

## ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СТРУКТУРИ ВІТЧИЗНЯНИХ ПРОФЕСІОГРАМ І ПРОФЕСІОГРАМ МІЖНАРОДНОГО ЗРАЗКА

*У статті висвітлено загальну структуру професіограм державного та міжнародного зразків, здійснено їх порівняльний аналіз. Обґрунтовано ефективність використання професіограм міжнародного зразка на прикладі систематизованих довідників, які надають детальну інформацію про сотні професій і є широко розповсюдженими за кордоном (США).*

**Ключові слова:** професіограми міжнародного зразка, профільна освіта, учні старшого шкільного віку.

Розгортання соціально-економічних процесів в Україні, зміни в способі життя та поведінки кожної людини, конкуренція та безробіття суттєво вплинули на сучасну молодь. Тому на сьогодні стає очевидним високий попит на якісну та ефективну профільну освіту. З огляду на це й модернізується традиційний зміст, форми та методи професійної орієнтації в процесі технологічної підготовки. Одним з ефективних шляхів удосконалення профорієнтаційної діяльності є ознайомлення учнів якомога детальніше з вимогами та особливостями обраної або бажаної майбутньої професії. Це можна зробити, використовуючи професіограми визначених професій та їх аналіз.

*Метою статті є аналіз специфіки побудови професіограм у вітчизняній та зарубіжній практиці.*

Під професіограмою ми розглядаємо документ, у якому подано комплексний, систематизований і всебічний опис об'єктивних характеристик професії і сукупності її вимог до індивідуально-психологічних особливостей людини [1, с. 6]. Для цього з'ясуємо спочатку вимоги, які є загальними для професіограм державного зразка. Професіограма містить:

- загальні відомості про професію та її динаміку у зв'язку з розвитком науки і техніки, соціальне та економічне значення;
- виробничу характеристику професії, опис трудового процесу (наводяться назви знарядь праці, за допомогою яких виконується робота, вказується рівень фізичного і психологічного напруження (значне, помірне, незначне), робоча поза тощо);
- санітарно-гігієнічні умови праці з виділенням професійних шкідливостей і переліком фізіологічних умов та медичних протипоказань;
- перелік обсягу знань і умінь, які необхідні для успішної професійної діяльності, з виділенням тих, що визначають професійну майстерність;
- характеристику видів і тривалості професійного навчання, можливості підвищення кваліфікації;

- психограму, тобто характеристику психологічних вимог професії до людини з виділенням основних і бажаних психічних особливостей, а також психофізіологічних протипоказань [2, с. 211].

Перелічивши вимоги до професіограм, які є загальними для державного зразка, зазначимо, що вони певною мірою не відповідають сучасним вимогам. Враховуючи швидкий науково-технічний прогрес, розвиток ринку праці та попит закордонних роботодавців на працівників нашої держави, є доцільним, по-перше, розгляд професіограм, які надають детальну інформацію про професію, по-друге, оновлення психограми щонайменше раз на два роки і, по-третє, удосконалення механізму їх представлення для учнівської молоді. Розглянемо це на прикладі довідників, які надають інформацію про сотні професій за кордоном (США) і не є широко розповсюдженими в Україні.

У довідниках кожен вид занять представлений в окремій главі, або «заяві», в якій обговорюється *характер роботи*, що виконується, умови роботи, освіта та професійна підготовка, що відповідає вимогам, можливості для кар'єрного росту і відповідний заробіток. Кожна інструкція представлена в стандартному форматі, що дає змогу з легкістю порівняти професії.

Оскільки довідник охоплює так багато професій, ним краще користуватися як еталоном, він не призначений для читання від початку до кінця. Читачі повинні почати з розгляду змісту, в якому аналогічні професії згруповані в кластери, або, дивлячись на індекс, в якому професії перелічені в алфавітному порядку. На перших сторінках довідника висвітлено основні професійні характеристики, що обговорюються в заяві. Потім йде роз'яснення, що працівники роблять на роботі, якими інструментами і обладнанням вони користуються і як контролюються робочий процес — усе це обговорюється в цьому розділі. Ознайомлення з професією пожежогасіння, наприклад, дає докладну інформацію про обов'язки пожежників, які охоплюють також надання першої медичної допомоги, підтримання устаткування в робочому стані.

Довідник переглядається в середньому кожні два роки з кількох причин. Однією з них є виникнення нових спеціальностей. Наприклад, веб-майстри, які відповідають за технічні аспекти роботи веб-сайту, — спеціальність, що поєднує комп'ютерних учених і адміністраторів баз даних. Інша причина для перегляду — зміна в технології, яка впливає на спосіб виконання роботи. Наприклад, посадові обов'язки можуть зазнати змін через модифікацію ділової практики, таку, як реорганізація, або зміни у відповідь на нові постанови уряду.

