МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ

Київський педагогічний університет імені Бориса Грінченка

Інститут психології і соціальної педагогіки

**РЕФЕРАТ**

***Психологічні особливості професіограми як системи опису професії***

**Виконала:**

Студентка ІІІ курсу

групи СП1/07

Литвин Анастасія

**м.Київ-2010**

Зміст

[ВСТУП 3](#_Toc274176094)

[Історія виникнення понять професіограма та професіогрфія 3](#_Toc274176095)

[Психологічний аналіз професійної діяльності і професіограми 3](#_Toc274176096)

[Види професіограм і основи їх складання 3](#_Toc274176097)

[Принципи складання професіограми 3](#_Toc274176098)

[Варіанти складання професіограм 3](#_Toc274176099)

[Висновок 3](#_Toc274176100)

[Література: 3](#_Toc274176101)

# ВСТУП

Основна частина життя людини, як відомо, пов'язана з певною професійною діяльністю. У вирішенні проблеми «людина і професія» психологія грає значну роль. В особі людини, не зайнятої професійною діяльністю, суспільство несе непоправні духовні і матеріальні втрати. Величезний збиток терпить і сама особа унаслідок незадоволення цим положенням, бо людина часто стає невдахою лише тому, що свого часу не змігла або їй не допомогли знайти те місце, на якому вона випробувала б задоволеність від праці по покликанню.

У наш час вибір професії, професійне самовизначення розглядається як основа життєвого самоствердження особи в суспільстві. Вважається, що на процес професійного самовизначення найбільш сильний вплив роблять такі чинники, як інтереси, на формування яких, у свою чергу впливають здібності, минулий досвід, уявлення про майбутню професію.

Більшість людей, включених в певну професійну діяльність вибирають її з різних причин, але у будь-якому випадку кожній людині треба знати про психологічні особливості своєї професійної діяльності.

І дуже велику роль в процесі вибору професії, а плані орієнтації розуміння тієї або іншої професії є професіограма, яка дає детальний опис психофізіологічних, психологічних, ергономічних, виробничих, технічних вимог до певної спеціальності, професії, яке дозволяє оцінити відповідність працівника цим вимогам.

У професіограмі вказуються функції професії, скрута в її освоєнні, пов'язана з певними психофізіологічними якостями людини і з організацією виробництва. Методи професіографії включають антропологічні, соціолінгвістичні, гігієнічні показники, вимоги безпеки праці, стосунки до управління в організаціях.

Професіограми підрозділяються, залежно від призначення, на універсальні і спеціалізовані. У останніх фіксуються дані про специфічні особливості і умови праці, особливі вимоги на конкретних робочих місцях. Структура профессиограмми і її вміст визначаються професіографічною схемою: а) загальні відомості про професію (спеціальності); б) умови діяльності; у) її соціально-психологічні чинники; г) вміст діяльності; динаміка психічного стану фахівця в процесі діяльності; е) підсумкова психограма, а так само особливі зауваження»[8].

# Історія виникнення понять професіограма та професіогрфія

Термін “професографія” походить від лат. “професіо” – постійна спеціальність, служба джерела існування, і грец. “графо” – пишу. Поняття “професіоографія” включає професіографічне дослідження і його результат – професіограму. Професіографія є розділом двох наук – професіології і психології праці. Предметом професіографії є наукове дослідження, опис і проектування професій. Результат професіографічного дослідження оформляється документом – професіограмою. Залежно від цілей дослідження професіографія (і професіограма) містить дані про проектовану або про існуючу професію (або в проміжному варіанті про існуючу професію з проектованими змінами і удосконаленнями в професійній діяльності).

Професіографічне дослідження і складання професіограми є необхідними етапами всіх науково-дослідних і прикладних робіт в психології праці, інженерній психології, ергономіки і в ін. випадках вивчення праці в цілях його гуманізації. Об'єктом професіографії є всі “прості моменти процесу праці” (К.Маркс) – доцільна діяльність суб'єкта праці, предмет і засоби праці – в їх цілісності, якісній і кількісній визначеності і конкретному відношенні до даної професії, спеціальності, робочого поста і робочого місця.

