Мурманский Государственный Педагогический Университет

Факультет Технологии и Дизайна

Кафедра Психологии

Реферат на тему:

**«Профессиограмма и психограмма дизайнера»**

Группа:

Студент:

Преподаватель

2008

**Содержание**

Введение

1. Профессиограмма
2. Психограмма
3. Профориентация

Заключение

Список литературы

**Введение**

Данная работа освещает проблему профориентации современного человека на конкретных примерах профессиограмм и психограмм профессии дизайнера. В работе рассмотрены общие понятия предмета профориентации, содержание профессиограмм и психограмм, способы их создания.

Цель работы: проанализировать составление профессиограммы и психограммы профессий на примере профессии дизайнера.

Задачи: изучить составление профессиограммы и психограммы, их содержание, проанализировать значение этих документов в процессе профориентации, рассмотреть проблемы профориентации.

Актуальность работы обусловлена постоянным ростом требований организаций к профессиональным и личным качествам работников, необходимостью рационально подобрать профессию будущим работникам, возможностью проанализировать собственные профессиональные и личные качества как самостоятельно, так и с помощью профессиональных групп, занимающихся составлением профессиограмм и психограмм, чтобы добиться максимальной эффективности собственного труда, быть востребованным и конкурентоспособным специалистом.

Реферат включает несколько разделов, в которых рассмотрены по отдельности: профессиограмма (основные понятия, содержание профессиограммы, виды и примеры профессиограмм), психограмма (основные понятия, что лежит в основе психограммы, примеры психограмм), современные проблемы в профориентации работников и учащихся.

**1. Профессиограмма**

Профессиограмма – это документ, содержащий описание содержания работы по определенной профессии (функции, обязанности, задачи, операции), требований к носителю определенной профессии (профессиональные, деловые, личные качества).

Документальной формой профессиограммы могут быть словесное описание, знаковый алгоритм, видеофильм, компьютерная программа.

Появление первых профессиограмм и их использование для отбора кадров, очевидно, следует отнести к началу ХХ-го века. Именно тогда специалисты автомобильных заводов Форда после анализа содержания работ и определения соответствующих требований к рабочим пришли к выводу, что некоторые профессии вполне под силу инвалидам.

*Содержание профессиограммы*

В теории и практике управления персоналом профессиограмма расценивается как документ, который наряду с тарифно-квалификационными справочниками способствует лучшему подбору рабочих особо важных профессий. [1]

Различия между взглядами авторов учебных пособий или монографий заключается в том, как лучше описать работу и какие требования к работнику следует включать в профессиограмму. Например, коллектив известного учебника по управлению персоналом рекомендует выделять в профессиограмме шесть разделов:

1) профессия (общие сведения о профессии; изменения, которые произошли с развитием НТП; перспективы развития профессии);

2) процесс труда (характеристика процесса труда, сфера деятельности и вид труда, продукция, орудия труда, основные производственные операции и профессиональные обязанности, рабочее место, рабочая поза);

3) санитарно-гигиенические условия труда (работа в помещении или на воздухе; шум, вибрация, освещение, температура, режим труда и отдыха; монотонность и темп труда; возможности производственных травм, профзаболеваний: медицинские показания; льготы и компенсации);

4) психофизиологические требования профессии к работнику (требования к особенностям восприятия, мышления, внимания, памяти; требования к эмоционально-волевым качествам человека; требования к деловым качествам);

5) профессиональные знания и навыки (перечень необходимых знаний, умений и навыков);

6) требования к подготовке и повышению квалификации кадров (формы, методы и сроки профессионального обучения, перспектива профессионального роста). [3]

Автор учебного пособия по управлению карьерой – С.И.Сотникова считает, что профессиограмма должна иметь следующую структуру:

1) общие положения (профессия, распространенность профессии, отрасль экономики, специальности);

2) подготовка кадров (типы учебных заведений, формы подготовки, продолжительность обучения, условия поступления, уровень полученной квалификации, перспективы профессионально-квалификационного и должностного роста);

