

ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ  
ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ

Синявський В.В.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ  
ПРОФЕСІОГРАФІЇ

*/для працівників центрів зайнятості/*

Київ 2009

УДК 159.9

ББК 88

**Рецензенти:**

Доктор психологічних наук, професор Н.А.Побірченко

Доктор психологічних наук, професор В.В.Рибалка

Посібник призначений для працівників служби зайнятості, шкіл, професійно-технічних та вищих навчальних закладів.

**ПЕРЕДМОВА**

Останнім часом нагальні потреби практичної професійної орієнтації викликали інтерес до професіографічного вивчення професій. Але такі роботи поки що не набули потрібних масштабів. До того ж, ті професіографічні матеріали, які є, не задовольняють зростаючих запитів практики профорієнтації з різними верствами населення. Тому в умовах дефіциту професіографічної інформації працівникам служби зайнятості, профорієнтаторам часто доводиться працювати “наосліп”, спираючись на випадкові уявлення про зміст різних професій, їх вимоги до індивідуально-психологічних особливостей, можливостей фахівця, і відповідно інтуїтивно підбирати той чи інший блок психодіагностичних методик для профконсультації чи профвідбору. Варто звернути увагу й на те, що такого роду суб’єктивні уявлення про професію не завжди

адекватно відображає внутрішню, приховану від зовнішнього спостереження психологічну структуру професійної діяльності і можуть ввести працівника служби зайнятості в омані. Крім того, у службі профорієнтації ще існує проблема кваліфікованих кадрів. У ряді випадків профорієнтаторами, профконсультантами працюють люди, які не мають фахової освіти. Враховуючи все це, слід погодитися з тим, що ситуація, яка склалася в практиці профорієнтаційної роботи, містить у собі серйозну небезпеку спрощеного підходу до розв’язання життєво значущих проблем – вибору чи зміни професії, професійного навчання чи перенавчання, працевлаштування, а то й некомпетентного втручання в долю людей, які потребують підтримки, допомоги.

При підготовці посібника ставилася мета, розкрити основні теоретичні засади професіографії, знання яких розглядається як необхідна умова кваліфікованого використання наявних в центрах зайнятості професіографічних матеріалів у профорієнтаційній роботі з різними категоріями населення. Важливою методичною підмогою працівникам служби зайнятості є вміщені в посібника загальні характеристики різних типів професій і їх базові професійно важливі якості, які забезпечують успішність професійної.

## **ПРОФЕСІОГРАФІЯ ЯК МЕТОДИЧНА ОСНОВА ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ**

Професійна орієнтація і раціональний розподіл трудових ресурсів за формами зайнятості ґрунтується на порівнянні знань про професійний простір та знань про індивідуально-психологічні особливості людини. Тому в теорії і практиці професійної орієнтації широко визнається, що її основою і необхідним етапом вирішення організаційних та методичних питань є професіографічне вивчення конкретних видів професійної діяльності, визначення вимог, які вони висувають до людини як суб’єкта праці.

### **1.1. Професіографія та її місце в системі професійної орієнтації особистості**

Знаходження оптимального поєднання між людиною, її індивідуально-психологічними особливостями, професійними і кар’єрними інтересами, цілями

життя, з одного боку, і сферою професійної діяльності та конкретною роботою, з другого, є дуже складним завданням і вимагає спеціальних зусиль й організації. Вирішення цього завдання сьогодні надто важливо не тільки з точки зору окремої людини /багато в чому визначає все її подальше життя/, але й з позиції суспільства в цілому. Зі збільшенням ролі людського чинника якість людських ресурсів стає таким же, коли не більш важливим, чинником успішного розвитку ринкової економіки, як і забезпеченість природними ресурсами, виробничий потенціал і стан фінансів.

Професіографія має довге минуле, але коротку історію. У донауковій формі вона склалася так давно, як і виділення професій із непрофесійної /допрофесійної/ праці, оскільки сам факт розподілу професій передбачає більш або менш ясне усне або письмове описання кожної з них. Стародавні міфи, казки донесли до нас не тільки описання професій, але й витікаючі з них практичні рекомендації з питань професіографії /вимоги до працівника/ і профорієнтації.

Науковий підхід до вивчення та описання професій /психологія професій/, професіографія як відносно самостійна галузь наукового пізнання стали актуальними на рубежі ХІХ – ХХ століть у зв'язку з першою технічною революцією, яка позначила перехід від ручної праці до праці механізованої і, в цьому зв'язку, з виникненням нових професій. Якщо в минулому професії були досить стабільними, то тепер вони за короткий термін стали зазнавати суттєвих змін, що викликало ряд труднощів у їх освоєнні. Ці труднощі, що знайшли своє зовнішнє вираження в зростанні плинності кадрів, нещасних випадків були обумовлені тим, що при прийнятті на роботу нових осіб не враховувалися їх індивідуально-психологічні особливості і не перевірялася їх відповідність вимогам професії.

Значний поштовх у розвитку професіографії зробив американський дослідник Ф.Парсонс, який виступив у 1908 році ініціатором створення професійних консультацій, які ставили за мету визначення професійної придатності підлітків до тієї чи іншої професії шляхом співставлення їх індивідуально-психологічних особливостей і вимог професії до працівника. Відкрите ним у Бостоні бюро профорієнтації послугувало прикладом для організації аналогічної служби у Франції, Німеччині, Швейцарії та інших країнах. У Росії також розгортається робота з

вивчення професій у рамках психотехніки. У 20-ті роки в Ленінграді, Харкові, Києві, Казані, Дніпропетровську та інших містах виникли психотехнічні лабораторії, які займалися професіографічним вивченням професій. Але ця робота не призвела до науково-обґрунтованої професіографії. Характерною особливістю психотехніки була переважна спрямованість на проведення психологічних випробувань і професійної придатності, а не на аналіз професійної діяльності, було прагнення звужити вивчення професії до меж установлення придатності до виконання однієї ізольованої виробничої операції, звужити методика обстеження до досить обмеженої кількості. Розрізнені та різнопланові дослідження з професіографічного вивчення професій були малоефективними і не забезпечували побудову систематизованої професіографії. Відомі в ті часи психотехніки /Геллерштейн С.Г., Дунаєвський Ф.Р., Шпільрейн І.П та інші/ вважали, що недостатній розвиток професіографії гальмує становлення професійної орієнтації.

Професійна орієнтація, як складна науково-технічна система підготовки особистості до вибору професії, базується на двох основних передумовах, що складають інформаційну і методичну основу її заходів та забезпечують усій профорієнтаційній роботі необхідну конкретність, цілеспрямованість і науково-методичну забезпеченість: по-перше, на глибоких знаннях змісту й умов професійної діяльності, правильних уявленнях про вимоги професій до психофізіологічних та особистісних якостей людини; по-друге, на психодіагностичній оцінці індивідуально-психологічних особливостей людини та співставленні одержаних результатів з вимогами різних видів діяльності до особистості працівника. Тобто професіографічне забезпечення профорієнтації є однією з провідних проблем.

Теоретично давно усвідомлено, що важливою і необхідною умовою роботи з профорієнтації є наявність науково обґрунтованих професіографічних матеріалів. Але, не дивлячись на незаперечне і першочергове значення професіографії для практичної роботи з професійної орієнтації, спостерігається, як показує аналіз стану справ у цій сфері, невідповідність між розробкою її наукових основ і практикою. Певні зрушення в психологічному вивченні професій є, але доводиться визнати, що орієнтованість особистості у просторі професій продовжує залишатися слабким місцем у відповідній

підготовці її до професійного самовизначення. Слід також визнати, що на сьогоднішній день у розпорядженні працівників служби зайнятості, освіти немає досить репрезентативного масиву опису професій /професіограм/. Значущість цього питання визначається й тим, що не тільки служба зайнятості, школа, але й батьки не мають систематизованої професіографічної інформації. Тому особливо відчутна невідповідність подання необхідної інформації має місце у ситуації, коли перед людиною постають, за логікою життя, питання професійного самовизначення. Гострота професіографічної інформаційної кризи, що виникла, визначається певними обставинами.

По-перше, від молоді, яка стоїть на порозі професійного самовизначення, через вікові обмеження, недостатність досвіду і обізнаності стосовно явищ суспільного життя, якими є зокрема різнотипні професії, не доводиться очікувати упорядкованого і повного уявлення про професійний простір, необхідний для забезпечення орієнтації у ситуації вибору, і загальних контурів професійного майбутнього.

По-друге, не тільки у молоді, але й у працівників служби зайнятості, батьків, педагогів немає загальної підготовки з професіографії, а величезний світ різнотипних професій в цілому не має достатнього відображення ні в одній з існуючих систем освіти і виховання;

По-третє, інформація про професійний простір, яка могла б бути корисною особистості у виборі чи зміні професії, профілю навчання, працевлаштування професії розсіяна у різноманітних джерелах, які, зазвичай, бувають практично і не досить доступними.

Складність вирішення вказаних проблем обумовлюється і тим, що професійний простір є досить динамічним (з'являються нові професії, а деякі відмирають), і тому особистість повинна бути підготовленою не до єдиного професійного старту, а до опанування багатьох і різних варіантів професійного і внутрішньо-професійного виборів, до проектування і самореалізації себе як суб'єкта праці і свого професійного шляху.

Таким чином, професійна орієнтація не може бути цілеспрямованою і

ефективною без наявності чітких, науково обґрунтованих даних про специфіку професій, їх вимоги до особистісних і психофізіологічних якостей людини. Відсутність знань про психологічний зміст професій може мати негативні наслідки при виборі чи зміні професії, профілю навчання, працевлаштуванні, при проведенні профконсультації. Як образно сказав американський психолог Т.Харрелл „Опис роботи є серцем профорієнтації”. На важливість вивчення професій в межах профорієнтації вказується в дослідженнях багатьох психологів: Н.Левітова, І.Шпільрейна, С.Геллерштейна, К.Гуревича, Є.Клімова, Є.Мілеряна, І.Назімова, К.Платонова, Б.Федоришина та інших.

Останнім часом нагальні потреби практичної профорієнтаційної роботи викликали інтерес до психологічного вивчення професій. Але такі роботи поки що не набули потрібних масштабів. До того ж ті професіографічні матеріали, що є на сьогоднішній день, не задовольняють зростаючих запитів практики.

В умовах професіографічного дефіциту профорієнтаторам, вчителям часто доводиться працювати „всліпу”, спираючись на випадкові емпіричні уявлення про вимоги різних професій до особистості спеціаліста і відповідно інтуїтивно підбирати блок психодіагностичних методик для вирішення питань професійної орієнтації. При цьому слід звернути увагу й на те, що такого роду суб’єктивні уявлення про професії не завжди адекватно відображають внутрішню, приховану від зовнішнього спостереження психологічну структуру діяльності і можуть ввести в оману фахівця, який проводить профорієнтаційну роботу. А в деяких випадках некомпетентні судження про професію позбавляють її творчих елементів. Справа в тому, що творчі елементи у більшості професій своєрідно замасковані неможливістю безпосередньої наочності творчого процесу. Адже творчість - це не якість чи властивість, що притаманні самому об’єкту, предмету праці, а особливості працівника в процесі професійної діяльності.

Проведення профорієнтаційної роботи ґрунтується на співставленні знань про професії і знань про індивідуально-психологічні якості людини. Тому в сучасній літературі з професійної орієнтації широко визнається, що основою і необхідним етапом вирішення організаційних та методичних питань профорієнтації є вивчення

конкретних видів професійної діяльності і визначення тих вимог, які вони ставлять до людини як суб'єкта праці.

Тому досить перспективними і пріоритетними для підвищення ефективності профорієнтації у службі зайнятості є завдання форсованого розвитку професіографії, без якої будь-яка профорієнтаційна робота буде безпредметною і малопродуктивною. Професіограми і професійні класифікатори, поряд з психодіагностичним інструментарієм, є фундаментальною основою професійної орієнтації. Між іншим, професіографічний напрям у профорієнтації недооцінюється. Але недостатність професіографічної бази є свідченням послаблення зв'язків професійної орієнтації з практикою. Адже без змістовних, періодично оновлюваних професіограм або професіокарт, що включають комплексно систематизовану інформацію про професію, структуру і нормативи професійної придатності створення ефективної системи професійної орієнтації у державній службі зайнятості лишається лише добрим побажанням.

У суспільстві існує розподіл праці, тобто окремі відносно постійні трудові пости, відносно відокремлені області трудової діяльності, які називаються професіями і спеціальностями. Необхідно розрізняти ці два поняття: „професія” і „спеціальність”. Поняття „професія” більш широке, ніж „спеціальність”, тому їх не можна ототожнювати. Професія є певним видом трудової діяльності, що виник у результаті суспільного розподілу праці і вимагає для його виконання здібностей, теоретичних знань і практичних навичок. Вона визначається характером продукту, що створюється, використовуваними знаряддями праці і специфічними умовами виробництва. Професія має групу споріднених спеціальностей. Спеціальність є підтипом професії, що визначається подальшим розподілом праці у рамках однієї професії (наприклад, професія слюсар: слюсар будівельний, слюсар-інструментальник, слюсар з ремонту автомобілів, слюсар з ремонту агрегатів та інші). При виборі професії бажано конкретизувати вид подальшої професійної діяльності до певної спеціальності.

Необхідно визнати, що немає загально прийнятих критеріїв ідентифікації і розпізнання професій і спеціальностей. Часто ці поняття використовуються як



синоніми. У вживанні іноді не розрізняють навіть поняття „професія” і „посада”. Посада є сукупністю трудових обов’язків, які працівник виконує на певному робочому місці. Назва посад часто співпадає з назвою професій. Наприклад, інженер за професією може займати в організації штатну посаду інженера. Але, в деяких випадках, ми можемо відносити назву професії виключно до посади. Наприклад, до назви посади додаються такі приставки, як головний, провідний, черговий, відповідальний. Ми можемо говорити про посаду чергового, провідного, головного інженера тощо.

На жаль, ці поняття ніяк не визначаються і в нормативних документах, що і призводить до значної плутанини. Так, “Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник” /ЄТКД/, “Класифікатор професій та інші подібні такого змісту документи не містять визначень професії, спеціальності і посади та відмінностей між ними.

Основною метою вивчення різних видів професійної діяльності з метою професійної орієнтації є надання практичним працівникам служби зайнятості соціально-економічної, технологічної, санітарно-гігієнічної інформації про професій, визначити вимоги, які вони виставляють до індивідуально-психологічних, психологічних і особистісних характеристик людини. Вивченням професій у такому ракурсі займається професіографія.

Під професіографією ми розуміємо науку, предметом якої є технологія вивчення професій та їх класифікацій. Вона покликана, шляхом об’єктивного дослідження, розкрити всю складність професії, виявити її змістовні і структурні особливості, визначити різноманітність взаємовідносин особистості працівника з предметами, засобами і продуктами праці, з оточуючими людьми, з рядом специфічних і неспецифічних явищ, що супроводжують процес праці, розкрити властивості напруження в ньому різних психічних функцій і на основі цього окреслити весь спектр вимог до особистості як суб’єкта відповідної професійної діяльності.

Слід зазначити, що професіографічної інформації водночас і дуже багато, і дуже мало. Справа в тому, що про професії пише багато авторів, маючи різну мету. Це питання висвітлюється і в художній літературі, і в довідниках, і в спеціальних

статтях. Інформація розпорошена в найнесподіваніших джерелах, починаючи від журналу „Дніпро” і закінчуючи публікаціями у наукових виданнях. Крім цього, в ній професійна діяльність розглядається очима вченого, тоді як для профорієнтації зміст професійної діяльності має бути представлений у формі, доступній і зрозумілій для суб’єкта, якому вона адресована. Вивчаючи професію для цілей профорієнтації, необхідно зуміти побачити професійну діяльність очима людини, яка буде за цією професією працювати. Якщо, наприклад, мова йде про описання вимог професії до психологічної сфери особистості, то треба мати на увазі не просто перелік цих вимог, а їх характеристику з обґрунтуванням кожної вимоги об’єктивними умовами професійної діяльності. Якщо, припустимо, мова йде про вимоги професії до уваги людини, то мало вказати, що для цієї професії є необхідний прояв того чи іншого виду уваги. Крім цього, у професіограмі розкриваються можливості компенсації тих чи інших якостей і особливостей прояву особистості в процесі її професійної діяльності, визначається перелік якостей, до яких можуть адресуватися екстремальні навантаження, а також протипоказання до якостей, несумісних з заняттям даною діяльністю.

Таким чином, у професіограмі об’єктивні особливості трудового процесу, його технічні, технологічні, організаційні та інші характеристики немов перекладаються на мову психофізіологічних та соціально-психологічних понять. Це необхідно для того, щоб створити єдину основу для співставлення особливостей професії і людини.

Зазначимо, що професіографічний матеріал повинен містити в собі не тільки аналіз індивідуально-психологічних особливостей, але й аналіз важливих професійних ставлень і ціннісних орієнтацій, значущих для характеристики професії, інформація про можливості прояву творчості в даній професійній діяльності, ініціативи, самостійності, можливості самореалізації та застосування новітньої техніки. У професіографічному матеріалі елементи характеристики професійної діяльності повинні бути показані не ізольовано, а як деяка їх сукупність, що створює психологічну структуру професії. Структура професіограми, обсяг її окремих частин, ступінь узагальнення і детальність опису тих чи інших особливостей професії визначаються, як правило, метою її вивчення. Але в інтересах наступної системної

обробки професіограм і їх практичного використання доцільно, щоб кожна з них будувалася за типовою схемою з використанням єдиної термінології, що позначає трудові операції й індивідуально-психологічні якості, задіяні у процесі їх виконання. При цьому відмітимо, що структура професіограми і методи її розроблення в даний час є питаннями дискусійними.

