**Содержание**

Введение…………………………………………………………………………………………….3

1. Психические основы профессиографии. Основные понятия…………………………………4

2. Общие принципы составления профессиограммы…………………………………………....7

3. Оформление профессиографии как подход к изучению профессиональной деятельности.10

4. Профессиограмма специалиста по бухгалтерскому учету…………………………………...17

5. Профессиограмма специалиста по аудиту…………………………………………………….20

Заключение………………………………………………………………………………………...21

**Введение**

 В самом общем виде профессиограмма определяется как «описательно - технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности», сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач.
 Важным понятием в психологии труда является психограмма, понимаемая как выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности. Данные качества называются профессионально важными качествами.
В современной профессиографии существует еще одно важное понятие - системная профессиограмма, рассматриваемая как сама технология психологического изучения субъекта труда, в которой как бы соединяется собственно профессиограмма и психограмма (на основе описательно-технологических характеристик профессии по определенной схеме выделяются профессионально важные качества для данной профессии).
 Полная профессиограмма - описание производственно-технических, социально-экономических условий трудовой деятельности и психофизиологических требований, предъявляемых профессией к человеку.

 Цели профессиографии могут быть различны, и профессиограммы могут составляться с целью: 1) обоснования учебных программ, обеспечивающих необходимую подготовку кадров; 2) учета и оздоровления гигиенических условий труда; 3) обоснования профессиональной ориентации, профессиональной консультации и профессионального отбора.
 Каждый месяц рождаются новые профессиограммы. Всего с 1970-х гг. в России разработано 100 профессиограмм профессий и 500 должностей - больше, чем в любой другой стране. Есть профессиограммы совместные, например российско-американские (менеджер по продажам, 1996 г.). Отбор персонала ведется по профессиограммам, причем фирмы предпочитают разрабатывать собственные профессиограммы.
 Все это закономерно. Понимание значения профессионального характера пришло недавно. Нужно время, чтобы все осознали: как это интересно, что все многообразие характеров людей «покрывается» многообразием характеров профессий. Как это нужно, чтобы каждый человек (работник) получал одну из самых подходящих для него профессий, а каждая профессия - одного из самых подходящих работников.

В настоящее время я получаю специальность «бухгалтерский учет, анализ и аудит», поэтому мне хотелось бы рассмотреть профессиограммы «бухгалтера» и «аудита».