3) типовые производственные показатели работы (сфера деятельности и виды труда, типы основных орудий труда, важнейшие производственные операции, виды профессиональных трудностей, ошибок, преобладающие типы деятельности, формы организации труда и характер социальных связей);

4) санитарно-гигиенические условия труда (микроклиматические условия, режим труда и отдыха, травматизм, профзаболевания, мероприятия по охране труда);

5) медицинские противопоказания;

6) квалификационный профиль (общеобразовательная подготовка, профессиональная подготовка, общий уровень интеллекта, владение словом, владение числом, пространственная ориентация, восприятие формы, моторная координация, склонность к научно-технической деятельности, специфические способности). [2]

Не редко у специалистов возникает вопрос, чем же профессиограмма в таком случае отличается от должностной инструкции? Как следует из изложенного выше, профессиограмма отличается от должностной инструкции прежде всего двумя обстоятельствами:

1) в профессиограмме нет упоминаний о правах и ответственности работника, то есть о тех разделах, которые делают должностную инструкцию декларативной;

2) в профессиограмме описываются условия труда на рабочем месте и в несопоставимо большем объеме излагаются требования к работнику.

*Составление профессиограммы*

В настоящее время профессиограмма разрабатывается специалистами на основе наблюдения за работником в процессе труда, включая проведение психофизиологических измерений, хронометража, фотографии рабочего времени, построения социометрических матриц взаимодействия работников, анализа информационных потоков. Прежде всего, разработчики профессиограммы руководствуются мнением опытных работников изучаемой профессии и их руководителей.

Высокая трудоемкость и необходимость использования технических средств позволяют отнести профессиограмму к числу дорогих методов описания работы и требований к исполнителю.

В последнее время разработкой профессиограмм активно занялись крупные агентства по трудоустройству и подбору персонала. Результаты своих исследований агентства размещают в сети Интернет.

Размещенные в сети банки данных позволяют сэкономить время отбора персонала. Нужно найти в Интернете подходящий образец профессиограммы и адаптировать его к условиям своей организации.

Примерная инструкция по содержанию и составлению профессиограммы[4]

Каждая профессиограмма состоит из следующих разделов.

1. Сведения о профессии

2. Доминирующие виды деятельности.

3. Качества, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности (способности, личностные качества, интересы, склонности),

4. Качества, препятствующие эффективности профессиональной деятельности.

5. Области применения профессиональных знаний.

6. Классификационная карточка профессий.

В разделе «Доминирующие виды деятельности» перечислены основные профессиональные задачи, которые решает специалист данной профессии; действия, которые он выполняет.

В разделе «Качества, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности» указаны качества личности, без которых невозможно достичь успеха в выбранной профессии:

♦ способности;

♦ особенности личности;

♦ интересы;

♦ склонности.

В разделе «Качества, препятствующие эффективности профессиональной деятельности» описаны качества личности, которые могут помешать успеху в выбранной области деятельности.

В разделе «Область применения профессиональных знаний» указаны виды учреждений, организаций, предприятий, где может работать специалист, овладевший данной профессией.

В классификационной карточке профессии, в краткой форме изложены наиболее важные с психологической точки зрения признаки профессии:

♦ наименование профессии;

♦ доминирующий способ мышления;

♦ область базовых знаний;

♦ профессиональная область;

♦ межличностное взаимодействие;

♦ доминирующий интерес;

♦ дополнительный интерес;

♦ условия работы.

При выборе или смене вида деятельности эффективнее ориентироваться на профессиограммы, построенные на основе психологического изучения профессий, чем на конкретные характеристики предмета и орудий труда. Каждая профессиограмма включает важнейшие психологические качества специалиста, краткая характеристика которых приводится ниже.

Практически любая деятельность состоит из различных проблемных ситуаций, и человеку все время приходится решать различные профессиональные задачи:

♦ одним людям лучше даются решения в ситуациях, где требуется выбрать одно из нескольких готовых решений;

♦ другим – в ситуациях, где нужно предложить что-то новое;

♦ третьим предпочтительно не размышлять, а действовать.

