КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

ТЕМА: «ПСИХОГРАММА И ПРОФЕССИОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО»

Уфа-2010г.

Содержание

# Введение

# 1 Психологическая классификация профессий

# 1.1 Классификация по Д. Холланду

# 1.2.Классификация профессий по Е.А. Климову

# 3 Сущность профессиографии

# 4 Методы профессиографических исследований

# 5 Схема профессиограммы

# 5.1 Социальная и профессиографическая характеристика профессии

# 5.2 Психограмма

# 5.3 Заключение профессиограммы

# 6 Профессиограмма государственного служащего

# 6.1.Общая характеристика профессии

# 6. 2 Психограмма

# 7 Диагностика профессиональной направленности

# Заключение

# Литература

# Приложения

# Введение

В мире существует огромное количество профессий, они охватывают  
различные сферы человеческой деятельности, постоянно изменяются  
вместе с развитием общества, науки и техники, но при этом многие  
профессии сохраняют свои главные признаки и сопровождают человечество в течение столетий. Актуальность данной работы обусловлена постоянным ростом требований организаций к профессиональным и личным качествам работников, возможностью проанализировать собственные профессиональные и личные качества как самостоятельно, так и с помощью специалистов, занимающихся составлением профессиограмм и психограмм.

Объект исследования – оценка профессиональных и личных качество специалистов предприятия.

Предмет – профессиограмма и психограмма специалиста.

Цель работы изучение составления профессиограммы и психограммы профессий на примере профессии государственного служащего.

В связи с поставленной целью нами были выполнены следующие задачи

* проведен анализ специализированной литературы в области составления психограмм,
* изучено составление профессиограммы и психограммы, их содержание,
* исследована профессия государственного служащего путем….
* проведено тестирование двух государственных служащих на предмет соответствия их профессиональных качеств предъявляемым требованиям,
* проведен анализ тестирования, выработаны рекомендации.

В работе рассмотрены вопросы составления профессиограммы: основные понятия, содержание профессиограммы, составлена профессиограмма госудасртвенного гражданского служащего.

# 1 Психологическая классификация профессий

«Профессия – это необходимая для общества, социально ценная и ограниченная вследствие разделения труда область приложения физических и духовных сил человека, дающая ему возможность получать взамен затраченного труда необходимые средства его существования и развития» [3]. Уточняя это объемное определение, Е.А.Климов характеризует профессию как общность, деятельность, область проявления личности и как исторически развивающуюся систему.

Психологическая классификация профессий предназначена для профориентационной работы. Как уже было отмечено, мир профессий огромен и насчитывает чуть более 20 тыс. профессий и около 40 тыс. специальностей

Упорядочение этого многообразия возможно по различным критериям. Особенностью психологической классификации является отказ от социологических, экономических и технологических критериев. Психологическая классификация профессий должна обеспечивать валидную диагностику профессиональных интересов, склонностей и способностей. Отсюда возникает проблема нахождения психологических критериев, позволяющих объединить профессии в группы.

# 

# 1.1 Классификация по Д. Холланду

Широкое распространение за рубежом получили классификации профессий на основе учета интересов, способностей личности и свойств темперамента, например классификация Дж.Холланда, разработанная в 1966 г., в которой выделены шесть профессионально ориентированных типов личности: реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный (ориентированный на общепринятые нормы и традиции), предпринимательский и художественный.

Каждый тип личности ориентирован на определенную профессиональную среду:

* реалистический тип – на создание материальных вещей, обслуживание технологических процессов и технических устройств,
* интеллектуальный – на умственный труд,
* социальный – на взаимодействие с социальной средой,
* конвенциональный – на четко структурированную деятельность,
* предпринимательский – на руководство людьми и бизнес,
* художественный – на творчество.

Модель любого типа личности конструируется по следующей схеме: цели, ценности, интересы, способности, предпочитаемые профессиональные роли, возможные достижения и карьера. Между типами возможны и взаимосвязи, которые представлены в таблице.

Таблица 1. Связь типа личности и типа профессиональной среды

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Тип личности | Тип профессиональной среды | | | | | |
| Р | И | С | К | П | Х |
| Реалистический (Р) | ++ | + | -- | + | - | - |
| Интеллектуальный (И) | + | ++ | - | - | -- | + |
| Социальный (С) | -- | - | ++ | - | + | + |
| Конвенциональный (К) | + | - | - | ++ | + | - |
| Предпринимательский (П) | - | -- | + | + | ++ | - |
| Художественный (X) | - | + | + | -- | - | ++ |

В таблице приняты следующие условные обозначения:

«++» - тип личности очень хорошо приспособлен к окружающей среде;

«+» - тип личности хорошо приспособлен;

«-» - тип личности недостаточно приспособлен;

«--» - тип личности совершенно не приспособлен к окружающей среде.

