

Высшая школа психологии

Е.М. Иванова

Профориентационная профессиография

Методическое пособие

Под редакцией
профессора *В.А. Бодрова*

**Допущено Советом по психологии УМО
по классическому университетскому образованию
в качестве учебного пособия для студентов
высших учебных заведений, обучающихся
по направлению и специальностям психологии**

Москва
2005

УДК 159.9
ББК 88
И 21

Оглавление

Рецензенты:

доктор психологических наук, профессор *Ю.К. Стрелков*
доктор психологических наук, профессор *А.А. Обозное*

Иванова Е.М.

И 21 Профориентационная профессиография: Методическое пособие. — М.: Высшая школа психологии, 2005. — 96 с.
ISBN 5-94405-016-0

Методическое пособие посвящено проблеме психологического изучения профессиональной деятельности в целях решения задач профессиональной ориентации и переориентации молодежи и лиц зрелого возраста. Излагаются сведения о сущности профессиональной ориентации, особенностях ее проведения и требованиях к личности субъекта выбора. Приводится обоснование процедуры профессиографии, построения профессиограммы деятельности. Даются описания схем профориентационного профессиографирования, методов его проведения и примеры профессиограмм.

Пособие предназначено для студентов-психологов и психологов-профконсультантов.

Введение.....	4
Глава I. Психологические особенности профориентации.....	6
1.1. Человек в мире профессий.....	7
1.2. Профессиональное самоопределение.....	10
Глава II. Теоретико-методические основы психологической профессиографии.....	19
2.1. Современный подход к профессиографированию.....	19
2.2. Психологическая профессиография, ее задачи и принципы.....	21
2.3. Дифференцированное профессиографирование как теоретико-методическая основа профориентации.....	24
2.4. Методы профориентационного профессиографирования.....	31
Глава III. Информационное профессиографирование.....	40
3.1. Схемы и методы информационного профессиографирования.....	41
3.2. Примеры информационных профессиограмм.....	44
Глава IV. Информационно-консультационное профессиографирование.....	54
4.1. Программа-схема и методы информационно-консультационного профессиографирования.....	55
4.2. Примеры информационно-консультационных профессиограмм.....	57
Глава V. Консультационно-диагностическое профессиографирование.....	78
5.1. Аналитическая профессиограмма и методы ее составления.....	78
5.2. Примеры консультационно-диагностических профессиограмм.....	80
Заключение.....	94
Литература.....	95

ISBN 5-94405-016-0

© Издательство
«Высшая школа психологии», 2005

Введение

Проблема профориентации имеет давнюю историю. Она существует уже около ста лет и тем не менее остается актуальной до настоящего времени. Это обусловлено целым рядом объективных причин: поиском научно обоснованных форм организации решения вопросов занятости населения в целях обеспечения государства востребованными трудовыми ресурсами; необходимостью поиска средств обеспечения взаимосоответствия человека и профессии в целях гуманизации профессионального труда и повышения удовлетворенности им; потребностью в обеспечении профориентационных служб и служб занятости надежным и эффективным инструментом организации профориентационной и профконсультационной работы с населением, выбирающим профессию впервые или желающим ее сменить.

В связи с тем, что все перечисленные аспекты, обусловившие востребованность проблемы профессиональной ориентации, сконцентрированы на профессиональной деятельности человека, одним из важнейших условий возможности их решения является психологическое изучение профессиональной деятельности. Для достижения позитивного результата в профориентационной работе необходима информация и о профессиях, и о человеке. Так, информация о профессиях должна содержать знания о мире профессий, о классификации профессий, о структуре конкретного трудового поста, о формах профессионального обучения, о характеристиках психологических требований, предъявляемых разными типами профессий к человеку. Информация о человеке должна содержать данные о возрастных особенностях его развития и стадиях профессионального становления, характеристиках индивидуальных особенностей (личностных, психологических, психофизиологических и телесных). Такая информация о профессиях и о человеке, а также необходимых условиях их

взаимосоответствия в профессиональной деятельности, составляется посредством психологического профессиографирования.

В основе решения вопросов, связанных с трудовыми ресурсами, лежит проблема взаимосоответствия человека и профессии. Поэтому в данном методическом пособии будет рассматриваться профориентация как одно из условий обеспечения взаимосоответствия человека и профессии на этапе его профессионального самоопределения при первичном выборе профессии или при необходимости смены профессии. Определение этих условий должно осуществляться посредством системно-деятельностного психологического профессиографирования с позиций субъектного подхода [7].

Исходя из того, что профориентация — это система управления мотивами выбора профессии, которая представляет собой сложный многоплановый и многоэтапный процесс, включающий профессиональную ориентацию (информирование) выбирающего профессию, а затем и его консультирование (оценку) для установления прогноза тенденций успешности освоения избранной им профессии, для каждого этапа профориентации профконсультанту необходимы разные профессиограммы соответственно целям профориентирования. Так, на этапах информирования необходимы профессиограммы информационные и информационно-консультационные, а на этапе профконсультационном необходима консультационно-диагностическая профессиограмма.

Именно вопросам составления профессиограмм для обеспечения профориентационной работы профконсультанта и посвящается данное методическое пособие.

Сбор профессиографического материала и составление профессиограмм осуществляли студенты факультета психологии МГУ им. М.В. Ломоносова. Информационные профессиограммы составлялись: Е. Сухоруковой, О. Протасовой, В. Свешниковым, И. Хворовой, Е. Павлюченко. Информационно-консультационные профессиограммы составлялись: А. Климовым, С. Веретенновой, М. Бардиной, М. Быковым. Консультационно-диагностические профессиограммы составлялись: Е. Макаровой, В. Фивейским.

Психологические особенности профориентации

Значение профессиональной ориентации молодежи и периодической переориентации людей зрелого возраста на этапах профессионального пути определяется ее ролью в научно-практическом управлении социальными процессами в обществе. А в частности — необходимостью соотнесения и удовлетворения потребности, во-первых, государства в трудовых ресурсах, в подготовке специалистов и, во-вторых, индивидуальных интересов, желаний, профессиональной направленности и способностей конкретного человека. Возможное несоответствие между требованиями случайно избранной профессии и личными качествами человека является причиной неудовлетворенности трудом, препятствует развитию личности, вызывает текучесть кадров и ряд других нежелательных эффектов.

Многообразие и неопределенность возникновения различных ситуаций и проблем на жизненном и профессиональном пути человека обуславливает необходимость предохранить его от тех неудач и разочарований, которые связаны с неправильным выбором профессии.

Выбор профессии является не одномоментной процедурой, а процессом, в ходе которого происходит формирование интересов и проявление склонностей к труду*, ознакомление с миром профессий, перебор и оценка различных вариантов выбора профессионального пути, обоснование того или иного решения и т. д. На жизненном пути ситуация выбора профессии, переориентация на новые специальности может происходить многократно, и у людей зрелого возраста возникают определенные сложности в связи с необходимостью нарушения привычного трудового стереотипа. Следует учитывать и ту особенность, что в процессе трудовой деятельности происходит развитие личности, ее социализация. Также может происходить изменение профессиональной мотивации, состояние важных для обеспечения деятельности психологических качеств, что отражается не

только на продуктивности выполнения трудовых функций, но и на уровне удовлетворенности конкретной профессией.

Выбор профессионального пути следует рассматривать как одно из важнейших событий в жизни человека, успех реализации которого зависит от совокупности целого ряда факторов. Среди них можно выделить потребность обществом (родители, учителя, сверстники и т. п.), информация о мире профессий, наличие системы профессиональной психологической помощи лицам, выбирающим профессию, и т. д. Основным личным фактором успешного выбора профессии является наличие у субъекта совокупности тех познавательных, мотивационных, эмоционально-волевых, характерологических и других индивидуальных особенностей, которые соответствуют требованиям конкретной или ряду профессий (специализаций) и индивидуально-психологическим качествам определенного человека. Определение этих требований проводится в ходе психологического изучения различных видов трудовой деятельности и является одним из главных условий успешного проведения профориентационной работы.

Таким образом, профессиональная ориентация представляет собой систему мероприятий по содействию человеку в выборе профессии и построению профессиональной карьеры на основе учета его желаний, интересов и склонностей, возможностей и способностей работать в избранном виде деятельности.

1.1. Человек в мире профессий

Мир профессий трудно обозрим, тем более что он еще и изменчив. Поэтому для обеспечения ориентации и осознания своего места в нем человеку необходимы обобщенные знания и представления об этом мире.