В одной и той же проблемной ситуации один человек будет перебирать различные способы выхода из ситуации, другой – искать причины и анализировать возможные последствия. Следовательно, привычные для человека способы мышления, наиболее характерные стратегии выхода из таких сложных ситуаций проявляются и в обычных житейских, и в профессиональных обстоятельствах. Если профессия постоянно требует от работника применять не свойственный ему способ мышления, он будет испытывать эмоциональный дискомфорт и не сможет добиться успеха в данной деятельности.

Доминирующий, т.е. преобладающий, способ мышления является устойчивой характеристикой личности. Узнать, какой способ мышления у человека преобладает, можно, проанализировав, решение каких задач дается ему легче всего, какие житейские ситуации для него наиболее привлекательны, какие хобби имеются.

Все способы решения профессиональных задач можно разделить на три больших класса:

1) приложение (применение имеющихся знаний, когда процедура решения достаточно четко определена и заранее выучена);

2) адаптация (приспособление имеющихся общих знаний к условиям, контексту изменяющейся ситуации);

3) производство (непосредственное исполнение действий, в основном это относится к ручному труду).

Предлагается следующая классификация способов мышления:

♦ приложение – способ разрешения проблемной ситуации четко определен, имеется ясная внутренняя модель того, как должно быть.

Разновидности: приложение – процедура, приложение – диагностика, приложение – регуляция;

♦ адаптация – имеется несколько способов решения проблемной ситуации, и необходимо выбрать оптимальный в зависимости от обстоятельств. Разновидности: адаптация – анализ, адаптация – координация, адаптация – формализация;

♦ производство – представление о выполнении задачи хранится в двигательной памяти человека, производится непосредственное действие.

Разновидности: производство – сила, производство – ловкость.

Эта классификация сохраняет названия, принятые в современных зарубежных исследованиях.

По преобладающему способу мышления всех людей можно разделить на несколько типов, причем каждый из типов характерен для людей разных профессий. Поэтому, определив свой тип, можно проверить, соответствует ли он избранной профессии. Выделено восемь типов людей.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | приложение – процедура | Такие люди лучше всего чувствуют себя, когда нужно точно и пунктуально выполнить известные им заранее процедуры решения поставленной задачи. Профессии, которые им подходят, требуют быстрого и точного исполнения известных процедур решения. |
| 2 | приложение –  диагностика | Такие люди лучше всего замечают ошибки, отклонения от нормального течения процесса, способны найти причины этих ошибок. Профессии, которые им подходят, связаны с выявлением причин ошибок, аварий, неправильного функционирования техники с целью профилактики, контроля исправности и устранения неисправностей. |
| 3 | приложение –  регуляция | Такие люди любят рассматривать различные аспекты целостной системы с точки зрения того, чтобы обеспечить ее правильное и точное функционирование. Они способны хорошо регулировать отношения между частями целого, достигать равновесия, избегать напряжения. Профессии, которые подходят людям этого типа, связаны с согласованием действий и могут иметь отношение как к техническим, так и к организационным системам. |
| 4 | адаптация – анализ | Такие люди склонны анализировать ситуации, выделять существенное, предлагать новые решения. Профессии, в которых применяется этот способ мышления, требуют произвести анализ разнообразных данных, их сравнение, сопоставление, интерпретацию с целью дальнейшего обобщения и планирования. |
| 5 | адаптация –  координация | Такие люди могут согласовывать цели и решения различных многочисленных задач одновременно, стремятся к развитию и инновациям. Профессии, которые подходят людям с этим способом мышления, требуют оценки и решения нескольких задач одновременно, согласования противоречивых целей. |
| 6 | адаптация –  формализация | Такие люди хорошо интерпретируют различные ситуации, умело приспосабливаются к обстоятельствам и другим людям, они могут легко придать новую форму различным мыслям и идеям. Профессии, которые им подходят, требуют следующего:  ♦ умения слушать и переводить на понятный другим язык различные сложные проблемы;  ♦ коммуникативности;  ♦ умения считаться с ситуацией и другими людьми. |
| 7 | производство –сила | Такие люди предпочитают решение конкретных технических задач с применением физической силы. К профессиям, требующим этого способа мышления, относятся в основном профессии ручного труда. |
| 8 | производство – ловкость | Такие люди предпочитают решать конкретные технические задачи, используя навыки к ручному труду. К профессиям этого типа относятся в основном профессии, требующие ловкости и сноровки. |

В классификационной карточке отмечается, какой способ мышления наиболее характерен для представителей данной профессии.