Слід відмітити, що при вивченні професій з метою профорієнтації важливо дотримуватися ряду методичних вимог. Необхідно домагатися доступності викладу, по можливості менш використовувати спеціальні професійні терміни, не слід зупинятися, зокрема, на технологічних тонкощах професій, якщо для їх розуміння вимагається спеціальна підготовка. Бажано прагнути до образності викладу, яка досягається використанням прикладів з професійної діяльності, яскравими порівняннями, залученням наочного матеріалу. При вивченні професії необхідно дотримуватися визначеної схеми, але не можна допускати в цьому питанні шаблону. Професіограма має відповідати ряду загальних вимог: а/ чітко виділяти предмет і результат праці; б/ подавати опис професії цілісно, в системі характеристик, не виділяючи її окремих складових; в/ показувати можливості розвитку людини в процесі професійної діяльності, динаміку психологічних новоутворень, перспективи змін у самій професії; г/ бути спрямованою на вирішення практичних завдань /профінформації, профконсультації, профвідбору /підбору/, професійного навчання тощо/; д/ виокремлювати і подавати описання професійно важливих якостей, які не можуть бути компенсовані.

Отже, професіограму можна визначити як обумовлену змістом праці систему інформації про соціально-економічні, соціально-психологічні, психофізіологічні властивості і якості особистості, які є необхідними і достатніми для успішного оволодіння професійною діяльністю та вдосконалення в ній. До основних вимог до професіограми слід віднести: а/ чітке виділення предмету і результату праці /на що спрямовані головні зусилля працівника/; б/ виділення не окремих компонентів і ситуацій процесу праці, а описання цілісної професійної діяльності; в/ демонстрування можливих ліній професійного розвитку особистості і побудови професійної кар'єри; г/ показ можливих перспективних напрямів розвитку самої

професії; д/ спрямованість професіографічного матеріалу на вирішення практичних завдань професійної орієнтації; у/ виділення й описання протипоказань до заняття даним видом професійної діяльності і професійно важливих психологічних якостей, які не можуть бути компенсовані іншими. Отримавши таку інформацію про професію, особистість має можливість „приміряти” її до себе, зіставити свої інтереси, нахили, здібності і можливості з вимогами, що їх висуває професія до індивідуально-психологічних особливостей працівника.

Вивчення професійної діяльності передбачає не тільки аналіз ступеню активності в процесі праці окремих аналізаторів, перцептивних, мнемічних й інтелектуальних процесів спеціаліста, але й виявлення психологічної структури його діяльності в цілому. Структурування має будуватися на визначенні найбільш складних вузлових моментів процесу праці (одночасне керування декількома об'єктами, прийом та переробка інформації в умовах перешкод, дефіциту часу та інше), визначення небезпечних „вузьких” місць у роботі, втрата ефективності в ситуаціях надмірної напруги, що викликається як технологічними, так і соціально-психологічними причинами.

Професіографічне вивчення різних видів діяльності передбачає також розгляд суттєвих зв'язків, відношень між людиною і професією з урахуванням їх зміни, розвитку. Динамічність системи „людина-професія” обумовлюється, з одного боку, постійним удосконаленням різних компонентів професійної діяльності (знарядь праці, предмета й умов праці та інше), а з другого – зміною в процесі діяльності ролі тих чи інших професійно важливих якостей і перебудова їх сукупності у цілому.

Вивчення професій повинно бути багатоаспектним, відображати одночасно результати вивчення самої діяльності (з її знаряддями і засобами праці, послідовністю трудових операцій, нормативними установками та інше), умов, в яких виконується робота, особистості спеціаліста як індивідуального і сукупного суб'єкта діяльності, соціальних і психологічних аспектів трудового процесу.

Слід зазначити, що повнота профорієнтаційних професіограм визначається їх цільовою спрямованістю. Професіографічні матеріали можуть слугувати різним цілям: проведенню профорієнтаційної роботи, профконсультації, профвідбору та

інше. Залежно від цільового призначення вивчення професій, професіографічний матеріал набуває спеціального змісту і специфічної структури. Насамперед це стосується психограми як основного ядра будь-якої професії.

Таким чином, обсяг, глибина і детальність професіографічного вивчення професії залежить від цілей і завдань, для вирішення яких призначені ті чи інші описання системи професій.

Існує два види професіограм: професіокарти і повні професіограми. Професіокарти виконують функцію самої загальної орієнтації в професії. Це коротке описання характеру професійної діяльності працівника, результатів його праці і їх значення для людей. У структуру професіокарти входить офіційна сучасна назва професії, описання результатів праці і трудових дій, основних індивідуально-психологічних особливостей, яких вимагає професія, вказування на можливі шляхи навчання, типи навчальних закладів. Професіограма ж є повним описанням виробничо-технічних, технологічних, соціально-психологічних, медико-гігієнічних умов професійної діяльності і психологічних та психофізіологічних вимог, які професія пред'являє до людини. У повній професіограмі вказуються функції даної професії і утруднення в її освоєнні, пов'язані з певними індивідуально-психологічними особливостями людини. Вона включає, як уже було сказано, психограму – портрет ідеального або типового професіонала, сформульований у термінах психологічно вимірюваних властивостей. Психологічна психограма складається в результаті психологічного вивчення професійної діяльності.

М.С.Пряжніков аналізує і виділяє такі основні види професіограм за їх змістом і структурою:

*комплексна професіограма* /за К.К.Платоновим і Ю.В.Котеловою/, де враховується широке коло характеристик /соціальних, виробничо-технологічних, економічних, психологічних, медико-гігієнічних/, а також указується предмет, мета, спосіб, критерії оцінки результатів та інше;

*аналітична професіограма* /за Є.М.Марковою/, де розкриваються не окремі характеристики компонентів професії, а узагальнені нормативні показники професії і показники психологічної структури професійної діяльності. При цьому

спеціально аналізуються об'єктивні психологічні показники, що в підсумку і дозволяє виділити професійно важливі якості, які відповідають даним завданням; характеристики праці;

*психологічно орієнтована професіограма* /за Є.І.Гарбером/, де виділяються;  
а/ описання зовнішньої картини праці, поведінка працівника в процесі професійної діяльності – фотографія робочого дня, хронометраж робочого часу при виконанні конкретних завдань, часова динаміка виробничої активності працівника, типові помилки та інше; б/ внутрішня картина праці – типові реакції особистості на певні ситуації професійної діяльності, інтегральні утворення особистості працівника / здібності, структура навчання і досвід/, психічні стани /інтелектуальні й емоційні процеси, емоції, воля, увага, пам'ять, психомоторика тощо/;

*методична професіограма* /за Є.М.Івановою/, де виділяється стратегія організації вивчення змін, функціональні стани, способи саморегуляції змін, що відбуваються у когнітивних, сенсорно-моторних, емоційно-вольових та інших сферах в процесі виконання професійної діяльності суб'єктом праці, забезпечують підбір діагностичного інструментарію і процес психодіагностики з метою оцінки як рівня сформованості професіонала, так і оцінки тенденцій успішності освоєння професії;

*формуюча професіограма*, що дозволяє людині осмислити свою актуальну і перспективну готовність до вибору професії і до майбутньої професійної діяльності, забезпечує стратегію інтроспективного вивчення власної мотиваційно спрямованої навчально-професійної діяльності для переосмислення і усвідомлення її психологічної сутності і своєї професійної готовності.

Професіографічний матеріал необхідний для професійної інформації, тобто для ознайомлення зайнятого та незайнятого населення /особливо молоді/ з особливостями тієї чи іншої професійної діяльності. Такі знання потрібні для формування у людини вміння самостійно орієнтуватися в світі професій, для активізації пізнавальних і професійних інтересів, стимулювання самопізнання і „примірювання” своїх інтересів і здібностей до майбутньої професійної

діяльності. Тому професіограми, розроблені для цілей профінформації, характеризуються широтою викладу. Вони повинні розкривати привабливі, творчі моменти діяльності, її труднощі, основні вимоги до індивідуально-психологічних особливостей працівника, процес професійної підготовки, особливості професійного середовища та інше. Професіографічні матеріали для цілей профорієнтації повинні мати деяку впливову силу, щоб ці матеріали про професії були привабливими, щоб після ознайомлення з ними хотілося б оволодіти цими професіями.

Професіографічна інформація має бути методичною основою змісту всіх профорієнтаційних заходів служби зайнятості. Без такої інформації вони будуть мати схоластичний характер, не викликатимуть пізнавальної активності щодо вибору чи зміни професії, профілю професійного навчання, працевлаштування.

Професіографічна інформація особливо потрібна учнівській молоді у процесі профільного навчання. Обираючи професію вона має усвідомлювати, що обирає профіль майбутньої професійної діяльності. У процесі профільного навчання учні переходять від більш загального, точніше загальноосвітнього профілю, до більш конкретного професійного профілю навчання, який передбачає певну спеціалізацію, концентрацію навчальної діяльності навколо певної групи професій (між іншим, їх потрібно знати). З часом така орієнтація у професійному просторі буде звужуватись і наприкінці профільного навчання має концентруватися у професійному виборі. Отож, вибір профілю навчання є фактично першим серйозним етапом вибору професії. Тому на даному етапі необхідно активізувати проведення профорієнтаційних заходів, наповнених професіографічною інформацією, щоб розширити уявлення учнівської молоді про світ професій /особливо робітничих/ та їх вимоги до особистості. До того ж професіографічна інформація слугує стимулом активізації пізнавальної діяльності учнівської молоді щодо професійного простору, її самовиховання і саморозвитку.

Щоб розвивати у процесі самовиховання і саморозвитку свої позитивні якості і властивості, долати або компенсувати інші, особистості потрібно їх знати й уміти зіставляти з вимогами різних професій. Використовуючи загострення

інтересу учнівської молоді до внутрішнього світу людини взагалі і своїх індивідуально-психологічних властивостей зокрема, можна спрямувати цей інтерес на професіознавство, немов би поєднуючи їх сьогоденний інтерес до своєї особистості із завтрашнім інтересом до професій /особливо до тих, що актуальні на ринку праці/, підготовлюючи таким чином їх „зону найближчого професійного розвитку”.

Слід зауважити, що тільки системна побудова форм і методів профінформаційної роботи у службі зайнятості може активізувати підготовку людини до вибору чи зміни професії, професійного навчання, працевлаштування. Ця система не може обмежуватися якоюсь однією формою чи методом і ставити їх в основу всієї роботи з профінформації. Вона проявляє себе у побудові складної і копіткої роботи з усіма верствами населення, особливо з молоддю, має бути спрямована на підготовку особистості до свідомого і самостійного професійного самовизначення. Сутність цієї роботи, як уже було сказано раніше, полягає у тому, щоб людина могла самостійно зорієнтуватися у широкому діапазоні різних видів професійної діяльності, оволоділа способами виявлення й аналізу (у доступній для неї формі) психологічної структури професії, своїх індивідуально-психологічних особливостей, нахилів, здібностей, які мають суттєву значущість для вибору чи зміни професії, шляху професійного навчання, працевлаштування. Зрозуміло, що для вирішення таких завдань необхідна суттєва перебудова змісту, форм і методів профінформаційної роботи, в основу якої мають бути покладені такі основні вимоги: а) системна побудова профорієнтаційної роботи; б) психологічна і професіографічна насиченість; в) значущість професіографічної інформації для особистості.

Чільне місце в профінформаційній роботі центрів зайнятості, побудованій на професіографічному матеріалі, відводиться таким **формам роботи з учнівською молоддю**, як проведення "Професіографічних зустрічей", "Професіографічних екскурсій", що активізують підготовку учнівської молоді до вибору професії /особливо робітничих/ з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей та потреб ринку праці і виступають організаційною основою її проведення. Їх завдання витікають із загальних завдань всієї професійної орієнтації і полягають у: а/



ознайомленні учнівської молоді з сучасним ринком праці і побудовою професійної кар'єри, можливими шляхами оволодіння професією; а/ активізації інтересів учнів до проблеми вибору професії; б/ вихованні в учнів відповідального ставлення до свідомого вибору професії, правильного розуміння його сутності; в/ виявленні і формуванні в учнів правильної мотивації вибору професії, позитивного ставлення до всіх видів професійної діяльності; г/ сприянні розвитку пізнавальної активності, самостійності, допитливості, логічного мислення і творчого підходу до будь-якого виду діяльності; е/ стимулюванні учнівської молоді до самопізнання, виховання потреби у самоудосконаленні, самовихованні професійно важливих якостей з метою професійного самовизначення. Зміст цих форм профінформаційної роботи спрямований на ознайомлення учнівської молоді з соціально-економічними і психологічними основами вибору професії і побудований таким чином, щоб він створював фундамент формування у них умінь самостійного вивчення професій, озброював необхідними основними знаннями про світ професій, про професійне самовизначення і шляхи його реалізації.

Зрозуміло, що працівники служби зайнятості не можуть повністю займатися у школах проведенням цих форм роботи, але мають приймати участь і допомагати педагогічним колективам у їх організації і проведенні. Тому ми вважаємо за необхідне, по-перше, коротко зупинитися на цих формах проведення профінформаційної роботи і, по-друге, показати місце професіографічних матеріалів у проведенні професійної інформації.

Тематика занять вищеназваних форм профінформаційної роботи передбачає знайомство учнівської молоді не тільки з професійним простором, але й з методикою аналізу професії; не тільки з суб'єктивними умовами професійного вибору, але й з методикою самопізнання своїх можливостей, самооцінки своїх професійно важливих якостей, самовиховання, тобто з методикою самостійної орієнтації у професійному просторі і у своїх можливостях включення в ту чи іншу професійну діяльність та побудову професійної кар'єри. Їх основна функція характеризується системоутворюючою силою. Учнівська молодь, засвоюючи певні знання в процесі названих форм профінформаційної роботи, отримує активну установку на

сприйняття і засвоєння тієї інформації, що знаходиться в професіографічному описанні професії і на цілому ряді прикладів узнає, чим загрожує особистості помилка у виборі професії і наскільки сприятливо, перспективно і благотворно розгортається доля людини, коли вибір професії здійснюється правильно, з урахуванням вимог тієї чи іншої професії і своїх індивідуально-психологічних особливостей, можливостей і потреб ринку праці.

Підготовка учнівської молоді до професійного самовизначення поглиблюється шляхом надання їй базової інформації щодо вибору професії, світу професій (особливо робітничих) і активізації її пізнавальної діяльності. У процесі профінформаційної роботи учні вивчають різні професії (особливо ті, що актуальні на ринку праці) через такі форми профінформаційної роботи, як професіографічна екскурсія, професіографічна зустріч з фахівцем і професіографічне дослідження.

Відмінність цих форм профінформаційної роботи від традиційних заходів полягає в тому, що в процесі їх підготовки і проведення учні оволодівають методом аналізу професій (особливо робітничих і актуальних на ринку праці) і набувають умінь у складанні їх професіографічних характеристик. Психологічним стержнем, методичною основою їх проведення є професіограма конкретних професій /особливо тих, що актуальні на ринку праці/. Апробація цих форм профінформаційної роботи показала, що отримана при їх застосуванні інформація має велику привабливу силу для учнівської молоді. З іншого боку, вони є ефективною методичною основою для вивчення різних типів професій (особливо робітничих).

Ефективною формою профінформаційної роботи, де методичною основою виступає професіограма конкретної професії, є *професіографічна екскурсія*, що являє собою організацію пізнавальної діяльності учнівської молоді, спрямовану на отримання й аналіз інформації про професію (особливо робітничої) безпосередньо у конкретних умовах професійної діяльності. Організація таких екскурсій дає можливість у порівняно короткий термін за допомогою безпосереднього спостереження, що супроводжується необхідним поясненням, ознайомити учнівську молодь з основними структурними елементами аналізу конкретної професійної діяльності. Вона допомагає учнівській молоді набувати вміння самостійного аналізу

професій і співставляти свої особистісні якості з вимогами, що пред'являються тією чи іншою професією до психологічної сфери особистості. Завдання такої екскурсії полягає в тому, щоб не тільки познайомити учнів з сучасною технікою, технологією, організацією праці, але й навчити їх самостійно проводити аналіз професій. Під час професіографічної екскурсії учні виявляють раніше невідомі їм особливості професії /особливо робітничої/, вимоги, які вона ставить до людини, і різні можливості особистості у задоволенні цих вимог. Розкриття психологічної структури професії викликає в учнівській молоді потребу "приміряти" професію до себе, проаналізувати свої можливості, здібності не тільки стосовно професії, про яку йде мова на екскурсії, але й стосовно інших професій.

В основу розробки змісту професіографічної екскурсії береться професіограма конкретної професії. Оскільки професіограма є систематизованою інформацією про професію, то її можна використати як основу для розробки плану і методики проведення професіографічної екскурсії. У професіограмі об'єктивні особливості трудового процесу, його технічні, технологічні, організаційні та інші характеристики мимоволі переводяться на мову психологічних, психофізіологічних і соціально-психологічних понять. Це необхідно для того, щоб створити єдину основу для співставлення особистості й вимог професії.