# 1.2 Классификация профессий по Е.А. Климову

В отечественной психологии наибольшую известность получила классификация профессий, разработанная Е.А.Климовым.

В соответствии с объектом труда выделяются пять типов профессий:

1) Человек – живая природа (П). Представители этого типа имеют дело с растительными и животными организмами, микроорганизмами и условиями их существования. Примеры: мастер-плодоовощевод, агроном, зоотехник, ветеринар,микробиолог.

2) Человек – техника (и неживая природа) (Т). Работники имеют дело с неживыми, техническими объектами труда. Примеры: слесарь-сборщик, техник-механик, инженер-механик, электрослесарь, инженер-электрик, техник-технолог общественного питания.

3) Человек – человек (Ч). Предметом интереса, распознавания, обслуживания, преобразования здесь являются социальные системы, сообщества, группы населения, люди разного возраста. Примеры: продавец продовольственных товаров, парикмахер, инженер-организатор производства, врач, учитель.

4) Человек – знаковая система (3). Естественные и искусственные языки, условные знаки, символы, цифры, формулы – вот предметные миры, которые занимают представителей профессий этого типа. Примеры: оператор фотонаборного автомата, программист, чертежник-картограф, математик, редактор издательства, языковед.

5) Человек – художественный образ (X). Явления, факты художественного отображения действительности – вот что занимает представителей этого типа профессий. Примеры: художник-декоратор, художник-реставратор, настройщик музыкальных инструментов, концертный исполнитель, артист балета, актер драматического театра.

Эти пять типов профессий разделяют по признаку целей на три класса:

1) Гностические профессии (Г). Примеры в типе «человек – природа»: контролер – приемщик фруктов, дегустатор чая; в типе «человек – техника»: пирометрист, контролер готовой продукции в машиностроении, мастер-диагност сельскохозяйственной техники; в типе «человек – человек»: судебно-медицинский эксперт, врачебно-трудовой эксперт, социолог; в типе «человек – знаковая система»: корректор типографии, контролер полуфабрикатов и готовой продукции в полиграфии, бухгалтер-ревизор; в типе «человек – художественный образ»: искусствовед, музыковед, театровед.

2) Преобразующие профессии (П). Примеры в типе «человек— природа»: астер-плодоовощевод, мастер-животновод, аппаратчик по выращиванию дрожжей, агроном по защите растений, зоо-инженер; в типе «человек – техника»: слесарь-ремонтник, токарь, оператор прокатного стана; в типе «человек – человек»: учитель, педагог-тренер, мастер производственного обучения, инженер-педагог, экскурсовод; в типе «человек знаковая система»: чертежник-картограф, машинистка-стенографистка, бухгалтер; в типе «человек – художественный образ»: цветовод-декоратор, живописец по фарфору, лепщик архитектурных деталей.

3) Изыскательские профессии (И). Примеры в типе «человек – природа»: летчик-наблюдатель рыбного хозяйства, летчик-наблюдатель лесного хозяйства, биолог-исследователь; в типе «человек – техника»: раскройщик верха обуви, раскладчик лекал, инженер-конструктор; в типе «человек – человек»: воспитатель, организатор производства, организатор торговли; в типе «человек – знаковая система»: программист, математик; в типе «человек – художественный образ»: художник по проектированию интерьера, композитор.

По признаку основных средств труда в рамках каждого класса могут (но не всегда) выделяться четыре отдела:

1) Профессии ручного труда (Р). Примеры в классе гностических профессий: лаборант химико-бактериологического анализа, контролер слесарных и станочных работ, фельдшер-лаборант; в классе преобразующих профессий: ветеринарный фельдшер, слесарь, картограф, художник-живописец. В классе изыскательских профессий ручные средства могут быть, по-видимому, только вспомогательными, как, например, карандаш и бумага в руках конструктора.

2) Профессии машинно-ручного труда (М). Машины с ручным управлением создаются для обработки, преобразования, перемещения предметов труда, поэтому типичными профессиями для этого подразделения классификации являются машинист экскаватора, токарь, водитель автомобиля.

3) Профессии, связанные с применением автоматизированных и автоматических систем (А): оператор инкубационных цехов, оператор станков с программным управлением, оператор магнитной записи.

4) Профессии, связанные с преобладанием функциональных средств труда (Ф). Здесь имеются в виду психологические средства труда – разного рода мысленные эталоны (например, у акробата – мысленный образец последовательности действий, у дирижера – образные эталоны).

По условиям труда Е.А.Климов делит профессии на четыре группы:

1) Работа в условиях микроклимата, близких к бытовым, «комнатным» (Б): лаборанты, бухгалтеры, операторы ЭВМ.

2) Работа, связанная с пребыванием на открытом воздухе в любую погоду (о): агроном, монтажник стальных и железобетонных конструкций, инспектор госавтоинспекции.