Для каждой профессии требуется определенная совокупность знаний и умений. Необходимый уровень знаний может быть:

♦ высоким (теоретическое знание);

♦ средним (практическое использование знаний);

♦ низким (знание получено опытным путем, навыки).

В классификационной карточке отмечены две области базовых знаний:

♦ область базовых знаний №1 и их требуемый уровень (знания по общеобразовательным предметам);

♦ область базовых знаний № 2 и их уровень (знание по специальным предметам).

Каждый человек может сравнить имеющиеся у него знания с теми, которые требуются для данной профессии.

Любая профессиональная деятельность относится к какой-либо более широкой профессиональной области. В классификационной карточке указывается область, к которой относится данная профессия. При выборе профессии надо подумать, есть ли желание работать именно в этой профессиональной области.

В профессиональной деятельности люди вступают во взаимодействие друг с другом, причем в разных профессиях тип взаимодействия разный. При этом люди различаются по тому, предпочитают ли они частое или редкое взаимодействие, решать задачи вместе или в одиночку.

На этом основании можно выделить следующие типы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Редкое | Человек не стремится действовать совместно с другими, предпочитает независимость. Такие люди хорошо переносят одиночество во время деятельности, сами организуют решение своих профессиональных задач и не считают, что работа должна происходить в группе. |
| 2 | Частое по типу «напротив» | Человек стремится работать с другими людьми, для него лучше такая работа, которая происходит при частых взаимоотношениях с другими. Такие люди предпочитают профессиональные ситуации продажи, переговоров, приема; ценят возможность обсуждать, договариваться, давать справки другим. |
| 3 | Частое по типу «рядом» | Человек стремится находиться рядом с другими людьми при решении профессиональных задач. Здесь предпочтение отдается таким профессиональным ситуациям, где люди обмениваются разнообразной информацией, но работу выполняют независимо друг от друга. Такой человек сохраняет некоторую самостоятельность в работе, при том что работает не в одиночку. |
| 4 | Частое по типу «вместе» | Человек стремится действовать вместе с другими людьми, для него лучше такая работа, которая происходит при постоянных взаимоотношениях с другими. Здесь предпочтение отдается выполнению общей работы «командой», маленькой спаянной группой. Такой человек соглашается на некоторую зависимость от других в работе и не любит работать в одиночку. |

Знание своего предпочитаемого типа взаимодействия помогает подобрать работу, где человек чувствует себя наиболее комфортно. Следует, однако, иметь в виду и то, что для некоторых людей тип взаимодействия не имеет значения, они готовы к любым профессиональным ситуациям.

Определить свой тип взаимодействия можно, проанализировав свое поведение в общении с другими людьми.

В классификационной карточке для каждой профессии указывается характерный тип взаимодействия.

