**Управление персоналом**

**На этих страницах размещены материалы по учебной дисциплине "Управление персоналом" - методические рекомендации по написанию профессиограмм.**

Термин “профессиография” происходит от лат. “профессио” – постоянная специальность, служащая источником существования, и греч. “графо” – пишу. Понятие “профессиография” включает профессиографическое исследование и его результат – профессиограмму. Профессиография является разделом двух наук – профессиологии и психологии труда. Предметом профессиографии является научное исследование, описание и проектирование профессий. Результат профессиографического исследования оформляется документом – профессиограммой. В зависимости от целей исследования профессиография (и профессиограмма) содержит данные о проектируемой или о существующей профессии (либо в промежуточном варианте о существующей профессии с проектируемыми изменениями и усовершенствованиями в профессиональной деятельности).
Профессиографическое исследование и составление профессиограммы являются необходимыми этапами всех научно-исследовательских и прикладных работ в психологии труда, инженерной психологии, эргономики и в др. случаях изучения труда в целях его гуманизации. Объектом профессиографии являются все “простые моменты процесса труда” (К.Маркс) – целесообразная деятельность субъекта труда, предмет и средства труда – в их целостности, качественной и количесвтенной определенности и конкретной отнесенности к данной профессии, специальности, рабочему посту и рабочему месту.
С общими вопросами профессиографии, психологической классификацией профессий и профориентации можно познакомиться по работам К.К.Платонова, Е.А.Климова, И.П.Титовой, Е.М.Ивановой и др.

Профессиограмма имеет длинное прошлое, но короткую историю.