3) Работа в необычных условиях на высоте, под водой, под землей, при повышенных и пониженных температурах и т.п. (Н): антенщик-мачтовик, водолаз, машинист горного комбайна, пожарный.

4) Работа в условиях повышенной моральной ответственности за жизнь, здоровье людей (взрослых или детей), большие материальные ценности (М): воспитатель детского сада, учитель, следователь.

Выделенные четыре группы являются не взаимоисключающими, но частично совпадающими. Они приведены просто как возможное средство различения профессий по тем признакам, которые человек сочтет для себя важными.

Используя условные обозначения, можно дать обзорную «карту» мира профессий, а также составить примерную формулу определенной профессии: эта формула может быть отнесена и к реальной профессии, и к профессии-мечте.

Обзорная схема классификации представлена на рисунке.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «Моя профессия» |  | 1) тип, 2) класс, 3) отдел, 4) группа профессий |
| Группы профессий |  | Б О Н М |
| Отделы профессий |  | Р М А Ф |
| Классы профессий |  | Г П И |
| Типы профессий |  | П Т Ч З Х |

Рис. 1 Обзорная схема четырехъярусной психологической классификации профессий

Формула «моей профессии», или профессии-мечты, может состоять в простейшем варианте из четырех позиций, на которых расположены литеры, обозначающие соответственно: 1) тип, 2) класс, 3) отдел, 4) группу профессий.

# 3 Сущность профессиографии

Во второй половине 1920-х гг. советские психотехники интенсивно разрабатывали принципы и методы анализа профессиональной деятельности. Обобщение этих исследований привело к оформлению специального подхода в психотехнике — профессиографии.

Суть данного подхода отражена в самом названии («описание профессий»). В целом понятие «профессиография» включает процесс изучения, психологическую характеристику и проектирование профессии.

При профессиографировании всегда изучаются признаки объектов, являющихся центральными составляющими какого-либо трудового процесса: субъекта труда, предмета, задач, орудий и условий труда.   
 Одним из основополагающих принципов профессиографирования стал принцип дифференцированного подхода к изучению профессиональной деятельности. Сущность этого принципа – подчинение профессиографирования решению конкретных практических задач. Например, для целей профконсультации и профотбора нужно выделять те профессионально важные признаки, которые допускают дифференциацию испытуемых по их профессиональной пригодности. Для определения уровня квалификации большое значение приобретает характеристика трудовых функций, профессиональных знаний, умений и навыков. Для изучения профессионального утомления выделяются признаки, обнаруживающие факторы, инициирующие профессиональную усталость.

Таким образом, принцип дифференцированного профессиографирования обусловливает методы изучения профессии, содержание ее характеристики, а также область использования, т.е. особенности проведения профессиографии определяются ее целями. Цели могут быть связаны со следующими областями деятельности:

* аттестацией работников;
* проектированием новых профессий и специальностей;
* профконсультацией оптантов и отбором специалистов;
* совершенствованием профессионального образования, подготовки и повышения квалификации;
* научными исследованиями профессионального развития личности.

Результаты профессиографирования оформляются в профессиограмме, которая включает описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья.

Важной составляющей профессиограммы является психограмма – характеристика мотивационной, волевой и эмоциональной сферы специалиста.

Психограмма – психологический портрет профессии, представленный группой психологических функций, актуализируемых конкретной профессией.

Термин «психограмма» был введен в начале XX в. немецким психологом В. Штерном, разработавшим методику составления обобщенного психологического портрета конкретной личности. Штерн предложил также состовлять частичную психограмму, которая отражала не все стороны личности, а только важные для определенной практической задачи. Так сложилась психограмма личности успешного профессионала, отображающая профессионально важные качества. При этом речь идет не о личности конкретного человека, работающем в профессии, а о типовом портрете успешного профессионала.

Разработка профессиограмм ведется на основе следующих принципов:

* комплексного подхода в изучении профессиональной деятельности;
* целенаправленного составления профессиограммы, подчиненного достижению конкретной практической цели;
* типизации и дифференциации профессиографических характеристик, отражающих типовые и специфические признаки профессии;
* реального отражения состояния профессии в конкретных социально-экономических условиях;
* учета перспектив профессионального роста и карьеры;
* надежности, предполагающей описание профессий в экстремальных и нестандартных условиях;

научности (профессиограмма должна разрабатываться на основе системного, личностного и деятельностного подходов).

# 4 Методы профессиографических исследований

Научное описание профессии предполагает анализ как внешней картины труда (трудового поведения), так и внутренней, т.е. психических процессов и интегральных психологических образований, являющихся внутренними средствами деятельности субъекта труда. В профессиографии используется множество разнообразных методов:

* социологические (анкеты, опросы, включенное наблюдение);
* психологические (беседа, наблюдение, эксперимент и производные от них: интервью, личностные опросники, тесты, психобиографии, анализ продуктов деятельности);
* физиологические (регистрация ЭКГ, КГР, измерение артериального давления, антропометрических и технических данных);
* описание технологических процессов и др.