Профессия — это необходимая для общества и сложившаяся в нем ограниченная (вследствие разделения труда) область осуществления человеком трудовых функций, позволяющая ему получить взамен приложенного им труда средства существования и развития. Это род занятий человека, нормативно регламентированный социальными, юридическими и техническими правилами исполнения [5]. Профессия как объективная реальность «оживает» только в профессиональной деятельности, исполняемой человеком. В то же время, ос-

ваивая профессию, человек познает себя, свои возможности и профессиональную реальность как общественную и жизненную необходимость, осознает свою социальную роль и ответственность. Таким образом, человек и профессия — два взаимосвязанных сложных и многопризнаковых явления, которые нужно рассматривать как систему «субъект—объект» в рамках профессиональной деятельности или как эргатическую систему [10, с. 10], функционирование которой востребовано социумом для обеспечения разнообразных сфер жизни (идеологической, общественной, производственной, экономической, потребительской, законодательной и др.). В связи с тем, что каждая из этих сфер существует не сама по себе, а обеспечивается профессиональной деятельностью, осуществляемой человеком, существует и множество эргатических функций [10], направленных на достижение конкретных целей. Например, построение идеологии — функция духовного производства, построение общественных норм и правил — функция производства упорядоченности социальных процессов; построение жизнеобеспечения субъекта труда — функция производства полезных действий обслуживания и самообслуживания и др. Такая обобщенная «картина» сфер профессиональной деятельности позволяет человеку целенаправленно продумать и соотнести свои интересы, возможности, устремления, желания, мечты с существующей в любом обществе профессиональной востребованностью.

Понимание многообразия мира профессий и возможность сориентироваться в нем обеспечивает многопризнаковая психологическая классификация профессий [9]. В основе ее структуры лежит рассмотрение конкретного трудового поста как одной из форм существования профессий, включающего следующие компоненты: предмет труда; цели труда; средства труда; профессиональную среду [10]. В данной классификации выделяется пять сфер профессиональной деятельности на основе существующей предметной области труда, наиболее значимого с социальной точки зрения. Это сфера деятельности, связанная с живой природой («человек—природа»); сфера деятельности, связанная с техникой и неживой природой («человек—техника»); сфера деятельности, связанная с социальными системами («человек—человек»); сфера деятельности, связанная со знаковыми, формализованными системами («человек—знаковая система») и художественная сфера деятельности («человек—художественный образ»). Предметная область труда в данной классификации рассматривается во взаимосвязи с целями деятельности, предопределяющими различные действия с конкретным предметом труда

(гностические, преобразующие, изыскательные и др.), со средствами труда: функциональными (специфическими средствами субъекта труда: речь, мимика, жесты, мысленные образы и др.); вещественными (разнообразная техника, инструменты, информационные модели, документы и др.); с условиями труда (бытовые, опасные, морально ответственные и др.). Данная классификация позволяет человеку значительно расширить кругозор как в мире профессий, так и представить все многообразие составляющих даже какого-либо одного вида деятельности, осознать реальность профессионального труда и проиграть мысленно различные варианты своего профессионального будущего и с точки зрения возможностей его освоения и своего дальнейшего развития, а также профессионального продвижения, карьеры.

Наряду с многообразием и сложностью мира профессий, в котором человеку необходимо сориентироваться, очень важным является то, что с психологической точки зрения осмысленное отношение к выбору профессии должно основываться на следующих положениях:

- 1) профессиональный труд должен рассматриваться как множество состояний сознания человека;
- 2) психическими регуляторами освоения труда являются представления субъекта труда об объекте труда (профессии) и о своих возможностях реализовать свои же интересы и желания соответственно запросам объекта труда [10];
- 3) осознании психологических требований к человеку как к субъекту труда;
- 4) осознание роли социальных и социально-психологических взаимосвязей в профессиональной организации.

Реализация вышеизложенных положений возможна только на основе психологической профессиографии, которая позволяет разрабатывать адекватный специфике профессиональной деятельности методический инструментарий для изучения и формирования условий осознанного профессионального самоопределения при выборе профессии. Так, профессиографические описания профессий, сгруппированные на основе многопризнаковой психологической классификации профессий, позволили сделать обобщенные психологические характеристики разнотипных профессионалов [9], например характеристики типа «человек—человек». Представители данного типа профессий (терапевт, хирург, следователь, менеджер, педагог, дирижер, консультант, руководитель организации или отдела, социальный работник, дипломат и др. специалисты) должны об-

ладать **такими** профессионально важными качествами (ПВК), которые обеспечивают успех в работе. Это интерес к человеку, «душеведческая направленность ума, наблюдательность к проявлениям чувств, ума и характера человека, к его поведению, умение или способность мысленно представить, смоделировать именно его внутренний мир...» [9, с. 133], чувство ответственности за другого человека, умение его слушать услышать, обеспокоенность судьбами людей, терпение и снисходительность к различным нестандартным проявлениям поведения, внешнего облика, образа мыслей, а также умение осуществлять позитивное формирующее воздействие на поведение людей. Наряду с этими качествами необходимы также познавательная активность в разнообразных областях науки, техники, искусства, спорта и т. п., развитая речь (четкость, связанность, понятность), содержательность, удобный для слушателя темп), выразительная мимика и пантомимика, адекватный условиям деятельности имидж, нестандартность мышления (творческий характер) и эмоционально-волевая саморегуляция, огромная выдержка, способность «не выходить из себя». Также необходимо сочетание доброты и отзывчивости с принципиальностью и требовательностью к себе и другим.

Противопоказаниями к выбору данного типа профессий являются погруженность в себя, равнодушие к людям, отсутствие признаков бескорыстного интереса к человеку, замкнутость и др.

Но даже при ориентации на эти характеристики необходимо учитывать конкретную специфику деятельности каждого специалиста, относящегося к данному типу профессий.

1.2. Профессиональное самоопределение

Профориентация направлена на обеспечение условий профессионального самоопределения и школьников, и профессионалов, меняющих профессию. Профессиональное самоопределение — это сложный, многоэтапный процесс, включающий целый ряд процедур: профессиональное просвещение, индивидуальное профконсультирование, информирование, профориентирование. Наряду с этим данный процесс необходимо рассматривать как деятельность человека, направленную на познание мира профессий, осознание своих интересов и возможностей, на построение личных профессиональных планов соответственно избранной области будущей професси-

ональной деятельности. И так, выбор профессии, обеспечиваемый профориентационной службой, предполагает наличие двух взаимодействующих сторон единого процесса: управляемого руководства выбором профессии и готовности человека к выбору профессии (стремление к познанию, обдумывание, продумывание, проектирование вариантов профессионального жизненного пути и построения личных профессиональных планов). Для профессионального самоопределения необходимы знания социально-экономических и правовых норм той социальной среды, в которой собирается работать человек, выбирающий профессию, а также особенности социально-контактной среды. Профессиональное самоопределение предполагает выработку человеком собственной позиции в ситуации, характеризующейся большой степенью неопределенности. Чтобы определиться в проблемно-ориентационной ситуации личности, нужно соотнести свои потребности, позиции, интересы, мечты с собственными возможностями, подготовленностью, способностями, эмоционально-волевыми качествами, состоянием здоровья. Кроме того, все это надо соотнести с требованиями профессии, специальности, конкретных трудовых постов и функций.

«Сущностью профессионального самоопределения является самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в культурно-исторической (социально-экономической) ситуации» [13, с. 17].

Необходимость в профессиональном самоопределении возникает в связи с разными событиями: окончанием общеобразовательной школы, профессионального учебного заведения, повышением квалификации, увольнением с работы. Профессиональное самоопределение представляет собой избирательное отношение индивида к миру профессий в целом и к конкретной выбранной профессии в частности.

Профессиональное самоопределение — это сложный, многоплановый, поэтапный процесс, его изучение или организацию можно проводить в рамках содержательно-процессуальной модели, разработанной Н.С. Пряжниковым [там же, с. 17—18]. Модель включает следующие аспекты: 1) ценностно-нравственную основу самоопределения (осознание ценности общественно полезного труда и необходимости профессиональной подготовки); 2) ориентировку в социально-экономической ситуации и прогнозировании престижности выбираемого труда; 3) общую ориентировку в мире профессионального труда и выделение профессиональной цели-мечты; 4) опреде-

ление близких профессиональных целей как этапов и путей к дальнейшей цели; 5) информирование о профессиях и специальностях, соответствующих профессионально-учебным заведениям и местам трудоустройства; 6) представления о препятствиях, осложняющих достижение профессиональных целей, а также знание своих достоинств, способствующих реализации намеченных планов и перспектив; 7) варианты выборов профессий на случай неудачи по основному варианту самоопределения; 8) начало практической реализации личной профессиональной перспективы и постоянную корректировку намеченных планов по принципу обратной связи.

Профессиональное самоопределение — это эмоционально окрашенное отношение личности к своему месту в мире профессий. З. Ф. Зеер выделяет основные факторы, влияющие на выбор профессии: социально-экономические условия; межличностные отношения; профессиональное развитие; возрастные и профессиональные кризисы.

Самоопределение может быть разных типов в зависимости от специфики выбираемой деятельности [4, с. 91—92]: 1) самоопределение в конкретной трудовой функции, операции (конвейерный труд); 2) самоопределение на конкретном трудовом посту; 3) самоопределение на уровне конкретной специальности (например, водитель автомобиля может выбирать трудовые посты); 4) самоопределение в конкретной профессии; 5) жизненное самоопределение (при вынужденной безработице); 6) личностное самоопределение — это нахождение самобытного «образа Я», развитие его и утверждение среди людей; 7) самоопределение личности в культуре — вклад личности в развитие культуры (в производстве, искусстве, науке, религии и др.).