У підрозділі *робоче середовище* обговорюються робочі місця, фізична діяльність, а також робочий день працівників. Описуються

можливості неповного робочого дня, ступінь необхідності подорожей, будь-яке спеціальне обладнання, яке використовується, щоб зменшити ризик отримання травми працівниками.

На багатьох роботах люди працюють звичайні 40 годин на тиждень, з понеділка по п'ятницю, але багато хто цього не робить. Графік роботи може варіюватися від працівників лікарні, торговельного центру до морської нафтової платформи, також враховуються індивідуальні характеристики працівників. Водії можуть бути сприйнятливі до травм, а фельдшери мають високий рівень стресу, пов'язаний з роботою.

Інформація про різні характеристики працівника, наприклад, середня кількість відпрацьованих годин на тиждень, отримана з поточного дослідження населення — дослідження домашніх господарств, проведеного Бюро перепису населення в Бюро статистики праці (БСП).

Економісти в БСП консультуються з багатьма джерелами, перш ніж вносити зміни в розділ «Характер роботи» або будь-який інший розділ у довіднику. Звичайні джерела охоплюють статті з газет, журналів та професійних журналів, а також веб-сайти професійних асоціацій, спілок і торговельних груп. Інформація, знайдена в Інтернеті або в періодичних виданнях, перевіряється за допомогою інтерв'ю з особами, що працюють на посадах, у професійних асоціаціях, союзах та іншими, хто має професійні знання, такі, як викладачі університетів і консультанти з питань кар'єри.

У розділі *навчання, підвищення кваліфікації та просування по службі* пояснюються всі кроки, необхідні для трудової діяльності та вдосконалення в обраній професії.

Перший підрозділ зазначеного вище розділу — *навчання* — описує найбільш значущі джерела навчання і професійної підготовки, тип освіти або професійної підготовки, якого вимагають роботодавці, і відповідний термін навчання. Деякі загальні форми навчання включають диплом середньої школи, неофіційну підготовку на роботі, досвід роботи і вищу освіту. Інші види підготовки, містять, але не обмежуються цим, формальне навчання (включаючи стажування), службу у збройних силах, а також вищу освіту або професійний ступінь. Тип освіти або професійної підготовки, необхідної для кожної професії, у довіднику змінюється, і дві аналогічні професії можуть мати дуже різні вимоги. Наприклад, досвід продажів особливо важливий для багатьох вакансій з продажу, але й інші торговельні роботи вимагають офіційної вищої освіти.

У пункті видача дозволів описані види обов'язкових ліцензій або сертифікатів, пов'язаних із професіями. Щоб мати сертифікат і ліцензію, працівнику зазвичай потрібно закінчити один або декілька навчальних курсів та здати один або кілька іспитів. Деякі професії

мають численні професійні повноваження, що надаються різними організаціями, і в цьому випадку найбільш широко визнані організації, які перелічені у довіднику.

У підрозділі *інші кваліфікаційні вимоги* обговорюються додаткові характеристики, які не включені до попередніх пунктів, такі, як бажані навички, здібності і особистісні характеристики, яких шукають роботодавці. Роботодавці зазвичай прагнуть знайти людей, які вміють добре читати, писати і говорити, точно рахувати, логічно мислити, швидко навчатися; знаходити швидко спільну мову з іншими людьми і демонструють надійність. Цей пункт також містить інформацію про добровільну сертифікацію початкового рівня.

В останньому підрозділі — *просування по службі* — детально розглядаються можливості подальшого вдосконалення працівником своїх умінь та навичок після отримання досвіду на роботі. Удосконалення може здійснюватися в декількох формах, включаючи просування по роботі, такі, як просування на керівну посаду, просування в інших професіях, такі, як залишити роботу адвоката, щоб стати суддею, і просування до індивідуальної трудової діяльності, наприклад автомобільний технік відкриває власний магазин ремонту.

Інформація, яка дається в розділі *навчання, підвищення кваліфікації та просування по службі*, отримана з особистого інтерв'ю з окремими співробітниками, що працюють на посадах, з веб-сайтів, опублікованих навчальних матеріалів та інтерв'ю з організаціями, які надають сертифікати, ліцензії або іншим чином пов'язані з професією.

Дуже важливим є розділ *зайнятість*. У цьому розділі вказується кількість робочих місць у певний проміжок часу, ключові галузі, в яких ці роботи були знайдені, і, що важливо, кількість або частка працівників з індивідуальною трудовою діяльністю, тобто тих людей, які працюють самі на себе.