Професіограма має довге минуле, але коротку історію. У донауковій формі вона склалася так само давно, як люди почали виділяти професії з непрофесійної діяльності. Сам факт наявності в суспільній свідомості розділення професій передбачає більш менш ясний, усний або письмовий опис кожній з них. Древні міфи, казки, релігійні системи донесли до нашого часу не лише опис професій, але і випливаючи з них практичні рекомендації по питаннях профвідбору. Ще Платон в "Державі" дає практичні рекомендації, яких людей, з якими якостями необхідно підбирати для певних типів робіт, професій. Він ділить всіх людей по основних якостях, характеристиках, необхідних для заняття того або іншого місця в державній ієрархії. Також він говорив, що для заняття керівних посад необхідна відповідність найбільш строгим вимогам.

Спрадавна вважалося, що професійно важливою якістю воїна є емоційно-вольова стійкість. Цією констатацією не обмежувалися. Пропонувалися конкретні тести, наприклад, оцінка кольору шкірних покривів в ситуації небезпеки. При цьому збліднення особи вважалося ознакою несприятливою.

У 1575 р. в Іспанії вийшла книга Хуана Уарте “Дослідження здібностей до наук”, яка може вважатися першою дослідницькою працею по вивченню індивідуальних відмінностей в здібностях з метою професійного відбору.

На рубежі ХХ століття індустріальний процес зумовив зародження інтереси до дослідження проблем професійної орієнтації. Науковий підхід до вивчення і опису професій став можливий на початку нашого століття, одночасно із зародженням психології праці, в рамках тейлоризму і психотехніки (Мюнстерберг і Тейлор), а також психофізіології праці (І.М.Сеченов). У двадцяті роки основний вклад до професіографію внесли учені-психологи. У класичних дослідженнях Г. Мюнсбергера вивчалися вимоги водійських професій до особи і психічних процесів професіоналів. При цьому використовувався комплекс методичних прийомів, включаючи лабораторне дослідження. У експериментах, організованих безпосередньо на виробництві, Ф.У. Тейлор показав, що, вивчивши робочі рухи і відсіявши на цій основі зайві, можна істотно підвищити продуктивність праці при одночасному зменшенні стомлюваності.

В цей час з'являється книга Парсона “Вибір професії”. Він організував в Бостоні спеціальне бюро, в завдання, якого входило а) допомогти особі з допомоги психологічних тестів отримати інформацію про свої психологічні властивості і здібності; б) ознайомитися з вимогами, які пред'являються до психофізіологічних якостей людини різними професіями; у) зіставити ці дві групи відомостей, дати раціональну рекомендацію.

Фундаментальні відкриття в області психологічного і фізіологічного нормування праці зробив основоположник російської фізіології і матеріалістичної психології І.М. Сеченов.

І. Ленін, Н.К. Крупськая, П.М. Керженцев, А.Г. Гастев – побачили в науковій організації праці, обов'язковим компонентом якої є професіографія, генеральна дорога розвитку радянської науки і практики організації праці. З новою силою було поставлено це завдання в дні перебудови.

Закладаючи основи теорії професіографії, С.Г. Геллерштейн писав, що психограма – це по суті сукупність професійно важливих ознак і їх структурне поєднання.

Певну шкоду принесла однобічність перших психотехнічних досліджень, присвячених мало не виключно профвідбору. Позначилося це і на професіографії. Проте вже в 1930 році той же автор відзначав:

"Одним з показників нашої еволюції в питаннях професіографії є той факт, що ми намагаємося виявити професійно важливі ознаки не лише у зв'язку з проблемою професійного відбору. У міру того, як психологічне вивчення стає відправним пунктом будь-якого психотехнічного дослідження, дотичного з професійною працею, диференціюються наші підходи до психологічного розуміння професій."

З 1936 по 1956 роки сталася вимушена перерва в дослідженнях по психології праці, але це хоча і ослабило, нині ліквідовувало повністю спадкоємність у вітчизняних дослідженнях. Поряд з С.Г. Геллерштейном особисту спадкоємність досліджень 30-х і 50-х років забезпечили Ю.В. Котелова, К.К. Платонов, В.В. Чебишева, В.М. Коган, Н.Д. Льовітов та інші.

За кордоном, в частковість в США, перерви в дослідженнях з професіографічної тематики не було. У США виконано і виконується велика кількість методично ретельно зроблених, цікавих робіт. Проте вони не позбавлені і істотних недоліків, головний з яких – методологічна нестрогість і вплив прагматичних установок, що зумовлюють зниження теоретичного рівня досліджень. Значне число американських робіт написане з біхевіорістських позицій.