У відповідності із завданнями професіографічної екскурсії схема аналізу професії повинна містити таку інформацію: а) загальну характеристику професії, її актуальність на ринку праці; б) характеристики процесу праці; в) санітарно-гігієнічні умови та безпека праці; г) вимоги професії до працівника; д) де можна набути дану професію; е) протипоказання до навчання та виконання професійних обов'язків; є) заробітна плата; ж) підвищення кваліфікації та перспектива зайнятості. Під час професіографічної екскурсії особлива увага приділяється психологічній характеристиці професійної діяльності, а не вивченню особистості у процесі праці. У зв'язку з цим важливо відповісти на запитання, яку роль у структурі тієї чи іншої професійної діяльності відіграють різні індивідуально-психологічні особливості людини, сенсорні процеси, розумові дії, моторика, емоції, а також деякі особистісні якості. Іншими словами, необхідно досить точно представити систему вимог

професії до психологічної структури особистості. При аналізі конкретної професійної діяльності під час екскурсії важливо звернути увагу учнів на ті якості працівника, які можуть найбільш потерпати від навантаження, а також на ті особливості особистості, які можуть бути протипоказанням до даної діяльності. Учнівська молодь має засвоїти, що дана інформація важлива при аналізі будь-якої професії. Уміння самостійного професіографічного аналізу професійної діяльності, сформоване у процесі професіографічної екскурсії, допомагає учнівській молоді самостійно і планомірно орієнтуватися в професійному просторі і виконує "мотивостворюючу" функцію: спонукує учнівську молодь до серйозних міркувань над питанням щодо професійного вибору і сприяє формуванню у них установки на самоконсультацію, на самостійне прийняття рішення стосовно вибору професії (особливо робітничої) та самоперевірку його обґрунтованості. Знання та вміння аналізу професій, які отримує учнівська молодь на екскурсії, включаються в їх життєвий досвід, перебудовують його, викликають інтерес до вирішення нових завдань, допомагають знайти більш правильні відповіді на хвилюючі питання стосовно їх майбутнього професійного самовизначення. Організація і методична підготовка до екскурсії забезпечуються педагогом. Підготовку до проведення професіографічної екскурсії він може здійснити, наприклад, за таким планом: а) вибір об'єкта екскурсії; б) визначення мети екскурсії; в) попереднє відвідання підприємства і домовленість з адміністрацією щодо проведення екскурсії; г) розробка плану уроку-підготовки учнів до екскурсії; д) підготовка до екскурсії екскурсовода. При цьому необхідно враховувати, наскільки учням доступний для сприйняття зміст об'єкту екскурсії, звернути увагу учнів на можливість перенесення схеми професіографічного аналізу однієї професії на іншу. Закінчується підготовка до екскурсії складанням плану.

Після закінчення екскурсії проводиться заключна бесіда. Екскурсовод /між іншим ним іноді може виступати й працівник служби зайнятості/ має дати відповіді на всі запитання, що виникли під час екскурсії. Учитель нагадує учням про необхідність складання професіографічної характеристики професії. Кращою формою підведення підсумків професіографічної екскурсії є заняття, для проведення

якого кожний учень готує професіографічну характеристику професії, з якою він ознайомився на екскурсії. Кращі професіографічні характеристики професії, складені учнями, захищаються перед класом. Захист полягає у розповіді авторів кращих професіограм про те, що вони узнали на екскурсії про професію. Решта учнів доповнюють їх своєю інформацією. Із кращих професіографічних описів професії, складених учнями та доповнених інформацією, отриманою на підсумковому занятті, складається загальна професіограма професії, яка може бути використана у профорієнтаційній роботі з учнями інших класів. На закінчення учням рекомендується самостійно провести аналіз професій (особливо робітничих) і таким чином продовжити знайомство зі світом професій.

Складання кожним учнем характеристики професії розширює і поглиблює їх уявлення і досвід про аналіз професійної діяльності і дозволяє випробувати свої сили у самостійному складанні її професіографічної характеристики. Підсумкове заняття необхідне і для перевірки результатів екскурсії, її ефективності як форми профінформаційної роботи. Добре складена учнями професіографічна характеристика професії є показником засвоєння інформаційного матеріалу, отриманого на екскурсії і доказом їхньої активності, спостережливості, уважності і зацікавленості.

Зауважимо, що більш детально звернена увага на методику проведення професіографічної екскурсії тому, що подібні форми профінформаційної роботи, такі як професіографічна зустріч і професіографічне дослідження будуються за такою ж методичною схемою. Методика проведення професіографічної зустрічі, професіографічного дослідження (як і професіографічної екскурсії) визначається метою даних форм профінформаційної роботи – учнівська молодь повинна отримати кваліфіковану інформацію про професію, що вивчається, і навчитися самостійному професіографічному аналізу інших видів професійної діяльності, а результатом цих форм має бути професіограма, складена загальними зусиллями учнів.

Центри зайнятості, які використовували приведені форми профінформаційної роботи, зафіксували позитивні зрушення в рівні підготовки учнівської молоді до професійного вибору. Критеріями готовності слугували: а)

сформованість в учнів професійного плану; б) системні знання про вибрану професію; в) уміння аналізувати зміст різних професій; г) уміння співставляти вимоги професії зі своїми потенційними можливостями та потребами ринку праці в кадрах; д) дійові способи підготовки до вибору професії (особливо тих, що актуальні на ринку праці).

Таким чином, розглянуті форми профінформаційної роботи, в основу змісту яких бралися професіографічні матеріали конкретних професій, сприяють створенню передумов оптимального їх вибору учнівською молоддю відповідно до своїх можливостей і потреб ринку праці. Але в арсеналі існують й інші форми профінформаційної роботи. Це можуть бути диспути, тематичні вечори, вечори цікавих зустрічей, вікторини та інші. При цьому слід мати на увазі, для того, щоб ці форми профінформаційної роботи у службі зайнятості були ефективними, при їх проведенні необхідна інформація має подаватися в психологічному і професіографічному плані, задовольняти пізнавальні потреби особистості.

Широка і глибока професіографічна інформація про професії потрібна профконсультантам, працівникам служби зайнятості, які допомагають людям у виборі чи зміні професії, профілю навчання, місця роботи.. Оскільки професіограма є систематизацією інформації про професії, то вона стає тим необхідним матеріалом, на якому повинні будуватися методичні прийоми професійної консультації. Центральною частиною профконсультаційної професіограми є психограма. Виділений в психограмі перелік професійно важливих якостей є основою для підбору психодіагностичних методик з метою вивчення особистості, що консультиється, і проведення профконсультантом заключної бесіди.

Профконсультаційна робота вимагає інформації про професії, про те, які вимоги вони ставлять стосовно розумового, психологічного і фізичного розвитку особистості, її освіти і здоров'я, про характер підготовки, можливості і швидкості професійного росту. При цьому необхідно зазначити, що при вивченні професій з метою профконсультації слід робити акцент на психологічну характеристику професійної діяльності, а не на вивчення особистості в процесі праці. Це зобов'язує відповісти на запитання, яку роль в структурі тієї чи іншої професійної діяльності

відіграють різні психофізіологічні компоненти: сенсорні процеси, розумові дії, психічні процеси, а також деякі особистісні особливості, тобто необхідно дати професіографічну інформацію, яка б достатньо повно відображала систему вимог професії до психологічної структури особистості. Така інформація дозволить профконсультанту зіставити вимоги професії з індивідуально-психологічними можливостями особистості і дати обґрунтовану пораду щодо вибору чи зміни професії, профілю навчання, працевлаштування.

Таким чином, використання в профконсультаційній роботі у службі зайнятості професіографічного матеріалу має свої особливості. Професіограма дозволяє профконсультанту правильно визначити критерії придатності людини до професійної діяльності, обґрунтувати вибір психодіагностичних методів для оцінки і прогнозування ефективності професійного навчання і майбутньої професійної діяльності. На основі порівняльного аналізу результатів психодіагностичного обстеження і професіографічних матеріалів профконсультант конструює профконсультаційну бесіду і надає клієнту пораду щодо вибору професії, профілю професійного навчання /за необхідності перенавчання на іншу професію/, місця роботи. Крім того, професіографічний матеріал дає можливість самій особистості усвідомити свої психофізіологічні якості, здібності й адекватно оцінити їх стосовно своєї придатності до профілю навчання, конкретної професії. Професіографічна інформація спонукає особистість „аналізувати” себе, „приміряти” себе до професії, проводити, таким чином, самоконсультацію щодо вибору чи вибору чи зміни професії, профілю професійного навчання, працевлаштування.

У профвідборі установлюється більш жорсткий зв'язок між людиною і професією, тому і методика розробки професіограми для цієї мети має свою специфіку. Профвідбір у службі зайнятості проводиться, передусім, на професії, які ставлять підвищені чи специфічні вимоги до психіки людини. До такої професійної діяльності не можна допускати першого ліпшого працівника, не враховуючи його відповідних індивідуальних якостей. Так професії машиніста, водія, диспетчера, оператора доступні не кожному. Особливі психологічні характеристики вимагаються також для посад керівників усіх рівнів управління.

У психологічному аналізі діяльності з метою профвідбору увага акцентується на стрижневих, професійно необхідних якостях і кількісних показниках рівня їх розвитку, що дає змогу диференціювати претендентів на навчання чи робоче місце **людей** на професійно придатних і непридатних, Наприклад, професійно необхідними для професії водія транспортних засобів є такі якості; високо розвинута сенсомоторика, динамічний окомір, широкий розподіл і швидке переключення уваги, оперативне мислення, здібність до прогнозування, емоційна стійкість, схильність до виправданого ризику, відповідальність, організованість тощо.

У ході вивчення професій з метою профвідбору особливу значущість набуває визначення та всебічний аналіз професійно важливих якостей, які диференціюють людей за ефективністю праці і протягом всієї діяльності залишаються відносно стійкими, стабільними, погано піддаються тренажу і вправлянню. Недостатній розвиток таких якостей не вдається повною мірою компенсувати іншими якостями. Визначення міри тренуваності професійно важливих якостей і можливості їх компенсації за рахунок вироблення індивідуального стилю діяльності має велике значення для практики. Знання цих показників дає змогу, з одного боку, прийняти рішення про необхідність професійного відбору і визначити критерії професійної придатності людини, а, з другого, розробити психологічно обґрунтовані практичні рекомендації для управління процесом професійного становлення спеціаліста.

Розробка професіограм з метою профвідбору — складний і трудомісткий процес, який включає ряд етапів, а саме: а) попередню розробку психограми; б) добір психодіагностичних методик для дослідження й оцінки рівня розвитку професійно важливих функцій, визначених психограмою; в) проведення експерименту з метою перевірки адекватності методик і уточнення психограми на різних групах спеціалістів (з високою, середньою і низькою продуктивністю праці); г) статистична обробка і якісний аналіз отриманих експериментальних даних у групах спеціалістів з різним рівнем продуктивності праці; д) складання методичних рекомендацій.

Вивчення професій для проведення профвідбору на особливо відповідальні



професії, що пов'язані з ризиком, небезпекою для життя людей, можуть використовуватися стандартизовані психодіагностичні методики. В особливих випадках розробляються спеціальні психодіагностичні методики, що моделюють ту чи іншу професійну діяльність, її екстремальні ситуації, окремі операції та дії.

Важливим напрямом підвищення ефективності профорієнтації у службі зайнятості є проведення професійного відбору перед початком професійного навчання. Показниками, за якими визначається доцільність профвідбору є відмінності: а/ у індивідуально-психологічних особливостях людей, які відповідають чи не відповідають вимогам професії, у термінах оволодіння професією; б/ у рівні успішності та відчислення навчаючих у процесі навчання. Проведення в службі зайнятості профвідбору претендентів, бажаючих оволодіти тією чи іншою професією вимагає знань вимог та протипоказань, необхідних для оволодіння цією професією. Це дозволяє скоротити відрахування тих, хто навчається, навчаючих до мінімуму, підвищити успішність процесу професійного навчання, а також ефективність майбутньої професійної діяльності, працевлаштування.

Неабияку роль відіграє професіограма, і, зокрема, психограма в удосконаленні професійного навчання кадрів. Відображення в психограмах професійно важливих якостей, дозволяє під певним кутом розглянути професійне навчання, побачити наскільки в процесі навчання активізуються певні психофізіологічні системи, індивідуально-психологічні якості, функції яких знаходять своє відображення в психограмах тих чи інших професій. Успішне оволодіння професією, формування професійних умінь і навичок багато в чому залежить від того, в якій послідовності, в якій системі взаємодії знаходять свою реалізацію професійно важливі якості особистості в навчально-виробничому процесі. Специфікою професіограм у цьому випадку є установка на визначення, насамперед, тих професійно важливих якостей, які піддаються значному розвитку в процесі вправлення в міру оволодіння професійною майстерністю. Пошуку шляхів найбільш ефективного навчання спеціалістів сприятиме порівняльний аналіз діяльності досвідченого спеціаліста з динамікою формування молодого працівника. В тому чи іншому випадку необхідно виділити характерні психологічні структури і порівняти їх для того, щоб визначити,

наскільки процес формування молодого спеціаліста відповідає вимогам, що висуваються до професіонала зі значним досвідом роботи. На основі такої професіограми у подальшому намічають заходи, спрямовані на раціоналізацію навчання. Успішне формування професійних умінь і навичок багато в чому залежить саме від того, в якій послідовності, в якій системі взаємодії реалізуються в навчально-виробничому процесі професійно важливі якості особистості.

Інші завдання має вивчення професій з метою раціоналізації режиму і умов праці та підвищення ефективності процесу професійної підготовки і перепідготовки кадрів. Професіограма професії реалізується в професійній діяльності не у відриві від особливостей організації праці та інших її особливостей, а в безпосередньому зв'язку з цими особливостями й умовами. До того ж, ці зовнішні, по відношенню до професіограми, умови можуть відігравати досить суттєву роль у ступені їх реалізації. Так, наприклад, при певних недоліках в організації праці виникає аритмія в професійній діяльності фахівця або додаються до його основної діяльності деякі допоміжні операції, непередбачені відповідним професіографічним матеріалом. У такому випадку зміна функцій порівняно з професіограмою, розглядається як еталон, слугує індикатором недоліків в організації праці, в її режимі й умовах.

У будь-якій психограмі визначаються основні професійно важливі якості, найкраще використання яких мусить забезпечуватися оптимізацією умов роботи. Разом з тим, особлива увага приділяється виявленню найбільш лабільних психічних функцій, динаміка яких є показником найслабкіших місць в організації праці. Наприклад, істотне зниження зорового аналізатора під кінець робочого дня свідчить про необхідність раціоналізації освітлення, кольорового вирішення інтер'єру і робочого місця тощо. Зміна картини динаміки психічних функцій після оптимізації умов праці може служити індикатором ефективності вжитих заходів. Оцінюючи зрушення у працездатності у зв'язку з особливостями професійної діяльності, необхідно враховувати наявність значних індивідуальних відмінностей у динаміці пропускну здатності аналізаторів, швидкості і точності реакцій, у коливанні, стійкості і переключенні уваги тощо.

Таким чином, професіографія є основою, фундаментом професійної орієнтації і

дає можливість більш продуктивно вести практичну роботу з підготовки особистості до вибору чи зміни професії, профілю професійного навчання, працевлаштування, раціонального розподілу трудових ресурсів. Професіографічний матеріал виступає одним із засобів, здатних підвищити рівень активізації особистості та її самостійності у проектуванні свого професійного життєвого шляху. Без наявності банку доступних, цікавих і уміло розроблених професіограм, що враховують психологію численних користувачів /працівники служби зайнятості, учнівська молодь, учителі, батьки тощо/ це зробити неможливо.

## **1.2. Проблеми профорієнтаційної класифікації професій**

Одним з важливих завдань професіографії, як методичної основи професійної орієнтації, є класифікація професій. Однак доводиться констатувати факт, що всі ті зусилля, які протягом багатьох десятиріч спрямовувалися різними дослідниками на вирішення цього завдання, не дали суттєвих позитивних результатів. І це, в свою чергу, створює досить відчутні утруднення як для розробки, так і для використання професіографічних матеріалів у системі професійної орієнтації. Відсутність класифікації професій підштовхує професіографію на шлях надмірного розширення досліджень, арифметичного накопичення професіографічних матеріалів. Але, з іншого боку, саме ця тенденція суттєво утруднює вирішення питання про ефективну реалізацію професіографічних матеріалів у практиці профінформаційної і профконсультаційної роботи. Дійсно, у профорієнтаційній роботі нереально було б ставити завдання ознайомити людину /особливо учнівську молодь/ з усією багатообразністю професійного простору, з десятками тисяч професій та спеціальностей.. Але не дає належного профорієнтаційного ефекту і ознайомлення людини з окремими професіями, які за своєю психологічною структурою замикаються самі в собі, оскільки ми не можемо зіставити їх з якимись групами професій.

Таким чином, завдання досліджень професійної професіографії з метою профінформаційної і профконсультаційної роботи вимагає для себе опори на

критерії класифікаційного групування професій. При цьому необхідно використати такі основи групування, які забезпечили б максимально можливе наближення до психологічної класифікації. Таким первинним попереднім критерієм групування професій можна взяти об'єкт професійної діяльності.

При виборі професії в структуру відношень особистості і професії включається ставлення до об'єкта праці. Таке ж явище спостерігається і при аналізі інтересів особистості до тієї чи іншої професії. На кінець, у взаємодії суб'єкта і об'єкта професійної діяльності реалізуються можливості особистості, проявляють себе і розвиваються професійні здібності. У цьому відношенні об'єкт професійної діяльності є "психологізованою" технологічною характеристикою професії і при цьому такою її характеристикою, яка відображає не результат, а процес реалізації особистістю своїх сил і можливостей, здібностей.