В зависимости от доминирующего (т.е. ведущего, основного) интереса выделяют следующие типы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Реалистический (практический) тип | любит заниматься конкретными вещами и их использованием. Он ориентирован на практический труд и быстрый результат деятельности. Отдает предпочтение занятиям, требующим ручных умений, ловкости. Занимается конкретными объектами (вещами, животными, машинами) и их практическим использованием (бор дантиста, сверлильный и токарный станки, ювелирные инструменты, скальпель хирурга, управление машинами и различными механизмами). Хорошо развито практическое мышление. Охотно выбирает профессии водителя, ветеринара, фермера, лесничего, радиомонтажника, милиционера, картографа. |
| 2 | Исследовательский (интеллектуальный) тип | сообразителен и наблюдателен, независим и оригинален, обладает нестандартным мышлением и творческим подходом к делу. Развиты умственные способности. Выясняет множество деталей, прежде чем прийти к заключению. Предпочитает научные профессии: эколога, футуролога, философа, химика, биолога. |
| 3 | Социальный тип | активен, общителен, эмоционален, чувствителен. Обладает развитыми словесными способностями. Умеет устанавливать и поддерживать отношения с людьми. Главным содержанием труда является взаимодействие с людьми. Предпочитаемые занятия: обучение, информирование, обслуживание. Профессии данного типа: учитель, воспитатель, психолог, священнослужитель, социальный работник. |
| 4 | Конвенциональный (стандартный) тип | усидчивый, исполнительный, дисциплинированный, аккуратный. Отдает предпочтение ясным, четко сформулированным предписаниям. Любит решать типичные задачи. Предпочитает профессии, имеющие отношение к канцелярским и расчетным работам (бухгалтер, экономист, секретарь-референт, нотариус, кассир) |
| 5 | Предпринимательский тип | находчивый, подвижный, практичный, энергичный, инициативный, азартный. Любит риск. Стремится к лидерству, любит быть на виду. Не любит занятий, требующих усидчивости, длительной концентрации внимания. Хорошо справляется с работой, требующей быстрого принятия решения. Преобладают словесные способности. Контакты с людьми – многочисленны. Выбирает профессии коммерсанта, предпринимателя, политика, страхового агента, менеджера. |
| 6 | Артистический тип | высокая эмоциональная чувствительность, творческое воображение, образное мышление, богатая фантазия. Пластичен, гибок, проницателен. В отношениях с людьми опирается на свои ощущения, интуицию (понимание без логического обоснования). Развито восприятие, ручные умения и словесные способности. Предпочитает занятия, связанные с изобразительной и музыкальной, литературно-художественной и актерско-сценической деятельностью (дизайнер, художник, музыкант, актер). |

Интересы людей разнообразны, и по степени выраженности интересов всех людей подразделяют на разные типы личности.

Каждый тип личности служит для описания группы людей, обладающих определенными личностными и профессиональными особенностями. Люди разных типов предпочитают одни и отвергают другие виды деловитости (работу, отдых, хобби). Каждый тип личности в наилучшей степени может выразить себя в определенной профессиональной среде. Необходимо только, чтобы тип личности соответствовал выбранной профессии. Интересы человека чаще всего невозможно описать с помощью только одного доминирующего интереса. Кроме основного при анализе профессий необходимо учесть и дополнительный интерес. Поэтому в классификационной карточке для каждой профессии отмечены как доминирующий, так и дополнительный интересы. Например, для профессии менеджера доминирующим интересом является предпринимательский, а дополнительным интересом – социальный.

Профессиональная деятельность всегда проходит в определенных условиях. В классификационной карточке отмечаются два вида условий:

♦ работа в помещении или вне помещения;

♦ мобильная (подвижная) или сидячая.

При выборе профессии любой человек может выбрать те условия, которые его больше устраивают.[4]

Пример профессиограммы. Профессиограмма «Web - дизайнер»[5]

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии | Web - дизайнер |
| Доминирующий способ мышления | Адаптация – формализация |
| Область базовых знаний № 1 и их уровень | Математика, изобразительное искусство, уровень 3, высокий (теоретический) |
| Область базовых знаний № 2 и их уровень | Операционные системы и сети, программирование, информатика, уровень 2, средний (практическое использование знаний) |
| Профессиональная область | Информатика |
| Межличностное взаимодействие | Редкое |
| Доминирующий интерес | Артистический |
| Дополнительный интерес | Конвенциональный |
| Условия работы | В помещении, сидячий |

Доминирующие виды деятельности: -оформление сайтов;

-создание идеи и разработка макета сервера;

-создание стиля исполнения макета сервера;

-обеспечение наилучшего восприятия web – документов на экране монитора с учетом времени загрузки документов, пропускной способности канала передачи данных, размера графических файлов документа, качества цветовой палитры;

-определение правил компоновки web – страниц, выбор формата, фона, количества и качества элементов оформления;

-создание стилевых образцов web – документов;

-работа с узлом Internet;

-написание программной части и кода страницы;

-управление гипертекстовыми документами;

-проведение информационной политики фирмы в World Wide Web (WWW);

-установка и работа со средствами подготовки и проверки web – страниц;

-создание интерактивных web – приложений;

-обновление, модернизация web – документа;

-создание и работа с приложениями для статистической обработки.