На даний момент використання даних методик достатнє розвинений як в Америці, так і в країнах Європи. З'явилися крупні центри що займаються професійним відбором і підбором кандидатів по запитах різних організацій. У нашій же країні така практика погано розвинена, а там де набула свого поширення має погану теоретичну основу і роботи виконується не завжди на належному рівні.

Для сучасних вітчизняних професіографічних досліджень характерний диференціальний підхід залежно від ряду чинників, зокрема від того, в рамках якої науки вони виробляються, цілі дослідження і так далі

Сучасні професіографічні дослідження досить всілякі. Розширюється і круг їх використання. При цьому вони збагачуються як новими теоретичними так і практичними положеннями. Теоретичними основами сучасної професіографії є системний, діяльнісний, особовий підходи і теорія спілкування.

Поява перших професіограм і їх використання для відбору кадрів, очевидно, слід віднести на початок ХХ-го століття. Саме тоді фахівці автомобільних заводів Форда після аналізу вмісту робіт і визначення відповідних вимог до робітників прийшли до виводу, що деякі професії сповна під силу інвалідам.

У теорії і практиці управління персоналом професіограма розцінюється як документ, який поряд з тарифно-кваліфікаційними довідниками сприяє кращому підбору робітників особливо важливих професій [4].

# Психологічний аналіз професійної діяльності і професіограми

Мета професіографії – виявлення особливостей взаємодії фахівця в процесі професійної діяльності з предметами, засобами і продуктами праці, з навколишніми людьми і іншими явищами, супроводжуючими цю діяльність.

Професіографічний напрям дослідження базується на принципі комплексного вивчення професій з економічного, соціального, психологічного, фізіологічного, гігієнічного, медичного і професійно-технічного боку. Професіографія орієнтована на забезпечення професійної успішності працівників, як загальний метод аналізу і опису професійної діяльності.

Проблема психологічного аналізу різних видів професійної діяльності протягом більш ніж семи десятиліть займає центральне місце у ряді науково-прикладних напрямів вітчизняної психологічної науки (психотехніка, психологія праці, інженерна психологія, ергономіка, психологія професій).

Психологічний аналіз професійної діяльності є основою для вирішення таких науково-практичних завдань: профорієнтація, профконсультація, профвідбор, профнавчання і профвтома, профтравматизм, профдеформація.

Психологічний аналіз діяльності професіонала передбачає перш за все розкриття її психологічної структури. Коли йдеться про психологічному вивченні професійної діяльності, то зазвичай мається на увазі діяльність індивіда або індивідуальна діяльність (наприклад, педагога). Останніми роками під впливом запитів практики об'єктом психологічного дослідження стала спільна професійна, групова, у тому числі колективна діяльність.

Аналіз будови індивідуальної професійної діяльності. Уявлення про будову діяльності складають основу теорії діяльності (А.Н.Леонтьев). Діяльність людини має складна ієрархічна будова.

Дія – це основна одиниця аналізу діяльності, процес, направлений на реалізацію мети. Зазвичай діяльність розвертається як система послідовних дій, кожне з яких вирішує приватну задачу, як би «робить крок» у напрямку до мети .

Мета – це образ бажаного результату, який визначає характер і способи дій людини. Основною метою педагогічної діяльності є навчення. На шляху до цієї мети педагог здійснює ряд виучуваних дій.

Операція – це спосіб виконання дій. Характер використовуваних операцій залежить від умов, в яких здійснюється дія. Операції розкривають також технічну сторону виконання дій, техніку і засоби.

Прагнення до вдосконалення своєї професійної діяльності, тренування дій приводить до формування автоматизованих дій – навиків і звичок. Звичка розглядається як потреба в якій-небудь дії, певна залежність особи від цієї дії. Звички можуть бути позитивними і негативними.

На основі системи навиків, що відносяться до одного і тому ж виду діяльності, формуються уміння. «Уміла» дія – це завжди дія із знанням своєї справи. Система знань плюс система навиків створюють готовність людини до самостійного вирішення поставлених перед ним завдань. Для навиків і звичок, як автоматизованих дій, характерна стереотипність. Уміння ж виявляється у вирішенні нових завдань і включає момент творчості.