В донаучной форме она сложилась так же давно, как люди начали выделять профессии из непрофессиональной деятельности. Сам факт наличия в общественном сознании разделения профессий предполагает более или менее ясное, устное или письменное описание каждой из них. Древние мифы, сказки, религиозные системы донесли до нашего времени не только описание профессий, но и вытекающие из них практические рекомендации по вопросам профотбора. Еще Платон в "Государстве" дает практические рекомендации, каких людей, с какими качествами необходимо подбирать для определенных типов работ, профессий. Он делит всех людей по основным качествам, характеристикам, необходимым для занятия того или иного места в государственной иерархии. Также он говорил, что для занятия руководящих должностей необходимо соответствие наиболее строгим требованиям.
Издревле считалось, что профессионально важным качеством воина является эмоционально-волевая устойчивость. Этой констатацией не ограничивались. Предлагались конкретные тесты, например, оценка цвета кожных покровов в ситуации опасности. При этом побледнение лица считалось признаком неблагоприятным.
В 1575 г. в Испании вышла книга Хуана Уарте “Исследование способностей к наукам”, которая может считаться первым исследовательским трудом по изучению индивидуальных различий в способностях с целью профессионального отбора.
На рубеже ХХ века индустриальный процесс обусловил зарождение интересы к исследованию проблем профессиональной ориентации. Научный подход к изучению и описанию профессий стал возможен в начале нашего века, одновременно с зарождением психологии труда, в рамках тейлоризма и психотехники (Мюнстерберг и Тейлор), а также психофизиологии труда (И.М.Сеченов). В двадцатые годы основной вклад в профессиографию внесли ученые-психологи. В классических исследованиях Г. Мюнсбергера изучались требования водительских профессий к личности и психическим процессам профессионалов. При этом использовался комплекс методических приемов, включая лабораторное исследование. В экспериментах, организованных непосредственно на производстве, Ф.У. Тейлор показал, что, изучив рабочие движения и отсеяв на этой основе лишние, можно существенно повысить производительность труда при одновременном уменьшении утомляемости.
В это время появляется книга Парсона “Выбор профессии”. Он организовал в Бостоне специальное бюро, в задачи, которого входило а) помочь личности с помощи психологических тестов получить информацию о своих психологических свойствах и способностях; б) ознакомиться с требованиями, которые предъявляются к психофизиологическим качествам человека различными профессиями; в) сопоставить эти две группы сведений, дать рациональную рекомендацию.
Фундаментальные открытия в области психологического и физиологического нормирования труда сделал основоположник русской физиологии и материалистической психологии И.М. Сеченов.
В. И. Ленин, Н.К. Крупская, П.М. Керженцев, А.Г. Гастев – увидели в научной организации труда, обязательным компонентом которой является профессиография, генеральный путь развития советской науки и практики организации труда. С новой силой была поставлена эта задача в дни перестройки.
Закладывая основы теории профессиографии, С.Г. Геллерштейн писал, что психограмма – это по существу совокупность профессионально важных признаков и их структурное сочетание.
Определенный вред принесла односторонность первых психотехнических исследований, посвященных чуть ли не исключительно профотбору. Сказалось это и на профессиографии. Однако уже в 1930 году тот же автор отмечал: "Одним из показателей нашей эволюции в вопросах профессиографии является тот факт, что мы пытаемся выявить профессионально важные признаки не только в связи с проблемой профессионального отбора. По мере того, как психологическое изучение становится отправным пунктом любого психотехнического исследования, соприкасающегося с профессиональным трудом, дифференцируются наши подходы к психологическому пониманию профессий."(5,с.9)
С 1936 по 1956 годы произошел вынужденный перерыв в исследованиях по психологии труда, но это хотя и ослабило, ныне ликвидировало полностью преемственность в отечественных исследованиях. Наряду с С.Г. Геллерштейном личную преемственность исследований 30-х и 50-х годов обеспечили Ю.В. Котелова, К.К. Платонов, В.В. Чебышева, В.М. Коган, Н.Д. Левитов и другие.
За рубежом, в частность в США, перерыва в исследованиях по профессиографической тематике не было. В США выполнено и выполняется большое количество методически тщательно сделанных, интересных работ. Однако они не лишены и существенных недостатков, главный из которых – методологическая нестрогость и влияние прагматических установок, предопределяющих снижение теоретического уровня исследований. Значительное число американских работ написано с бихевиористских позиций.
На данный момент использование данных методик достаточно развито как в Америке, так и в странах Европы. Появились крупные центры занимающиеся профессиональным отбором и подбором кандидатов по запросам различных организаций. В нашей же стране такая практика плохо развита, а там где получила свое распространение имеет плохую теоретическую основу и работы выполняется не всегда на должном уровне.
Для современных отечественных профессиографических исследований характерен дифференциальный подход в зависимости от ряда факторов, в частности от того, в рамках какой науки они производятся, цели исследования и т.д.
Современные профессиографические исследования достаточно разнообразны. Расширяется и круг их использования. При этом они обогащаются как новыми теоретическими так и практическими положениями. Теоретическими основами современной профессиографии являются системный, деятельностный, личностный подходы и теория общения.

Виды профессиограмм и основы их составления

Профессиограммы различаются по цели, с которой они составляются, времени составления, по мере общности и по объему. Наиболее интересны, на мой взгляд, следующие классификации:

По цели составления

Информационная – - предназначена для профконсультационной работы с оптантами – людьми, стоящими перед необходимостью выбора профессии - предполагает описание необходимых характеристик для данной должности кратко, обобщенно.

Диагностическая – производится в случаях выяснения причин низкой производительности труда, неудовлетворительного качества продукции, аварийности, травматизма, текучести кадров и др. - обеспечивает организацию профессиональной психодиагностики, ориентирована на изучение технических, правовых, психологических, гигиенических и социально-психологических характеристик труда, важных для конечного результата работы.