Слід відмітити, що сьогодні ситуація вибору професії різко ускладнилася. По-перше, розширився діапазон вибору. Так, у Франції в 1868 р. налічувалась 101 професія, а через 100 років їх стало майже в 275 разів більше. У Великобританії в 1841 р. нараховувалась 431 професія, а на початок 80-х років минулого століття їх було вже понад 30 тисяч. Взагалі дослідники налічують сьогодні більше 40 тисяч професій і спеціальностей. Ця кількість швидко змінюється. Вважається, що протягом 10 років зникає близько 5000 професій і майже стільки ж виникає нових. По-друге, зазнають змін характер і зміст праці у межах як нових, так і старих професій. По-третє, ускладнюються структура особистості, мотиви вибору професії, потреби і запити людини, яка вступає у самостійне трудове життя.

Наведені в узагальненому вигляді характеристики ситуації вибору професії переконливо свідчать, що для доцільного професійного самовизначення необхідна класифікація професій, виділення певних їх груп, об'єднаних спільністю вимог до психологічної структури працівника.

В історії вітчизняної і зарубіжної психології відомо немало спроб класифікації професій. Кількісна і якісна різноманітність класифікаційних ознак, за якими проводилось диференціювання професій, не затушовує їх загальної основи. Залежно від об'єкта праці (люди, думки, неживі предмети) і видів найбільш властивих людині

діяльностей (переважання функцій „вербального” чи „технічного” інтелекту, здатності символізувати подразники, що сприймаються, і переробляти їх у художні образи). Так, О.Ліпман поділяв професії на: а) ті, що передбачають справи з людьми, впливають на людей (педагог, юрист, лікар); б) ті, що мають відношення до неживої природи (геолог, механік); в) ті, для яких властиве спілкування з живою природою (біолог, агроном). Але ця класифікація надто узагальнена. Наприклад, важко назвати професії, представникам яких у процесі діяльності не доводиться мати справу з людьми. К.Піорковський за рівнем інтелекту і типом уваги поділяв професії на некваліфіковані і кваліфіковані, виділяв в останніх спеціалізовані, середні і вищі професії. Ф.Баумгартен диференціював професії за ознакою їх відповідності основним типам нахилів і емоційних імпульсів людини. Як класифікаційний критерій поділу професій К.Корнілов використав типи людських реакцій.

Для цих класифікацій властиві умоглядність, прагнення поділяти професії на вищі і нижчі. Далася взнаки відсутність конкретних даних про різноманітні види професійної діяльності. Разом з тим, Міжнародний конгрес психологів (Оксфорд, 1923 р.) визнав за необхідне взяти за основний критерій класифікації професій їх психологічний аналіз.

У 20-30-ті роки І.Шпільрейн обґрунтував необхідність класифікації професій для професійної консультації. Він дав критичний аналіз існуючим спробам класифікувати професії і сформулював свій підхід, виділивши три групи якостей (так звані координати класифікації): специфічний вид реакцій, специфічний вид уваги і специфічний вид звикання до професійної діяльності.

На початку 20-х років С.Струмлілін запропонував класифікацію професій, основою якої була ступінь складності автоматизації зусиль працівника у процесі праці. За цією класифікацією всі види праці поділялися на п'ять типів:

- а) автоматична рефлексорна праця;
- б) напівавтоматична звична праця (телеграфіст, друкарка);
- в) шаблонна виконавча праця (токарь, слюсар);
- г) самостійна праця в межах завдання (педагог, конструктор, лікар);
- д) вільна, творча праця (вчений, художник, композитор).

У класифікації, запропонованій С.Струмлініним, має місце раціональна спроба характеризувати професії за співвідношенням у них творчих і шаблонних компонентів. Але вона мало придатна для профорієнтації.

Аналіз поданих в літературі класифікацій професій, з одного боку, переконливо підтверджує наявність постійно зростаючого інтересу до проблеми, з другого - виявляє відсутність відповідних розробок, які могли б задовольнити вимоги сучасної практики, насамперед практики професійної консультації і профвідбору. Найбільш принциповим недоліком практично всіх наявних класифікацій є те, що вони не відображають повною мірою подібності вимог різних видів діяльності до людини як суб'єкта праці і, в кінцевому підсумку, не забезпечують можливості прямого порівняння отриманих у ході психодіагностичного обстеження характеристик особистості з психологічними особливостями виділених типів професій.

Як свідчить досвід професіографічних вивчень, в процесі розробки класифікації професій з метою профорієнтації необхідно виконати ряд умов. Класифікація, передусім, має відповідати цільовим установкам, а єдиним її критерієм може бути тільки подібність вимог різних видів діяльності до індивідуально-психологічних характеристик працівника, або інакше - подібність професійно важливих якостей. Враховуючи те, що ця проблема й сьогодні не досить розроблена, корисно усвідомити з сучасних позицій вжкий шлях наших попередників у справі розробки класифікації професій.

Виділити з усієї різноманітності професій типи, психологічно споріднені між собою, показати психологічну спільність видів професійної діяльності, що розрізняються за своїм об'єктивним змістом, до цього прагнули багато дослідників, котрі вирішували питання профконсультації і профвідбору. Але і дотепер такої класифікації, на превеликий жаль, немає. Справа в тому, що значення психологічної класифікації професій не обмежується тільки практичним смислом. Той чи інший підхід до її розробки, принципи класифікації завжди обумовлені розумінням теоретичної складності проблеми „взаємовідношень” людини і професії (або проблеми відповідності). Залежно від стану розв'язання цієї проблеми по-різному формулюються завдання і цілі вивчення професій, принципи класифікації; різного

визначення набувають такі елементи професіографії, як „професійні вимоги”, „професійно важливі якості”, „професіограма”.

Кожна наукова класифікація, розкриваючи з певного боку зміст класифікаційного явища, має задовольняти щонайменше дві вимоги. По-перше, провідні критерії розподілу професій за групами повинні точно відповідати меті класифікації. По-друге, розподіл елементів повинен відповідати вимогам однозначності, наочності і зручності практичного використання.

Водночас кожна систематизація мусить рахуватися з тим, що у природі немає жорстких розмежувань, і тому можливість значної кількості проміжних, „міжгрупових” проявів - невід’ємна властивість дійсності.

Дуже важливим моментом, що забезпечує успіх класифікації професій, є правильний добір ознак, за якими вони порівнюються. Потрібно, щоб ці ознаки були об’єктивними, легко визначалися і в той же час мали силу диференціювати, виражали вимоги, які професії ставлять до людини.

Загальноприйняті деякі традиційні класифікації професій. До них відноситься розподіл професій на професії фізичної і розумової праці. Під першими розуміють професії, що вимагають фізичної сили і різноманітних психомоторних якостей; до других відносять професії, що не вимагають цих якостей, а насамперед ставлять вимоги до розумової діяльності. Розподіл професій на фізичні і розумові дуже загальний, не відображає істотних відмінностей між професіями або навпаки, їх подібності. На думку І.Тітової, яка досліджувала питання класифікації професій, класифікаційними ознаками поділу професій можуть виступати такі особливості трудових ситуацій, як екстреність, повторюваність, схожість і відмінність. Відповідно, вона поділяла професії на чотири групи :

- професії /оператори, диспетчери та ін./, які характеризуються можливістю виникнення екстрених, непередбачених ситуацій, що вимагають від людини спеціальних психофізіологічних якостей, які ґрунтуються на властивих їй стійких особливостях психіки /ці професії характеризуються обмеженими можливостями “взаємного пристосування” людини і професії/;

- професії, які вимагають від людини особливих якостей для роботи у повторюваних умовах, що дають можливість формування індивідуального стилю діяльності / мають можливість успішного “взаємоприспосування”/;
- професії, які не висувають особливих вимог до індивідуально-психологічних якостей людини, але вимагають професійної підготовки /масові професії/;
- професії, які не висувають до людини особливих вимог і підготовки /некваліфікована праця/.

К.Гуревич виділяє два типи професій:

- успішне оволодіння якими залежить від мотивів діяльності, способів навчання, від можливостей успішного формування індивідуального стилю діяльності;
- успішне оволодіння якими залежить від індивідуально-психологічних і психофізіологічних якостей і властивостей особистості.

Існує класифікація професій за галузевою ознакою: 1) промислові; 2) сільськогосподарські; 3) транспортні; 4) торговельні; 5) адміністративно-управлінські; 6) канцелярські; 7) медичні; 8) педагогічні; 9) юридичні; 10) військові; 11) наукові; 12) мистецькі; 13) спортивні та інші.

Але за цієї класифікації ряд професій не завжди можна віднести до одного з указаних типів. Крім того, з одного боку, в межах кожного з указаних типів є мало подібних між собою професій, а з іншого - деякі професії з різних груп мають подібні психологічні характеристики (лікар, педагог). Нарешті, професії наукових працівників можуть бути представлені і в медицині, і в педагогіці, і в сільському господарстві. Така класифікація зручна для керівників підприємств, навчальних закладів і малоприматна для профорієнтації. Адже одна галузь об'єднує спеціалістів різних професій. Так, у легкій промисловості працюють модельєри конструктори, слюсарі, швачки мотористки, бухгалтери, економісти тощо. Всі вони різняться за психологічною характеристикою праці. Відсутня можливість порівняти особистісні якості (інтереси, нахили, здібності) людини з вимогами галузі промисловості в цілому.

Таким чином, існує багато класифікацій професій, створених для різних цілей. Але вони не всі з однаковим ступенем ефективності підходять до профорієнтаційної



роботи. Дані обставини, перш за все, залежать від дотримання основних принципів, що покладені в основу їх побудови. Всі принципи побудови класифікації професій підрозділяються на дві групи: загальні і специфічні. До загальних відносяться принципи, дотримання яких обов'язкове для побудови будь-якої класифікації, незалежно від її предмета і призначення. Це принципи єдності критеріїв, багатоаспектності класифікації, її багатомірності, ієрархічності та ін.

*Принцип єдності критеріїв* передбачає розподіл професій на окремі групи на основі одних і тих же критеріїв. Порушенням цього принципу буде, наприклад, поділ професій на дві групи: соціальні і професії з підвищеною відповідальністю.

*Принцип багатоаспектності класифікації* передбачає наявність декількох критеріїв, на основі яких відбувається розподіл професій на окремі групи. Це дозволяє робити класифікацію більш багатосторонньою і різноманітною, що розкриває професійну діяльність з різних боків.

*Принцип багатомірності класифікації* полягає в тому, що будь-яка класифікація, у тому числі й професій, повинна ґрунтуватися не просто на врахуванні декількох ознак, але й на їх взаємопоєднанні. Групи професій у такому випадку будуть відрізнятися за ступенем їх вираженості.

*Принцип ієрархічності* передбачає виділення основних параметрів, за якими буде проводитися класифікація професій і додаткових ознак та характеристик, що дозволяють диференціювати професії всередині виділених груп.

До специфічних принципів відносяться принципи, які безпосередньо відносяться до побудови класифікації професій. Це принципи: генетичний, науково-психологічної обґрунтованості, єдності виробничо технологічної і психологічної характеристик професій, антропоцентричності.

*Генетичний принцип* полягає у врахуванні при диференціюванні професій історичного розподілу праці, шляхів розвитку різних професій для встановлення спорідненості між ними і їх близькості у відношенні до певних особливостей діяльності.

*Принцип науково-психологічної обґрунтованості* полягає в тому, що будь-яка класифікація професій має, перш за все, ґрунтуватися на психологічному аналізі

професійної діяльності. Недотримання цього принципу робить класифікації професій, що розробляються, уможливленими і непридатними для практичних цілей.

*Принцип єдності виробничо-технологічної і психологічної характеристик* професій дозволяє подолати відмінність між особливостями професійної діяльності і особливостями особистості працівника у процесі розробки класифікації. Адже недоліком відомих класифікацій професій є абсолютизація або виробничої сфери, або психологічних особливостей особистості, що робить практичне використання таких класифікацій досить утрудненим.

*Принцип антропоцентричності* передбачає врахування можливостей індивідуального пристосування особистості до вимог професії, можливостей зміни особистістю предметного оснащення професійної діяльності як в рамках суб'єктно-об'єктних, так і суб'єктно-суб'єктних відношень.

Тому для профорієнтації, мабуть, найкраще користуватися класифікацією професій, побудованою за ознаками, які йдуть безпосередньо від людини як учасника процесу професійної діяльності до її предмета.

Зауважимо, що кожний вузько спеціалізований об'єкт професійної діяльності є структурним елементом окремої конкретної професії і саме тому не може виступати як критерій для групування професій, тим більше для групування з метою професійної орієнтації. Свою класифікаційну функцію об'єкт професійної діяльності набуває тільки при певному ступені його узагальнення. Так, наприклад, об'єктом праці екскурсовода є група людей, виступаючих у ролі учасників екскурсії, об'єктом праці фахівця служби зайнятості тренера – людина в ролі шукаючого роботу. Абстрагуючись від тих функцій, у яких виступає людина і у першому, і в другому випадках можна виділити єдиний об'єкт праці для обох видів професійної діяльності – людина. Аналогічним чином можуть бути виділені об'єкти професійної діяльності, відповідні іншим видам праці, наприклад такі, як техніка, природа, художній образ, знакова система. Предмет праці - це об'єкт, на який спрямована людська діяльність

Дійсно, коли людина працює, її увага спрямовується на предмет праці. Це може бути інша людина, жива і нежива природа, технічні об'єкти, символи, знаки, цифри,

художні образи тощо. Саме на цій ознаці будується класифікація професій Є. Климова, яка серед нечисленних розробок заслуговує на увагу і може бути покладена в основу професіографічного вивчення професій з метою професійної орієнтації.

Згідно з класифікацією професій Є. Климова професії, залежно від предмету праці поділяються на п'ять:

- „**людина - людина**” (соціономічні) - предметом праці представників професій цього типу є окремі люди чи групи людей, колектив, громада, військовий підрозділ, клас тощо.

- „**людина - техніка**” (технономічні) - предметом праці представників професій цього типу є технічні об'єкти, механізми, машини, агрегати, транспортні засоби;

- „**людина - природа**” (біономічні) - представники цього типу професій мають справу з тваринним і рослинним світом, мікроорганізмами, об'єктами неживої природи;

- „**людина - знакова система**” (сігномічні) - представники цього типу професій мають справу зі знаками, цифрами, текстами, звуковими сигналами, кодами, картами, схемами, формулами, природними і штучними мовами;

- „**людина - художній образ**” (артономічні) - представники цього типу професій мають справу з фактами художнього відображення дійсності, предметами мистецтва, технічною естетикою, скульптурою, музикою.

При віднесенні тієї чи іншої професії до того чи іншого типу необхідно враховувати, що межі між типами професій досить прозорі і неможливо включити таке багатомірне явище, як професія, до одного типу. До уваги беруться лише ознаки, що переважають у характеристиці кожного типу професій. У будь-якій професії, наприклад, є елементи взаємодії людей. Але успішність діяльності інженера - організатора виробництва, педагога, тренера залежить, головним чином, від уміння взаємодіяти з людьми, а не тільки від знань в іншій галузі науки, техніки.

У процесі діяльності з предметом праці щось потрібно робити, що визначається метою праці, яка реалізується за допомогою тих чи інших знарядь, засобів і, що для людини суттєво – відбувається в певних умовах. Саме на цих чотирьох ознаках будується професіографічна класифікація професій на підгрупи всередині кожного

## Класифікація професій за метою, знаряддям і умовами праці.

Ознаки класифікації	Вид класифікацій	КЛАСИФІКАЦІЯ ПРОФЕСІЙ					
		Предмет праці	Типи професій	Людина - людина (Л)	Людина – техніка (Т)	Людина – природа (П)	Людина - знакова система (З)
Мета праці	Класи професій	ГНОСТИЧНІ Г - розпізнавати, розрізняти, оцінювати, перевіряти		ПЕРЕТВОРЮЮЧІ Пт - перетворювати, обробляти, організовувати, переміщувати		ПОШУКОВІ П – придумувати, винаходити, конструювати, знаходити нові варіанти	
Знаряддя праці	Відділи професій	Р - професії, пов'язані з використанням ручної праці	М - професії, пов'язані з використанням машин з ручним управлінням	А - професії, пов'язані з використанням автоматів, автоматичних ліній, роботів		Ф - професії, в яких використовуються функціональні засоби організму людини	
Умови праці	Групи професій	П – праця в умовах звичайного, побутового мікроклімату	В – праця на відкритому повітрі	Н – праця в незвичайних умовах (під водою, під землею, тощо)		М – праця з підвищеною моральною відповідальністю за здоров'я і життя людей	

У межах кожного типу професій у залежності від мети діяльності виділяються класи професій:

- гностичні, основна мета яких полягає у розпізнанні об'єктів, їх класифікації, розрізненні, оцінюванні (дегустатор, сортувальник - „людина - природа”; (контролер ОТК, пірометрост - „людина - техніка”); (лікар - рентгенолог, судовий експерт -

„людина - знакова система”);

- перетворюючі, метою яких є зміна стажу об'єкта, організація, переміщення (агроном, зоотехнік - „людина - природа”); (водій, токарь, слюсар - ремонтник - „людина - техніка”); (учитель, тренер, екскурсовод - „людина - людина”);

- пошукові, метою яких є пошук нової інформації, нових ідей, конструювання нових засобів і способів виконання діяльності (льотчик, спостерігач рибного господарства, біолог - дослідник - „людина - природа”; інженер - конструктор - „людина - техніка”; художник - дизайнер, композитор - „людина - художній образ”);

У залежності від виду знарядь праці професії поділяються на відділи:

- професії, пов'язані з застосуванням механічних знарядь з ручним управлінням, машин (водії транспортних засобів, кранівник, оператор бурових установок та інші);

- професії, в яких використовується автоматизоване та автоматичне обладнання (оператор енергосистем, сталевар, оператор автоматичних ліній, прокатних станів та інші);

- професії, пов'язані з функціональними засобами праці, роль яких виконують функціональні властивості людини, її мова, поведінка, жести, міміка, мова (учитель, актор, диригент та інші);

За умовами праці професії можна розділити на групи:

- професії, професійна діяльність за якими відбувається в умовах звичайного побутового мікроклімату (бухгалтер, конструктор, учитель, кресляр та інші);

- професії, професійна діяльність за якими відбувається на відкритому повітрі (геолог, агроном, егер та інші);

- професії, діяльність за якими відбувається в умовах з незвичним мікрокліматом: на висоті, під землею, під водою (монтажник, шахтар, водолаз, пожежник та інші);

- професії, діяльність за якими відбувається в умовах моральної підвищеної відповідальності за здоров'я, життя людини, за матеріальні цінності (лікар, суддя, інкасатор, інспектор міліції, вихователь та інші).