Рівнем розвитку знань, умінь і навиків визначається професійна майстерність особи. Але слід враховувати, що в професійну діяльність включаються психічні процеси: сприйняття, увага і пам'ять, способи перетворення інформації в мисленні і так далі

Аналізуючи будову професійної діяльності, необхідно відповісти на питання: що спонукає людину ставити цілі і добиватися їх здійснення? Для пошуку відповіді потрібно звернутися до понять «потреби» і «мотиви». «Потреба» – це внутрішнє полягання об'єктивної нужди людини в чомусь, його залежність від конкретних умов існування.

Мотив визначається як предмет потреби. Вслід за перетворенням у предмет потреби і появою мотиву різко міняється тип поведінки, воно набуває спрямованості.

Мотив це те, ради чого здійснюється дія. Предмет потреби (мотив) може бути адекватним, але може бути і корисливим. Один і той же мотив може спонукати різні дії, але одна і та ж дія може спонукати різними мотивами. Мотив і мета утворюють свого роду «вектор діяльності», що визначає її напрям, а також величину зусиль, що розвиваються суб'єктом при її виконанні.

То, який саме буде діяльність, спонукувана яким-небудь конкретним мотивом, визначається метою. Мотив відноситься до потреби, спонукаючої до діяльності, мета – до об'єкту, на який направлена діяльність. Мотив і мета можуть повністю відповідати, значно розходитися і навіть перечити один одному.

На підставі аналізу існуючих концепцій Б.Ф.Ломов виділив основні структурні компоненти діяльності: мотив, мета, планерування діяльності, переробка поточної інформації, оперативний образ (концептуальна модель), ухвалення рішення, дія, перевірка результатів і корекція дій.

Мета професійної діяльності виступає в двох аспектах: ідеальне або уявне представлення майбутнього результату і рівень досягнень, на який претендує особа.

В результаті професіографування складається професіограми, яка включає опис умов праці, прав і обов'язків фахівця, необхідних знань, умінь і навиків, професійно важливих якостей, а також протипоказань за станом здоров'я.

При розробці професіограми на користь професійного відбору і оптимального розподілу кадрів особливо поважно виявити професійно важливі якості, які ефективно диференціюють людей по успішності їх професійної діяльності протягом всієї тривалості цієї діяльності, є стійкими, майже непіддатливими вдосконаленню.

Професіограми можна підрозділити на приватних і комплексних. Приватні професіограми дають лише приватні з точки зору однієї науки (наприклад, психології) уявлення про професійну діяльність. Комплексна професіограма є всесторонім описом роботи, в якому зібрані результати професіографії всіх дисциплін, – від психології, фізіології, медицини до економіки, техніка і тому подібне

Одним з основоположних принципів професіографування став принцип диференційованого підходу до вивчення професійної діяльності. Суть цього принципу – підпорядкування професіографування вирішенню конкретних практичних завдань. Наприклад, для цілей профвідбору потрібно виділити ті професійно важливі ознаки, які допускають диференціацію кандидатів по їх професійній придатності. Для визначення рівня кваліфікації великого значення набуває характеристика професійних функцій, знань, умінь і навиків. Для вивчення професійного стомлення (наприклад, виділяються ознаки, що виявляють чинники, що ініціюють професійну втому). Ці професіограми називаються спеціальними.

Універсальні професіограми містять відомості і характеристики професійної діяльності дійсні для всіх видів робіт. Така професіограма буває вельми обширною і переслідує багато цілей, але розробляється рідко[9].

# Види професіограм і основи їх складання

Професіограми розрізняються по меті, з якою вони складаються, часу складання, у міру спільності і за об'ємом. Найцікавіші, на мій погляд, наступні класифікації:

*По меті складання:*

Інформаційна – призначена для профконсультаційної роботи з оптантами – людьми, що стоять перед необхідністю вибору професії, - передбачає опис необхідних характеристик для даної посади коротко, узагальнено.

Діагностична – виробляється у випадках з'ясування причин низької продуктивності праці, незадовільної якості продукції, аварійності, травматизму, текучості кадрів і ін. - забезпечує організацію професійної психодіагностики, орієнтована на вивчення технічних, правових, психологічних, гігієнічних і соціально-психологічних характеристик праці, важливих для кінцевого результату роботи.

Прогностичне професіографування застосовується в цілях видачі обґрунтованих рекомендацій по вдосконаленню професійної діяльності або проектування професійного зростання і кар'єри працівників:

1. Загальна характеристика професії – історія і перспективи розвитку професії, соціально-економічні умови виконання професійної діяльності, професійне середовище.