**1. Психические основы профессиографии. Основные понятия**

 Понятие «профессия» имеет в литературе много трактовок:
· профессия - это занятие, требующее специальной подготовки, которое человек практикует регулярно и которое служит ему источником средств к существованию;
· профессия объединяет группу людей, занимающихся однотипной деятельностью, внутри которой устанавливаются определенные связи и нормы поведения;
· профессия выступает как особая форма социальной организации трудоспособных членов общества, объединенных общим видом деятельности и профессиональным сознанием;
 Несколько определений приводит в своих работах Е.А. Климов. Наиболее полным является следующее: «Профессия - это необходимая для общества, социально ценная и ограниченная вследствие разделения труда область приложения физических и духовных сил человека, дающая ему возможность получать взамен затраченного труда необходимые средства его существования и развития». Уточняя это объемное определение, Е.А. Климов характеризует профессию как общность, деятельность, область проявления личности и как исторически развивающуюся систему. Приведем еще одно его определение: «С точки зрения общества профессия - это система профессиональных задач, форм и видов профессиональной деятельности, профессиональных особенностей личности, могущих обеспечить удовлетворение потребностей общества в достижении нужного обществу значимого результата, продукта». Более узкое определение профессии с точки зрения конкретного человека приводит В.Г. Макушин: профессия - это деятельность, посредством которой данное лицо участвует в жизни общества и которая служит ему главным источником материальных средств к существованию .
 Обобщение имеющихся трактовок позволяет дать следующее определение. Профессия – это исторически возникшие формы трудовой деятельности, для выполнения которых человек должен обладать определенными знаниями и навыками, иметь специальные способности и развитые профессионально важные качества.
 В англоязычной среде различают понятия «профессия» (ргоfession) и «занятие» (оссupation). Термин «профессия» применяется лишь к небольшому кругу высокостатусных видов профессиональной деятельности. Все другие виды деятельности относятся к специальностям или видам работы, занятий.
В отечественной литературе принято отделять понятия «профессия» и «специальность». Профессия – понятие более широкое, чем специальность, ее отличительными признаками: помимо профессиональной компетентности, являются также социально-профессиональная компетенция, профессиональная автономия, самоконтроль, групповые нормы и ценности. Профессия, как правило, объединяет группу родственных специальностей. Например, профессия - врач, специальности - терапевт, педиатр, окулист, уролог и др.; профессия – инженер, специальности – конструктор, технолог, металлург и др.; профессия –слесарь, специальности - сантехник, электрослесарь, слесарь-инструментальщик и др.
 Специальность - это комплекс приобретенных путем профессионального образования, подготовки и в процессе работы специальных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенного вида деятельности в рамках той или иной профессии. Таким образом, специальность – один из видов профессиональной деятельности внутри профессии, направленный на достижение более частных или промежуточных результатов либо на достижение общих результатов специфическими средствами.
 В истории развития цивилизации разделение труда на профессиональные виды деятельности наблюдается уже до нашей эры в Египте, Древней Греции, Римской империи и других развитых государствах. Существенная дифференциация труда произошла в эпоху промышленной революции. Последующий научно-технический прогресс привел к значительному обновлению и увеличению номенклатуры профессий. В официальном справочнике США в 1965 г. в алфавитном порядке были приведены характеристики 21 741 профессии и около 40 000 специальностей. В Международный стандарт классификации профессий в 1988 г. было занесено 9333 профессии. Единый тарифно-квалификационный справочник объединяет около 7000 профессий и специальностей. Эти специальные документы отражают профессиональную ситуацию, сложившуюся ко времени их составления. Опубликованные же справочники в момент выхода их в свет уже нуждаются в корректировке, так как мир профессий весьма динамичен. Постоянно возникают новые профессии, содержание труда действующих профессий обновляется, отмирают профессии низкоквалифицированного труда, появляются совмещенные и интегрированные профессии и специальности.
 По многим профессиям и специальностям подготовка осуществляется на предприятиях и в учреждениях подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Для подготовки по наиболее массовым профессиям, требующим высокой квалификации, существует система начального, среднего и высшего профессионального образования. Для этой системы базовым является понятие «учебная профессия».
 Учебная профессия - это уровень квалификации, отражающий объем и качество знаний, умений и способностей, необходимых для дальнейшего освоения и выполнения видов деятельности в конкретном профессиональном поле.
 Понятие «профессиография» включает процесс изучения, психологическую характеристику и проектирование профессии. При профессиографировании всегда изучаются признаки объектов, являющихся центральными составляющими какого-либо трудового процесса: субъекта труда, предмета, задач, орудий и условий труда.
 Одним из основополагающих принципов профессиографирования стал принцип дифференцированного подхода к изучению профессиональной деятельности. Сущность этого принципа – подчинение профессиографирования решению конкретные практических задач. Например, для целей профконсультации и профотбора нужно выделять те профессионально важные признаки, которые допускают дифференциацию испытуемых по их профессиональной пригодности. Для определения уровня квалификации большое значение приобретает характеристика трудовых функций, профессиональных знаний, умений и навыков. Для профессионального образования важное значение имеет характеристика видов деятельности, состав типовых производственных задач, перечень необходимых знаний, умений, навыков, качеств и свойств специалиста.
 Очевидно, что профессиональное образование невозможно вести по всем профессиям, да и условия, средства, содержание, уровни сложности различных видов профессиональной деятельности сильно отличаются. Нужен научно обоснованный отбор учебных профессий по определенным признакам, критериям, их классификация и установление ступеней квалификации. Результатом должен стать перечень учебных профессий, на основе которого определяются формы подготовки специалистов. Это может быть краткосрочная подготовка на предприятиях, обучение в профессиональных школах или вузах.
 На перечень учебных профессий влияет также распространенность профессий, противопоказания работ с тяжелыми и вредными условиями труда, а также возрастные ограничения.
 Составление перечня учебных профессий для профессионального образования всегда будет актуальным. И конечно, этот перечень должен иметь научно обоснованную группировку и быть немногочисленным.

**2. Общие принципы составления профессиограммы**

Рассмотрим общие принципы составления профессиограммы:

**1 этап** – проведение экспертных оценок. Опрос людей, разбирающихся в этой профессии о профессии, качеств, необходимых для этой профессии.

**2 этап** – подобрать инструменты, которые бы эти качества мерили и адаптировать на успешность и неуспешность.

Анализ психологических особенностей трудовой Деятельности (профессии) основывается на всестороннем ее изучении и определенной систематизации полученных количественных и качественных данных. Цель – установление особенностей взаимоотношения субъекта труда с компонентами деятельности (ее содержанием, средствами, условиями, организацией) и ее функционального обеспечения. Комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессии называется профессиографией. Итогом изучения деятельности должна быть ее профессиограмма – описание различных объективных характеристик профессии, и психограмма – описание психологических характеристик деятельности.