Джерелом оцінки зайнятості в окремих професіях є спеціально створене бюро, яке надає інформацію про поточну і прогнозовану зайнятість для 311 деталізованих промисловостей і 754 професій за 2006-2016 період. Оцінка загальної чисельності зайнятих в кожній професії довідника поєднує в собі дані з декількох різних джерел. Також висвітлюється географічний розподіл робочих місць, тобто перелічуються держави, які використовують значну кількість працівників певної професії.

Плануючи професійну діяльність на майбутнє, важливо враховувати потенціал зростання робочих місць та можливості працевлаштування.

У розділі *перспективи роботи* описуються фактори, які впливають на зростання зайнятості та її зниження, а в деяких випадках описується залежність між кількістю тих, хто шукає роботу, і кількістю вакансій.

Також висвітлюється дуже детально пункт *зміна зайнятості*. Цей пункт відображає процентні зміни в зайнятості за період 2006-2016. Багато факторів розглядаються при проектуванні зміни зайнятості для кожної професії. Одним із таких факторів є зміна в технологіях. Нова технологія може створити нові робочі місця або ліквідувати ті, які вважаються застарілими для роботи. Інтернет збільшив попит на робочу силу в галузях комп'ютерних і інформаційних технологій, таких, як фахівець комп'ютерної підтримки та системний адміністратор.

Іншим фактором, що впливає на тенденції у сфері зайнятості, є демографічні зміни. Шляхом впливу на послуги, демографічні зміни можуть впливати на професійне зростання або падіння. Наприклад, старіння населення буде вимагати більше медичних послуг, що призведе до зростання кількості робітників охорони здоров'я.

Іншим фактором, що впливає на зростання зайнятості та її зниження, є зміни в бізнес-практиці, такі, як реструктуризація підприємств або аутсорсинг (контрактів) роботи. Корпоративна реструктуризація зробила багато організацій «плоскими», що може призвести до зменшення середньої ланки управління. Крім того, в останні кілька років страхові компанії здійснювали аутсорсинг робіт з продажів та прийняття заявок у великі 24-годинні центри обробки викликів з метою скорочення витрат. Вакансії в деяких професіях, таких, як комп'ютерні програмісти і представники обслуговування клієнтів, перемістилися до зарубіжних країн з низькою заробітною платою.

Заміна одного продукту або послуги іншою може також вплинути на прогнози зайнятості. Наприклад, споживання пластмасових виробів зросло, коли вони замінили металеві в споживчих і промислових товарах останніми роками. Процес, ймовірно, триватиме і має призвести до підвищення попиту на операторів машин з пластику, ніж у металі.

Конкуренція зовнішньої торгівлі, як правило, має негативний вплив на зайнятість. Часто іноземні виробники можуть виробляти товари набагато дешевше і економія коштів може бути подана у вигляді зниження цін, з якою виробники на внутрішньому ринку не зможуть конкурувати. Посилення міжнародної конкуренції є однією з основних причин зниження зайнятості серед текстильної, швацької та меблевої професій.

Ще одним фактором є зростання числа робочих місць або скорочення в ключових галузях промисловості. Якщо професії зосереджені в промисловості, яка швидко зростає, цілком ймовірно, що зайнятість буде швидко рости. Наприклад, зростаюча потреба в бізнес-досвіді підживлює попит на консалтингові послуги. Очікується, що це спричинить швидкий ріст у сфері управління, галузі наукових і технічних консультаційних послуг.

У довіднику інколи подається інформація про кількість прогнозованих відкритих вакансій певної професії, тобто, висвітлюється перспектива трудової діяльності. Ця інформація відображає прогнозовані зміни у сфері зайнятості, а також потреби у заміні.

Також довідник показує процентне співвідношення між кількістю тих, хто шукає роботу, і кількістю вакансій. Можливості працевлаштування залежать від декількох факторів, у тому числі від створення нових робочих місць, кількості людей, які потрібні для роботи, і кількості людей, які звільняються. У деяких професіях існує тісний баланс між тими, хто шукає роботу, і вакансіями. В інших професіях роботодавці можуть мати труднощі з пошуком кваліфікованих кандидатів, у результаті чого з'являються перспективні робочі місця. Усе ж багато професій характеризується надлишком заявників, що призводить до гострої конкуренції за робочі місця. Зміна робочих місць у промисловості, рівень освіти, розмір фірми або географічне положення також можуть бути обговорені.

Наведені таблиці прогнозованої зайнятості показують статистику зайнятості в цифровій та відсотковій формі. Числа нижче десяти тисяч округлені до найближчої сотні, більші десяти тисяч округлені до найближчої тисячі і відсотки округлені до найближчого цілого числа.