2. Вміст і об'єм професійного поля (професійне поле – сукупність трудових дій, що входять до складу певної професії, а також декількох родинних професій) – характеристика професійного поля, чинники, що визначають професійне поле, прогноз розвитку професійного поля

3. Професійна освіта, підготовка і підвищення кваліфікації – рівень професійної освіти, професійна підготовка, підвищення кваліфікації.

4. Професійна мобільність працівника – широта профілю фахівця, рівень ключових кваліфікацій, можливості зміни спеціальності і професії.

5. Оцінка перспективності професії – професійно-психологічний потенціал особи, професійна активність працівника, професійне самовдосконалення і кар'єра.

Методологічне професіографування дозволяє підібрати або розробити адекватні методи дослідження професійно значимих якостей і станів суб'єкта праці для вивчення динаміки їх зміни і характеру функціонування:

1. Вміст діяльності суб'єкта праці – види дій і їх характеристика, характер планерування і виконання роботи, емоційні прояви, види перешкод на робочому місці, види помилок, травм, браку, що виникають в процесі діяльності.

2. Умови праці – санітарно-гігієнічне середовище, фізичне середовище, режим праці, форма оплати праці і заохочення.

Освітньо-орієнтоване професіографування:

1. Паспорт професії - тип професії і її галузева приналежність; рівень освіти і рівня (категорії) кваліфікації; суміжні спеціальності і професії; соціально-професійні обмеження.

2. Підготовка кадрів - форма і рівні професійної освіти і підготовки кадрів; рівень отримуваної кваліфікації; перспективи професійного зростання і кар'єри.

3. Характеристика провідної діяльності на кожній стадії професійного становлення – функції, конкретні види діяльності, типові професійні завдання, професійні уміння.

4. Проспектірована професіограма на кожній стадії професійного становлення. Провідна діяльність, основні підструктури суб'єкта діяльності – професійна спрямованість, професійна компетентність, ПВК, професійно значимі психофізіологічні властивості, - психологічна характеристика кожної підструктури особи.

5. Санітарно-гігієнічні умови праці - режим праці, нервово-психічна напруженість, сенсор-моторна і перцептивна сфери, медичні протипоказання.

У міру спільності:

Загальна – описує загальні основи професіографування для всіх або групи професій і як правило носить науковий характер, а не прикладний.

Групова – досліджує і описує групу професій, виділених на основі загальної ознаки.

Монографічна – описує одну певну професію, що на мій погляд найцікавіше застосовна в рамках моєї області дослідження.

Вивчення поведінки, його зовнішньої картини природно переходить у вивчення внутрішніх його психологічних механізмів – внутрішньої картини праці, тобто те, що складає вміст свідомості суб'єкта праці, працюючої людини. У внутрішньому плані трудова діяльність є безліч завдань, що вирішуються, як правило, послідовно, відповідно до вибраних або сприйнятих пріоритетів.

ВКТ – це процес безперервного віддзеркалення в свідомості змінної обстановка, власній активності і її регуляція в часі на основі зворотних зв'язків і сенсорно-моторних або інтелектуальних корекцій. У формуванні ВКТ беруть участь всі психічні процеси – пізнавально - преобразовательниє, емоційні і вольові.

Отже, професіографічний опис – це спроба відобразити як внутрішньою, так і зовнішньою картину праці, опис всіх суб'єктивних і об'єктивних характеристик праці. Зіставлення внутрішньої і зовнішньої картин праці відбувається в психограмі, яка є основною частиною професіограми. Інколи під психограмою розуміється графічне співвідношення технологічних операцій і необхідних для їх здійснення психологічних якостей професіонала. Зовнішня картина праці розбита на три основних блоку, внутрішня представлена як структура психіки людини – від психічних процесів до властивостей особи [1].

# Принципи складання професіограми

1 етап – проведення експертних оцінок. Опит людей, що знаються на цій професії про професію, якостей, необхідних для цієї професії.

2 етап – підібрати інструменти, які б ці якості міряли і адаптувати на успішність і неуспішність.

Аналіз психологічних особливостей трудової діяльності (професії) ґрунтується на все сторонньому її вивченні і певній систематизації отриманих кількісних і якісних даних. Мета – встановлення особливостей взаємовідношення суб'єкта праці з компонентами діяльності (її вмістом, засобами, умовами, організацією) і її функціонального забезпечення. Комплексний метод вивчення і опису змістовних і структурних характеристик професії називається професіографією. Підсумком вивчення Діяльності має бути її професіограма – опис різних об'єктивних характеристик професії, і психограма – опис психологічних характеристик Діяльності.