**Составление профессиограммы производится в соответствии со следующими принципами:**

* 1. Специфичность (конкретность) описания определенной Деятельности.
	2. Комплексность изучения.
	3. Динамичность изучения (с учетом развития, изменения Деятельности).
	4. Системность (изучение взаимосвязей и взаимовлияний отдельных характеристик Деятельности).
	5. Идентичность приемов (для корректного сравнения профессий).
	6. Использование качественно-количественных характеристик.

**Профессиограмма должна содержать характеристику:**

* + общих сведений о профессии (наименование, назначение, обязанности персонала, показатели результативности труда и т.д.);
	+ содержания Деятельности (анализ основных задач, особенности потоков информации, анализ ошибок и т.д.);
	+ средств Деятельности (тип средств отображения информации и органов управления, их размещение, обзор, досягаемость до рукояток и т.д.).

Существуют разные подходы к выделению порядка и уровней анализа профессиональной деятельности, и различные типы профессиограмм (для решения конкретных профессиографических задач):

* 1. Информационные профессиограммы (используются в профконсультировании и профориентировании).
	2. Ориентировочно-диагностические профессиограммы (для выявления причин сбоев, аварий, низкой эффективности труда).
	3. Конструктивные (для совершенствования эргатической системы на основе проектирования новых образцов техники).
	4. Методические (для подбора адекватных методов исследования данной эргатической системы).
	5. Диагностические.

Существуют различные **схемы профессиографирования**. Самая простая предложена Климовым – «формула профессии»:

* типы профессий по основным предметам и взаимодействию с этими предметами человека:
	+ человек – природа
	+ человек – техника
	+ человек – человек
	+ человек – знаковые системы
	+ человек – художественный образ;
* классы (цель труда);
* отделы (использование средств деятельности);
* группы (преимущественные условия труда).

**Как составить профессиограмму**? Для того чтобы выделить и обозначить качества, которые необходимы для данной профессии, трудовая деятельность разделяется на операции. У Климова – макроанализ трудовой деятельности – анализ технологических процессов и свойств, которые вовлечены в профессиональную деятельность, в конечном счете необходимо определить профессионально-важные качества.

При **составлении профессиограммы нужно** ответить на следующие вопросы:

* 1. Что делает человек? (очерк, описание оборудования, использовать наблюдение и самонаблюдение).
	2. Как человек делает? (анализ действий).
	3. Для чего человек делает?
	4. Что вовлечено? (нужно отразить те особенности, которыми должен обладать человек, чтобы исправно выполнять свою работу).

**3. ОФОРМЛЕНИЕ ПРОФЕССИОГРАФИИ КАК ПОДХОД К ИЗУЧЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Начиная с 1922 г. советские психотехники работают над созданием собственного подхода к психологическому исследованию профессиональной деятельности. Разработка принципов и методов психологического анализа профессиональной деятельности проводит в рамках двух основных направлений.