Слід зазначити, що згруповані Є.Климовим таким чином професії фактично можна розглядати як загальні профілі навчання, що існують у загальноосвітній

школі. За даними типами професій профілі навчання можна розділити таким чином:

- „людина - людина”: гуманітарний, лінгвістичний, філологічний, історичний, правознавчий, педагогічний тощо;
- „людина - техніка”: технічний, технологічний, комп’ютерно- інформаційний, виробничий та інші;
- „людина - природа”: природничий, хіміко - біологічний, медичний, екологічний, сільськогосподарський та інші;
- „людина - знакова система”: фізико - образотворчий, інформаційний тощо;
- „людина - художній образ”: естетичний, образотворчий, музичний, театральний, хореографічний тощо.

Отже, характер предмета, мети, знарядь і умов праці в значній мірі визначають вимоги професії до людини. Тому згруповані в такий спосіб професії мають багато спільного як щодо характеру діяльності, так і у відношенні вимог, що ставляться до працівника. В даній класифікації виділяються стрижневі професії, психологічна структура яких у найбільшій мірі є властивою для всього типу. Стрижневі професії тим самим набувають функцію своєрідних представників відповідних типів, а професіографічна характеристика цих „індикаторних” професій є, по суті, професіографічною характеристикою усіх видів професій. Мова, таким чином, йде про можливість перенесення професіографічної характеристики стрижневих професій певного типу на таку характеристику професій всього типу.

Таким чином, використання класифікації професій у профорієнтаційній роботі дозволяє ефективніше враховувати професійну спрямованість особистості при виборі профілю навчання, професії, ефективніше будувати профорієнтаційну роботу і по-новому підходити до проблеми самореалізації і творчості учнівської молоді у побудові професійних планів.

Підсумовуючи сказане, необхідно відзначити, що класифікація професій є важливим елементом професіографії, як методичної основи профорієнтаційної роботи з наступних причин:

- дозволяє систематизувати інформацію про світ професій і намітити основні шляхи орієнтації в ньому;

- показує історію і основні напрями їх розвитку, що створює підґрунтя для конструювання нових професій та спеціальностей;
- дозволяє практичному працівнику суттєво мінімізувати витрати на професійне консультування.

Спирання в процесі профорієнтаційної роботи на професіографічний матеріал дозволяє більш детально і конкретно готувати профорієнтаційні заходи, бесіди про професії, професіографічні екскурсії, зустрічі з представниками різних професій, організовувати самостійне вивчення професій учнівською молоддю. Ознайомлення учнівської молоді в процесі профорієнтаційної роботи з професіографічними характеристиками професій стимулює їх аналітичне мислення щодо зіставлення своїх індивідуально-психологічних особливостей з вимогами конкретної професії до психологічної структури працівника, розвиває самопізнання і самовиховання професійно важливих якостей, дає можливість сформуванню в учнівській молоді чіткого професійного плану високого рівня професіоналізму на різних етапах становлення професійної кар'єри.

### **1.3. Технологія та методи професіографічного вивчення професій з метою професійної орієнтації**

У даний час, коли увага до різних аспектів професійної орієнтації особистості і її переорієнтації все більш посилюється, на одне з перших місць виходять дослідження з професіографії як галузі, що найбільш швидко входить у практику профорієнтаційної роботи служби зайнятості.

Результатом професіографії, як уже було сказано, є професіограми професій, психологічне вивчення яких ґрунтується на певних **принципах**, дотримання яких забезпечує наукову обґрунтованість підсумків такого вивчення.

Принципи професіографії були сформульовані К.К.Платоновим / /, який у результаті спеціального дослідження виділив, принаймні, шість принципів, на які, зазвичай, спирається професіографічне вивчення професій. Вони полягають у наступному: принцип комплексності і цілеспрямованості, принцип особистісного підходу, принцип надійності /вимоги до стресостійкості особистості/,, принцип

диференційованого підходу, принцип типізації, принцип перспективності і реальності професіографічного матеріалу.

**Комплексне** вивчення будь-якої професії передбачає: виробничу характеристику професії та її спеціальностей; економічну, соціологічну і соціально-психологічну характеристики професії; педагогічну характеристику професії /перелік знань, умінь та навичок, необхідних для успішного оволодіння професією і перспектив професійного зростання/; санітарно-гігієнічну характеристику умов праці з особливим виділенням так званих „професійних шкідливостей”; перелік медичних протипоказань; психограму /перелік психологічних вимог професії до фахівця/. Всі ці аспекти вивчення професії повинні враховуватися, хоч і в різній мірі, для різних цілей. У відповідності з цілеспрямованістю, зміст і обсяг професіограми залежить від мети, з якою проводиться вивчення професії. Метою такого вивчення можуть виступати профконсультація, профвідбір, професійне навчання тощо.

У відповідності з **принципом особистісного підходу** психограма повинна передбачати різні варіанти психологічних вимог: вимоги, розраховані на фахівця середньої кваліфікації і на працівника з високи рівнем розвитку професійних здібностей. Інакше кажучи, професіограма має розроблятися з урахуванням принципу допусків.

Важливим принципом, який лежить в основі професійного вивчення професій, є **принцип надійності**, що передбачає урахування ускладнених умов професійної діяльності, що вивчається, тобто вимоги до стійкості особистості до перешкод. Ця риса є дуже важливою умовою надійності людини у процесі професійної діяльності. Принцип надійності у першу чергу враховується при складанні професіограм професій, пов’язаних з ризиком, небезпекою /транспортні, льотні, операторські професії та ін./

Сутність **принципу диференційованого підходу** полягає у тому, що при вивченні професій необхідно враховувати специфіку різних спеціальностей, що входять до даної професії.



**Принцип типізації**, навпаки, передбачає поєднання ряду професій у певні групи за схожістю вимог. Даний принцип лежить в основі психологічної класифікації професій.

Принципи **перспективності і реальності** вказують на необхідність урахування в професіографічному вивченні тенденцій розвитку і змін у професіях, що вивчаються.

Урахування викладених вище методологічних принципів професіографічного вивчення професій визначає якість цієї роботи і оберігає дослідників від помилок при розробці професіограм.

У процесі професіографічного вивчення професій використовуються різні методи, за допомогою яких можна зібрати інформацію про особливості змісту трудових завдань і тих вимог до особистості, які з них витікають, про властивості суб'єкта праці, а також методи упорядкування, структурвання отриманої інформації. Методичний інструментарій професіографічного вивчення професій досить широкий. Його основу складають методи, що використовуються в загальній психології і психології праці.

Розрізняють основні, додаткові і спеціальні методи вивчення професій. Основними методами у професіографії є методи опитування, спостереження, експерименту, самоспостереження, які доповнюються аналізом документації, аналізом критичних ситуацій, результатів праці. Інші психологічні методики можна розглядати і уявляти як методичні ланцюжки, що беруть початок від основних методів. До числа додаткових професіографічних і психологічних методів відносяться фізичне і математичне моделювання, фізіологічні методи та деякі інші. До спеціальних методів відносяться апаратурні психодіагностичні методики об'єктивної реєстрації даних, що створені іншими службами, незалежно від програм професіографічного вивчення професій.

У процесі психологічного вивчення професій використовуються методи, за допомогою яких можна зібрати інформацію про особливості професійного середовища, зміст професійних завдань спеціаліста і психологічних вимог, що випливають з них, про властивості суб'єкта праці і його вимог до умов праці, а також

методи структурування одержаної інформації.

**Метод аналізу літературних джерел та службової документації.** Аналіз літературних джерел, де описуються різні види професійної діяльності, дає змогу скласти загальну характеристику груп професій і виділити перелік вимог, які професія висуває до індивідуально-психологічних особливостей спеціаліста. Даний метод використовується для збору об'єктивної інформації про процес праці, про браковану продукцію, стан здоров'я робітників, їх кваліфікацію, режим праці, основні професійні завдання тощо. Ознайомлення з даними особливостями професійної діяльності, а також з професійною термінологією є необхідною умовою розробки програми спостереження, плану бесіди зі спеціалістами. Аналіз службових обов'язків, характеристик, звітів використовується, наприклад, для виявлення кращих і відстаючих працівників з метою порівняльного аналізу спеціалістів.

**Метод опитування.** Опитування - найбільш давній прийом, що застосовується при вивченні професій. Цим методом користуються для одержання інформації про професійно важливі якості від осіб, які за характером виконуваних ними службових обов'язків, можуть судити про те, якими якостями повинен володіти представник досліджуваної професії. З цією метою успішно використовується “ модифікована карта особистості” К.К. Платонова. Кільком особам /5-7 чоловік/, які добре знають спеціаліста / товариші по роботі, керівник підрозділу /, ставляться питання в усній формі чи пропонується карта особистості, за якою оцінюється ПВЯ спеціаліста. При цьому кожна якість спеціаліста повинна ґрунтуватися на знаннях “життєвих показників”, тобто типових випадків із життя даної людини і її роботи. Узагальнення оцінок дозволяє нейтралізувати випадкові судження. Стабільність оцінок характеризує стійкі форми поведінки. Застосування методу незалежних характеристик в професіографічному дослідженні сприяє підвищенню об'єктивності одержаних результатів.

**Метод експертної оцінки** є опитуванням групи висококваліфікованих фахівців професійної діяльності, що вивчається. Він використовується при аналізі професіографічної інформації про специфічні особливості професії і найбільш типові ситуації, які ускладнюють діяльність працівника, а також при аналізі

різноманітних варіантів їх подолання і стратегій поведінки спеціалістів. Крім того даний метод дозволяє отримати дані про професійно важливі якості суб'єкта праці /особистісні, психологічні і психофізіологічні/, які забезпечують успішність виконання професійної діяльності, і про необхідний рівень їх сформованості.

Достовірність отриманих даних за методом експертної оцінки забезпечується виконанням таких умов:

\* ретельним відбором експертів / кількісний склад експертної групи має бути не менше п'яти осіб, які мають високий рівень професійної підготовки, добре знають зміст роботи за спеціальністю, мають достатній практичний досвід /;

\* продуманою організацією самої процедури опитування експертів, що передбачає детальне обговорення ролі кожної якості чи властивості та аналіз конкретних ситуацій, які б могли наочно продемонструвати статус тієї чи іншої характеристики працівника як професійно важливої для успішної професійної діяльності;

• створення умов для експертної оцінки, коли оцінювання тієї чи іншої якості проводиться не тільки шляхом підсумку думок експертів, а є результатом всебічного колективного обговорення.

При оцінці професійно важливих якостей, необхідних для тієї чи іншої професії, експертам рекомендується враховувати:

- активність тих чи інших якостей і властивостей протягом всього процесу професійної діяльності працівника, загальну тривалість їх функціонування;
- участь тих чи інших якостей і властивостей у забезпеченні ефективної роботи в складних, екстремальних ситуаціях;
- можливість тренування тих чи інших професійно важливих якостей і властивостей, їх компенсації іншими властивостями в процесі професійної діяльності.

Метод експертної оціки у комплексі з іншими методами психодіагностики забезпечує отримання всебічної об'єктивної професіографічної інформації з метою використання її в системі професійної орієнтації.

Метод **спостереження**. Спостереження в професіографічному дослідженні – це спосіб збору первинної інформації про професії шляхом безпосереднього сприймання і прямої реєстрації різних фактів і сторін діяльності. Щоб одержати необхідну інформацію про професії за допомогою спостереження, треба наперед продумати і розробити його план і програму.

Необхідно виділити ряд етапів у підготовці і проведенні спостереження:

- визначення мети і завдань спостереження, тобто тих питань, відповіді на які передбачається одержати шляхом спостереження за діяльністю спеціаліста;
- визначення об'єкта і предмета спостереження в загальній структурі діяльності, розподілення об'єкта спостереження на складові логічно зв'язані елементи і виділення показників, за якими можна судити про їх зміни;
- вибір способів спостереження і реєстрації ознак об'єкта спостереження, підготовка необхідних технічних засобів і документації;
- проведення спостереження, фіксація його результатів і накопичення даних про професії;
- опрацювання і психологічна інтерпретація одержаної інформації.

У процесі спостереження психологічний аналіз професійної діяльності проводиться в тісному зв'язку з вивченням її виробнично-технічної структури. Спостереження не лише дозволяє виявити психологічні вимоги професії до спеціаліста, але й встановити, які моменти професійної діяльності обумовлюють ті чи інші вимоги до психофізіологічних якостей працівника.

Важливим принципом спостереження є порівняльний підхід при вивченні професій. Порівняльному спостереженню і аналізу можуть вибірково підлягати спеціалісти з високою і низькою продуктивністю праці, з великим виробничим досвідом і початківці, ті що дають якісну продукцію і ті, що допускають брак в роботі. Можна порівнювати динаміку денного і місячного виробітку, якість продукції і ряд інших показників. Це дає змогу краще зрозуміти особливості і причини успіхів і труднощів при оволодінні професією, а також чіткіше усвідомити психологічну структуру професійної діяльності в цілому.

**Експериментальний метод.** Експеримент в процесі психологічного вивчення професійної діяльності використовується переважно для виявлення тих її аспектів, які неможливо встановити лише на основі аналітичного спостереження природного протікання робочого процесу.

За допомогою експерименту в ряді випадків уточнюється попередньо складена психограма. З цією метою виділяються групи спеціалістів з різною професійною успішністю. В кожній групі за допомогою психодіагностичних методик / апаратурних, бланкових / перевіряється рівень розвитку якостей, визначених в психограмі як професійно значущі. Результати дослідження зіставляються з показниками професійної успішності за допомогою кореляційного методу. Якщо успішні спеціалісти мають вищий рівень розвитку певних якостей, а менш успішні – значно нижчий, то це свідчить про важливість тієї чи іншої досліджуваної якості для даної професії.

В експериментальному дослідженні використовуються психодіагностичні методики, які спрямовані виключно на вивчення психологічних особливостей суб'єкта праці. Особистісні властивості спеціаліста, які є професійно важливим, мають багато різних проявів. Такими властивостями можуть бути нейротизм, екстраверсія-інтроверсія, емоційна стійкість, організаторські та комунікативні здібності, самоконтроль, схильність до фрустрації, креативність та інші. У багатьох професіях ті чи інші особистісні якості спеціалістів є важливим критерієм розподілу їх на успішних і неуспішних. Наприклад, в діяльності керівника, вихователя дитячого колективу, культпрацівника, вчителя, спортивного тренера, екскурсовода і

т. п. професійно значущими є організаторські здібності. У професіях водія, космонавта, диспетчера залізничного вузла до однієї з найважливіших професійно важливих якостей відноситься емоційна стабільність спеціаліста. Успішно можуть працювати бухгалтером, програмістом, диспетчером пульта управління енергосистеми спеціалісти з яскраво вираженою інтроверсією. Для виявлення рівня розвитку цих психологічних якостей в професіографічному дослідженні використовуються переважно адаптовані і стандартизовані особистісні методики. Серед них необхідно виділити опитувальник Г. Айзенка, 16-факторний опитувальник Р.Кеттелла, Міннесотський багатофакторний опитувальник ММРІ.

При розробці професіограм з метою профконсультації особливого значення набуває виявлення і всебічний аналіз професійно важливих якостей, які диференціюють людей за ефективністю праці і впродовж усієї професійної діяльності залишаються відносно стійкими, стабільними і такими, що слабо піддаються тренуванню. Недостатній розвиток ПВЯ у спеціаліста не вдається у повній мірі компенсувати їх іншими, більш розвиненими психологічними якостями. Для визначення професійно значущих якостей спеціаліста і об'єктивної оцінки їх важливості в професійній діяльності можна використати експертні оцінки за спеціально розробленим для цієї мети опитувальником.

Останнім часом підвищився інтерес до вивчення професій з метою профорієнтації з використанням модульного підходу /В.Гаврилов/. Близька до цього підходу ідея американського психолога Маккорміка про можливість виділення в професіях загальних компонентів і на їх основі створення психологічної характеристики за допомогою спеціальної процедури, підбираючи для цього методи психодіагностики, які прогнозують професійну придатність.

З практичної точки зору модульний підхід необхідний для подолання інформаційної кризи щодо психологічних знань про професії. Подібно до криміналістики, де для пізнання особи використовують фоторобота, що відтворює із типових рис обличчя /різновидність модулів/ портрет розшукуваної людини, за допомогою психологічних модулів професій за особливостями предмету, знарядь, цілей, умов праці і окремих операцій праці можна відтворити психологічний портрет конкретної професії і використовувати

його у профорієнтаційній роботі.

При складанні психологічної характеристики професійної діяльності і визначенні професійно важливих якостей, тобто тих вимог, які вона ставить до психологічної структури спеціаліста, можна використати методику характеристики діяльності, в основі якої покладено опитувальний лист американського психолога О.Ліпмана..