Складання професіограми виробляється відповідно до наступних принципів:

Специфічність (конкретність) опису певної Діяльності.

Комплексність вивчення.

Динамічність вивчення (з врахуванням розвитку, зміни Діяльності).

Системність (вивчення взаємозв'язків і взаємовпливу окремих характеристик Діяльності). Ідентичність прийомів (для коректного порівняння професій).

Використання якісно-кількісних характеристик.

Професіограма повинна містити характеристику:

- загальних відомостей про професію (найменування, призначення, обов'язки персоналу, показники результативності праці і так далі);

- вміст Діяльності (аналіз основних завдань, особливості потоків інформації, аналіз помилок і так далі);

- засобів Діяльності (тип засобів відображення інформації і органів управління, їх розміщення, огляд, досяжність до рукояток і так далі).

У загальному вигляді професіограма визначається як «описово-технологічна характеристика різних видів професійної Діяльності», зроблена за певною схемою і для вирішення певних завдань.

Поняття професіограми в психології праці – виділення і опис якостей людини, необхідних для успішного виконання даної трудової Діяльності. Ці якості називаються ПВК – професійно важливі якості.

Існують різні схеми професіографування. Найпростіша запропонована Клімовим – «формула професії»:

- типи професій по основних предметах і взаємодії з цими предметами людини:

людина – природа

людина – техніка

людина – людина

людина – знакові системи

людина – художній образ;

- класи (мета праці);

- відділи (використання засобів діяльності);

- групи (переважні умови праці).

Як скласти професіограму? Для того, щоб виділити і позначити якості, які необхідні для даної професії, трудова Діяльність розділяється на операції. В Клімова – макроаналіз трудової Діяльності – аналіз технологічних процесів і властивостей, які залучені в професійну Діяльність, кінець кінцем необхідно визначити професійно-важливі якості.

При складанні професіограми потрібно відповісти на наступні питання: Що робить чоловік? (нарис, опис устаткування, використовувати спостереження і самоспостереження). Як людина робить? (аналіз дій). Для чого людина робить? Що залучене? (потрібно відобразити ті особливості, якими повинна володіти людина, щоб справно виконувати свою роботу).

# Варіанти складання професіограм

А.К.Маркова аналізує і виділяє наступні основні види професіограм по їх вмісту і структурі:

комплексна професиограма (по До. До. Платонову, Ю.В.Котелової і ін.), де враховується широкий круг характеристик (соціальних, технічних, економічних, медіко-гігієнічніх і ін.), а також вказуються предмет, цілі, спосіб, критерії оцінки результатів і т.п.;

аналітична професіограма (по Е.М.Іванової), де розкриваються не окремі характеристики компонентів професії, а узагальнені нормативні показники професії і показники психологічної структури професійної діяльності. При цьому спеціально аналізуються: об'єктивні характеристики праці і психологічна характеристика праці, що у результаті і дозволяє виділяти ПВК, відповідні даним завданням;

психологічно орієнтована професіограма (по Е. І. Гарберу), де виділяються: 1) опис зовнішньої картини праці, тру\* донос поведінка — фотографія робочого дня, хронометраж рабітного часу при виконанні конкретних завдань, тимчасова динаміка виробничої активності, типові помилки і др.; 2) внутрішня картина праці — типові реакції особи на певні професійні ситуації, інтегрування освіти особи працівника (здібності, структури навчання і досвід), психічні стани (інтелектуальні і емоційні процеси, емоції, воля, увага, пам'ять, психомоторика);

«модульний підхід» в професіографуванні (по В.Е.Гаврілову). Сам психологічний модуль — це «типовий елемент професійної діяльності, властивий ряду професій і що виділяється на основі спільності вимог до людини». Структура модуля: 1) об'єктивні характеристики типового елементу (наприклад, для робітника — вимір об'єктів без допомоги інструментів і приладів — це перша, ліва, частина модуля); 2) психологічні характеристики вимог до людини, що пред'являються цим елементом (наприклад, для робітника — об'ємний і лінійний окомір, точність — інша, права, частина модуля). Кожна професія складається з декількох модулів. Число можливих модулів менше, ніж число всіх професій, тому доцільніше (і економічніше) вивчати ці модулі і вже з них складати опис самих професій (Гаврілов В.Г. \*1987);

