) цілеспрямованість опису - відповідність конкретним цілям вивчення (діагностичним, інформаційним, методичним та ін..) і конкретної практичної задачі (профорієнтація, профвідбір, профпідготовка та ін);

4) селективність (вибірковість) об'єкта вивчення - концентрація на специфіці суб'єктно-об'єктних взаємозв'язків, найбільш складних завданнях трудового процесу;

5) багаторівневість (комплексність) вивчення суб'єктно-об'єктних взаємозв'язків на всіх рівнях функціонування системи діяльності;

6) динамічність вивчення - з урахуванням розвитку суб'єкта та зміни діяльності;

7) системність - вивчення взаємозв'язків і взаємовпливів окремих компонентів діяльності на всіх її ієрархічних рівнях (діяльність, дії та операції, нормальні і екстремальні умови та ін);

8) ідентичність методичних прийомів і програм вивчення і опису - для коректного порівняння професій;

9) використання якісно-кількісних методів вивчення - взаємне доповнення змістовної і статистичної інформації. [1]

У зв'язку з тим, що будь-яка професійна діяльність є складною системою, що характеризується взаємозв'язками її елементів, ієрархією цих елементів, наявністю системних якостей і системно утворюючого фактору, технологія психологічного вивчення суб'єкта праці, на думку О.М. Іванової, має проводитися на основі ряду принципів системної професіографії. Системна методологія забезпечує визначену орієнтацію не тільки в організації пізнання, але й у дослідженні системного об'єкта, тому що розкриває різноманітні характеристики об'єкта в їхніх взаємозв'язках і визначає умови їхнього вивчення:

- кожен елемент системного об'єкта описується не як типовий, а з урахуванням його «місця» у цілому;

- той самий «матеріал», субстрат виступає в системному дослідженні як такий, що володіє однозначно різними характеристиками, параметрами, функціями і навіть різними принципами;

- дослідження системи з урахуванням умов її існування;

- специфічною для системного підходу є проблема зародження властивостей цілого з властивостей елементів і навпаки – зародження властивостей елементів з характеристик цілого;

- пояснення функціонування і розвитку об'єкта тільки на основі причинно-наслідкового аналізу не завжди виявляється достатнім, тому що для системного об'єкта характерна і доцільність поведінки.

Перераховані положення і принципи методології системного пізнання виділено з концепції системного підходу до діяльності, сформульованої Е.Г. Юдіним, є основою психологічного вивчення людини в трудовій діяльності. [6]

**Висновки.**

Таким чином, професіографія орієнтована на забезпечення професійної успішності працівників як загальний метод аналізу та опису професійної діяльності.

При вивченні професійної діяльності необхідно залучати цілий комплекс різноманітних методів (соціологічних, психологічних, фізіологічних тощо). На основі аналізу важливих елементів досліджуваної професії визначаються наступні психічні якості, які мають визначальну роль: необхідні та бажані; несумісні з даною діяльністю; комплексні, що визначають успіх діяльності. Потім формуються вимоги до психічних якостей працівника.

Професіографія включає комплекс методів вивчення професійної діяльності, в тому числі методи збору емпіричних даних та їх аналіз.

К. Маркс казав: «Способ изложения не может, с формальной стороны, не отличаться от способа исследования. Исследование должно детально освоиться с материалом, проанализировать различные формы его развития, проследить их внутреннюю связь».

При цьому треба пам'ятати, що професіографія є як передумовою будь-якої роботи по психології даної конкретної професії, так і завершенням всіх робіт по її можливому всесторонньому вивченні.

Таким чином можна зробити висновки, що для опису будь-якої професії нам необхідно розглядати і вивчати її у комплексі, у системі, у наборі різноманітних взаємодій. І в залежності від того, до якої системи професія відноситься, тій чи іншій складовій привертати більше чи менше уваги.

**Література**

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
2. Дмитриева М.А. Цели профессиографии и структура профессиограммы. Методология исследования по инженерной психологии и психологии труда. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1974. – 248 с.
3. Зеер Э.Ф. психология профессий: Учебное пособие для студентов. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
4. Иванова Е.М. Профориентационная профессиография. Методическое пособие. – Издательство: Высшая школа психологии, 2005. – 96 с.
5. Климов Е.А. Введение в психологию труда. – М.: Юнити, 1998. – 249 с.
6. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору. – К.: Ніка – Центр, 2012. – 536 с.
7. Максименко С.Д., Мазаракі А.А., Кулаковська Л.П., Кулаковський Т.Ю. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти. Навчальний посібник. – К.: КНТЕУ, 2012. – 720 с.
8. Мотовилин О.Г., Мотовилина И.А. Оценка персонала в современных организациях. Ассесмент-технологии. Профессиография. Организационная диагностика. – М., 2009. – 388 с.

*Voronina K., aspirant*

**OSOBLIVOSTI TA PRINCIPLES SISTEMNOЇ PROFESIOGRAFIЇ**

*The article analyzes the different views on profesiohraphy . An informational , diagnostic, prognostic and methodical profesiohraphy. Attention is paid to the core principles of building profессиogram , its role and purpose. Describe the three basic components of individual labor: a physiological component , professional - qualification and motivating components.*

*Singles out the following methods: study of regulatory documents developed both in the organization and outside it; description of occupations in the literature , survey managers, psychological study of successful and unsuccessful specialists.*

*We consider the term "profession" in various senses. Indicates the areas of psychology, work and organizational psychology , which can use the information obtained by profesiohraphic analysis activities.*

*It sums up the views of various authors and describes the nature and principles of system profesiohraftyi .*