Качества, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности (профессионально важные качества)

|  |  |
| --- | --- |
| Способности | |
| Развитый эстетический и художественный вкус; | Высокий уровень развития распределения, объема, концентрации и переключения внимания; |
| Высокий уровень развития образного мышления; | Логическое мышление; |
| Высокий уровень развития памяти; | Аналитическое мышление; |
|  | Развитая моторика пальцев |
| Личностные качества, интересы и склонности | |
| Креативность («творческость») | Тщательность, систематичность в работе |
| Внимательность | Аккуратность |
| Терпеливость | Ответственность |
| Усидчивость |  |

Качества, препятствующие эффективности профессиональной деятельности:

-отсутствие художественного вкуса;

-рассеянность;

-безответственность;

-неаккуратность;

-невнимательность;

-ригидность мыслительных процессов;

-сильно развитая близорукость.

Области применения профессиональных знаний:

-предприятия и организации;

-агентства и фирмы компьютерного дизайна;

-учебные заведения.

Некоторые профессии, которые могут подойти человеку с данным типом личности (артистический и конвенциональный):

-дизайнер по меховым изделиям;

-скульптор;

-модельер;

-художник-гример;

-художественный руководитель;

-аранжировщик;

-критик.

Учебные заведения, обучающие данной профессии:

профессию web-дизайнера можно получить на курсах, в средних специальных или высших учебных заведениях. [5]

**2. Психограмма**

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.[6]

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 качестве такой цели могут быть профотбор, профориентация и профконсультация, профессиональное обучение, рационализация режима и условий труда.[]

Составление психограммы – итог тщательного изучения профессии с разных сторон. Этот процесс называется профессиографированием.

Этапы составления психограммы (http://kirov-college.narod.ru/)

-Установление перечня обязательных задач, выполняемых профессионалом.

-Реконструкция действий, необходимых для достижения заданных целей (действий внешних и выполняемых во внутреннем плане).

-Соотнесение важных часто встречающихся, ведущих профессиональных действий и психических функций, процессов, способностей, умений, обеспечивающих их выполнение.

Таким образом, 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.

Типы психограмм (выражение ПВК в баллах от 1 до 3)

Дизайнер интерьера:

-Зрительное восприятие (действия восприятия)- 3

-Слуховое восприятие (действия восприятия)- 1

-Память (мнемические действия)- 3

-Внимательность (действия внешнего контроля)- 3

-Воображение (имажинитивные действия)- 3

-Технический интеллект (логические действия)- 2

-Словесно-логический интеллект (логические действия)- 2

-Социальный интеллект, организаторские способности (логические действия)- 2

-Устная речь (интерперсональные действия)- 2

-Общительность (интерперсональные действия)- 2

-Эмоционально-волевая регуляция (самоконтроль)- 3

-Психомоторика (двигательные действия)- 2 [6]

Для профессионального просвещения людей требуются разнообразные сведения о многих профессиях. Поэтому психограмма, составленная в целях профориентации и профконсультации, должна отличаться большой широтой содержания и доступностью изложения. В конце психограммы целесообразно привести списки литературы, рекомендуемой для лучшего ознакомления с той или иной профессией.

Спецификой психограммы составляемой в целях рационализации процесса профессиональной подготовки, является установка на выявление в первую очередь тех профессионально важных качеств, которые поддаются значительному развитию в процессе упражнений, по мере овладения профессиональным мастерством. При составлении психограммы в целях рационализации режима и условий труда особое внимание уделяется обнаружению наиболее лабильных психических функций, динамика которых служит показателем наиболее слабых мест в организации труда. Например, снижение функций зрительного анализатора к концу работы свидетельствует о необходимости рационализации освещения. Особым случаем психограммы, направленной на оптимизацию условий труда, является изучение профессии в рамках инженерно-психологического исследования, анализ требований, предъявляемых к техническим средствам, в частности к способам и средствам отображения информации, к конструкции органов управления и т.п. [7]

**3. Профориентация на современном этапе**

Можно выделить ряд направлений, способствующих решению практических вопросов профессионального самоопределения подрастающего поколения. К ним относятся: система профориентации, вооружающая школьников необходимыми знаниями для ориентации в мире профессий, умениями объективно оценивать свои индивидуальные особенности, диагностические методики изучения личности школьников в целях оказания индивидуальной помощи в выборе профессии; банк профессиокарт; общественно-значимые мотивы выбора профессии; особенности профориентации студентов в условиях высшей школы; формирование элементов духовной культуры в процессе подготовки учащихся к сознательному выбору профессии.