«задачно-особовий модульний підхід» до професіографування. Загальна схема задачно-особового професіографування передбачає аналіз професії (на основі виділення професійних завдань). Сам «модуль професії» розуміється в даному випадку як «сукупність одиниць об'єкту і суб'єкта трудової діяльності». До складу модуля входить, таким чином, «з'єднання не просто окремої нормативної трудової дії і бажаної психологічної якості, а поєднання певного завдання праці і пов'язаних з нею предмету, умов, дій, результатів (ліва частина модуля) з рядом психологічних якостей (права частина модуля)». При цьому доцільно виділяти: 1) пріоритетні, ядерні, стрижньові професійні завдання і 2) похідні, допоміжні завдання.

# Висновок

Підводячи підсумки, можна сказати що головною функцією професіограми є опис професій. Звісно що при описі професії одним з аспектів є психологічний, а саме певні особливі риси психіки людини, яка має бажання або планує обрати певну професію, або психологічні особливості людини яка вже володіє тією чи іншою професією.

Кожна частина професіограми має психологічний аспект, вона орієнтує на виявлення переважно стабільних, сталих професійно важливих якостей, що диференціюють людей по ефективності діяльності; містить максимально можливий перелік вимог до необхідних і некомпенсованих властивостей особистості фахівця й протипоказання;дає структуру якостей, що забезпечують досягнення високого рівня професійної майстерності.

Навіть якщо розглядати структуру прфесіограми :1. Загальні відомості про спеціальність - Найменування й призначення професії, характеристика робочої зони й робочого місця, засоби й знаряддя праці, професійна підготовка фахівця, його функціональні обов'язки, критерії ефективності діяльності. 2. Зміст діяльності - Опис і аналіз основних дій і операцій. Професійні завдання, розв'язувані фахівцем. Особливості прийому, переробки інформації й прийняття рішень. Структура виконавських дій. Аналіз помилок. Завантаженість психологічних функцій. 3. Умови діяльності - Санітарно-гігієнічні умови. Режим праці й відпочинку. 4. Соціально-психологічні фактори діяльності - Характеристика колективу - розмір, структура. Роль і місце фахівця в системі внутрішньо групових зв'язків. Мотиваційні аспекти спільної діяльності.5. Динаміка психічного стану фахівця в процесі діяльності - Характер і ступінь зміни активності психофізіологічних функцій і працездатності. Переважні емоційні стани. Вплив динаміки станів на ефективність діяльності. Основні форми професійної захворюваності й травматизму. Вони усі мають певний психологічний аспект, зміст кожної з частин надає інформацію не лише про особливість професії, але й надає можливість порівняти свої можливості з представленою інформацією, тобто оцінити чи може людина оволодіти цією професією, не лише з фізичної, соціальної точки зору, але й психологічної.

Що до останньої частини структури професіограми, психограми (якості, необхідні фахівцеві) - особистісні якості, сенсорно-перцептивні характеристики, якості мислення, характеристики пам'яті, моторні дії, співвідношення в процесі діяльності особистісних, перцептивних, гностичних і моторних якостей. протипоказання до діяльності; то вона звичайно що несе най суттєвішу інформацію про психологічні особливості професії.

# Література:

1. Гарбер Е.И., Козача В.В. Методика профессиографии. Саратов: Изд-во Саратов. Ун-та, 1992.

2. Григорьев В., Дюзимова Е., Топалян А. Внутрифирменный профессиональный стандарт как критерий оценки персонала на Самарском металлургическом заводе // Управление персоналом. - 2001. - № 2.

3. Корольчук М.С, Крайнюк В.М. : Теорія та практика професійно-психологічного відбору ,- Ніка-Центр,2006.

4. Маслов Е.В. Управління персоналом підприємства: Навчальний посібник / Під ред. П.В.Шеметова. - М.: Інфра-м-код, НГАЕіУ: Новосибірськ: 1998, с. 249.

5. Сотникова С.И. Управление карьерой: Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2001, с. 367-468.

6. Пряжникова Е.Ю. Профориентация: Учеб. Пособие для студ. висш. учеб. заведений / Е.Ю.Пряжникова , Н.С. Пряжников. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 496с.

7. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 1997, с 285.

8. Фиглин Л.А. «профессиограмма»// Социология труда. Теоретико-прикладной словарь./отв. ред. В.А.Ядов, Спб.: «Наука», 2006г., стр. 230-231.

9. Юридическая психология - А.М. Бандурка