Результатом профессионального самоопределения человека является принятие решения о выборе профессии, которое можно рассмотреть по схеме Е.А. Климова [8, с. 395—396]: 1) самостоятельное составление общей обзорной ориентировки в мире профессий; 2) самостоятельное определение возможностей и ограничений, связанных с реальностью и подразделение их на три степени значимости: а) с которыми нужно считаться, б) с которыми лучше считаться, в) которыми можно пренебречь; 3) сбор сведений по выбранной профессии с учетом запасных вариантов, а в случае необходимости еще раз их уточнить; 4) продумывание вариантов шагов по освоению профессии; 5) мысленное продумывание элементов структуры личного профессионального плана; 6) прием окончательного решения о выборе профессии.

Известно, что принятие решения о выборе профессии зависит еще от целого ряда обстоятельств, которые необходимо учитывать при оценке условий формирования отношения к выбору профессии и прогнозировании его успешности [там же, с. 389—394]:

- позиция старших членов семьи;
- позиция сверстников;
- позиция учителей и консультантов;
- личные профессиональные планы как образ желаемого будущего (главная цель будущей профессиональной деятельности, идеалы жизни, «жизненная перспектива», мечты о работе, построение карьеры, представления о путях и средствах, внешних и внутренних условиях достижения цели; запасные варианты целей и путей их достижения);
- способности, достигнутый уровень развития;
- уровень притязаний на общественное сознание;
- информированность (о мире профессий и о себе);
- склонности к каким-либо видам деятельности.

Наряду с этим возможны и разные варианты типов личных профессиональных планов, характеризующих уровень готовности человека к выбору профессии: а) отсутствие самостоятельно построенного плана (составляли родители, друзья, консультанты); б) построение самостоятельное, но на неполной ориентировочной основе; в) построение с учетом многих существенных обстоятельств; 7) сформулирована готовность (схема — метод решения выбора профессии в любых условиях).

Успешность профориентационной работы как системы обеспечения профессионального самоопределения при выборе профессии или ее смене проявляется не сразу. Это обусловлено и индивидуальными особенностями человека, и внешними обстоятельствами жизни. Как отмечает В.А. Бодров, «профессиональное самоопределение является многомерным и многоступенчатым процессом, который можно рассматривать под разными углами зрения: как серию задач, которые ставит общество перед личностью и которые ей следует решать; как процесс поэтапного принятия решения, посредством которого человек формирует баланс между собственными предпочтениями, интересами, целями и требованиями трудовой деятельности, потребностями общества; как процесс формирования личности профессионала, его индивидуального стиля и оценки деятельности» [2, с. 164—165]. Профессиональное самоопределение может происходить в течение всего жизненного пути человека на разных этапах его

профессионального становления: при выборе профессии (оптант); в процессе профессионального обучения (адепт); при непосредственном исполнении деятельности молодым специалистом (адаптант); при достижении профессиональных успехов в работе (интернал, мастер), а также у людей часто меняющих профессию [8, с. 419—422].

При профессиональном становлении может происходить развитие личности в тех случаях, когда самоопределение соответствует мечте, подготовленности и возможностям человека. Если же такое соответствие отсутствует, возможен внутрличностный конфликт. Так, на стадии оптации наблюдается рассогласование составляющих направленности: противоречия между социально-профессиональными представлениями и профессиональной действительностью, между мотивами профессионального роста, успеха и материального благополучия, между высоким уровнем притязаний (самооценки) и самоуважением, между неосознаваемыми мотивами (стремление к власти, подчинению) и ценностными ориентациями и др. На стадиях профессионального обучения и профессиональной адаптации может возникать несовпадение характера профессиональной деятельности и уровня профессиональной компетентности, порождающее и внутрличностные конфликты: между осознанной необходимостью в повышении квалификации и недостаточной профессиональной активностью, между неудовлетворенностью содержанием труда и нежеланием сменить профессию, между отсутствием перспектив карьеры и уровнем профессиональной компетентности и др. На стадиях профессионализации и мастерства возможно противоречие между направленностью личности на достижение успеха, карьеру, высокие материальные блага и недостаточным уровнем развития социально-профессиональных способностей, качеств, психофизиологических свойств, состоянием здоровья и др. [11]. Также возможны и противоречия, обусловленные несовпадением представления о своих профессиональных достоинствах и реальных профессиональных возможностях: противоречия между «Я-возможным» и «Я-реальным», между «Я-идеальным» и «Я-деформированным». Важнейшим конфликтообразующим фактором выступает мотив ответственности самому себе. Этот мотив связан с самооценкой и обеспечивает непротиворечивость «Я-образов». На завершающей стадии профессионального становления могут возникнуть противоречия между профессиональными возможностями, потенциалом, способностями и социальными ограничениями, обусловленными возрастом, полом, этнической принадлежностью, внешностью; между

обходимостью профессиональной мобильности и отчетливо выраженной возрастной ригидностью; между потребностью в продолжении профессиональной карьеры и вынужденным уходом на пенсию [4, с. 101].

Преодоление внутрличностного конфликта возможно в том случае, если будут учитываться специфические особенности развития личности на разных этапах ее становления. Так, в качестве ориентиров для проведения профориентационной работы можно воспользоваться классификацией четырех категорий профессионалов, находящихся на разных этапах профессионализации, описанных Е.А. Климовым [8, с. 168—175]: а) учащиеся профессиональных учебных заведений; б) молодые специалисты (стаж 3—5 лет); в) зрелые профессионалы (успешные или неуспешные); г) профессионалы предпенсионного и пенсионного возраста (работающие).

При психологическом обеспечении профориентационной работы с группой учащихся необходимо учитывать следующие показатели и условия:

- формирование убеждений (идейных) и нравственных мотивов, их динамику в процессе овладения профессиональными знаниями;
- одаренность (специальную), способности и их формирование, а также возрастно-половые и индивидуальные особенности, влияющие на формирование положительной учебно-профессиональной направленности;
- психологические условия и методы эффективного формирования ПВК в процессе работы;
- психологические условия активизации деятельности ПВК и формирования самоорганизации, саморегуляции и самоконтроля;
- психологические условия формирования навыков планирования и организации труда в процессе овладения профессией;
- наличие диагностических методов оценки профессионально важных качеств и классификацию кризисов развития личности, конфликтов в процессе освоения деятельности;
- содержание и методы психологической поддержки учащихся и формы переподготовки специалистов.

Для психологического обеспечения профориентационной работы с молодыми специалистами необходимо:

- провести анализ конфликта и способы его преодоления в деятельности;
- определить психологические условия оптимальной рефлексии профессионального развития;

- провести анализ и коррекцию представлений о профессиональном жизненном пути;
- знать специфику и классификацию жизненных событий, выделяемых молодыми специалистами (на материале разнотипных профессий);
- знать структуру и классификацию конфликтов между личными качествами молодого специалиста и требованиями деятельности (на разнотипных профессиях);
- определить субъективную картину системы конфликтов молодого специалиста;
- знать содержание и методы психологической поддержки молодых специалистов.

Для психологического обеспечения профориентационной работы и поддержки зрелых специалистов (особенно в условиях смены профессии) необходимо:

- психологическое описание новых профессий, определение психологических условий развития профессий их интеграции и дробления;
- определение развития профессии как исхода из конфликта между требованиями деятельности и личными качествами человека;
- определение новых средств и условий профессиональной деятельности;
- знание психологических особенностей учения сложившегося профессионала в ситуации переподготовки (в разнотипных профессиях) и особенностей их познавательной мотивации;
- знание структуры и содержания образов продукта труда, внешних и внутренних средств деятельности, предметных и социальных условий труда;
- определение и классификация событий, выделяемых профессионалом в профессиональной жизни;
- сравнительная характеристика профессиональных стереотипов сознания в разных видах деятельности;
- явления перестройки смысла жизни (в ситуации безработицы, вынужденной перемены труда);
- определение специфических особенностей познавательной деятельности;
- определение особенностей самоконтроля, самоорганизации и планирования деятельности, а также самооценки и самосознания;

- определение соответствия требований деятельности и личных особенностей человека, его специальных способностей;
- выявление особенностей развития ПВК и представлений характерных признаков предмета, средств и условий труда;
- знание критериев и методов оценки ПВК;
- знание содержания и методов психологической поддержки сложившихся профессионалов (в разнотипных профессиях).

Психологическое профконсультационное обеспечение профессионалов предпенсионного и пенсионного возраста должно осуществляться на основе следующих знаний:

- психологических условий и приемов минимизации конфликта жизненных смыслов профессионалов;
- структуры и классификации компенсаторных приемов поддержки успешной профессиональной деятельности в связи с возрастной инволюцией;
- приемов и методов «вычерпывания» профессионального опыта работников «околопенсионного» возраста в связи с созданием компьютеризированных экспертных систем;
- содержания и методов психологической поддержки профессионалов данной категории.