Прогностическое профессиографирование применяется елях выдачи обоснованных рекомендаций по совершенствованию профессиональной деятельности либо проектирования профессионального роста и карьеры работников
1. Общая характеристика профессии – история и перспективы развития профессии, социально-экономические условия выполнения профессиональной деятельности, профессиональная среда
2. Содержание и объем профессионального поля (профессиональное поле – совокупность трудовых действий, входящих в состав определенной профессии, а также нескольких родственных профессий) – характеристика профессионального поля, факторы, определяющие профессиональное поле, прогноз развития профессионального поля
3. Профессиональное образование, подготовка и повышение квалификации – уровень профессионального образования, профессиональная подготовка, повышение квалификации
4. Профессиональная мобильность работника – широта профиля специалиста, уровень ключевых квалификаций, возможности смены специальности и профессии
5. Оценка перспективности профессии – профессионально-психологический потенциал личности, профессиональная активность работника, профессиональное самосовершенствование и карьера

Методологическое профессиографирование позволяет подобрать или разработать адекватные методы исследования профессионально значимых качеств и состояний субъекта труда для изучения динамики их изменения и характера функционирования
1. Содержание деятельности субъекта труда – виды действий и их характеристика, характер планирования и исполнения работы, эмоциональные проявления, виды помех на рабочем месте, виды ошибок, травм, брака, возникающих в процессе деятельности
2. Условия труда – санитарно-гигиеническая среда, физическая среда, режим труда, форма оплаты труда и поощрения.

Образовательно-ориентированное профессиографирование, проспетированное профессиографирование
1. Паспорт профессии - тип профессии и ее отраслевая принадлежность; уровень образования и ступени (категории) квалификации; смежные специальности и профессии; социально-профессиональные ограничения
2. Подготовка кадров - форма и уровни профессионального образования и подготовки кадров; уровень получаемой квалификации; перспективы профессионального роста и карьеры
3. Характеристика ведущей деятельности на каждой стадии профессионального становления – функции, конкретные виды деятельности, типовые профессиональные задачи, профессиональные умения
4. Проспектированная профессиограмма на каждой стадии профессионального становления
Ведущая деятельность, основные подструктуры субъекта деятельности – профессиональная направленность, профессиональная компетентность, ПВК, профессионально значимые психофизиологические свойства, - психологическая характеристика каждой подструктуры личности
5. Санитарно-гигиенические условия труда - режим труда, нервно-психическая напряженность, сенсомоторная и перцептивная сферы, медицинские противопоказания

По мере общности:

Общая – описывает общие основы профессиографирования для всех или группы профессий и как правило носит научный характер, а не прикладной.

Групповая – исследует и описывает группу профессий, выделенных на основе общего признака.

Монографическая – описывает одну определенную профессию, что на мой взгляд наиболее интересно и применимо в рамках моей области исследования.

Изучение поведения, его внешней картины естественно переходит в изучение внутренних его психологических механизмов – внутренней картины труда, т.е. то, что составляет содержание сознания субъекта труда, работающего человека. Во внутреннем плане трудовая деятельность есть множество задач, решаемых, как правило, последовательно, в соответствии с выбранными или воспринятыми приоритетами.
ВКТ – это процесс непрерывного отражения в сознании меняющейся обстановка, собственной активности и ее регуляция во времени на основе обратных связей и сенсорно-моторных или интеллектуальных коррекций. В формировании ВКТ участвуют все психические процессы – познавательно - преобразовательные, эмоциональные и волевые.
Следовательно, профессиографическое описание – это попытка отразить как внутреннею, так и внешнею картину труда, описание всех субъективных и объективных характеристик труда. Сопоставление внутренней и внешней картин труда происходит в психограмме, которая является основной частью профессиограммы. Иногда под психограммой понимается графическое соотнесение технологических операций и необходимых для их осуществления психологических качеств профессионала. Внешняя картина труда разбита на три основных блока, внутренняя представлена как структура психики человека – от психических процессов до свойств личности.