Перший варіант опитувальника О.Ліпмана застосовується для психологічного вивчення професій, в яких переважають елементи розумової праці. Групі кваліфікованих спеціалістів в будь-якій галузі професійної діяльності /не менше 20 чоловік / пропонується опитувальник. За допомогою опитувальника визначаються такі властивості особистості: атенційні, мнемічні, сенсомоторні, імажетивні, інтелектуальні, емоційно-вольові, комунікативні.

Необхідно зазначити, що опитувальника О. Ліпмана недостатньо для складання психограми, оскільки він не дає уявлень про індивідуально-психологічні властивості і ставлення особистості до професії. Для визначення вимог діяльності до особистісних якостей працівника можна успішно використати розроблену К.Платоновим "Модифіковану карту особистості" .

"Модифікована карта особистості" побудована за принципом методу полярних профілів. Вона включає 93 індивідуально-психологічних властивостей і ставлень особистості, які можуть виступати як ПВЯ. Крім того, даний метод дозволяє оцінити також три важливі показники, які характеризують успішність діяльності /швидкість, якість, надійність роботи /. Кожна властивість оцінюється за 10-ти бальною шкалою.

Кожна професія пред'являє специфічні вимоги до індивідуально - психологічних особливостей людини. Проте, з деякою долею узагальнення, можна виділити в межах кожного виду професій декілька психологічних якостей, які є професійно важливими для більшості професій цього типу.

До професій типу „людина - техніка” відносяться професії, пов'язані зі створенням, використанням, обслуговуванням різноманітних технічних устаткувань /машини, механізми, агрегати, технічні системи, транспортні засоби/, які є основним предметом праці фахівців. Працівники цього типу професій мають добре знати

виробництво, вміти обслуговувати складну техніку, контролювати технологічні процеси, роботу обладнання. Усе це сприяє розвитку творчого характеру праці. Дані досліджень свідчать, що розумова праця, наприклад, сталевара електропечі становить 70 відсотків робочого часу, слюсаря контрольно-вимірювальних приладів й електромонтерів - 70-85 відсотків, а наладчика автоматичних ліній - біля 95 відсотків. Оперування виробничо-технічним матеріалом надає мисленню фахівця типу “людина – техніка” специфічного спрямування і характеру, формує в них так зване технічне мислення. Основними характеристиками технічного мислення виступають чіткість і точність розумових операцій, спрямованість на точні розрахунки, практичність, гнучкість і нешаблонність /Н.Левітов/. Однією з важливих якостей такого мислення є його оперативність, тобто здатність вирішувати виробничо-технічні завдання в ліміті часу, «незаплановані» задачі, що виникають у ході діяльності; вміння використовувати знання в конкретній ситуації і знаходити оптимальні рішення /Т.Кудрявцев/. Саме такі вимоги ставляться до психологічної структури особистості водіїв, операторів, наладчиків автоматизованого устаткування.

До структури технічного мислення входить і образний компонент інтелектуальної діяльності, певний розвиток якого дає змогу фахівцю переводити умовні позначення креслень, схем у наочно-конкретні образи і оперувати ними. Окрім цього професії типу “людина – техніка” висувають високі вимоги до зорового, слухового, тактильного і вібраційного сприймання

фахівця. Кваліфікованого фахівця цього типу професій відрізняє постійна технічна спостережливість, точність і координація рухів, оперативна і довготривала пам’ять та ін.

Професії типу “людина – людина” висувають значні вимоги до таких базових професійно важливих якостей:

- технічного й оперативного мислення;
- просторової уваги;
- точності і координації рухів;



- розподілу і переключення уваги;
- оперативної і довготривалої пам'яті;
- окоміру;-
- емоційної стійкості;
- спостережливості;
- настирливості та витримки.

У професіях типу „людина - людина” домінуюче значення мають особистісні якості. Основною особливістю діяльності спеціаліста цього типу є взаємодія з людьми. Вміння спілкуватися, контактувати з навколишніми, добиватися взаєморозуміння у процесі виконання професійних функцій є найважливішою умовою високої ефективності діяльності працівників типу "людина — людина". Слабка сформованість комунікативних якостей виступає основним протипоказанням до вибору професій даного типу.

Група професій типу "людина — людина" включає велику кількість професій, Багато з них мають однакові цілі, завдання, одну і ту ж саму спрямованість діяльності, ставлять близькі за змістом вимоги до працівника і об'єднуються на цій основі у підгрупи.

У змісті діяльності спеціалістів підгрупи професій, які Є.Климов визначив як "гностичні", переважає пізнавальна ("гностична") діяльність. Так, головна, мета роботи слідчого — виявити, встановити події, мотиви вчинків людей тощо. Мета роботи журналіста — описати події, вчинки людей на підставі вивчення й узагальнення фактів, документальних та літературних джерел, інтерв'ю.

У ряді професій гностична, пізнавальна діяльність тісно пов'язана з оперативно-виконавчою (схема 1). У роботі спеціалістів даної підгрупи паралельно постають два завдання: а) дослідження, вивчення умов, обставин; б) організація праці людей, вжиття заходів, спрямованих на виправлення недоліків (керівник підрозділу, майстер цеху, вчитель, лікар тощо).

"Гностико-оперативні" професії, в свою чергу, поділяються на два види: керування людьми і обслуговування людей (див. схему 1). В управлінській діяльності головне

завдання — "зрозуміти громадські, цілі і спрямувати зусилля на їх досягнення"\* . В обслуговуючій — "зрозуміти і задовольнити потреби людини"\*\*\*.

Управління людьми, у свою чергу, поділяється на дві підгрупи. В одній домінують завдання керівництва, організації дій колективу (керівник установи, закладу, майстер цеху, бригадир у колгоспі), в другій головну роль відіграють навчання, виховання (вчитель, вихователь дитячого садка, спортивний тренер, майстер профтехучилища). Завдання управління і виховання в роботі представників цих двох підгруп тісно переплітаються, однак переважає одне з них (див. схему 1).



Схема 1

Де:

1. Оцінка стану соціальних об'єктів (інспектор, соціолог відділу НОП підприємства, слідчий, журналіст).
2. Керівництво людьми, організація їх спільних дій (бригадир колгоспу, майстер цеху, керівник підприємства).
3. Навчання, виховання (вчитель, майстер ПТУ, спортивний тренер, вихователь дошкільного закладу).
4. Довідкова, наукова, політична, консультаційно-юридична інформація (лектор, адвокат, консультант, працівник довідкового бюро).
5. Задоволення потреб людей засобами мистецтва (працівник клубу, театру, екскурсівод).
6. Медичне обслуговування (лікар, фельдшер, медсестра, санітарка).

7. Торгівля предметами народного вжитку, громадське харчування (продавець, офіціант, касир).

8. Соціально-побутове обслуговування (страховий агент, приймальник ремонтної майстерні, ательє, пральні, працівник готелю).

Обслуговування, у свою чергу, поділяється на: а) професії профінформаційного обслуговування, в завдання яких входить повідомлення довідкової, наукової, політичної, консультційно-юридичної інформації (лектор, адвокат-консультант, працівник довідкового бюро), задоволення естетичних потреб людей засобами мистецтва (працівник клубу, диск-жокей, масовик-організатор); б) професії матеріального обслуговування, до яких відносяться професії торговельного обслуговування /офіціант, продавець, касир), соціально-побутового обслуговування /страховий агент, приймальник ремонтної майстерні, ательє пральні, працівник готелю), а також медичного обслуговування /лікар, медсестра, санітарка).

Спеціалісти професій типу "людина - людина", з одного боку, користуються р приладами, інструментами /апарати у контролера-касира, ваги у продавця продовольчих т медична апаратура й інструментарій у лікаря, медсестри). З іншого боку, яку як знарядд виступають руки і функціональні засоби організму (за Є.Климовим) - виразні засоби пов мови, міміки. Користуючись класифікацією умов праці, яку запропонував Є.Климов, констатувати, що робота фахівців даного типу професій проходить у приміщ мікрокліматом, близьким до побутових норм. У складніших умовах працюють продавці: іноді зазнають впливу повітря високої та низької температури, протягів тощо. Коли йдет соціальні умови працівників професій типу "людина - людина", варто підкреслити, ш висувають підвищені вимоги до морального образу людини, її дисциплінов принципівості, відповідальності.

У професіях типу "людина – людина" базовими, домінуючими професійно важливими якостями є:

- комунікативні й організаторські здібності;
- доброта і справедливість;
- тактовність;
- урівноваженість;

- тенденція до екстраверсії;
- емоційна стабільність;
- витримка;
- спостережливість;
- логічне мислення;
- розподіл і переключення уваги;
- спокійність і доброзичливість.

Професії, предметом праці яких є жива і нежива природа, відносяться до типу "людина - природа". Вони складають досить численну групу і вимагають використання широкого кола знань та інтелектуальних умінь. Ці професії потребують особливої уваги, бо, по-перше, вони поширені в сільському господарстві, яке є важливою галуззю господарства країни, по-друге, тут спостерігається нестача кваліфікованих спеціалістів і, по-третє, вимоги, які ставляться до психофізіологічних особливостей працівників цього типу професій є надто важливі і їх визначення являє певний інтерес для практики профорієнтації. Крім того, значна кількість професій цього типу вимагає спеціальної професійної підготовки, тобто вищої і середньої спеціальної освіти (агроном, ветеринарний лікар, ветфельдшер, зоотехнік, садівник), і практичної майстерності, основи якої закладаються в професійно-технічному училищі (тваринник, тракторист-машиніст широкого профілю, майстер машинного доїння). Тому чітко сформульовані вимоги до цього типу професій мають неабиякий інтерес для практики профорієнтаційної роботи.

В умовах сучасного науково-технічного прогресу в професіях типу "людина - природа" різко підвищуються роль і значення вимог саме до психологічної сфери особистості працівника (до сприймання, уваги, пам'яті, мислення, самостійності, рішучості, дисциплінованості тощо). Успішна діяльність спеціалістів цього типу професій залежить також від здатності передбачати й оцінювати дуже мінливі природні фактори, а результати такого прогнозування можуть виявитися не відразу, а через тиждень, місяць, а то й роки. Тому той, хто обирає одну з професій цього типу, повинен мати велике терпіння, наполегливість, бути готовим до праці у

важких погодних умовах.

Представникам зазначеного типу професій необхідно володіти не тільки широкими знаннями, а й хорошою уявою, своєрідним оперативним мисленням, необхідним для вирішення конкретних завдань за значної мінливості цілей і умов праці. Для деяких професій групи "людина — природа", таких як інспектор рибоохорони, лісник, розвідник об'єктів природи для колекцій, мисливець характерне тривале, перебування у відносній просторовій ізоляції при дефіциті спілкування, один на один з природою, що потребує врівноваженості і сміливості.

Деякі психічні якості, необхідні для - успішної діяльності спеціалістів цього типу професій, обумовлюється не лише предметом, а й знаряддями праці. Так, ручні знаряддя праці потребують від людини спритності, витривалості, координованості і розмірності рухів, здатності точно дозувати їх силу і напрямок, спроможності утримувати в пам'яті багато правил, відомостей й оперувати ними (професії рільника, садівника, овочівника); механізовані знаряддя - координації, точності і розмірності рухів, стійкості і розподілу уваги, хорошого пристосування до одноманітних подразників, постійного інформаційного "голоду".

Значна тривалість робочого періоду призводить до забування певної частини виробничої інформації. Тому до спеціалістів професій типу "людина - природа" ставляться великі вимоги щодо довгочасної пам'яті, здатності встановлювати причинно-наслідкові зв'язки між явищами, надовго розділеними у часі. Багато спеціальностей професій типу "людина - природа" вимагають від працівника спостережливості, самостійності.

Більшість професій типу "людина - природа" пов'язані з життям та умовами росту і розвитку рослин і тварин, механізацією, автоматизацією й електрифікацією процесів догляду за ними, переробкою продукції. Всі ці професії, залежно від особливостей предмета праці, можуть бути поділені на вузькі підгрупи, основними, з яких є тваринництво, рослинництво, технічне обслуговування і переробка продукції.

Тваринництво є важливою галуззю сільського господарства і за вартістю валової продукції посідає друге місце після рослинництва. Воно включає: конярство,

свинарство, вівчарство, рибальство, бджільництво, звірівництво, шовківництво тощо. Професії тваринництва вимагають глибоких знань техніки, електротехніки, механіки та ін. Праця тваринника передбачає поряд з технічними знаннями, наявність знань з фізіології тварин, особливостей і умов їх життя, періодів життєвого розвитку, навіть звичок і поведінки.

Професії тваринництва об'єднані за подібністю основних ознак предмета праці, з яким взаємодіє людина у процесі діяльності. З огляду на це до них віднесено ті види діяльності, де провідним предметом праці переважно або виключно є представники тваринного світу. Саме з цими об'єктами має справу ветеринарний лікар, зоотехнік, майстер-тваринник, птахівник, оленяр, пасічник тощо. Для цих професій загальною ознакою є й мета праці. Наприклад, зоотехнік, звірівник, ветеринарний лікар стежать за утриманням, доглядом і годівлею тварин, працюють над поліпшенням їх стану, збирають інформацію про властивості і зміни основних предметів праці. Спільними для названих професій є більшість знарядь і умови праці.

Об'єктами праці професій тваринництва є представники тваринного світу. Кожен з цих об'єктів характеризується значною кількістю різноманітних властивостей. Багато ознак предмета праці у тваринництві, як і в рослинництві, не є постійними. Під впливом людини і природних факторів у предметі праці відбуваються постійні зміни. Специфічною особливістю цих змін є повільність, непомітність. Цей факт ускладнює взаємодію людини з предметом праці, Наприклад, помилкове встановлення ветлікарем діагнозу хвороби тварин може бути виявлене через певний час, коли почнеться падіж худоби або виникне епідемія, хоч і ветлікар, і зоотехнік проводили профілактичні огляди, лікування.

Основні ознаки предмета і цілей праці у тваринництві обумовлюють особливості психологічного змісту діяльності працівників цих професій і, отже, певні психологічні вимоги до них.

Професії тваринництва становлять досить численну групу, до якої входять спеціалісти різного рівня кваліфікації - тваринники, вівчарі, птахівники, зоотехніки, ветлікарі, наукові співробітники різних профілів (іхтіологи, селекціонери тощо).

Представники професій тваринництва для успішної професійної діяльності

повинні володіти не тільки широкими знаннями (фізіології, мікробіології, вірусології, паразитології, ветеринарії тощо), а й хорошою уявою, пам'яттю, високим рівнем інтелектуального розвитку, своєрідним оперативним мисленням для вирішення конкретних завдань при значній варіативності цілей і умов праці.

Для того, щоб помітити незначні зміни, які відбуваються в живих організмах і, отже, своєчасно реагувати на них, працівникам професій тваринництва необхідно бути спостережливими (зоотехнік, ветлікар, оленяр, кролівник тощо). Представники деяких професій (мисливець, оленяр, рибалка, вівчар) даного профілю повинні бути здатними працювати далеко від великих населених пунктів, до того ж протягом тривалого часу,

Професії тваринництва потребують любові до тварин, доброго ставлення до них. Постійне спілкування з тваринами, спостереження за їх поведінкою, турбота про них виховують у людини гуманність, а механізація робіт по догляду за ними полегшує працю, допомагає творчо ставитися до дорученої справи.

Наступною підгрупою професій типу "людина - природа" є рослинництво, яке включає в себе рільництво - вирощування зернових, технічних і кормових культур, цибулі; овочівництво - вирощування овочевих культур; плодівництво і виноградарство; лісівництво і квітникарство. Різноманітні культурні рослини, природна рослинність сіножатей, степів, лісів щороку дають нам велику кількість продуктів - зерна, плодів, бульбоплодів, ягід, коренеплодів, зеленої маси, які використовуються в їжу або є сировиною для легкої і харчової промисловості і кормами для сільськогосподарських тварин.

Професії рослинництва об'єднані за подібністю основної ознаки праці. До них відносяться ті види діяльності, де провідним предметом праці людини є рослинні організми і умови їх життя. Типовими професіями, пов'язаними з життям рослин, є рільник, овочівник, агроном, ботанік, квітникар, тютюнник, селекціонер, лісник тощо. Загальними для них є цілі (одержання високого врожаю), знаряддя й умови праці.

Працівники рослинництва проводять правильні сівозміни, вносять у ґрунт добрива, обробляють його, ретельно доглядають за рослинами, оберігаючи їх від

шкідників і хвороб. Це люди творчої праці, від яких залежить добробут інших.

Специфічні особливості праці в рослинництві (сезонність і змінність робіт протягом року) потребують від працівника не тільки серйозної спеціальної підготовки і значного багажу знань при послідовному виконанні кожної виробничої операції, а й певних особистісних властивостей і якостей. Успіх діяльності працівників рослинництва головним чином залежить від рівня розвитку довгочасної пам'яті, спостережливості, аналітичності мислення, уваги і уваги. Важливу роль відіграють сенсорні функції, серед яких найважливіше місце належить точності сприймання. Весь виробничий процес, скажімо, рільника, овочівника, буряководи, проходить під постійним зоровим контролем] оцінка якості посівів, засміченість бур'янами тощо. Можливість значних матеріальних втрат (приміром при захворюванні великих, площ посівів) потребує від працівників таких особистих якостей, як сумлінність, відповідальність, принциповість.

Кожна з професій підгрупи рослинництва ставить до особистості працівника подібні вимоги, але має і свої специфічні особливості, відмінності.