Из всего многообразия методов необходимо выбрать те, которые позволяют с минимальными затратами времени, сил и средств получить достоверные ответы на вопросы, подлежащие изучению в данном профессиографическом исследовании.

При разработке комплекса методов роль системо-образующего фактора играет цель исследования. Например, разрабатывая профессиограммы для профориентации, большое внимание уделяют общей профессиографической и социально-психологической характеристике профессии, а при разработке профессиограмм в целях профориентации и профотбора особенно важны психодиагностические исследования. Остальные исследования приобретают значение для определения условий, в которых предстоит работать лицам, принимаемым на работу. Однако и они важны, так как без знания конкретных производственных обязанностей и условий труда нельзя организовать профориентацию, профотбор и определить профпригодность кандидата для работы. Подбирая методики в соответствии с выбранной иерархией целей (системой приоритетов), следует помнить о необходимости всестороннего изучения профессии, выполнению которого помогает использование схемы профессиограммы, отражающей следующие основные направления профессиографического исследования:

* общее знакомство с производственным процессом; более детальное его изучение и описание;
* описание конкретных рабочих мест; психологический анализ деятельности на конкретном рабочем месте;
* психологический, физиологический и антропометрический анализ рабочих движений;
* пооперационный анализ трудовой деятельности;
* фотографию рабочего дня, хронометраж;
* изучение индивидуального стиля деятельности;
* анализ ошибочных действий;
* оценка санитарно-гигиенических условий труда;
* динамика работоспособности за смену, неделю, более длительный период.

# 5 Схема профессиограммы

Профессиограммы имеют различное содержание в зависимости от тех целей, для которых они составляются. Основываясь на принципах системного анализа и изучении профессиографической литературы, Э.Ф. Зеером разработана обобщенная схема профессиограммы [1].

# 

# 5.1 Социальная и профессиографическая характеристика профессии

Первая часть содержит социальную и профессиографическую характеристику професиси и состоит из следующих рзаделов:

1. Название профессии и специальности по официально принятой номенклатуре.

2. Таксономические сведения: форма, тип, класс, группа, специальность.

3. Название рабочего поста (конкретизированное применительно к данной форме профессиограммы).

4. Престиж, имидж, статус профессии в данной отрасли, регионе, профессиональной группе.

5. Должностной оклад и его оценка (ниже среднего, средний и выше среднего в регионе).

6. Краткая характеристика основных квалификационных и должностных обязанностей.

7. Необходимое образование.

8. Диапазон квалификации (разряды, классы и т.д.), а также перспективы административного, профессионального, научного и других видов продвижения, карьеры.

9. Основные особенности общения: постоянное или эпизодическое, с узким или широким крутом лиц, непосредственное или опосредованное техническими средствами, характер общения (узкопрофессиональное, с посетителями, клиентами, в условиях обслуживания людей и руководства подчиненными и т.д.).

10. Краткая характеристика требований профессии к безошибочности и надежности: последствия ошибок, особые требования к безопасности труда.

11. Частота случаев дисквалификации по профнепригодности, отдельно в периоды профобучения, профадаптации и профессиональной деятельности.

12. Краткая характеристика основных особенностей динамики трудовой деятельности (возрастные ограничения, большая текучесть кадров по данной специальности и другие обстоятельства, заслуживающие внимания с точки зрения общей характеристики данной профессии, специальности или рабочего поста).

# 

# 5.2 Психограмма

Представляет собой психологический анализ структуры деятельности и характеристику требований, предъявляемых профессией к психике человека. Содержание и объем психограммы зависят от цели, с которой проводится изучение профессии.

В психограмме составляется функциональная модель работы психики профессионала, устанавливаются предполагаемые профессиональные качества (ПВК) и требуемый уровень их развития (высокий, средний или низкий). В ряде случаев здесь бывает целесообразно указать также признаки профессиональной непригодности.

Профессионально важные качества (ПВК) – относительно устойчивые, мало подверженные развитию и тренировке индивидуально-личностные свойства, которые существенно сказываются на успешной профессиональной деятельности, а также влияют на освоение профессиональных знаний, умений и навыков.

# 5.3 Заключение профессиограммы

В этой части суммируются основные данные социального, профессиологического и психологического изучения профессии и формулируются основные рекомендации научного и(или) практического характера в следующем порядке:

1. Характеристика деятельности: функции, виды деятельности, типовые задачи и ситуации, профессиональные умения и навыки.

2. Профессионально значимые качества субъекта деятельности (социальные, профессиональные, психологические, анатомо-физиологические и др.).