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

*Часть1. Общая социальная и профессиологическая характеристика профессии*

1. Название профессии по официально принятой номенклатуре
2. Таксономические сведения: форма, тип, класс, группа, специальность.
3. Название рабочего поста.
4. Престиж
5. Должностной оклад и его оценка
6. Краткая характеристика основных обязанностей
7. Необходимое образование
8. Диапазон квалификации (разряды, классы и т.д.), а также перспективы административного, научного и др. видов продвижения.
9. Краткая характеристика требований профессий к безошибочности и надежности.
10. Основные особенности общения: постоянное или эпизодическое, с узким или широким кругом лиц, непосредственное или опосредованное техническими средствами, характер общения – узко профессиональное, с посетителями, клиентами, в условиях обслуживания людей и руководства подчиненными и т.д.
11. Краткая характеристика основных особенностей динамики трудовой деятельности (возрастные ограничения, большая текучесть кадров и т.д.)
12. Референтное событие, частота и др. особенности.
13. Профессиональные вредности, льготы и др. особенности, отличающие данную профессию от большинства других.

*Часть 2. Психограмма*

*А. Трудовое поведение (описание трудового поведения и внутренней картины труда)*

1. Фотография рабочего дня
2. Хронометраж и описание референтного события
3. Описание и оценка динамических факторов труда (работоспособность, утомление, надежность, безошибочность)
4. Условия труда и их влияние на динамические факторы труда.
5. Психологическая оценка рабочего места и трудовых действий
6. Психологический анализ ошибочных действий

*В. Требования на уровне психических процессов*

1. Рабочая поза, статические и динамические нагрузки
2. Рабочие движения
3. Стереотипность движения
4. Преобладающие типы мышления (предметно-практическое, теоретическое, конкретное, абстрактное, лимитированность по времени, в условиях дефицита времени)
5. Сложность и ответственность ре8ений и мера их самостоятельности (порядок, сроки, степень контроля, самоконтроля)
6. Преобладающий вид памяти
7. Преобладающий вид речи (монологическая, диалогическая, внутренняя)
8. Удельный вес речи в профессиональной деятельности (высокий, средний, небольшой)
9. Специальные и дополнительные требования к речи
10. Активность,, широта, интенсивность, устойчивость внимание
11. Эмоциональность
12. Типичный уровень нервно-психический напряженности труда (квалификации Т.А.Немчина)
13. Напряженность
14. Мера "автоматизированности воли" по Г.С.Струмилину
15. Монотония
16. Утомление

*Г. Требования на личностном уровне*

1. Общая и специфическая направленность личности. Структура, широта, активность и действенность мотивации
2. Значение опыта
3. Социальный интеллект
4. Внушаемость
5. Нравственно-психологическая устойчивость личности
6. Значение возраста, темперамента, типа нервной системы, состояния здоровья, нервно-психической и физической выносливости для успеха профессиональной деятельности
7. Профессиональные способности
8. Особенности характера (необходимые, желательные, нежелательные, категорически противопоказанные)

Рекомендуется иметь в виду следующие черты характера – социальная активность, принципиальность, честность, самостоятельность, инициативность, организованность, дисциплинированность, терпение, уступчивость, внимательность и т.д.

*Д. Референтное событие*

Психологическое описание и оценка РС часто ложатся в основу выводов и рекомендаций по всему профессиографическому исследованию и потому, требует к себе особого внимания.

*Часть 3. Заключение*

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

1. Профессионально значимые качества субъекта труда (социальные, профессиональные психологические, анатомо-физиологические и др.)
2. Профессионально значимые свойства личности, состояний и процессов. Желательно с количественными оценками, ранжированием и др. приемами конкретизации выводов профессиографического исследования
3. Количественные показатели РС
4. Рекомендации

Принципы профессиографии по В. Бодрову

1. Специфичность (конкретность) описания определенной деятельности
2. поэтапность изучения деятельности – процессуальная последовательность сбора и анализа материала (этапы – информационный, аналитический, синтетический, экспериментальный, результирующий
3. направленность описания – соответствие конкретным целям изучения и конкретной практической задаче
4. селективность (избирательность) объекта изучения – концентрация на специфике субъектно-объектных взаимосвязей, наиболее сложных задачах трудового процесса
5. многоуровневость (комплексность) изучения субъектно-объектных взаимосвязей на всех уровнях функционирования системы деятельности
6. динамичность изучения – с учетом развития субъекта и изменения деятельности
7. системность – изучение взаимосвязей и взаимовлияний отдельных компонентов деятельности на всех ее иерархических уровнях
8. идентичность методических приемов и программ изучения и описания – для корректного сравнения профессий
9. использование качественно-количесвтенных методов изучения – взаимное дополнение содержательной и статистической информации.