В целом процесс профессионального самоопределения человека можно рассматривать как сложную деятельность, основой которой является познание мира профессий вообще, и в частности, осознания нормативных требований конкретной профессии и своих интересов, возможностей и перспектив развития при ее выборе. Но не всегда человеку удается самостоятельно справиться с этой задачей, и тогда он обращается за помощью к профконсультанту. В этом случае процесс профессионального самоопределения представляет собой совместную деятельность профконсультанта и выбирающего профессию.

Задачей профконсультанта является организация деятельности выбирающего профессию: обеспечение его информацией и инструментом для познания мира профессий, его классификации и знакомства с отдельными интересующими человека профессиями в целях активизации стремления к познанию, обдумыванию, осмыслению своих интересов и возможностей, построения личных профессиональных планов. Это организация управляемого руководством выбором профессии и обеспечение условий для профессионального самоопределения — одна из задач, которую должен решать профконсультант. Другой задачей, не менее сложной и ответственной, является

профконсультирование выбирающего профессию. Ее решение возможно при понимании консультантом специфических особенностей профессиональных деятельностей и условий, в которых они осуществляются для представления требований, предъявляемых к личностным, когнитивным, эмоционально-волевым и другим качествам, и здоровью человека. Успешное решение этих задач возможно только на основе психологического профессиографирования.

Для профессионального просвещения, индивидуального профконсультирования и информирования разных категорий, ориентирующихся в выборе профессии или сменяющих ее, необходимо профессиографическое обеспечение как профориентируемому, так и профконсультанту. Психологическая профессиография позволяет «увидеть» и психологическое разнообразие видов профессиональных деятельностей, и специфику конкретных профессий с точки зрения их организации, социальной значимости, требований, предъявляемых к знаниям и умениям, к активизации личностных качеств, к специальным способностям, к индивидуально-типологическим возможностям человека, а также возможности их развития в деятельности. Только профессиография выявляет те стороны профессионального труда, которые предъявляют специфические требования к личностным качествам и стремлениям человека, а также раскрывает особенности взаимосвязей человека и профессии в конкретной профессиональной деятельности, обусловленной предметом, средствами и условиями труда.

Теоретико-методические основы психологической профессиографии

2.1. Современный подход к профессиографированию

Профессиографию как средство психологического изучения профессии и профессиональной деятельности субъекта труда можно рассматривать как психотехнологию исследования. Это теоретико-методологическая система знаний, включающая принципы, схемы и методы. В такой системе выделяется стратегия исследования как общий принцип построения программы изучения взаимосвязей человека и профессии в конкретной трудовой деятельности и тактика как совокупность методов, приемов и средств поэтапного осуществления избранной стратегии [6].

С позиций системной методологии трудовая деятельность человека относится к системному объекту, так как представляет собой целостную сложноорганизованную структуру, включающую два компонента: «субъект труда» (человек) и «объект труда» (трудовой пост), нормативно взаимосвязанные общими социально-техническими и экономическими задачами. Хотя, безусловно, эти компоненты нельзя считать равнозначными, так как именно от человека зависит эффективность функционирования всей системы. Субъект труда контролирует работу всей системы в целом и отдельных ее составляющих, он сознательно осуществляет или саморегуляцию или коррекционное воздействие на какие-либо параметры объекта труда. В то же время профессиональная деятельность является многопризнаковой полимодальной системой, так как объединяет две совершенно разные структуры: живую, динамичную, индивидуальную — человек (субъект труда) и статичную, нормативно организованную, заданную структуру — профессию (трудовой

пост). Структура субъекта труда включает характеристики личностной направленности (интересы, мотивы, ценностные ориентации, убеждения, идеалы и др.), психологические (когнитивные, коммуникативные, сенсомоторные и др.), психофизиологические (рабоспособность, эмоционально-волевую регуляцию, индивидуально-типологические особенности и др.) и психологические единицы деятельности (действия и операции) [6].

Структура трудового поста включает предмет труда, цели и средства труда и профессиональную среду (социально-контактную, информационную и предметную) [10]. Для профессиографического исследования профессиональной деятельности с позиций системной методологии требуется комплексное применение теоретико-эмпирических знаний и из других научных и практических областей. Так, для научного объяснения деятельности человека как субъекта труда необходимо понимание закономерных связей между деятельностью индивида и деятельностью общества. Эти связи раскрываются общей социологией через знание законов развития общества, механизмов действия и форм проявления этих законов в деятельности личностей и социальных групп [6]. Человек рассматривается как личность, обладающая социальным качеством, которое проявляется в его деятельности, и определяется следующими признаками: социально обозначенной целью деятельности; социальным статусом и ролью; нормами ценностей, обуславливающими трудовое поведение; уровнем образования и специальной подготовкой.

Знания признаков социального качества субъекта труда, социальных связей и уровней социального взаимодействия людей являются необходимым звеном при оценке степени профессиональной готовности субъекта труда к освоению и исполнению данной деятельности. Они необходимы также для прогнозирования возможностей адаптации человека в избранной профессии. Эти же знания не менее значимы при осуществлении регулирующего воздействия на социально-психологическую адаптацию субъекта труда в конкретной профессиональной среде. Кроме этого, объяснение поведения субъекта труда в процессе деятельности требует: 1) знания закономерностей и тенденций формирования и изменения его профессиональной направленности и определяющих ее факторов: интересов, ценностных ориентаций, мотивов, личностных установок, воли и т. п.; 2) знания закономерностей формирования и изменения психических процессов: восприятия, внимания, мышления и др.; 3) знания

индивидуально-типологического своеобразия и его проявления в поведении человека.

Знания закономерностей взаимодействия субъекта труда с объективно-предметной реальностью трудового поста и с другими людьми позволяют спрогнозировать взаимосвязи, которые могут возникнуть между ними по следующим показателям: а) характеру отношения субъекта труда к своей деятельности, к предмету и орудиям труда, к людям, с которыми он будет работать; б) степени осознанности социальной ценности выполняемой им работы; в) мере удовлетворенности своим трудом и производственными условиями; г) степени инициативности и активности субъекта труда; д) потенциальным резервам профессионального роста. Функциональные возможности организма субъекта труда можно раскрыть и спрогнозировать на основе знания законов регуляционных особенностей центральной нервной системы при управлении психическими, физиологическими и биологическими процессами, нарабатываемыми в области медицины, биологии, физиологии труда и психофизиологии. При изучении человека в трудовой деятельности необходимы также знания об экономических, технических, технологических закономерностях и перспективах развития производительных сил и производственных отношений, особенностях научно-технического прогресса.

2.2. Психологическая профессиография, ее задачи и принципы

Потребность в профессиографическом обеспечении профконсультационной практики возникла в нашей стране в начале 20-х годов XX века. Разработка принципов и методов профессиографии проводилась отечественными психотехниками в рамках двух направлений. Задача первого направления состояла в исчерпывающем описании нормативных и технологических характеристик различных профессий и их тщательном психофизиологическом анализе. Второе направление было ориентировано на создание психологической классификации профессий. Наряду с этим были сформулированы цели и принципы профессиографирования, разработаны схемы и описаны методы психологического изучения профессиональной деятельности. *Профессиография определялась как совокупность всех знаний, относящихся к описательно-технической и психофизиологи-*

ческой характеристике профессии. Профессия рассматривалась как определенная сумма трудовых актов, требующих развития некоторых способностей, на основе которых осваиваются определенные знания и навыки [5]. В результате профессиографирования составлялись *профессиограммы* — сводки знаний (социально-экономических, технологических и психофизиологических) о профессии и организации труда, а также и *психограммы* профессий. *Психограмма* профессии являлась синтетической частью профессиограммы, так как представляла собой «портрет» профессии, составленный на основе психологического анализа операционально-технологического содержания конкретной трудовой деятельности, характеризующий психологические и психофизиологические профессионально важные качества, актуализируемые именно в данной деятельности и обеспечивающие ее исполнение.

Одним из основополагающих принципов сбора профессиографической информации являлся *принцип дифференцированного изучения и описания характеристик трудовой деятельности*, обусловленный разнообразием практических задач, специфическими особенностями самой деятельности и условиями ее протекания, и целями научного познания. Этот принцип направлял исследователя на сбор именно той информации, которая была необходима для решения конкретной практической задачи, что и определяло схемы и объем собираемой информации, а также комплекс методов, необходимых для ее изучения. Так, например, для обеспечения различных этапов профориентационной работы требуется разное профессиографическое описание профессиональной деятельности: на начальном этапе профориентирования необходима информационная профессиограмма — для обеспечения самостоятельной ориентации в профессиях; информационно-консультационная профессиограмма — для консультанта, проводящего индивидуальную консультацию при выборе профессии; консультационно-диагностическая профессиограмма — как обоснование выбора, адаптации диагностических методик для прогнозирования тенденций успешности профессионального самоопределения.

Другим принципом профессиографирования был *принцип применения комплекса методов* при профессиографическом изучении профессии. Смысл этого принципа заключался в том, что при психологическом изучении профессиональной деятельности необходимо применять разнообразные методы сбора и анализа эмпирического материала и о человеке, и о профессии для определения тех требо-

ваний, которые она предъявляет к личностной направленности психологическим и психофизиологическим качествам человека.