Однако, несмотря на некоторые положительные результаты, профориентация в современных условиях всё ещё не достигает своих главных целей – формирования у учащихся профессионального самоопределения, соответствующего индивидуальным особенностям каждой личности и запросам общества в кадрах, его требованиям к современному труженику. Существенным тормозом развития профориентации является то, что она, как правило, рассчитана на некоторого усредненного ученика; отсутствует индивидуальный, дифференцированный подход к личности выбирающего профессию; используются в основном словесные методы, без предоставления возможности каждому попробовать себя в различных видах деятельности, в том числе и в избираемой. Многие города и районы не обеспечены текущей информацией о потребностях в кадрах; слабо осуществляется подготовка квалифицированных специалистов - профориентаторов.

Возникают противоречия, связанные с профессиональным самоопределением учащихся: между их склонностями, способностями и требованиями избираемой профессии; осознанием уровня своего общего развития и возможностью менее квалифицированной работы; их притязаниями и реальными возможностями заполнения вакантных мест; склонностью и представлениям о престиже профессии ; желанием заранее попробовать себя в избираемой профессиональной деятельности и отсутствием таковой возможности в школе и ближайшем её окружении; несоответствием здоровья, характера, привычек требованиям, предъявляемым профессией и др. Данные противоречия можно отнести к группе внутренних, личностно-психологических.

Противоречия социально – экономические: между возросшими требованиями к современному специалисту и действующими формами и методами профессиональными планами молодежи с высоким уровнем образования и экономической необходимостью заполнить вакантные рабочие места с тяжелым физическим трудом; потребностью общеобразовательной школы и других социальных институтов в специалистах – профориентаторах и отсутствием стабильной комплексной подготовки их в вузах страны .

Определение профориентации: это многоаспектная, целостная система научно – практической деятельности общественных институтов, ответственных за подготовку подрастающего поколения к выбору профессии и решающих комплекс социально – экономических, психолого-педагогических и медико–физиологических задач по формированию у школьников профессионального самоопределения, соответствующего индивидуальным особенностям каждой личности и запросам общества в кадрах высокой квалификации. Система профориентации выполняет диагностическую, обучающую, формирующую и развивающую функции.

Профориентация является непрерывным процессом и осуществляется целенаправленно на всех возрастных этапах.

*Выбор профессии.*

Необходимую помощь человеку выбрать именно ту профессию, чтобы требования, которые она предъявляет к работающему совпадали с его личностными качествами и возможностями окажет психодиагностика – одно из самых молодых направлений в психологии.

Вот главные принципы этой области знаний.

1.Всеобщая талантливость. Бесталанных нет, а есть занятые не своим делом.

2.Взаимное превосходство. Если у вас что-то получается хуже, чем у других - значит, что-то должно получиться лучше. Ищите.

3.Неизбежность перемен. Ни одно суждение о человеке не может считаться окончательным. Хотя бы потому, что если сегодня у вас есть возможность узнать что-то новое , то завтра вы уже будете чуточку другим.

Методы психодиагностики позволяют делать выводы с помощью тестов. Для обоснованности профессионального выбора необходимо, чтобы требования со стороны профессии соответствовали возможностям человека. В противном случае в самосознании человека накапливается отрицательный жизненный опыт, формируются своеобразные способы решения встающих перед ним задач — уход от проблем, их игнорирование и т.д.