Схема профессиографии (по В. Бодрову)

А. Общая характеристика професии (описательная часть профессиограммы)

1. Определение профессии и краткие сведения о ее назначении; социально-экономическое значение, перспективы ее развития; распространенность; связи с другими профессиями; типичные учреждения, предприятия; уровень технической сложности, автоматизации; основные производственные операции.
2. Требования к общей и специальной подготовке, роль индивидуальных качеств, состав рабочих групп; перспективы продвижения по службе, стимулирование профессиональной деятельности, заработная плата.
3. Режим труда и отдыха, распределение рабочего времени.

Б. Основные производственные операции и условия труда

1. Наименование и основное содержание наиболее важных операций (перечисление и анализ).
2. Основные задачи, решаемые оператором.
3. Характеристика действий оператора по ряду параметров; характеристика параметров скорости, точности, быстроты, координационной сложности выполняемых рабочих операций; требования к физической выносливости.
4. Характеристика рабочих мест и сигнальных устройств, показатели санитарно-гигиенических условий.

В. Психограмма

1. Психологические функции и анализаторные системы, находящиеся под преимущественной нагрузкой и имеющие наибольшую важность для обеспечения процесса работы. Пороги ощущения (абсолютные, дифференциальные и оперативные пороги в анализаторах, ведущих для данной профессии).
2. Характеристика включения в работу различных анализаторов, их взаимодействие, степень напряжения в различные периоды времени. Характеристика их необходимой лабильности.
Пространственное восприятие и восприятие временных интервалов. Важнейшие характеристики и способы его организации.
Характеристика параметров скорости, точности, координационной сложности выполняемых операций. Темп деятельности. Устойчивость моторынх ответов при длительном их повторении.
3. Преимущественный вид установки (на скорость, точность, надежность, безопасность и др.).
4. Быстрота формирования и переделки навыков, их прочность.
5. Особенности хранения информации. Объем и характер материала для запоминания. Требования к памяти (долговременной, кратковременной, оперативной).
6. Характеристика преимущественных способов переработки информации, принятия решений. Требования к широте и четкости ассоциаций, быстроте мыслительных операций, продуктивности мышления, его гибкости и критичности.
7. Требования к надежности в работе: допустимые количественные отклонения от заданного значения; допустимые колебания времени выполнения действий.
8. Характеристика типичных ошибок в работе; по количественным и качественным признакам; по мотивации; по степени осознанности; в зависимости от информационной загрузки; в заисимости от функционального состояния специалиста.
9. Наличие и частота ситуаций, вызывающих эмоциональную напряженность, требующих больших волевых усилий, большой ответственности. Требования к эмоциональной устойчивости. Требования к волевым качествам и чертам характера.
10. Особенности профессионального общения и требования к коммуникативным чертам личности.

Таким образом, на основании анализа важнейших элементов изучаемой профессии выявляются психические качества, имеющие решающее значение; необходимые и желательные; несовместимые с данной деятельностью; комплексные, определяющие успех деятельности. Затем формулируются требования к психическим качествам работника.
В заключительной части рассматриваются также возможности воспитания и компенсации психологических качеств, важных для успешной деятельности, и даются рекомендции по бесконфликтной переориентации личности для случая непреодолимого противоречия между положительной мотивацией к деятельности и несоответствием свойств индивида ее требованиям.