В настоящее время принципы профессиографирования, сформулированные отечественными психотехниками, сохранили свое значение. В связи с развитием психологической науки расширилось и усовершенствовалось их применение. Так, наряду с классическим профессиографическим изучением профессиональной деятельности, осуществлявшимся на основе операционально-технологического анализа, сейчас развиваются системно-деятельностный и субъектно-деятельностный подходы к психологическому профессиографированию [7]. Это позволяет дифференцированно подходить к организации профессиографирования не только при решении различных задач, но и при изучении различных видов профессионального труда (ручного, механизированного, автоматизированного), управленческого, обслуживающего, формирующего и др. Например, профессиографическое изучение ручного и механизированного труда может осуществляться на операционально-технологической основе, если этот труд не является особо опасным и высокоответственным. Для изучения простого автоматизированного труда (работа на производственном оборудовании с программным управлением станка) и на механическом станке, требующим развитой психомоторики, наиболее продуктивным будет системно-деятельностное профессиографирование. Для профессиографирования управленческого, обслуживающего, формирующего и особо ответственного операторского труда необходим системный субъектно-деятельностный подход.

Принцип применения комплекса методов при профессиографировании оформился в конкретную структуру, позволяющую ориентироваться в разнообразных методах сбора эмпирических данных, их анализа и психологической интерпретации в целях изучения субъекта труда и профессии. Этот принцип позволяет также определить последовательность применения методов при профессиографировании [7].

2.3. Дифференцированное профессиографирование как теоретико-методическая основа профориентации

В соответствии с принципом целенаправленного профессиографирования профессиографическое обеспечение профориентации будет рассматриваться в рамках тех задач, которые специфичны процессу профориентирования и профконсультирования.

В профориентационной практике можно выделить следующие задачи: 1) сбора информации об уровне готовности человека к профессиональному самоопределению или к смене профессиональной деятельности; 2) обеспечения профориентируемой информацией о профессиях и способах ее приобретения, для самостоятельного осознанного осмысления своих интересов, стремлений, построения личных профессиональных планов; осознания своих склонностей в процессе ориентации в мире профессий; 3) консультирования выбирающего профессию или сменяющего ее, о потенциальных возможностях (психологических и психофизиологических) освоения избранной профессиональной деятельности или ряда профессиональных деятельностей, о формах профессиональной подготовки, условиях и возможных местах будущей работы.

Соответственно названным задачам выделяются *типы профессиографирования: информационный, информационно-консультационный, консультационно-диагностический.*

В связи с тем, что профориентация направлена на обеспечение условий для профессионального самоопределения как первично ориентируемого, так и переориентируемого субъекта труда, необходимо определить содержание и общую структуру профессиографического обзора профессиональной деятельности, выделить основные взаимосвязи, предопределяющие формирование взаимосоответствия человека как субъекта труда и профессии (конкретного трудового поста), основываясь на следующих положениях:

- понимании психологической сущности профессионализма;
- характеристики человека как субъекта труда;
- психологических особенностях кризисов профессионального становления субъекта труда;
- компонентном составе трудового поста и его нормативных характеристиках.

Профессионализм с психологической точки зрения понимается

«...не как просто некий высший уровень знаний, умений и результатов человека в данной области деятельности, как определенная системная организация сознания, психики человека...» [9, с. 387—389]. Характеристика профессионала складывается из рассмотрения человека как целого (личности, субъекта деятельности). Это значит, что важно знать его общее представление о мире («образ мира»); его личностную направленность (социально ориентированную, деятельностно-ориентированную или субъектно-лично ориентированную); творческую активность, степень осознания объективной профессиональной реальности и себя в ней; общий уровень развития способностей и различных навыков (когнитивных, перцептивных, мнемических, коммуникативных, психомоторных и др.), особенности эмоционально-волевой регуляции и саморегуляции. Наряду с этим важно определить и уровень готовности или тенденции развития специфических конкретной профессиональной деятельности профессионально важных качеств (мотивационных, когнитивных, операторных, коммуникативных, психодинамических), обеспечивающих ее успешное освоение и степень осознания субъектом этих качеств. А также его познавательную активность (информированность, знания, опыт, культура), социальную направленность и психодинамику.

В процессе профессионального становления на каждом этапе, начиная с момента самоопределения при выборе профессии и до формирования профессионала, а также при смене профессии возможно возникновение кризисов: учебно-профессиональной ориентации, профессионального выбора, профессионального роста, профессиональной карьеры и др. [4]. Возникновение этих кризисов связано с тем, что изменяется социальная ситуация, появляются новые формы социально-психологического взаимодействия (от обучающегося до активного ответственного исполнителя конкретной работы), изменяется ведущая деятельность. Причинами этих кризисов является неподготовленность человека к реальным закономерным изменениям в процессе его профессионального развития: отсутствие информации о динамике развития профессий и в связи с этим об изменении требований, предъявляемых к личностным качествам, психическим способностям и психофизиологическим возможностям человека; отсутствие информации о социальных статусах и ролях и социально-психологическом взаимодействии, специфичных любой профессиональной деятельности; отсутствие информации об условиях и перспективах профессионального развития, а также отсутствие

информации о возможностях человека к преодолению тех изменений, которые могут происходить в профессиональной жизни.

Очень важно в процессе профориентации, особенно у впервые выбирающего профессию, формировать представление о себе как о субъекте труда. С психологической точки зрения труд нужно рассматривать как множество состояний сознания человека, а человека как субъект труда — инициатора активности, обладающего сознанием, волей, способностью действовать целенаправленно, стремящегося к познанию и позитивному преобразованию окружающего мира, творчески относящегося к окружающей его предметной и социальной среде [3]. Субъект труда, наряду с профессиональными знаниями, умениями и навыками, должен осознавать социальную ценность профессионального труда, обязательность соблюдения правил работы и взаимоотношений в коллективе, а также уважать ценность «чужого труда» и осознавать межлюдские взаимосвязи, характерные любой профессиональной деятельности [10]. Субъект труда — это интегратор личностной направленности (интересы, ценности, мотивационно-потребностная сфера), индивидуальных качеств (возрастных, индивидуально-типологических, телесных) и индивидуального развития человека (когнитивного, перцептивного, психомоторного, мнемического, коммуникативного, волевого и др.). У каждого субъекта труда в процессе исполнения профессиональной деятельности формируется «субъективный образ» профессиональной деятельности, который собственно и является психическим регулятором, обеспечивающим субъекту труда взаимодействие с объективной профессиональной реальностью. В процессе работы формируется «образ объекта» — это представление о взаимосвязях предмета, средств и условий труда), также процесса труда в целом. Формирование «образа объекта» позволяет субъекту труда «увидеть» себя, понять свои возможности, свое значение и место в конкретной профессиональной ситуации и представить себя в настоящий момент как актуальный «Я-образ» и обобщенный «Я-образ» (в прошлом, настоящем и будущем), что завершается формированием «образа субъекта». Вершиной профессионального мастерства является сформированность у субъекта труда «образа субъектно-объектных и субъектно-субъектных отношений», профессионального самосознания [10, с. 35].

В связи с тем, что объективной нормативно обозначенной реальностью для субъекта труда является трудовой пост (профессия), рассматриваемый как объект труда, необходимо обозначить его структуру, которая и предопределяет требования, предъявляемые профес-

сией к субъекту труда. Структура объекта труда включает: структуру трудового процесса (предмет труда, трудовая задача, средства труда, трудовые функции специалиста, права и обязанности); структуру профессиональной среды (социально-контактная, информационная, предметная, экстремальная); операционально-технологическую структуру труда (действия и операции, правила и нормы их исполнения, требования к результату труда); характеристики продукта (нормы выработки, требования к качеству и др.). Кроме этого, для профориентационной работы необходима информация об истории, перспективах и тенденциях развития профессии, а также о социальной структуре, направленности и востребованности конкретной профессиональной деятельности.

Для практического применения в профориентационной работе названных положений дифференцированного профессиографирования можно воспользоваться обзорной схемой профессиографического изучения профессиональной деятельности (рис. 1), на которой проиллюстрированы взаимосвязи человека и профессии, обуславливающие их взаимосоответствие. Эта схема позволяет консультанту на разных этапах профориентирования рассматривать разные уровни взаимосвязей субъекта труда и профессии и определять степень готовности человека к профессиональному самоопределению или подбирать средства формирующего, а также корректирующего воздействия. На основе изучения и анализа характеристик объекта труда определяются характеристики субъекта труда: социально-когнитивно-мотивационной структуры, профессионально-когнитивно-мотивационной структуры, образной когнитивно-операторной структуры деятельности, психологической исполнительской структуры деятельности и когнитивно-эмоционально-волевой. На схеме показано также влияние психологической операторной и когнитивно-эмоционально-волевой структур на исполнение профессиональных действий и результаты труда. Представленные в схеме характеристики субъекта труда позволяют разрабатывать диагностические процедуры и на информационном, и на консультационном этапах профессионального самоопределения. Данная схема является иллюстрацией психологического системного профессиографирования как средства объяснения требований, предъявляемых профессией к человеку и выделения так называемых профессионально важных качеств, необходимых субъекту труда для успешного овладения и исполнения профессиональной деятельности.