3. Профессионально значимые свойства личности, состояний и процессов.

4. Профессиональные вредности, ограничения и льготы.

5. Перспективы профессионального роста и профессионального самосохранения.

# 6 Профессиограмма государственного служащего

Рассмотрим создание профессиограммы на примере профессии государственный служащий (государственная гражданская служба). Из всего многообразия методов профессиографии нами выбраны методы: социологические - опрос, включенное наблюдение, психологические – беседа, наблюдение.

# 

# 6.1 Общая характеристика профессии

1. Название профессии. Государственный гражданский служащий.

2 .Таксонометрические сведения: тип: Ч, класс: Г, отдел: Ф, группа: М по Е. А. Климову, П – по Д. Голланду.

3. Название рабочего поста. Специалист регионального министерства.

4. Престиж, имидж, статус профессии. По поводу престижности профессии существует две точки зрения: с одной стороны считается престижным работать в органе государственной власти, так как у населения имеет место представление о госслужащем, как о хорошо зарабатывающем человеке с большими полномочиями и рядом льгот и привилегий; с другой стороны имеет место оценка деятельности государственного служащего как вредящей государству, так как на сегодняшний день растиражирован негативный образ государственного служащего - уже приняли негативный оттенок слова «чиновник» (человек, имеющий чин) и «бюрократ» (последователь иерархического управления).

5. Должностной оклад и его оценка. Зарплата специалиста регионального министерства - ниже официальной средней зарплаты в курируемой отрасли. Однако существует довольно большая разница между зарплатами специалистов и руководителей (которых значительно меньше), что и порождает слухи о высокой зарплате госслужащих.

6. Краткая характеристика основных квалификационных и должностных обязанностей.

1. Гражданский служащий обязан:

1) соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации и обеспечивать их исполнение;

2) исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом;

3) исполнять поручения соответствующих руководителей, данные в пределах их полномочий, установленных законодательством Российской Федерации;

4) соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций;

5) соблюдать служебный распорядок государственного органа;

6) поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей;

7) не разглашать сведения, составляющие государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, а также сведения, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей, в том числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство.

Госслужащие обеспечивают деятельность органов власти, строго руководствуясь только законодательством и внутриведомственными инструкциями. Их основная функция — это управление различными принадлежащими государству ресурсами, общественными процессами, реализация законодательных актов. Суть их труда - это не создание товаров или услуг, а обеспечение в обществе оптимальных условий для их производства и справедливого распределения.

Типичный рабочий день государственного гражданского служащего включает такие виды деятельности:

* ознакомление с поступившей информацией: письмами, новостями, текущим состоянием дел на объекте работы, проектами решений, изменениями в законодательстве и т. п.,
* рассмотрение различных предложений, проектов в той области, за которую отвечает тот или иной служащий. Принятие обоснованных решений о том, что и как будет реализовываться,
* координация и контроль деятельности подведомственных учреждений, хода реализации принятых решений и проектов.
* организация мониторингов деятельности ведомства по курируемым вопросам,
* прием посетителей, рассмотрение их вопросов и жалоб,
* подготовка и организация различных мероприятий: заседаний, совещаний, тематических конференций,
* подготовка различного рода аналитических материалов,
* подготовка нормативно – правовых актов для последующего их утверждения в соответствующих вышестоящих инстанциях.

7. Необходимое образование. В большинстве случаев госслужащие имеют высшее образование, некоторые являются кандидатами или докторами наук (кроме обеспечивающих специалистов, где достаточно среднего профессионального образования). Образование может быть получено как в специализированном вузе, готовящем служащих госаппарата, так и в других вузах.

8. Диапазон квалификации, а также перспективы карьеры.

В число квалификационных требований к должностям гражданской службы входят требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

Чаще всего госслужащими становятся люди с опытом работы в соответствующей сфере, имеющие образование по специальности. Специалисты не только должны быть компетентными в той сфере деятельности, к управлению которой они имеют отношение, но и должны прекрасно знать действующее законодательство, ориентироваться в экономике, социологии и политологии, уметь бесконфликтно общаться.

Говоря о карьерном росте госслужащего, следует иметь в виду, что система госуправления — это ярко выраженная «пирамидальная» структура, в которой рабочих мест на каждой из следующих ступеней в несколько раз меньше, чем на предыдущей. Первый признак, позволяющий претендовать на повышение, - выслуга лет, достаточный опыт успешной работы на нижестоящих «ступеньках».

Карьерный рост зачастую тормозится тем, что подходящих вакансий просто нет, все места на следующей ступеньке заняты. Когда они освобождаются, то для того, чтобы на них претендовать, нужно, с одной стороны, быть яркой личностью, уметь обращать на себя внимание, но, с другой, проявлять лояльность, не строить из себя «революционера» и быть готовым действовать в соответствии с правилами, принятыми в этой среде. Конечно, требуется и соответствующий уровень образования, компетентность, позволяющая занять вышестоящую должность.