Задача первого направления состояла в исчерпывающем описании и тщательном психофизиологическом знаниии; различных профессий для решения психотехнических задач: профотбора и профконсультации; профутомления и профобучения; рационализации рабочего места, реконструкции и проектирования профессий. В этом направлении развернулись работы методического и практического характера (Б.Г.Ананьев, Н.А.Бернштейн, А.В.Билибин, В.Т.Баранов, Е.С.Браиловский, Г.И.Левигурович, A.К.Гастев, С.Г.Геллерштейн, Н.Гусев, В.Д.Котляров, Н.Д.Левитов, B.И.Рабинович, А.И.Розенблюм И.П.Четвериков, И.Н.Шпильрейн, С.Яманов и др.).
          Задача второго направления - создание психологической классификации профессий хотя и планировалась как задача будущего, но некоторые принципы психологической систематики профессий уже начали разрабатываться психотехниками: С.Г.Геллерштейном, Н.К.Гусевым, А.Ф.Лазурским, С.Г.Струмилиным, И.Н.Шпильрейном.
          Во второй половине 20-х гг., несмотря на отсутствие общеметодической и теоретической основы исследования в советской психологической науке, советские психотехники формулируют некоторые принципы, методы и приемы психологического изучения профессиональной деятельности и оформляют их в специальный подход - профессиографию. Сущность этого подхода выражена в самом понятии «профессиография» описательно-техническая и психофизиологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности. В результате (профессиографирования составлялись профессиограммы профессий - сводки знаний (социально-экономических, технологических и психофизиологических) о профессии и организации труда, а также и психограммы профессий. Психограмма - психологический «портрет» профессии, представленный группой психологических функций, актуализируемых конкретной профессией.
          В качестве одного из основополагающих принципов профессиографирования был установлен принцип дифференцированного подхода к изучению профессиональной деятельности, указывающий на необходимость целенаправленного исследования психологических особенностей профессионального труда. Сущность этого принципа заключается в том, что программа профессиографирования должна быть направлена на выявление тех психофизиологических характеристик, изменение которых в процессе деятельности позволило бы подойти к решению конкретных практических задач. Например, для целей профотбора и профконсультации нужно выделять те профессионально важные признаки, которые допускают дифференциацию испытуемых в отношении их пригодности к той или иной профессии. Для изучения профессионального утомления выделяются признаки, обнаруживающие наибольшую «хрупкость», являющиеся более лабильными в условиях профессиональной работы. Принцип целенаправленного профессиографирования обусловливает, таким образом, и объем получаемых о профессиональной деятельности данных.
          В целом профессиографический подход к изучению психологических особенностей профессиональной деятельности включил в себя следующее:
          1) схемы изучения профессиональной деятельности;
          2) комплекс методов изучения, анализа и экспериментального исследования профессиональной деятельности;
          3) правила организации экспериментального следования в профессиографии.
          Схемы профессиографирования позволяли осуществлять сбор, описание, анализ и систематизацию материала о профессиональной деятельности и ее организации с разных сторон: с социально-экономической, производственно-технической, психологической, психофизиологической и т. п. Схемы представляли собой своеобразную программу исследования профессиональной деятельности, включающую перечень вопросов. Состав вопросов схемы был обусловлен конкретной целью исследования. Так, составлялись схемы профессиографирования для решения различных научно-практических задач: схема «ориентировочного профессиографирования» для установления психофизиологических функций, активируемых конкретной профессиональной деятельностью; «аналитический график» (схема-таблица) для решения задач профобучения, профотбора и рационализации производственного процесса; схема систематизации профессиографического материала для решения задач профконсультации.
          В различных схемах профессиографирования отразилась многогранность подхода советских психотехников к психологическому исследованию профессии, так как с помощью этих схем изучались и oписывались не только специфические психофизиологические параметры профессиональной деятельности, но и организационные характеристики условий труда воздействующих на человека в процессе деятельности. Кроме того, в схемах отразилась определенна) методическая ориентация на изучение профессиональной деятельности совместными усилиями различны; специалистов. Некоторые исследования профессиональной деятельности проводились совместно раз личными специалистами (инженер, психолог, врач профпатолог и профгигиенист). Поэтому можно считать, что идея о комплексном подходе к изучению трудовой деятельности, выдвинутая В. М. Бехтеревым в 1921 г., и опыт работы психотехников сыграли определенную роль в формировании комплексного подхода в настоящее время.
          Сформулировав принцип комплексного применения методов в профессиографии, советские психотехники показали специфичность применения каждого метода.

* Метод опроса позволял выявить личное отношение работников к выполняемой ими работе, получить предварительную ориентировку в профессии и некоторые сведения из жизни и трудового пути профессионала.
* Метод наблюдения позволял осуществить разложение процесса труда на отдельные операции с целью дальнейшей психологической расшифровки отдельных трудовых действий, составляющих основу профессии. Метод наблюдения является адекватным также для описания и изучения отдельных трудовых действий и движений при условии, если применяемая регистрация даст возможность изучать движения во времени и пространстве (хронометраж, хроноциклография и др.).
* Трудовой метод изучения профессий, созданный И.Н. Шпильрейном, давал возможность психологу, исполняющему одновременно функции и рабочего и психолога, проследить за теми изменениями, которыми сопровождается постепенное овладение квалификацией, выделить активируемые профессией психические функции, проследить влияние утомления, упражнения и адаптации на протекание этих функций в процессе трудовой деятельности. Ограничение применения трудового метода состояло в том, что достаточно сложные профессии практически не могли стать объектом изучения из-за длительного времени, необходимого психологу для их освоения. Не оправдывалось его применение и по отношению к слишком простым профессиям.
* Завершающим в группе методов психологического анализа профессий выдвигался экспериментальный метод, задача которого состояла в экспериментальной проверке выделенных в ориентировочной психограмме психических и психофизиологических процессов, установлении меры их функционирования, необходимой для успешного выполнения профессиональной работы, путем подбора и испытания их адекватными приемами исследования. При этом использовались тесты из зарубежной практики (Бурдона, Винклера, Гизе, Мак-Кола, Марбе, Мёде, Руппа, Термана, Фридриха и др.) и разработанные советскими психотехниками: А.А. Кушинниковым, Е.И. Рузером, А.А. Толчинским, И.Н. Шпильрейном и др. Попытки применения экспериментального метода в качестве самостоятельного метода изучения профессии для определения профессионально значимых психических функций были подвергнуты серьезной критике с указанием на то, что в профессиографии недопустима подмена анализа эксперименте. Для проведения экспериментального исследования в профессиографии осуществлялись выбор методов и подбор испытуемых. Методы экспериментального исследования выбирались на основании оценки степени их эффективности по следующим данным: а) критериям, позволяющим вскрыть соотношение и внутреннюю связь отдельных активируемых профессией психологических функций, а также способу их сочетания и специфического взаимодействия с объектом труда; б) изменению профессионально важных признаков под влиянием упражнения; в) по специфическим формам активируемых профессией функция.