Комплексна механізація, автоматизація і електрифікація, технологічні процеси у тваринництві і рослинництві будуються за методом об'єднання операцій. По своїй суті професія механізатора широкого профілю є складною комплексною професією, оскільки включає в себе спеціальності тракториста, комбайнера, водія автомобіля, слюсаря з ремонту сільськогосподарської техніки і обладнання для тваринництва. Найбільш важливими і професійно значущими психологічними якостями, необхідними для успішного виконання механізаторської діяльності, є зорово-моторна координація і м'язово-суглобне відчуття, стійкість до монотонії, здатність диференціювати і локалізувати слухові подразнення, стійкість і розподіл уваги, технічна кмітливості і висока мотивація.

Таким чином, кожна підгрупа професій типу "людина — природа" має свої характерні особливості. Вимоги, які ставлять професії цих підгруп до спеціаліста, багатогранні, потребують мобілізації різних специфічних для даних видів праці психологічних якостей і властивостей. Наявність комплексу цих якостей і



властивостей в особистості забезпечує їй успішне оволодіння професією і є критерієм придатності до даного виду роботи.

Успішність роботи працівників професій типу „людина-природа” в основному залежить від високого рівня розвитку таких базових професійно важливих якостей:

- фізичної сили;
- тенденції до інтроверсії;
- просторової уяви;
- аналітичного мислення;
- емоційної стабільності;
- довготривалої пам’яті
- концентрації та розподілу уваги;
- оперативного мислення;
- терпеливості і витримки;
- дисциплінованості.

До професій типу "людина — художній образ" сучасна професіографія відносить групу спеціальностей, які передбачають взаємодію людини з системами художніх образів (їх частинами, елементами, якостями). Подібна взаємодія, як відомо, є специфічною для різного роду занять сфери мистецтва — музики, живопису, театру, художньої літератури і т.ін., а також спеціальностей сфери масової художньої діяльності.

Уся сучасна художня діяльність людини втілюється у різноманітних формах: декоративно-прикладному мистецтві, образотворчому мистецтві (живопис, архітектура, графіка); промисловому (індустріальному) мистецтві, художній фотографії; музиці, літературі, хореографії; синтетичному мистецтві (театр, кіномистецтво, телебачення, цирк, естрада).

Усі спеціальності даної групи професій можуть бути віднесені відповідно до певних видів мистецтва та різних підгруп:

1. Просторові види художньої діяльності:

- декоративно-прикладне мистецтво;
- образотворче мистецтво-архітектура, скульптура, живопис, графіка;

-виробниче (індустріальне) мистецтво;

-фотографія.

2. Часові види художньої діяльності:

-музика;

-література.

3. Просторов-часові види художньої діяльності:

-хореографія;

-театр;

-кіно- та телемистецтво.

Створення або відтворення (повторення) художнього образу чи його елементів, оперування засобами естетичного впливу, тобто підпорядкування певному ідейному задумові завдяки поєднанню певних ліній, форм, фарб, звуків, рухів — все це характеризує представників групи "людина — художній образ". Саме предметом праці - художнім образом (його елементами, частинами) — визначається основний комплекс психологічних вимог даної групи професій. За всієї різноманітності умов роботи, професії мистецтва вимагають від людини насамперед високого рівня розвитку емоційно-естетичного сприймання, естетичного почуття.

Поряд з цими вимогами спеціальності даного типу передбачають високу художню культуру, розвинений художній смак людини, розуміння нею художніх ефектів (так званого "художнього чуття"), художнього (образного) бачення, законів емоційного впливу і, нарешті, художньої обдарованості, тобто здібностей до музики, літератури, живопису, танців, акторського мистецтва тощо. Художні здібності потрібні не тільки для створення естетичних цінностей, а й для їх відтворення на досить високому рівні. Адже представнику художньої професії (наприклад, спеціалісту з розпису фарфору, огранувальнику дорогоцінних та напівдорогоцінних каменів, маляру-альфрейнику та ін.) часто доводиться виготовляти різноманітні вироби за зразком, ескізом, який зробив художник.

Таким чином, навіть на виконавчому рівні для успішної образотворчої діяльності потрібні художні здібності, причому не окремі їх компоненти, а певна структура. Так, живопис ставить особливі вимоги до сприймання форм, пропорцій

та кольорових співвідношень. Як "свідчить художньо-виробнича "практика, для плідних творчих занять у галузі образотворчого мистецтва необхідні чуття пропорції, композиції, колориту і світлотіні, пам'ять на кольори, особливі якості рухового апарату ^руки. Щоб досягти майстерності у скульптурі, потрібні поєднання ряду художніх та деяких рухових навичок. Для продуктивної музичної діяльності людина повинна, насамперед, володіти чуттям ритму музичною пам'яттю, так званим ладовим чуттям, тобто здатністю визначати завершеність або незавершеність музичної мелодії. психолого-педагогічні дослідження, присвячені проблемі художніх здібностей, свідчать, їло для різких видів образотворчої діяльності необхідні здібності найрізноманітнішого характеру.

Як засвідчують окремі професіограми професій типу "людина — художній образ", у діяльності фахівців переважають, в основному, емоційні, сенсорні та моторні види психологічної активності. Реалізуючи себе в образах, чуттях та рухах, названі види психічної активності, як відомо, насамперед спираються на діяльність зорових, слухових, рухових та дотикових, сприймань; на емоційну, образну та рухову пам'ять; на наочно-образне мислення; на відтворну та творчу/ уяву. Переважання у професіях художнього типу названих видів психічної активності, обумовлених специфічністю предмета пралі, визначає і структуру характерних для даної групи професій психологічних вимог до здібностей людини.

Різноманітні види художньої діяльності ставлять особливі вимоги до сприймання пропорцій та кольорових співвідношень у зображенні предмета. Вимагають цього професії сфери декоративно-прикладного, виробничого та образотворчого мистецтва. Музика, навпаки, передбачає розвинену слухову чутливість. Недостатньо розвинуте почуття, форми, кольору, ритму — серйозні протипоказання до оволодіння багатьма арто-номічними спеціальностями.

Розвинене художнє сприймання (зорове, слухове, дотикове) необхідне фотографу і граверу, музиканту-виконавцю і диригенту, художнику-оформлювачу та іншим спеціалістам сфери художньої праці, Наприклад, від тонкості сприймання друкаря залежить відтворення кольорових оригіналів. Дотикове сприймання відіграє велику роль у роботі кондитера. Зорове сприймання виконує контрольну функцію у

роботі шліфувальника-полірувальника каміння та сприяє точності розрізнення кольорів.

Взаємодія у процесі діяльності з системами художніх образів вимагає високого рівня розвитку образної пам'яті й образного мислення людини.

Друкар, наприклад, часто працює з одним тиражем кілька днів, і збереження всіх образів, які виникають у процесі роботи, стає для нього складним, завданням. Тому він повинен мати досить високий рівень розвитку довгочасної образної пам'яті. Травильнику в процесі роботи необхідно спиратися на зорову пам'ять, об'єм якої має бути: дуже великий. Без розвиненої образної, смакової, нюхової пам'яті неможливо стати хорошим кондитером. Руховий вид пам'яті необхідний ювеліру, кондитеру, хореографу, піаністу. Емоційна пам'ять — професійно важлива якість актора.

Взаємодія з системами" художніх образів вимагає, від, людини, розвиненого, добре організованого спостереження. Щоб підкорити образ задумові, ідеї та композиції художнього твору або виробу, необхідно перетворювати враження, які накопичуються в результаті уважного спостереження. Тут вступає в свої права уява - необхідний. компонент художньої діяльності. Відтворна уява необхідна маляру-альфрейнику, майстру з мозаїки, макетнику, оскільки їм доводиться виготовляти різноманітні вироби за ескізом чи зразком, зробленим художником. Ретушеру потрібна добре розвинена уява, щоб побачити в наборі негативів і діапозитивів кольорову ілюстрацію. Рідко зустрічаються такі види діяльності, які вимагали б таких, великих можливостей уяви, як професія актора.

Більшість професійно важливих якостей у структурі вимог **професій** типу "людина — художній образ" обумовлені не тільки предметом праці, а й багатогранними, цілями, зокрема, естетичними і виховними.

Найвищим проявом причетності людини до світу художньої праці є здатність відчувати естетичний аспект оточення, побачити безмежну красу форм і кольорів, багатство фактури, почути "ритм" і музику людської діяльності, поезію природи і людини. Для професій типу „людина - художній образ” основними професійно важливими якостями є:

- наочно-образне мислення;
- тенденція до екстраверсії;
- хороша пам'ять;
- просторові уявлення;
- образна пам'ять;
- спостережливість;
- концентрація уваги;
- точність рухів;
- художня культура;
- акуратність.

Сьогодення характеризується інтенсивним розвитком науки і техніки, впровадженням їх досягнень в усіх сферах людської діяльності. Це істотно змінює характер праці людини, веде до перетворення предмета, мети і знарядь праці. Сучасному спеціалісту, який працює у промисловості, на транспорті, в системі зв'язку, галузі науки тощо дедалі частіше доводиться мати справу з цифрами, формулами, умовними позначеннями, схемами, символами, знаками, чи системою знаків, що є предметом праці професій типу "людина – знакова система". В умовах сучасної культури, за словами Є.Климова, велику роль відіграють знаки, не схожі на предмети, які вони означають, слова, не подібні предметам, про які йде мова в тексті, ноти, не подібні музиці і та ін. Знаки, символи, формули, що несуть певну інформацію про оточуючі нас предмети і явища, посідають у житті сучасної людини значне місце. Стаючи звичними, вони не завжди усвідомлюються нею як умовність. Усна і писемна мова, цифри, формули, хімічні символи, ноти, схеми, креслення, гроші, фотографії, міміка, жести - все це знаки і системи знаків. І навряд чи варто доводити необхідність в особливих нахилах для занурення у світ умовних знаків, абстрагування від власне предметних властивостей і зосередження на роботі з відомостями, які вони завжди несуть.

Якщо розглядати в цьому ракурсі характерну для професій типу "людина – знакова система" діяльність оператора, одержимо цікаву картину. Виявляється, що, хоч оператор працює за "пультом управління, предметом його праці є не сам пульт,

а, певна система, наприклад, енергосистема цілого міста. Метою його роботи є не виготовлення певної продукції, а контроль і регулювання процесів, які в ній відбуваються. Управління режимом роботи системи оператор здійснює за допомогою різних кнопок і ключів. Проте знаряддями його праці є не кнопки і ключі, а правила, інструкції, певна стратегія розв'язання задач, що застосовується в даній системі управління.

У середині групи професій "людина — знакова система." психологи виділяють окремі класи спеціальностей. В основу класифікації покладено таку **ознаку**, як специфіка мети праці. За нею виділяють три головні групи спеціальностей: 1) гностичні; 2) перетворюючі і 3) пошукові. Прикладом перших може бути професія коректора, других — стеноірафістки-друкарки, лінотипіста, оператора ЕОМ, бухгалтера, третіх — програміста на обчислювальних машинах, науковця-теоретика тощо. Отже, до кожної з виділених класифікаційних груп входить ряд різних професій, предметом праці яких є умовні знаки, символи, цифри, коди, штучні види мов і та інші. Ці професії за змістом роботи чи історією виникнення і розвитку не схожі одна на одну. Так, праця економіста за своєю технологією нічим не нагадує діяльність диспетчера залізничного вузла, і обидві вони далекі від тих професійних завдань, які реалізує, наприклад, редактор газети чи журналу.

Більшість виробничих професій групи "людина — знакова система" виникли в результаті комплексної механізації і автоматизації виробництва, оснащення його кібернетичними системами управління. Нові автоматизовані технології ведуть до втрати прямої взаємодії людини з предметом праці. Більше того, безпосередній контакт спеціаліста з об'єктом діяльності за таких умов виявляється зайвим, у більшості випадків навіть неможливим. Між ними стоять машини з автоматичним управлінням. Інформацію про зміни у виробничому процесі спеціаліст одержує опосередковано у вигляді різноманітних сигналів, символів, цифрових показників, тобто в закодованому вигляді.

У таких умовах взаємодії людини із складним технічним устаткуванням на перше місце виступають завдання сприймання і переробки: інформації, контролю, прогнозування і своєчасного прийняття рішень. Сама людина розглядається як

ланка системи управління, що виконує функцію каналу зв'язку в системі "людина — машина". У цій системі, провідна роль належить людині-оператору.

Рівень вимог до психофізіологічних властивостей і психологічної структури особистості людини-оператора визначається на підставі психологічного аналізу операторської діяльності. Численні дослідження уможливили формулювання основних особливостей операторської діяльності.

По-перше, про динаміку технологічних процесів у керованій системі оператор судить не за даними безпосереднього спостереження, а на основі спостереження за змінами, які відбуваються у так званій інформаційній моделі керованих об'єктів. Здійснюючи дистанційне управління, системою, він одержує зворотну інформацію у закодованому вигляді, тобто у вигляді показників лічильників, індикаторів, вимірювальних приладів тощо. Такі умови праці ставлять його перед необхідністю розкодування і уявного порівняння одержаної інформації з реальним станом керованого об'єкта.

По-друге, особливість діяльності оператора визначається тим, що швидкісне протікання виробничих процесів, їх складність висувають підвищені вимоги до точності його дій, швидкості прийняття рішень, темпу здійснення управлінських функцій. Значною мірою зростає ступінь відповідальності за виконувані дії, оскільки найменша помилка може вивести з ладу\_всю систему, створити аварійну ситуацію із загрозою для життя\_ працівників. Тому для роботи оператора у сучасних системах "людина - машина" характерне значне психічно-нервове напруження.

По-третє, праці оператора, притаманні обмежена рухова активність, використання малих груп м'язів. Важливо і те, що йому доводиться працювати в умовах ізоляції від звичного соціального середовища, передусім "у товаристві приладів й індикаторів".

По-четверте, підвищення ступеня автоматизації виробничих процесів вимагає від оператора\_високої готовності до екстрених дій. У нормальних умовах основною\_функцією оператора є контроль і стеження за ходом виробничого процесу. У разі виникнення неполадок чи порушень режиму оператор повинен зробити різкий перехід від спокійної монотонної роботи в умовах "оперативного

спокою” до активних дій, спрямованих на ліквідацію порушень. При цьому у короткий відтинок часу він має проаналізувати значний об’єм інформації, прийняти правильне рішення, реалізувати його. Це спричиняє сенсорні, інтелектуальні й емоціональні перевантаження.

Психологи виділяють кілька видів операторської діяльності. Відомою є класифікація, в основу якої покладено основні функції оператора:

1. Оператор-спостерігач. Його функції полягають у виділенні і впізнаванні сигналів, які надходять на фоні шумів, тобто сигналів, подібних до заданих, але не тотожних з ними.

2. Оператор-виконавець. В його функції входить передача інформації від одних елементів системи до інших: одержавши інформацію у вигляді сигналів, він передає її всередині тієї самої системи натисканням на кнопки чи зміною положення відповідних держаків і важелів.

3. Оператор-керівник. Його діяльність протікає в системі, де наперед невідомі ситуації, які можуть виникнути у процесі управління, або кількість таких ситуацій настільки велика, що їх наперед неможливо передбачити. При виникненні нової ситуації оператор мусить щоразу відшукувати новий варіант рішення.

Таким чином, для операторських професій характерні специфічні особливості взаємодії людини з машиною. Саме це дало підставу виділити їх в окрему структурну одиницю у групі професій “людина – знакова система”. Крім операторських професій, до цієї групи включено багато професій системи зв'язку, поліграфічні і канцелярські професії, віднесено економістів, бухгалтерів тощо. Увесь цей калейдоскоп різноманітних професій об'єднується спільними вимогами до здатності людини успішно працювати з символами, знаками та їх системами.



Професії типу „людина-знакова система” в основному вимагають від працівника таких базових професійно важливих якостей:

- швидкості сприйняття;
- образного і оперативного мислення;
- оперативної пам’яті
- словесно-логічної пам’яті;
- невербального мислення;
- зосередженості уваги;
- точності рухів;
- емоційної стабільності;
- посидючості і терпеливості;
- організованості й відповідальності та інших.

При діагностиці цих якостей відсутність належного рівня одного або декількох з них можна розглядати як відносне протипоказання до більшості професій відповідного типу. Проте, слід мати на увазі, що в кожному із п’яти типів є професії, для яких наявність перерахованих якостей є обов’язковою. Тому при відсутності відповідних професійно важливих якостей для оптанта існує можливість вибору в рамках типу професій, які його цікавлять.

Оцінку перерахованих професійно важливих якостей кожного типу професій можна проводити за допомогою такого комплексу психодіагностичних методик:

- технічне мислення - методика Бенетта;
- комунікативні і організаторські нахили - методика "КОС - 2";
- концентрація уваги - методика "Коректурна проба";
- оперативна пам'ять-методика "ОП - 1";
- невербальний інтелект - тест Равена;
- стійкість уваги - методика "ВН - 2";
- просторові уявлення - методика "Кубіки";
- наглядно-образа пам'ять-методика "КНОП-1
- основні характеристики темпераменту - тест "Айзенка";
- емоційна стабільність - тест Тейлора;

- лабільність і сила нервової системи - методика "Тепінг-тест";
- вербальний і невербальний інтелект - методика Р. Амтхауера.

Для діагностики якісної своєрідності особистісних властивостей використовується багато профільний особистий опитувальник Р. Кетелла 16-ФО-187.А.

Усі перераховані методики апробовані на репрезентативних вибірках. Докладні описання конструкції і психологічних особливостей методик, а також шкали оцінок рівня розвитку досліджуваних індивідуально-психологічних якостей і особистісних властивостей подані в списку рекомендованої літератури.