9. Особенности общения. Для данной профессии характерно постоянное общение с широким кругом лиц, непосредственное и с использованием технических средств. Характер общения варьируется в зависимости от собеседника: от узкопрофессионального до разговора «за жизнь», в случае личной беседы с посетителем.

10. Характеристика требований к профессии, к безошибочности и надежности.

Госслужащий не имеет права ошибаться, его деятельность строго регламентирована законодательством и он обязан его выполнять. Если большинство обычных людей действуют по принципу «что не запрещено, то разрешено», то госслужащие в своей работе обязаны исходить из противоположной позиции: «допустимо лишь то, что прямо разрешено законом, все остальное для меня запрещено».

В соответствии с законом гражданский служащий обязан:

1) исполнять должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне;

2) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют смысл и содержание его профессиональной служебной деятельности;

3) не оказывать предпочтение каким-либо общественным или религиозным объединениям, профессиональным или социальным группам, организациям и гражданам;

4) не совершать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

5) соблюдать нейтральность, исключающую возможность влияния на свою профессиональную служебную деятельность решений политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных организаций;

6) не совершать поступки, порочащие его честь и достоинство;

7) проявлять корректность в обращении с гражданами;

8) учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, а также конфессий;

9) не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа;

10) соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.

Кроме того, в связи с прохождением гражданской службы гражданскому служащему запрещается:

1) участвовать на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией,

2) осуществлять предпринимательскую деятельность;

3) приобретать в случаях, установленных федеральным законом, ценные бумаги, по которым может быть получен доход;

4) быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в государственном органе, в котором он замещает должность гражданской службы;

5) получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения);

6) допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей;

7) использовать должностные полномочия в интересах политических партий.

11. Частота случаев дисквалификации по профнепригодности. Дисквалификация государственных гражданских служащих – довольно редкое явление, чаще всего данная категория лиц увольняется по собственному желанию в связи с переходом на другое место работы.

12. Характеристика динамики трудовой деятельности.

В соответствии с законодательством к государственной гражданской службе имеют равный доступ граждане Российской Федерации, достигшие 18-летнего возраста, владеющие государственным языком Российской Федерации, независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами гражданского служащего.

Специалисты региональных министерств на сегодняшний день имеют только две льготы: ведомственное медицинское обслуживание, а также «повышенную» пенсию, из-за которой большинство госслужащих предпенсионного возраста работают только с целью «дотянуть до пенсии», в связи с чем, значительно снижается качество их деятельности.

Текучесть кадров невысокая, и чаще всего те, кто однажды попал в эту сферу, так и остаются в ней вплоть до достижения пенсионного возраста.

# 6.2 Психограмма

1) Качества, обеспечивающие успешность выполнения  
профессиональной деятельности – профессионально важные качества:

* хорошие организаторские способности (в основе лежат такие  
  качества, как твердая воля, целеустремленность, решительность, настойчивость, творческий подход);
* способность руководить;
* коммуникативные способности (умение входить в контакт,  
  налаживать взаимоотношения, развитость каналов вербального и невербального общения, общая профессиональная компетентность);
* способность управлять собой (способность к саморегуляции в процессе самоуправления и рефлексии);
* умение проявлять деловые качества предпринимателя (по Голланду): ставить перспективные цели, использовать благоприятные  
  возможности;
* хорошо развитые аналитические способности (умение получать и обрабатывать нужную информацию, оценивать, сравнивать и усваивать ее).

2) Личностные качества, интересы и склонности:

* эрудированность, энергичность;
* внешняя привлекательность (опрятность, элегантность, хорошие манеры, воспитанность, четкая, ясная и живая речь);
* уверенность в себе, принимаемых решениях;
* целеустремленность (приоритет мотивов организаторской  
  деятельности);
* терпеливость;
* тактичность (способность проявлять чувство меры и находить наилучшую форму взаимоотношений);
* требовательность;
* критичность (умение обнаружить и выразить значимые для  
  деятельности отклонения от установленных норм);
* гибкость (способность гибко реагировать на разные изменения в управленческих ситуациях);
* креативность (умение творчески подходить к решению управленческих задач, склонность к импровизации);
* наличие развитой интуиции;
* стремление к постоянному личностному росту;
* наличие чувства юмора (оказание положительного влияния на психологический климат в коллективе).

3) Качества, препятствующие эффективности профессиональной деятельности:

* низкий уровень развития или отсутствие организаторских и коммуникативных способностей;
* неуверенность в себе, нерешительность;
* неорганизованность, недисциплинированность, безынициативность;
* беспринципность, отсутствие чувства долга;
* неуравновешенность, бестактность;
* косность, ригидность (неумение, нежелание изменяться, изменять  
  поведение под влиянием окружающей среды);
* склонность перекладывать ответственность на других.