Подбор испытуемых для эксперимента должен был отвечать следующим условиям: сохранению однородности в выборке испытуемых по возрасту, социальному положению, состоянию здоровья, профессиональному стажу и общеобразовательной подготовке, показателям производительности труда.
          Итак, советским психотехникам к концу 20-х гг. удается в условиях отсутствия оформленной методологической и теоретической основы советской психологической науки впервые разработать методический подход к психологическому изучению профессиональной деятельности - профессиографию. Этот подход позволял составлять аналитическое описание профессии, включающее всю многообразную гамму внешних факторов, специфичных для конкретных видов труда, в определенной мере обусловливающих характер протекания профессиональной деятельности. Но психологическая структура, выделенная в процессе профессиографирования только на основании операционно-технологического анализа, представляла собой перечень отдельных психических и психофизиологических функций, актуализируемых при выполнении исследуемых операций. Поэтому проникнуть в «профессиональную структуру», т.е. в специфический способ сочетания профессионально важных признаков, как писал С.Г.Геллерштейн, «психотехникам так и не удалось, так как не был выяснен принцип структурного формирования профессии». Тем не менее данный подход не утратил своей актуальности и ныне. Так профессиография достаточно активно применяется в настоящее время не только в психологии труда, но и в инженерной психологии и эргономике.
      Сохранил свое значение и получил дальнейшее развитие основной принцип применения методов в психологическом исследовании профессии - принцип комплексности. Сами методы не только не утратили своего значения в настоящее время, но и пополнились новыми. Так, для оценки степени напряженности труда Е.А.Деревянко с соавторами разработал метод дополнительных задач, состоящих из дискретных сенсорных сигналов с небольшим алфавитом арифметических примеров, простых логических задач.