У розділі *доходи* розглядаються приблизні прибутки і те, як працівники отримують виплати, за допомогою щомісячної зарплатні, погодинної заробітної плати, комісійних, відрядної, чайові або бонуси. У рамках кожної професії, зарібок залежить від досвіду, відповідальності, ефективності, строку повноважень та географічної області.

Додатково до представлення даних про доходи, деякі розділи містять дані про середню пропоновану зарплату в певному році для випускників зі ступенем бакалавра, магістра або кандидата на докторський ступінь у певних галузях, яка надається Національною асоціацією коледжів та роботодавцями. Пільги, такі, як оплачувана відпустка, медичне страхування і відпустка через хворобу, можуть не згадуватись у довіднику, оскільки вони поширені. У деяких розділах професій відсутність цих традиційних переваг вказується. Хоча не так часто, як традиційні переваги, гнучкий графік роботи і планів розподілу прибутку може бути запропонований для залучення та утримання висококваліфікованих працівників. Менш загальні вигоди також передбачають догляд за дітьми, навчання на утриманців, житлову допомогу, літні канікули і безкоштовні або зі знижкою товари або послуги.

Дуже цікавим є пункт *схожі професії*, де перелічені професії, пов'язані з аналогічними обов'язками, навичками, інтересами, освітою і навчанням.

Останній пункт — *додаткові джерела інформації*. У довіднику перелічені поштові адреси асоціацій, урядових установ, профспілок та інших організацій, які можуть забезпечити професійною інформацією. У деяких випадках також вказуються безкоштовні телефонні номери і адреси в Інтернеті. Безкоштовні або відносно недорогі публікації вказують на те, що більш детальна інформація може бути доступна в бібліотеках, у центрах зайнятості, у консультаціях або в Інтернеті. Більшість організацій, вказаних у цьому розділі, були джерелами інформації про характер роботи, навчання і пошук роботи, що обговорюються в довіднику [2].

Отже, висвітливши загальну структуру професіограм державно-го та міжнародного зразків (на прикладі США), ми можемо зазначити перевагу щодо останніх, оскільки вони подані у систематизованих довідниках, які постійно оновлюються, є набагато інформативнішими і, зрозуміло, ефективнішими, особливо коли йдеться про швидкий розвиток усіх сфер людської діяльності.

### Література

1. Основи професіографії : навч. посібн. / [С.Я. Карпіловська, Р.Й. Мітельман, В.В. Синявський, Б.О. Федоришин та ін.]. — К. : МАУП, 1997. — 148 с.
2. Фізіологія і психологія праці : навч. посібн. / Я.В. Крушельницька. — К. : КНЕУ, 2000. — 232 с.
3. Occupational Outlook Handbook, 2008-2009 Edition, printed in the United States of America, Bureau of Labour Statistics. — 890 p.

*В статтє освещена общя структура професіограмм государственного и международного образца, их сравнительный анализ. Обоснована ефективність використання професіограмм международного образца на примере систематизированных справочников, которые предоставляют подробную информацию о сотнях профессий и широко распространены за рубежом (США).*

**Ключевые слова:** професіограммы международного образца, профильное образование, ученики старшего школьного возраста.

### **M. V. Petrenko**

#### **The Comparison of the Structure of National Professiogram and Professiogram of the International Standard**

The Institute of Problems on Education of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine (9 Berlynskoho Str., Kyiv, Ukraine)

*The deployment of social and economic processes in Ukraine, changes in lifestyle and individual behavior, competition and unemployment significantly influence the modern youth. So, today the high demand for quality and efficiency of vocational education is obvious. With this in mind, the traditional content, forms and methods of vocational guidance are being updated in the process of technological training. One of the most effective ways to improve career guidance is to familiarize students as full as possible with the requirements and features of the chosen or desired future profession.*

*Thus, the article highlights the general structure of national and international samples of professiograms and their comparative analysis. The effectiveness of us-*

*ing professiograms of the international standard is proved on the example of systematic guides that provide detailed information on hundreds of occupations and are widely adopted abroad (USA). They are constantly updated and much more informative than the samples used in Ukraine since the Soviet times.*

**Keywords:** *international standard of profesigram; vocational education; senior pupils.*

### References

1. Karpilovska, S Ya., Mitelman, R. Y., Syniavskiy, V. V., & Fedoryshyn, B. O. (1997). *Osnovy profesiohrafii* [The foundations of Profesiography]. Kyiv: MAUP.
2. Krushelnytska, Ya. V. (2000). *Fiziolohiia i psykholohiia* [Physiology and Psychology]. Kyiv: KNEU.
3. *Occupational Outlook Handbook*. (2008-2009). USA: Bureau of Labour Statistics.