4) Профессиональные диструкции:

* авторитарность,
* демонстративность,
* доминантность,
* консерватизм,
* профессиональная агрессия,
* социальное лицемерие,
* сверхконтроль.

# 7 Диагностика профессиональной направленности

В результате изучения специальной литературы в области профессионального подбора персонала нами предложены следующие методики диагностики профессиональных и личных качеств, необходимых для выполнения деятельности государственного гражданского служащего.

Таблица 2. Методики диагностики профессиональных и личных качеств, необходимых для выполнения деятельности государственного гражданского служащего

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональные и личные качества | Наименование методики |
|  | Определение профессиональных склонностей, способностей и интересов | тест Д. Голланда по определению типа личности (Приложение 1) |
|  | Способность руководить | Профориентационная анкета по определению типа профессии по Е.А. Климову (Приложение 2) |
|  | **Способности обобщения и анализа материала,** г**ибкость мышления**, **инертность мышления и переключаемость, эмоциональные компоненты мышления и отвлекаемость, скорость и точность восприятия, распределение и концентрация внимания, употребление языка, грамотность, ориентировка,** **пространственное воображение** | Методика КОТ (Приложение 3) |
|  | Коммуникативные и организаторские способности | Методика КОС или оценка уровня общительности (Приложение 4) |
|  | Терпеливость | Опросник для самооценки терпеливости [2, с.155] |
|  | Целеустремленность | Опросник для оценки своего упорства [2, ч. 156] |
|  | Уверенность |
|  | Креативность | Опросник креативности Джонсона |
|  | Стремление к личностному росту | Комплексная методика изучения и развития мотивации профессионального самосовершенствования сотрудников[2, ч. 243] |
|  | Тактичность и чувство юмора | Анализ процесса взаимодействия по Р. Бейлсу |

Нами проведены исследования с двумя испытуемыми на предмет соответствия профессиональных и личных качеств, необходимых для занятия профессией «государственный гражданский служащий». Результаты тестирования представлены в таблице 3.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование методики | Испытуемый 1 (мужчина) | Испытуемый 2 (женщина) | Рекомендуемое значение |
| тест Д. Голланда по определению типа личности | Р-5, И-10, С-10, К-7, П-2, А-8 | Р-3, И-8, С-11, К-8, П-8, А-4 | И, С, П |
| Профориентационная анкета по определению типа профессии по Е.А. Климову | П-1,Т-7,Ч-5,З-5, Х-2 | П-0,Т-4,Ч-7,З-6, Х-3 | Ч, З |
| Методика КОТ | 29 | 24 | 25±5,2 |
| Методика КОС или оценка уровня общительности | К=0,9, О=0,8 | К=0,8, О=0,75 | высокое, очень высокое |

# 

# Анкетирование показало следующие результаты.

Испытуемый № 1

1) По результатам теста Д. Голланда Испытуемый № 1 набрал максимальное количество баллов по двум типам: исследовательский и социальный:

Предпочитаемые виды деятельности для исследовательского типа:

* сбор информации, ее систематизация, анализ;
* выполнение сложных или абстрактных заданий;
* решение проблем через размышления, анализ гипотез и теорий;
* независимая, самостоятельная работа с опорой на самого себя;
* выполнение научной или лабораторной работы;
* предпочтение размышления действиям.

Профессии И-типа:

ученый, математик, аналитик, архивный работник, искусствовед, программист, писатель.

Предпочитаемые виды деятельности социального типа:

* ориентация на работу в группе с людьми, а не с предметами;
* обучение, объяснение, разъяснение;
* оказание помощи, консультирование;
* организация групповых мероприятий, ведение дискуссий.

Профессии С-типа:

учитель, воспитатель, работник сферы здравоохранения, социальный работник, психолог, священнослужитель.

# 2) Профориентационная анкета показала, что данный человек должен заниматься типом профессии «Человек-техника» (что совпадает с действительностью, испытуемый – специалист в области информатизации), далее испытуемому подходят профессии типа «Человек -человек» и «Человек-знак».

3) Методика КОТ выявила хороший уровень с**пособностей обобщения и анализа материала,** г**ибкости мышления**, **скорости и точности восприятия, распределение и концентрация внимания, пространственное воображение. Затруднения вызвали вопросы на употребление языка и грамотность (рекомендовано поработать над грамотностью). Тем не менее общий уровень – выше медианного значения для данной категории лиц.**

**4) Методика КОС выявила очень высокий уровень коммуникативных и организационных способностей.**

**Заключение – профессиональные и личные качества Испытуемого № 1 соответствуют выбранной профессии.**

Испытуемая № 2

1) По результатам теста Д. Голланда Испытуемая № 1 набрала максимальное количество баллов по типу социальный и большое количество баллов по типам: исследовательский, конвенциональный и предпринимательский.