 Метод экспертной оценки был применен для изучения ошибок и их причин, возникающих в процессе деятельности. Метод заключается в опросе наиболее опытных специалистов, которые на основании знаний и опыта выявляют причины ошибок. В целях получения наиболее объективных оценок предложены специальные методы сбора и сравнения экспертных заключений: метод ранжирования, метод непосредственных оценок, метод неполного парного сравнения, метод последовательного сравнения. Расширено применение биографического метода для решения задач профориентации и профконсультации, и К.К. Платоновым предложен метод обобщения независимых характеристик, имеющий, по мнению автора, широкий диапазон применения. «Сущность метода обобщения независимых характеристик заключается в сборе и обобщении «жизненных показателей», т.е. факторов, характеризующих личность через особенности ее деятельности». Метод анализа ошибочных действий усовершенствован благодаря предложенной классификации ошибок, возникающих в процессе трудовой деятельности.
          Четко определилась тенденция использования при анализе профессии операционно-логических метод заимствованных из кибернетики, математической логики и теории информации, теории графов и матриц. Так, в работах В.П.Зинченко, Н.И.Майзель, Л.В.Фаткина и М.А.Дмитриевой были использованы некоторые идеи теории информации при анализе профессий оператора на "стадии информационного поиска" и авиадиспетчера. В.Н. Пушкин и Г.М.Зараковский применили алгоритмический метод для анализа деятельности дежурного по станции и диспетчера и оператора. Г.В. Суходольский, анализируя виды моделей деятельное операторов, использует теории графов для создан абстрактной модели деятельности, достаточно общей, по его мнению, для теории инженерно-психологического проектирования. Профессиональная деятельность представляется Суходольским в виде системы элементов деятельности (вершины графа) связей между ними (дуги, соединяющие вершины). В результате получается абстрактный граф деятельности, в котором вершинам и дугам могут быть приписаны любые качественные и количественные характеристики.
          Вместе с тем в ряде работ отмечается необходимость осторожно применения математических и операционно-логических методов анализа, так как они «часто оставляют в стороне самые существенные психологические стороны деятельности». «Не следует забывать, - писал Б. М. Теплов, - что из факторного анализа как математического метода не вытекает прямо содержательная интерпретация фактов».
          В последние десятилетия были модифицированы регистрационно-измерительные методы, частично использовавшиеся и раньше (хронометраж, циклография, фотосъемка, психофизиологические методы), а также были разработаны и некоторые новые: хроноциклография; тензометрическая методика методика графической регистрации движений конечностей; методика специальной киносъемки; инструментальная методика профессиографирования и др.
          В последнее время появилась тенденция к классификации методов профессиографии. Они были разбиты на описательные и инструментальные по характеру сбора исходной информации о профессии и о комбинации существенных признаков, выделенных профессиографических методах, на предметно-функциональные, операционно-логические, соматографические, психофизиологические, личностные. Нo ни одна из названных классификаций не раскрывает адекватной порядку научного исследования последовательности применения методов.
          Схемы профессиографирования, разработанные психотехниками, в принципе сохранили свою начальную основу (имеется в виду перечень вопросов, подлежащих изучению), получив при этом более широкий диапазон применения в связи с развитием инженерной психологии и эргономики.
          Идеи теоретического обоснования дифференцированного подхода к анализу деятельности при решении различных научно-практических задач также нашли свое отражение в целом ряде современных работ по психологии труда. Так, анализируя психологические особенности трудового обучения, В.В. Чебышева опирается на теоретические и экспериментальные данные об общих особенностях человеческой деятельности, разработанных в отечественной психологии. К.К. Платонов, рассматривая некоторые методические приемы профессиографии, отмечает необходимость дифференцированного подхода к решению различных практических задач и показывает специфику профессиографирования при решении задач профотбора и профориентации. Кроме того, он отмечает необходимость сопоставления структуры конкретной профессии с индивидуальными структурами личности. К.М. Гуревич, рассматривая проблему изучения психологических особенностей трудовой деятельности для решения задач профотбора, опирается на данные дифференциальной психофизиологии, теоретической и социальной психологии. Сходным образом к изучению психологических особенностей профессиональной деятельности человека подходит и Е.М. Борисова при изучении вопросов профессиональной пригодности. В.Г. Асеев, исследуя психологические особенности монотонного труда, обращается к теоретическим аспектам проблемы трудовой деятельности с целью определения ее структуры содержания и механизмов психической регуляции, а также к социально-психологическим работам теоретического и практического характера в целях выяснения возможностей формирования такой важной психологической и социальной черты личности, как отношение к труду и т. д. Анализируя роль психологических факторов в решении задач научной организации труда, М.А. Дмитриева выделяет теоретическую психологическую основу для их исследования и трактовки полученных результатов. В основе работ, направленных на изучение различных видов трудовой деятельности в целях создания классификации профессий, для решения проблемы профессиональной ориентации и консультации, проводимо под руководством Е.А. Климова, также учитываются данные дифференциальной психофизиологии, теоретической и социальной психологии.

**4. Профессиограмма специалиста по бухгалтерскому учёту.**

 Квалификация: бухгалтер.

 Перечень первичных должностей: бухгалтер по учету труда и его оплаты, бухгалтер по учету материальных ценностей, бухгалтер по учету основных средств, бухгалтер по учету готовой продукции и реализации, бухгалтер производственного участка, бухгалтер по учету денежных средств и расчетных операций, кассир.

 Профессиональная компетентность специалиста:

 Для выполнения профессиональных функций специалист должен быть компетентен в:

* вопросах организации профессиональной деятельности на основе нормативных правовых актов;
* вопросах хозяйственного права;
* вопросах трудового законодательства;
* основных направления социально-экономического и технического развития организации, ее структурных подразделений;
* вопросах управления финансами в организации и эффективного использования;
* особенностях функционирования организаций различных организационно-правовых форм;
* области технологии и организации производства;
* вопросах нормирования и учета расхода ресурсов в организации;
* принципах построения бухгалтерского учета и отчетности;
* теоретических основах бухгалтерского учета, контроля и анализа хозяйственной деятельности;
* организации и ведении бухгалтерского учета в организации;
* правилах и порядке составления, утверждения и предоставления бухгалтерской, финансовой, статистической отчетности;
* методике исчисления налогов и платежей в бюджет и целевые фонды;
* организация и осуществлении контроля и анализа хозяйственной деятельности организаций;
* использовании средств вычислительной техники и информационных технологий;
* методах управления первичными коллективами организации;
* вопросах этики деловых отношений;
* вопросах соблюдения безопасных условий труда.