Схема может служить инструментом для планирования профкон-

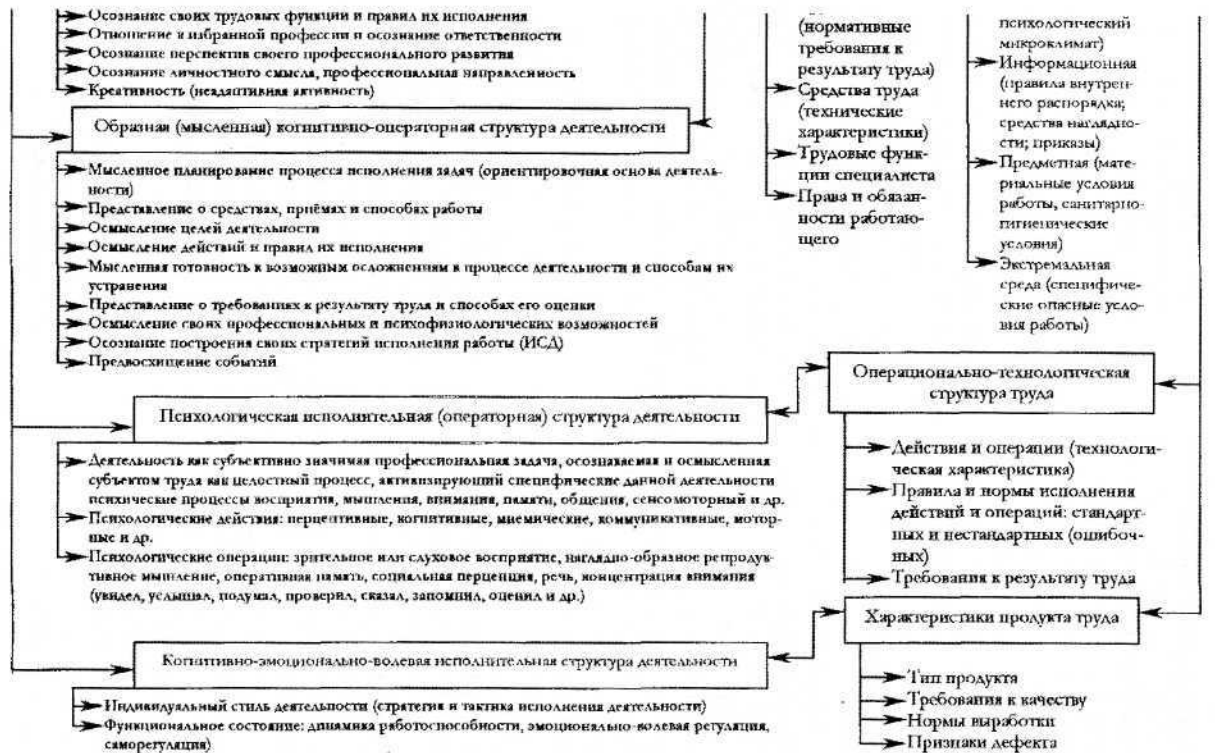
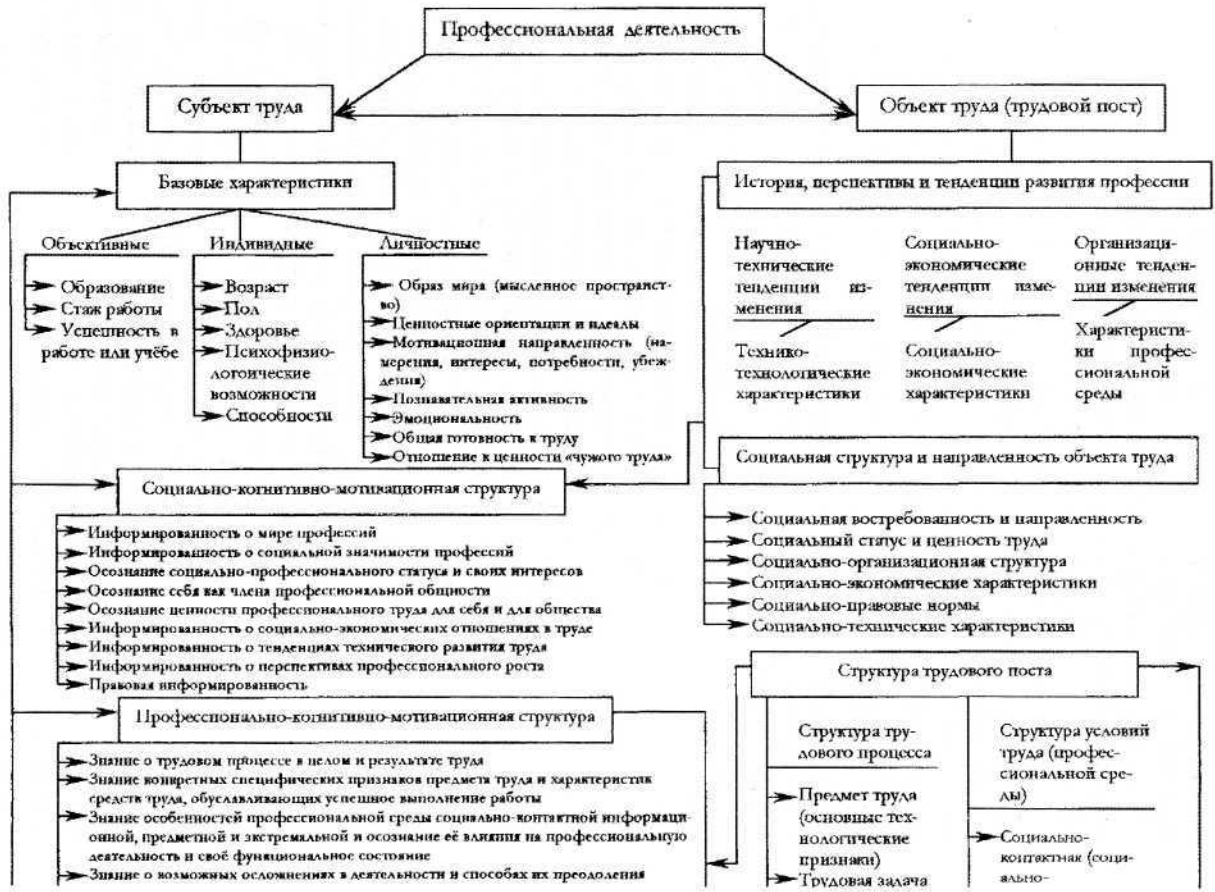


Рис. 1. Обзорная схема профессиографического изучения профессиональной деятельности

сультантом работы в процессе информационно-консультационной деятельности. Например, для активации интереса к какой-либо определенной группе профессий консультанту необходимо, учитывая специфику базовых характеристик профориентируемого, уровень его социально-когнитивно-мотивационной готовности, обеспечить его информацией или активизировать его интерес к познанию сведений об интересующей его группе профессий по следующим направлениям: истории и перспективах развития профессии; ее социальной значимости и востребованности; характеристиках самой профессии (что человек делает, какие средства труда использует, каковы его права и обязанности, какие условия работы). Затем следует рассказать еще о психологических требованиях, предъявляемых профессией к человеку (раскрыть психологическую структуру исполнительской деятельности: психологические действия и операции).

Для организации оценки тенденций успешности освоения выбранной профориентируемой профессии консультанту необходимо владеть общей информацией о профессии и ее специфических требованиях к личностным характеристикам, социально-когнитивно-мотивационным, психологическим, исполнительным (действиям и операциям) и эмоционально-волевым.

В целях организации профконсультационной работы с лицами, сменяющими профессию, профконсультанту прежде всего необходимо выяснить уровень сформированности реориентируемого как субъекта труда в рамках его прежней профессии. Для этого на основе схемы (рис. 1) он должен построить беседу с профконсультируемым, чтобы изучить уровень сформированности социально-когнитивно-мотивационной, профессионально-когнитивно-мотивационной и образно-когнитивно-мотивационной систем и эмоционально-волевой регуляции. Полученная информация поможет консультанту понять психологические причины необходимости смены профессиональной деятельности в случае субъективных проблем или продумать возможные варианты освоения новых видов профессиональной деятельности (по объективным обстоятельствам) и спланировать следующий этап профконсультационной работы.

Наряду с обзорной схемой профессиографирования, удобной для организации психологического изучения профессиональной деятельности, необходима и обзорная схема комплекса методов, используемых в профориентационном профессиографировании.