Психодіагностичний комплекс професіографічного вивчення професій відповідає всім нормам стандартизації, зокрема таким параметрам: доказана висока валідність і надійність кожної методики, вони оснащені стандартизованими шкалами оцінок, а результати дослідження оцінюються якісними і кількісними показниками. До кожної методики додається опис її конструктивних і психологічних особливостей, процедура проведення обстеження, стимульний матеріал і інтерпретація отриманих результатів. Крім того, більшість методик дуже практичні, не забирають багато часу на їх виконання, забезпечують можливість як індивідуального, так і групового обстеження.

При підборі методик ми виходили з основного теоретичного положення, що ґрунтується на розумінні професійної діяльності як складної динамічної ієрархічної структури. В цьому контексті професійно важливі якості розглядаються як якості суб'єкта професійної діяльності в якісній та кількісній своєрідності і визначають успішність функціонування професійної діяльності.

Щодо кількісних характеристик вимог професій, які пред'являються до індивідуально-психологічних якостей людини зазначимо, що ідея матричної точності у відношенні таких складних явищ, що постійно розвиваються як індивідуально-психологічних якості і властивості особистості передбачає свої певні рамки використання і не повинні доводитись до абсурду. У більшості випадків професійної орієнтації практично досить удатися до смислової точності

описів. Наприклад, якщо ми в тексті професіографічного опису професії звернемо увагу некомунікабельної людини на те, що професія провідника пасажирського потягу чи продавця промтоварного магазину саме вимагають багатьох і частих поїздок, контактів, іноді суперечливих, з різними незнайомими людьми, така інформація йому, розуміється, буде корисна в аспекті професійного вибору навіть, якщо тут і немає норм для оцінки комунікабельності.

Практика професіографічного вивчення професій показує, що поряд з бланковими методиками широко використовуються апаратурні. У нашому дослідженні точність і координацію сенсомоторних дій можна оцінювати за допомогою апаратурних методик "Лабіринт" і "Суппорт".

Всі перераховані методики апробовані на репрезентативних вибірках в Державній службі зайнятості, мають докладні описання конструкції і психологічних особливостей, а також шкали оцінок рівня розвитку досліджуваних індивідуально-психологічних якостей і особистісних властивостей.

Широке застосування в професіографії знайшов один з найдавніших і, звичайно, найбільш випробуваних методів психодіагностики - опитувальники.

Для цілей психологічного вивчення професій ми розробили спеціальний професіографічний опитувальник. За допомогою такого опитувальника можна за короткий час розробити професіографічну характеристику професії, придатну для цілей профконсультації.

Професіографічний опитувальник являє собою досить детальний перелік сенсорних, перцептивних, психомоторних, мнемічних, імажетивних, розумових, емоційно-вольових, комунікативних та інших властивостей людини, які позитивно або негативно впливають на успішність професійної діяльності.

Такий опитувальник пропонується експертам, в ролі яких виступають досвідчені професіонали. Опираючись на своє знання професії, вони оцінюють (як правило в балах) значення тієї чи іншої властивості в процесі професійної

діяльності працівника.

Ефективність використання професіографічного опитувальника ми перевірили при психологічному вивченні професій “людина – техніка”.

Для того, щоб визначити чи може певна особа оволодіти конкретною професією, профорієнтатору чи іншому працівнику служби зайнятості потрібно мати, перш за все, її характеристику, перелік якостей і вимог професії до особистості працівника. Цей перелік якостей і вимог повинен бути конкретним, тобто він повинен вказувати, яку ступінь важливості займає та чи інша якість в успішній професійній діяльності спеціаліста.

Які психологічні якості вважаються значущими для професій “людина-техніка”, щоб працівник міг успішно виконувати свою роботу? Для відповіді на це питання ми звернулися до спеціальної літератури. Крім цього, проводились спостереження за роботою спеціаліста в конкретних умовах. Спостереження допомогли нам зрозуміти ті умови, в яких протікає діяльність, розкрити внутрішні психічні процеси, визначити індивідуально-психологічні якості і властивості, які приймають участь у виконанні окремих видів роботи. Потім були проведені бесіди з кваліфікованими спеціалістами з метою виявлення їх відношення до своєї діяльності і тих якостей, які необхідні для оволодіння цією професією.

Аналіз спеціальної літератури, власні спостереження, бесіди з спеціалістами і випускниками професійно-технічних навчальних закладів /технічного профілю/ дали можливість із всієї сукупності індивідуально-психологічних і особистісних якостей, необхідних працівникам професій типу “людина-техніка” виділити такі:

1. Загальний рівень професійних знань, умінь.
2. Технічне і оперативне мислення.
3. Зорова, оперативна, довготривала і наочно-образна пам’ять.
4. Окомір
5. Концентрація і розподіл уваги.
6. Переключення уваги.

7. Просторове уявлення.
8. Фізична витривалість.
9. Точність і координація рухів.
10. Сила і спритність рук.
11. Загальна рухливість
12. Емоційна стійкість.
13. Відповідальність.
14. Емоційна стійкість.
15. Терпеливість.
16. Самоконтроль.

Подальша робота полягала в тому, щоб визначити ступінь важливості тієї чи іншої якості в успішній професійній діяльності робітників професій типу “людина техніка”. Для цього виділений перелік якостей був запропонований для оцінки експертам (висококваліфікованим фахівцям, майстрам, випускникам ПТНЗ).

Пропонуючи експертам оцінити кожен якість ми переслідували дві цілі. По-перше, необхідно було визначити, які психологічні і особистісні якості найбільш значимі в діяльності і, по-друге, нас цікавило, наскільки співпадає думка кваліфікованих спеціалістів з думкою випускників ПТНЗ про ті чи інші якості.

З метою отримання більш об'єктивних і достовірних даних про професії типу “людина-техніка” експертам пропонувалось уважно ознайомитися з перерахованими якостями і вказати ступінь їх важливості для успішної роботи спеціаліста. При оцінці ступеня важливості окремої якості використовувалися такі показники: не має значення - 1, малозначима важливість - 2, значна важливість - 3, велика важливість - 4, дуже значна важливість - 5. Слід зазначити, що всі респонденти в нашому дослідженні вказали на можливість оцінки професійно важливих якостей за допомогою розробленого професіографічного опитувальника.

При обробці даних враховувався ряд показників (середній бал експертної оцінки і ранговий номер по кожній якості, які дають можливість судити про те, наскільки релевантні для професій типу ”людина –техніка” ті чи інші якості, необхідні для

успішної професійної діяльності.

Таким чином, отримані в процесі дослідження перелік психологічних і особистісних якостей, а також інша інформація щодо професій типу "людина-техніка" в їх диференційованій оцінці дала змогу розробити узагальнену професіограму цього типу професій, яка може бути тим еталоном, до якого можна "приміряти" психологічну структуру особистості, яка виявляє бажання вибрати даний вид професійної діяльності.

Слід відмітити, що професіографічний опитувальник необхідно використовувати в комплексі з іншими методиками, що створює комплексний дослідницький модуль (Мал. 1) взаємно доповнюючих і корегуючих методик.

Якщо професіографічний опитувальник дозволяє сформулювати - гіпотезу, спостереження її уточнює, конкретизує і дозволяє сформулювати прогноз, то експеримент перевіряє прогноз відносно тих, необхідних професійно важливих якостей і їх значущості, і тим самим завершує експериментальний цикл професіографічного вивчення професій для цілей професійної орієнтації.

Діагностичні можливості професіографічного опитувальника дуже широкі. Опитування керівників виробництва, а також початківців і свідомо тих, що не встигають у роботі дають багатостороннє висвітлення суттєвих професіографічних проблем: вимог професійної діяльності до працівника, організації виробництва, "вузьких місць", конструкторсько-виробничих недоліків, організації роботи, стану і характеристику робочих місць та інших суттєвих обставин професійної діяльності.

Ефективність використання професіографічного опитувальника залежить від багатьох обставин, в тому числі і від методичної майстерності дослідника, його інформованості, довіри до нього з боку експертів, правильної стратегії і тактики проведення дослідження. Грамотна поведінка дослідника практично виключає можливість свідомої дезінформації з боку експертів. Сильним фактором об'єктивності професіографічного опитувальника, як діагностичного методу є властиве більшості професіоналів відповідальне відношення до своєї праці, навички точності і акуратності, високий професіоналізм. Цьому сприяє досвід дослідника, його ерудиція, професійна

підготовленість, доброзичливе бажання розібратися в ситуації дослідження і її оптимізації

Психодіагностичний комплекс професіографічного вивчення професій відповідає всім нормам стандартизації, зокрема таким параметрам: доказана висока валідність і надійність кожної методики, вони оснащені стандартизованими шкалами оцінок, а результати дослідження оцінюються якісними і кількісними показниками.

До кожної методики додається опис її конструктивних і психологічних особливостей, процедура проведення обстеження, стимульний матеріал і інтерпретація отриманих результатів. Об'єктивність отриманих даних забезпечується тим, що для досягнення поставлених цілей використовується комплекс психодіагностичних методик, які доповнюють одна одну і корегують.

Крім того, більшість методик дуже практичні, не забирають багато часу на їх виконання, а забезпечують можливість як індивідуального, так і групового обстеження.

При підборі методик ми виходили з основного теоретичного положення дослідження, що ґрунтується на розумінні професійної діяльності як складної динамічної ієрархічної структури. В цьому контексті професійно важливі якості розглядаються як якості суб'єкта, професійної діяльності в їх якісній та кількісній своєрідності і визначають успішність функціонування професійної діяльності.

Щодо кількісних характеристик вимог професій, які пред'являються до індивідуально-психологічних якостей людини зазначимо, що ідея матричної точності у відношенні таких складних явищ, що постійно розвиваються, як індивідуально-психологічні якості і властивості особистості передбачає свої певні рамки використання і не повинні доводитися до абсурду. В більшості випадків професійної консультації практично досить удатися до смислової точності описів. Наприклад, якщо ми в тексті професіографічного опису професії звернемо увагу некомунікабельної людини на те, що професія провідника пасажирського поїзда чи продавця промтоварного магазину саме вимагають багатьох і частих поїздок, контактів, іноді нав'язливих, з різними незнайомими людьми, така інформація йому, розуміється буде корисна в аспекті професійного вибору, навіть, якщо тут і немає норм для оцінки комунікабельності.

І ще одне. Професіографічне вивчення професій проводилось за допомогою психодіагностичних методик, адаптованих до нашої культури. В процесі організації дослідження стимульний матеріал було перекладено на українську мову і модернізовано до умов української культури. Ці методики використовуються і в профконсультаційній роботі, що забезпечує єдність психодіагностичних вимірювань в професіографії і профконсультації і дає можливість уникнути розбіжностей між професіографічним матеріалом і профконсультацією.

При цьому слід зауважити, що професіограма розробляється конкретними дослідниками, в яких є власні пріоритети і цінності, концептуальне бачення професійної діяльності, її дій та операцій, їх методичні й інтерпретаційні засоби. Тому зміст професіограми професійної діяльності, ієрархія її професійно значущих компонентів, внутрішні смислові акценти завжди можуть нести в собі відбиток суб'єктивізму дослідника. Через це, наприклад, при розробці професіограми викладача технічних дисциплін обов'язково повинні брати участь такі фахівці, як спеціаліст у галузі відповідної науки, який визначає необхідний і достатній зміст; спеціаліст в галузі дидактики, який має перевести зміст науки в сукупність дидактичних одиниць навчання; спеціаліст в галузі викладання відповідних або близьких до них предметів, який уточнює й конкретизує форми презентації слухачам цих дидактичних одиниць; спеціаліст у галузі психології, який здатний виявити бажаний рівень абстрактності знань, зробити їх зрозумілими для зацікавлених даною професією слухачів, спрогнозувати можливі ускладнення, виявити психологічні основи освоєння даної професії тощо. Якщо при розробці професіограми відповідної професійної діяльності відсутні дані фахівці, тоді професіограма буде не досить повною, не розгляне всі потенційно значущі аспекти даної професії.

Реалізація комплексного професіографічного дослідження з метою професійної консультації має важливе значення для профорієнтації.

Підсумовуючи сказане, варто відмітити, що професіографія є тією методичною основою, на якій будується вся стратегія системи професійної орієнтаційної роботи. Результат вивчення професій – професіограми є методичним засобом в роботі фахівців з центрів



зайнятості педагогів та інших спеціалістів, які займаються професійною орієнтацією. Вони дозволяють методично грамотно проводити профінформаційну роботу, здійснювати професійну консультацію і профвідбір, визначати критерії придатності людини до тієї чи іншої професії, обґрунтувати підбір психодіагностичного інструментарію для визначення професійних інтересів, нахилів та прогнозувати успішність професійного навчання і майбутньої професійної діяльності.

#### **1.4. Структура, зміст та методика описання професії з метою її використання спеціалістами центрів зайнятості у практичній профорієнтаційній роботі**

З переходом країни до ринкових відносин і з появою ринку праці змінилися вимоги до професійної орієнтації, що в свою чергу, викликало необхідність зміни схеми професіографічного аналізу професій. Враховуючи сучасні вимоги до професійної орієнтації і зміни в соціально-економічному розвитку трудових ресурсів, стану ринку праці на базі існуючої класичної схеми було розроблено нову схему аналізу професійної діяльності, яка пройшла апробацію в Державній службі зайнятості і має таку структуру.

#### **Розділ 1. Загальна характеристика професії.**

- код професії;
- історія виникнення професії;
- які зміни зазнала професія під впливом науково-технічного прогресу;
- суспільно-економічне значення професії у державному господарстві та перспективі її розвитку;
- основний зміст функціональних обов'язків (що робітник, працівник повинен знати і вміти, за що відповідає);
- характеристика процесу праці, зміст праці (вид праці: ручна, механізована, автоматизована; одиничне чи масове виробництво, темп та ритм роботи);
- засоби виробництва (матеріали, інструменти, устаткування);

- зв'язки з іншими професіями;
- тип діяльності за класифікацією Климова (з ким або чим матимете справу в процесі роботи);
- готовність до можливих змін у професійній діяльності.

## **Розділ 2. Санітарно - гігієнічні умови та безпека праці.**

- ступінь тяжкості та напруженості праці;
- обмеженість щодо статі;
- режим праці та відпочинку;
- особливі умови та фактори праці;
- можливості помилок, аварії, травматизму.

### **Розділ 3. Вимоги професії до працівника.**

- необхідний рівень знань певних шкільних дисциплін;
- медичні вимоги;
- вимоги щодо схильностей та інтересів;  
психофізіологічні вимоги (відчуття, увага, сприймання, психомоторика);
- вимоги до інтелектуальної сфери (особливості пам'яті, мислення, уявлення, спостережливості);
- вимоги до емоційно-вольової сфери (самовладання, урівноваженість, стриманість, рішучість, упевненість, здатність до ризику);
- вимоги до морально-ділових якостей.

### **Розділ 4. Професійне навчання.**

- заклади, де відбувається професійне навчання;
- загальні умови та вимоги щодо вступу до професійного навчального закладу (необхідні практичні навички);
- матеріальне заохочення професійного навчання;
- провідні навчальні дисципліни, що вивчаються;
- форми та тривалість навчання;
- якими ще професіями можна оволодіти за допомогою навчального матеріалу, що вивчається;
- конкретні місця, форми і умови навчання, рівень отриманої кваліфікації (регіональний рівень).

### **Розділ 5. Протипоказання до навчання та виконання професійних обов'язків.**

- медичні протипоказання до навчання та роботи за відповідною професією;

- психофізичні та психологічні обмеження щодо освоєння та роботи по відповідній професії;
- позитивні поради.

### **Розділ. Заробіток.**

- наявність заробітку під час навчання;
- вірогідний регіональний середній заробіток по професії;
- середній заробіток по професії на конкретних підприємствах (закладах, установах) регіону.

### **Розділ 7. Перспективи зайнятості.**

- імовірність працевлаштування після навчання;
- галузеві та регіональні потреби господарства щодо відповідної професії;
- зайнятість жінок;
- ризик безробіття;
- інші галузі господарства та професії, де можна реалізувати набуті професійні знання.

### **Розділ 8. Підвищення кваліфікації.**

- подальше професійне навчання;
- підвищення кваліфікації та оволодіння суміжними професіями;
- спеціалізація у межах конкретної професії.

### **Розділ 9. Інша інформація.**

Розділи схеми викладені з однаковими подробицями, але завжди є можливість у різній мірі їх деталізувати у залежності від мети розробки професіограми. Схемою ж слід користуватися як орієнтиром, а не директивою. При цьому бажано добиватися образності викладу професіографічного матеріалу, яка досягається використанням прикладів з професійної діяльності, яскравими порівняннями, залученням наочного матеріалу. При вивченні професій необхідно притримуватися визначеної схеми, але не можна допускати в цьому питанні шаблону.

## **Список рекомендованої літератури**

1. Гарбер Е.М. Методика професіограми. - Саратов, 1992
2. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. - М.: МГУ, 1987.
3. Климов Е.А. Как выбрать профессию: - М.: Просвещение, 1990.
4. Котелова Ю.В. Очерки по психологии труда. - М.: МГУ, 1996.
5. Методи психодіагностики в системі профконсультації. - К.: ДЦЗУ, 2000.
6. Методи психодіагностики у системі професійної консультації: Кн.. 2, - К.: ДЦЗУ, 2002.
7. Основы професіографії. - К.: МАУП, 1997.
8. Платонов К.К. Проблемы способностей. – М.: 1972.
9. Професіограми і професіокарти. Кн.. 1-8, - К.: ДЦЗУ, 1998-2000.
10. Романова Е.С., Суворова Г.А. Психологические основы профессиографии. – М.: МПГУ, 1990.
11. Синявський В.В. Психологічні основи профолрієнтаційної професіографії. – К.: ДСЗУ, 2010.