 Содержание профессиональной деятельности специалиста:

 1. Сфера профессиональной деятельности специалиста

службы бухгалтерского учета, анализа и контроля в организациях и их структурных подразделениях различных организационно-правовых форм (СПК, фермерские хозяйства, малые предприятия, индивидуальные предприниматели и другие организации)

образовательные и научно-исследовательские учреждения

2.Объекты (предметы) труда

учетно-аналитические процессы в системе экономического управления хозяйственной деятельностью организаций различных форм собственности

3.Средства труда

законы, указы, декреты и другие нормативные правовые акты, регламентирующие профессиональную деятельность бухгалтера, финансовую и хозяйственную деятельность организаций

организационная и вычислительная техника

 4. Продукт (результат) труда

учетная, отчетная, статистическая, аналитическая документация, характеризующая финансовую и хозяйственную деятельность организации, их структурных подразделений

5.Виды профессиональной деятельности специалиста

учетная

аналитическая

контрольная

6. Профессиональные функции специалиста. Специалист должен быть готов для выполнения следующих профессиональных функций:

* выполнения работы из различных участках бухгалтерского учета;
* участия в подготовке исходных данных и проведении экономического анализа финансовой и хозяйственной деятельности организации, их структурных подразделений;
* участия в подготовке исходных данных для составления проектов финансовых и хозяйственных планов организаций;
* участия в работе по организации и проведению ревизий и инвентаризаций в организации, их структурных подразделениях;
* участия в подготовке и составлении бухгалтерской и статистической отчетности;
* оказания методической помощи подразделениям организации в решении вопросов, входящих в компетенцию бухгалтера.

Эту профессию отличает невысокий уровень общения, ее представители контактируют не столько с людьми, сколько с финансовыми документами. Иногда у молодежи создается впечатление, что бухгалтер -это человек, который «ворочает большими деньгами». Однако на самом деле он средствами не распоряжается, а лишь скрупулезно оформляет в документах любые движения материальных ценностей (решения о которых принимает не сам он, а начальство).

Профессия бухгалтера относится к числу массовых, она востребована в самых различных организациях. Эти специалисты могут работать в бухгалтерии любого учреждения, в крупных фирмах и банках, на предприятиях в отделах экономического планирования и анализа. Мелкие организации зачастую не содержат бухгалтера в постоянном штате сотрудников, а временно приглашают его извне, так как это обходится им дешевле. Существует довольно много фирм, специализирующихся на оказании бухгалтерских услуг другим организациям.

Профессия подразумевает высшее или среднее специальное экономическое образование (реально люди без высшего образования, скорее всего, смогут трудоустроиться лишь помощником бухгалтера). Необходимо знать экономику, действующее законодательство в соответствующих областях, правила ведения разных видов финансовой документации.

Из психологических качеств бухгалтеру необходима аккуратность, ответственность, сосредоточенность, терпеливость и усидчивость, любовь к монотонной работе. Хороший бухгалтер обладает очень высокой внимательностью, способностью к самопроверке и самоконтролю (ведь любая его ошибка чревата убытками и другими серьезными неприятностями). Важно, чтобы этот специалист умел вызывать доверие у работодателей, так как он имеет доступ ко всем аспектам финансовой деятельности фирмы, поэтому никто не захочет брать его на работу, если он будет производить впечатление ненадежного человека.

Спрос на рынке труда довольно высокий, однако трудоустройство молодых специалистов все равно часто вызывает затруднения. Во-первых, работодатели практически всегда требуют наличие опыта работы, во-вторых, в связи с престижностью экономического образования наметилось "перепроизводство" бухгалтеров. В случае успешного трудоустройства эти специалисты могут рассчитывать на уровень доходов несколько выше средней зарплаты в промышленности.

Карьерный рост возможен как по административной линии (например, стать главным бухгалтером на крупном предприятии или заведующим отделением в банке), так и посредством перехода к другим, более престижным и высокооплачиваемым экономическим специальностям (так, опыт работы бухгалтером помогает стать аудитором или финансовым аналитиком). Доскональное знание правил финансового учета помогает при управлении собственным бизнесом.