2.4. Методы профориентационного профессиографирования

Следуя логике систематизации методов научного исследования, предложенной Б.Г. Ананьевым [1, с. 296—310], комплекс профессиографических методов включает методы сбора эмпирической информации о профессии и субъекте труда, анализа этой информации (качественного и количественного), психологической интерпретации изученной информации. Для удобства ознакомления с этими методами была разработана общая обзорная схема их применения (рис. 2). Выбор методов из этой схемы зависит от цели профессиографирования, готовности исследователя к их применению, условий профессиографического исследования. Основными правилами применения методов является соблюдение указанной в схеме последовательности сбора, анализа и интерпретации профессиографических данных, а также соблюдение ограничений их применения.

Методы сбора эмпирических данных обеспечивают сбор информации об объекте труда и о субъекте труда.

Метод изучения документации применяется для сбора нормативной информации об объекте труда (правилах исполнения трудовой задачи, об основных характеристиках предмета и средств труда, о требованиях к результату труда, о нормах труда, а также о нормативных условиях социально-психологического взаимодействия, информационного потока и условиях предметной среды) и объективной информации о субъекте труда.

Нормативные характеристики объекта труда (трудового поста) зафиксированы в разных источниках: технической и технологической документации (технологические карты, «спецификации», расчетные записки, чертежи, предписания и др.), инструкционной и юридической документации, технических, навигационных и других справочниках, в специальной литературе, в правилах безопасности труда и др. Наряду с фиксированными нормативными источниками возможны отдельные словесные указания о требованиях и правилах выполнения конкретной работы или отдельных заданий (чаще это касается вновь появившихся видов деятельности или становления новых организаций).

Также осуществляется сбор информации об объективных характеристиках субъекта труда: возрасте, здоровье, успешности в обучении или работе, о месте и стаже работы, профессиональной подго-

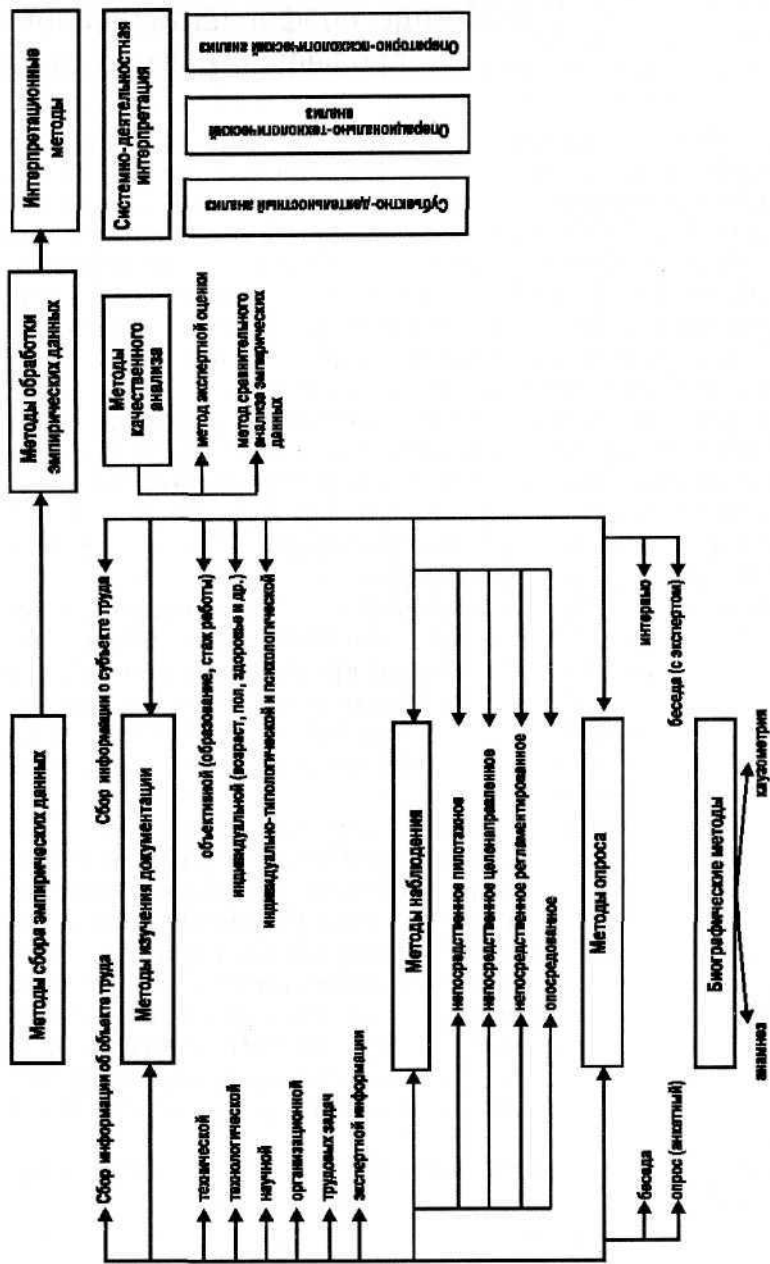


Рис. 2. Обзорная схема комплекса методов, применяемых при профориентационном профессиографировании

товке, а также его интересах и целях. Эта информация собирается на основе паспортных данных, аттестатов, дипломов, медицинской карты, трудовой книжки и другой объективной информации.

Ограничениями при применении метода изучения документации являются следующие моменты. Во-первых, то, что не вся нормативная информация об объекте труда должна изучаться. Отбирается только та информация, которая требует активизации, напряжения специфических психологических и психофизиологических процессов, эмоционально-волевой регуляции, ответственности и точности исполнения. Именно такая информация обеспечивает определение профессионально важных качеств (мотивационно-личностных, психологических и психофизиологических), развитие которых необходимо для исполнения профессиональной деятельности на данном трудовом посту. Во-вторых, не всякая техническая и технологическая документация доступна для оперативного осмысления психологом, так как ее понимание требует длительной специальной профессиональной подготовки. В таких случаях привлекаются профессионалы-эксперты.

Метод опроса и его разновидности. Данный метод, также как и метод изучения документации, используется при сборе эмпирических данных о профессиональной деятельности. В зависимости от целей и условий сбора информации могут применяться разные формы опроса. Сбор нормативной информации об объекте труда сначала может осуществляться посредством ориентировочной «пилотажной» беседы с экспертами (профессионалами изучаемой деятельности), а затем уже путем регламентированного опроса. При сборе ориентировочной информации о структуре трудового поста или информации об особенностях субъекта труда (когнитивных, исполнительных и эмоциональных; его интересах, склонностях, удовлетворенности работой, взаимоотношениями в коллективе, условиях труда; уровне готовности к самосовершенствованию и т. п.) могут применяться интервьюирование, или анкетный опрос, или беседа по заранее составленному плану. Причем содержание беседы или опроса должно быть строго направлено на изучаемый аспект: изучение мотивации, удовлетворенности трудом и др. Также можно использовать анкетный опрос или беседу для самооценки субъектом труда своих возможностей, профессиональной готовности, профессиональной успешности, отношения к себе и к коллективу, для получения информации о субъективных и объективных сложностях и способах их преодоления.

Преимуществом применения интервьюирования, беседы или устного опроса, даже по заранее составленному плану, является то, что в ходе беседы можно варьировать последовательность, формулировку и даже содержание вопросов в зависимости от индивидуальных особенностей опрашиваемого с учетом правил коммуникативного взаимодействия.

Ограничением использования данного метода в профессиографии на этапе сбора эмпирической информации является то, что анкетирование, интервьюирование и беседа не должны иметь жестко фиксированный альтернативный характер. Постановка вопросов должна обеспечивать свободную, а не закрытую форму ответов («да», «нет») в связи с тем, что собираемая информация направлена на качественный анализ изучаемых данных и явлений.

Метод наблюдения. Применение данного метода в профессиографии возможно только после сбора информации об объекте и субъекте труда методами изучения документации и опроса, на основе которой и выделяется то, что необходимо наблюдать. Этот метод позволяет изучать процесс и характер протекания профессиональной деятельности: организацию работы, действия субъекта труда, его переживания, эмоционально-волевую регуляцию, взаимодействия с коллегами, особенности планирования и контроля и др. Наблюдение позволяет разбить трудовой процесс на отдельные операции для осуществления пооперационного анализа деятельности, который является основанием для психологической расшифровки «технологических» операций.

Данный метод может применяться в разных формах в зависимости от целей и возможностей наблюдения: непосредственное пилотажное; непосредственное целенаправленное; непосредственное регламентированное; опосредованное. Например, для решения задач профориентации *непосредственное пилотажное наблюдение* позволяет увидеть общую «картину» организации и исполнения деятельности, выделить позитивные и негативные моменты работы. Что в дальнейшем становится ориентиром для организации *непосредственного целенаправленного наблюдения*.

Непосредственное целенаправленное наблюдение проводится в тех случаях, когда требуется изучить какой-либо элемент или этап процесса труда, чтобы определить его напряженность, сложность, длительность в целях конкретизации профессионально важных качеств, необходимых для исполнения данной деятельности.

Непосредственное регламентированное наблюдение проводится по

заранее подготовленным схемам (таблицам), в которых выделены профессиональные действия и операции, исполняемые субъектом труда в рамках нормативного регламента работы (качественного и количественного), а также и характеристики степени активизации когнитивных, психомоторных, коммуникативных, мнемических процессов и поведения (вербального, невербального и эмоционального).