Предпочитаемые виды деятельности социального типа:

* ориентация на работу в группе с людьми, а не с предметами;
* обучение, объяснение, разъяснение;
* оказание помощи, консультирование;
* организация групповых мероприятий, ведение дискуссий.

Профессии С-типа:

учитель, воспитатель, работник сферы здравоохранения, социальный работник, психолог, священнослужитель (Испытуемая № 2 работает также преподавателем вуза).

Предпочитаемые виды деятельности для исследовательского типа:

* сбор информации, ее систематизация, анализ;
* выполнение сложных или абстрактных заданий;
* решение проблем через размышления, анализ гипотез и теорий;
* независимая, самостоятельная работа с опорой на самого себя;
* выполнение научной или лабораторной работы;
* предпочтение размышления действиям.

Профессии И-типа:

ученый, математик, аналитик, архивный работник, искусствовед, программист, писатель.

Предпочитаемые виды конвенционального типа деятельности:

* работа, которая требует внимания к деталям и аккуратности;
* управление офисным оборудованием;
* ведение картотек, хранение и систематизация записей, фактов, данных, финансовых книг;
* написание деловых отчетов, подготовка схем, таблиц, диаграмм.

Профессии К-типа:

бухгалтер, кассир, счетовод, банкир, секретарь.

Предпочитаемые виды деятельности предпринимательского типа:

* работа с другими людьми для достижения целей организаций и экономического успеха;
* продажа, покупка, коммерция, предпринимательство;
* проведение собраний, групп, руководство организациями, компаниями, управление людьми и проектами;
* проведение политических кампаний, выборов, презентаций и т.п.

Профессии П-типа:

коммерсант, предприниматель, биржевой брокер, адвокат, страховой агент, менеджер.

# 2) Профориентационная анкета показала, что данный человек должен заниматься типом профессии «Человек-человек» (что совпадает с действительностью), далее испытуемой подходят профессии типа «Человек - знак».

3) Методика КОТ выявила хороший уровень с**пособностей обобщения и анализа материала,** г**ибкости мышления**, достаточный уровень **скорости и точности восприятия, распределение и концентрация внимания, употребление языка и грамотность. Затруднения вызвали вопросы на пространственное воображение. Тем не менее, общий уровень – близок к медианному значению для данной категории лиц.**

**4) Методика КОС выявила очень высокий уровень коммуникативных и высокий уровень организационных способностей.**

**Заключение – профессиональные и личные качества Испытуемой № 2 соответствуют выбранной профессии.**

# Заключение

Профессия является важной сферой жизнедеятельности человека, позволяющей ему удовлетворить свои потребности в уважении, общении и самоактуализации.

Теоретические основы профессиографии позволяют определить структуру профессиональной деятельности и субъекта труда. Профессиография является действенным средством обобщения исследований деятельности и субъекта труда для решения широкого круга практикоориентированных задач психологии профессий. Области применения профессиограмм: профконсультация и профориентация, профотбор и профподбор, аттестация и проектирование карьеры, образование и повышение квалификации.

В данной работе были рассмотрены вопросы составления профессиограмм и психограмм на примере профессии государственного гражданского служащего. В процессе изучения данной профессии методами беседы и наблюдения были сформулированы основные качества личности, необходимые для успешного осуществления данной деятельности.

Разработанная профессиограмма позволит государственным служащим оценить собственные профессиональные, личные качества и откорректировать при необходимости направления профессиональной деятельности. Что в свою очередь будет способствовать увеличению профессионалов - специалистов овладевших высокими уровнями профессиональной деятельности, сознательно изменяющих и развивающих себя в ходе осуществления труда, вносящих свой индивидуальный творческий вклад в профессиональную деятельность и повышающих престиж своей профессии в обществе.

Литература

1. Зеер, Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для вузов [Текст] / Э.Ф. Зеер. – **М.: Академический проект,** 2006. – 330 с.
2. Истратова, О.Н. Справочник психолога-косультанта организации [Текст] О.Н. Истратова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. – 637 с.
3. Климов, Е.А. Психология профессиональной деятельности: Учеб. пособие для студ. Высш. Пед. Учеб. заведений [Текст] / Е.А. Климов. – М.% Издательский центр «Академия». 2004. – 304 с.
4. Романова, Е.С. 99 Популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы [Текст] / Е.С. Романова. – СПб.: Питер, 2003. – 464 с.
5. [Электронный ресурс] // ПСИ- фактор» - Центр практической психологии. Режим доступа: http://psyfactor.org, свободный
6. [Электронный ресурс] // Все профессии - Сайт профессий. – Режим доступа: http://www.profigrama.ru, свободный
7. Федеральный закон № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе» от 27.07.2004 г.