*Профессиональное самоопределение и профконсультация.*

В современном обществе актуально и остро встает проблема конкретной психологической помощи людям в их профессиональном самоопределении. Задача психолога в этой ситуации состоит в том, чтобы дать человеку психологические средства разрешения его личностных проблем, связанных с профессиональным самоопределением. Психологи могут на основе диагностики этих психологических проблем помочь человеку в совершении профессионального выбора, или обеспечить предпосылки к совершению этого выбора в будущем.

Для решения психологических проблем в профессиональном самоопределении личности недостаточно дать рекомендации о том, какая профессия подходит, а какая не подходит индивиду. Психолог-консультант должен обеспечить условия, стимулирующие рост человека, в результате чего консультируемый сам мог бы взять на себя ответственность за тот или иной профессиональный выбор. Важнейшим моментом профессионального консультирования является поиск индивидуального воздействия, адекватного конкретной психологической проблеме каждого человека. Прежде всего необходимо определить, насколько запрос консультируемого (т.е. то, и чем он видит свою проблему) соответствует реальной проблеме профессионального самоопределения человека, а затем подвести его к этой реальности. Для диагностики психологических проблем, связанных с профессиональным самоопределением, иногда бывает достаточно беседы психолога с консультируемым, но в большинстве случаев требуется проведение комплексного диагностического обследования с помощью психологических методик, позволяющих определить:

ценностные ориентации и установки;

ближайшие и перспективные жизненные планы и профессиональные намерения;

уровень сформированности представлений о профессии;

уровень развития самооценки;

способности, склонности и интересы;

уровень развития профессиональной мотивации;

личностные особенности;

реальные жизненные условия (семейные отношения, здоровье, материальное обеспечение и пр.).

Информации, полученной в результате такого комплексного обследования, как правило, бывает достаточно, чтобы определить специфику психологических проблем данного индивида. Иногда предварительная беседа с консультируемым позволяет ограничить круг необходимых диагностических методик для выявления предполагаемой психологической проблемы. Здесь важным является наблюдение за поведением консультируемого во время общения и обследования (что ему интересно, что неинтересно, что трудно, что непонятно, в чем проявляется его познавательная активность, эмоциональное отношение, отказы и т.д.).

Можно выделить ряд типичных психологических проблем, связанных с профессиональным самоопределением личности. К ним прежде всего относятся:

-Рассогласование идеального и реального образа выбираемой профессии.

-Представления о своих личных ценностных ориентациях не соответствуют своим представлениям о ценностях, обеспечивающих успех в профессиональной деятельности в новых экономических и социальных структурах.

-Рассогласование реальной и идеальной мотивации профессионального выбора

-Неадекватная самооценка.

У молодых людей, обеспокоенных своим профессиональным будущим, стремящихся учиться в профессиональном учебном заведении или получить профессию в процессе работы, наблюдается опережающее развитие в оценке своих личностных качеств по сравнению с оценкой своих профессиональных качеств. Учащиеся лучше представляют себя как личность вообще, то есть в совокупности моральных, физических, интеллектуальных качеств, своих интересов и склонностей, но в меньшей степени имеют представления о своем профессиональном "Я".[7]

**Заключение**

Таким образом, системно рассмотрев вопросы профориентации, составления профессиограмм и психограмм на примере профессии дизайнера, можно прийти к выводу о необходимости составления в индивидуальном порядке профессиограмм и психограмм для работников и организаций с целью повышения материального благосостояния, эстетического удовлетворения и повышения эффективности труда.

Сегодня с каждым днём становится всё проще получить возможность проанализировать собственные профессиональные, личные качества и откорректировать направление деятельности. Многие современные социальные институты занимаются проблемами профориентации, психодиагностики, профконсультаций для оказания помощи в самоопределении, в выборе профессии и жизненного пути в целом.

**Список литературы**

[1] См., например: Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред. П.В.Шеметова. — М.: ИНФРА-М, НГАЭиУ: Новосибирск: 1998, с. 249;

[2] Сотникова С.И. Управление карьерой: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2001, с. 367-468;

[3] Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 1997, с 285;

[4] http://www.agtu.ru/ - сайт Архангельского Государственного Технического Университета;

[5] http://www.ic38.ru/

[6] http://kirov-college.narod.ru/

[7] http://www.psyworld.ru/