**5. Профессиограмма специалиста по аудиту.**

 Специалист, осуществляющий проверку финансово-хозяйственной деятельности организаций.

 Проводит контроль и анализ финансовой отчетности различных организаций, оценивает ее достоверность, соответствие правовым актам и нормам налогообложения, законность совершаемых операций. Оценивает эффективность работы организаций с финансовой точки зрения. Особенно сложные обязанности аудитор выполняет при рассмотрении исков о неплатежеспособности (банкротстве) в арбитражных судах.

 Дополнительные трудности в его работе связаны с нечеткостью и частой корректировкой правовых документов, необходимостью согласовывать интересы государства и клиентов. Иногда аудитор оказывает и консалтинговые услуги: дает рекомендации специалистам с целью предупреждения просчетов и ошибок, способных повлечь за собой штрафные и иные санкции, снижающие прибыль и портящие репутацию предприятия.

 В первую очередь, аудитор работает с информацией, представленной в различных финансовых отчетах, балансах, сметах и т. п. Кроме того, в процессе работы он общается со специалистами и руководителями организаций. Деловые контакты часто бывают напряженными. Работа аудитора нередко связана с выездами в командировки. Рабочие места аудиторов есть в специализированных организациях, оказывающих подобные услуги, а также в государственных структурах, осуществляющих финансовый контроль. Аудит бывает внутренним, осуществляемым по заказу организации в ее собственных интересах, и внешним, по заказу контролирующих инстанций.

 Профессия подразумевает наличие высшего экономического образования. Аудитор должен прекрасно разбираться в широком круге экономических и юридических вопросов, знать бухучет и контроль, владеть вопросами денежного обращения, кредитной деятельности, ценообразования и т. д. Необходима основательная математическая подготовка, профессиональное владение компьютером. Из психологических качеств нужны высокая ответственность, развитые аналитические способности, долговременная и оперативная память, устойчивость внимания, эмоционально-волевая устойчивость, аналитический склад ума. Желательна склонность к кропотливой работе с цифровым материалом, важными документами, усидчивость.

 Востребованность на рынке труда умеренная. Профессия относится к высокооплачиваемым, уровень доходов превышает среднюю зарплату и промышленности в 2-3 раза. Практически обязательное условие трудоустройства — стаж работы экономистом или бухгалтером не менее 3-5 лет.

 Карьерный рост аудитора — увеличение уровня выполняемых заказов, что достигается накоплением опыта работы, регулярным повышением квалификации. Имеются перспективы со временем возглавить фирму, оказывающую соответствующие услуги, или стать начальником подразделения в государственных структурах, выполняющих контрольные функции. Опыт работы аудитором и связанное с этим хорошее знание экономики и юриспруденции выступают мощным подспорьем в создании собственного бизнеса любого рода и управлении им.

**Заключение**

 Профессиография — это описание профессий и дифференцирующих их специальностей с точки зрения требований, предъявляемых ими к человеку. Результатом профессиографии являются профессиограммы — описания и обоснования системы требований, предъявляемых определенной специальностью, профессией или их группой к человеку. Часть профессиограммы составляет психологическая профессиограмма, а ее часть — психограмма — краткая сводка требований, предъявляемых к психике человека, как перечень необходимых профессиональных способностей.
 Профессиография включает и историю профессиографии и историческую профессиографию. В последней представляет интерес описание исчезнувших профессий, но наиболее прогрессивная отрасль профессиографии — это ее раздел, посвященный конструированию новых профессий, взамен стихийно переходящих к нам из прошлого.
 С какой бы целью ни проводилось изучение профессии, все эти его аспекты должны учитываться, хотя и в разной мере, для различных целей. Опираясь на ряд наук, профессиограмма в каждой своей отрасли должна пользоваться системой понятий соответствующей науки: техники — при описании технологического аспекта профессии, экономики — экономического значения, социологии — социологического, педагогики — подготовки, медицины — гигиенических условий и медицинских противопоказаний.

Используемая литература.

1. Зараковский Г. М. Психофизиологический анализ трудовой деятельности. — М.: Наука, 2001г.

2. Загрядский В. П., Сулимо-Самуйлло 3. К. Методы исследования в физиологии труда.: Методическое пособие, 2002г.

3. Климов Е. А. Введение в психологию труда, 2003г.

4. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях, 2005г.

5. Климов Е. А. Психология профессионала, 2005г.

6. [www.rambler.ru](http://www.rambler.ru) на Кулечах