Для профессиографического описания профессиональной деятельности и определения ее психограммы для решения задач диагностики и прогнозирования может быть применен комплекс методических приемов:

1. изучение рабочих документов
2. наблюдение за рабочим процессом
3. хронометраж деятельности (опосредованное наблюдение)
4. кино-, фоторегистрция трудового процесса.
5. Опрос работников
6. Трудовой метод
7. Биографический метод
8. Анализ ошибочных действий
9. Алгоритмический анализ деятельности

Формализованная схема профессиограммы (Э. Зеер)

- Социальная и профессиологическая характеристика профессии

1. Название профессии и специальности по официально принятой номенклатуре
2. Таксономические сведения: форма, тип, класс, группа, специальность
3. Название рабочего поста.
4. Престиж, имидж,, статус профессии в данной отрасли, регионе, профессиональной группе
5. Должностной оклад и его оценка
6. Краткая характеристика основных квалификационных и должностных обязанностей
7. Необходимое образование
8. Диапазон квалификации, а также перспективы служебного и профессионального роста
9. Основные особенности общения: постоянное или эпизодическое, с узким или широким кругом лиц, непосредственное или опосредованное техническими средствами, характер общения.
10. Краткая характеристика требований профессии к безошибочности и надежности
11. Частота случаев дисквалификации по профнепригодности
12. Краткая характеристика основных особенностей динамики трудовой деятельности (возрастные ограничения, особенности текучести кадров).

- Психограмма

А. Общая характеристика труда

1. Фотография рабочего дня
2. Описание и оценка динамических факторов труда (работоспособность, утомление, надежность, безошибочность и т.п.)
3. Влияние условий труда на динамические процессы работы
4. Психологическая характеристика рабочего места и трудовых действий.
5. Психологический анализ ошибочных действий

Б. Требования к психическим процессам

1. Психомоторика
рабочая поза, статические и динамические нагрузки; рабочие действия – гностические, приспособительные, исполнительские и т.п.; временные и психофизиологические характеристики основных технологических операций, связанных с психомоторикой; требования к выдерживанию темпоритма и точности реагирования; особые требования к психомоторике
2. Сенсорная и перцептивная сферы
чувствительность различных сенсорных модальностей; профессионально значимые виды восприятия сигналов на фоне помех, при избытке или дефиците информации, восприятие времени, движения, скорости, прсотранственного положения и т.п.; особые требования к сенсорной и перцептивной сферам
3. Профессиональные особеннности познавательных процессов
влияние представлений на эффективность и надежность трудовой деятельности; требования к воспроизводящему или творческому воображению; преобладающие типы мышления (наглядно-действенное, образное, теоретическое-абстрактное, “безлимитное” по времени, жестко лимитированное, в условиях дефицита времени); особенности принятия решений при выполнении работ; требования к стрессоустойчивости; преобладающий вид памяти, требования к памяти, устойчивости памяти; особенности речи, требования к речи; внимание и его особенности

В. Требования к эмоционально-олевой сфере

1. Характеристика преобладающих эмоциональных состояний
2. Типичный уровень нервно-психической напряженности труда
3. Особые требования к эмоционально-волевой сфере
4. Воля и ее особенности, основная направленность волевого процесса

Г. Типичные психологические состояния процессе труда

1. Монотония и утомление
2. Соматогенные психологичекие состояния в процессе труда (гипоксия, перегревание)
3. Другие состояния, свойственные данной профессии

Д. Ансамбли профессионльно-значимых качеств (ключевые квалификации)

1. Общая и специфическая направленность личности. Структура, широта, активность, устойчивость и действенность мотивации.
2. Социально-профессиональная ответственность
3. Оптимизм
4. Внушаемость как желательное или нежелательное свойство личности.
5. Нравственно-психологическая устойчивость
6. Профессиональные и инновационные способности
7. Особенности характера

Е. Противопоказания и ограничения

1. последствия ошибок и особые требования к безопасности труда
2. характеристика профнепригодности
3. Половозрастные ограничения
4. Профессиональные вредности и льготы
5. Профессиональные деформации личности