Опосредованное наблюдение применяется в тех случаях, когда требуются количественные объективные данные, подтверждающие результаты качественного анализа. Данный вид наблюдения осуществляется посредством различных технических средств (например видеокамеры, хронометра, самописцы и др.) по специально разработанной схеме на основе данных, полученных методами непосредственного наблюдения.

Биографические методы воссоединяют в себе методы опроса и изучения документации о субъекте труда, а также элементы метода непосредственного наблюдения. Они обеспечивают изучение условий формирования профессионала, его познавательную активность, мотивационную направленность, коммуникативные способности, эмоционально-волевую готовность к преодолению критических событий и причин, усложняющих адаптацию субъекта труда. Информация, собранная данными методами, является достаточно прогностичной.

Для профориентационного профессиографирования удобны в применении методы анамнеза и каузометрии.

Метод анамнеза позволяет собрать информацию о динамике развития конкретного человека как субъекта труда. Он включает приемы метода опроса (в форме беседы) и изучения разнообразной документации: личного дела, диплома, аттестата, удостоверения, справок, медицинской карты и др. Также изучается и читаемая литература и другие предметы, характеризующие интересы и мотивационную направленность человека. Высказывания человека о событиях своего прошлого трактуются как «субъективный анамнез», а информация, собранная на основе высказываний других лиц о данном человеке, в сочетании с документальной информацией называется «объективным анамнезом». Метод анамнеза позволяет узнать историю конкретного человека как субъекта труда, выяснить условия формирования личности профессионала, понять его мотивы и их устойчивость, сделать ретроспективный анализ ситуации выбора профессии, определить причины, усложняющие его адаптацию в профессиональной среде. Кроме того, строить прогнозы

развития личности, изучать пути формирования мастерства, способы преодоления сложных моментов и др.

Метод каузометрии — метод исследования субъективной картины жизненного пути и психологического времени жизни личности. Каузометрия проводится в форме интервью, которое включает следующие процедуры: биографическую разминку, составление перечня значимых событий, их датировка, анализ причин, породивших событие, обозначение сфер принадлежности событий и целевой анализ.

Основной принцип применения данного метода заключается в том, что выделенный список жизненных событий оценивается человеком по набору следующих критериев: частоты, степени или веса жизненных изменений, желательности, эффективности значений и временных характеристик. Используются и дополнительные процедуры: оценка эмоциональной привлекательности событий, их удаленность в прошлое и будущее, значимость «для себя» и для других людей, локализация личного временного центра. Результаты интервью изображаются в виде каузограммы — графика событий и межсобытийных связей, которые дают наглядное представление о мотивационном статусе событий, их локализации в календарном и психологическом времени, стартовой или финишной роли в жизни опрашиваемого, о структуре взаимосвязей событий друг с другом.

Этот метод позволяет определить критические точки профессионального становления, время их наступления, способы преодоления неблагоприятных событий, профессиональных инцидентов.

Собранная эмпирическая информация в дальнейшем подвергается анализу методами обработки эмпирических данных.

Методы обработки эмпирических данных

Методы экспертной оценки представляет собой опрос группы квалифицированных специалистов исследуемой профессиональной деятельности. Он используется при анализе необходимой информации о специфических особенностях профессии и наиболее типичных случаях, осложняющих деятельность человека, а также разнообразных допустимых и недопустимых вариантах их преодоления и стратегиях поведения специалистов. Кроме этого, данный метод позволяет получить сведения о профессионально важных качествах субъекта труда (личностных, психологических и психофизиологических),

к их), обеспечивающих успешность выполнения деятельности, и о необходимом уровне их сформированности.

Метод сравнительного анализа. В зависимости от цели профессиографирования осуществляется сравнительный качественный анализ конкретной эмпирической информации для определения причин, осложняющих деятельность субъекта труда или для установления условий (внешних и внутренних), обеспечивающих наибольшую эффективность труда, успешность освоения профессии, удовлетворенность трудом и др. Так, например, при составлении профориентационной профессиограммы необходимо осуществить сравнительный анализ разнообразной информации, собранной следующими методами: методом изучения документации об организации трудового поста и требований, предъявляемых к исполнению работы; методом опроса о сложностях, возникающих в работе для подготовки человека к этим сложностям; методом каузометрии для определения готовности субъекта труда к преодолению событий, ставших для него кризисными в прежней профессиональной деятельности; методом наблюдения о характере и особенностях протекания деятельности.

Интерпретационные методы

Результаты анализа эмпирических данных позволяют осуществить толкование или разъяснение нормативно представленных в документах и исполняемых субъектом труда задач, функций, действий и операций с точки зрения их психологического и психофизиологического содержания. Важно раскрыть хотя бы на внешнем уровне именно те личностные качества, психологические способности и психофизиологические возможности, которые необходимы субъекту конкретной деятельности для успешного ее исполнения. Именно эти качества являются критериями профессиональной диагностики, требующими развития, формирования, а в случае необходимости — и коррекции и компенсации.

Для профориентационной профессиографии можно применять следующие интерпретационные методы системно-деятельностного анализа: субъектно-деятельностный; операционально-технологический; операторно-психологический.

Субъектно-деятельностный анализ обеспечивает психологическое толкование субъектно-объектных взаимосвязей, обусловленных спецификой конкретной профессиональной деятельности в целях опре-

деления требований, предъявляемых к человеку как к субъекту труда: к осознанию деятельности и познавательной направленной активности и ответственности; к осознанию и пониманию необходимости развития психических процессов (когнитивных, перцептивных, мнемических, психомоторных, коммуникативных и др.); эмоционально-волевой регуляции и устойчивости, обеспечивающих успешность исполнения деятельности.

Операционально-технологический интерпретационный анализ применяется в тех случаях, когда исследуются сборочные виды труда, исполняемые ручными и механическими инструментами, а также и некоторые виды деятельности, исполняемые на механическом оборудовании. Это обусловлено тем, что успешность в данных видах деятельности в большей степени зависит от условий и организации труда. Поэтому наиболее значимым в данном случае является анализ операционально-исполнительных взаимосвязей, обеспечиваемых перцептивными, психомоторными процессами и эмоционально-волевой устойчивостью.

Операторно-психологический анализ (моделирование операторной структуры профессиональной деятельности) применяется для психологического толкования субъектно-объектных взаимосвязей конкретной профессиональной деятельности на операторно-исполнительном уровне на основе синтеза нормативных характеристик, предмета и средств труда. Именно сочетание этих нормативных характеристик позволяет субъекту труда ориентироваться при исполнении профессиональных действий, направленных на решение поставленных задач и исполнение профессиональных функций. Данный вид анализа осуществляется на основе сравнительного качественного анализа нормативной документации о конкретном трудовом процессе и пооперационного анализа его исполнения с выделением трудовых задач, функций, действий и правил их исполнения. Такой вид анализа позволяет выделить психологическую структуру профессиональной деятельности с точки зрения объективной и психологической напряженности и профессиональной значимости труда. В результате создается гипотетическая психологическая модель операторной структуры конкретной профессиональной деятельности. Модель операторной структуры деятельности состоит из двух частей: операционально-технической структуры труда (профессиональные задачи, функции, действия, нормативные правила их исполнения) и психологической структуры деятельности субъекта труда. На основе первой части осуществляется интерпретация психологичес-

ких целей, действий и психических процессов, актуализируемых в данной деятельности, а также профессионально важных качеств, обеспечивающих их исполнение. Данная модель является наглядной иллюстрацией того, как осуществляется психологическая интерпретация нормативных характеристик объекта труда. Наряду с этим такая модель обеспечивает методическую организацию процесса профессиональной психодиагностики формирующего, деятельностного направления, так как создает условия диагностики, адекватные реальному процессу профессиональной деятельности. Моделью операторной структуры деятельности является аналитическая профессиограмма конкретного вида труда.

Итак, определены задачи, принципы, методы и общая организация профессиографического обеспечения профориентации. Но в связи с тем, что профориентация — процесс сложный и многоэтапный, так как он включает информационное ориентирование и консультационную диагностику, а также разные формы взаимодействия консультанта с выбирающим или сменяющим профессию, требуется его дифференцированное профессиографическое обеспечение: информационное, информационно-консультационное и консультационно-диагностическое.

Глава

Информационное профессиографирование

Данный вид профессиографирования предназначен для профориентационной, реориентационной и реабилитационной работы психолога в целях выявления или формирования у консультируемого интереса к каким-либо профессиям или профессии. Целью информационного профессиографирования является обеспечение выбора профессии информацией о какой-либо профессиональной деятельности, активизирующей его познавательный интерес к самостоятельной ориентации в мире профессий и, в частности, к какой-либо профессии. Поэтому информационные профессиограммы должны быть обзорными, эмоционально окрашенными, раскрывающими тенденции развития профессии с разных сторон: социальной востребованности; научно-технической; социально-экономической; социально-психологической; правовой обязательности, а также процессуально-результативной. Наряду с этим в профессиограмме должны быть представлены и специфические требования конкретной профессии к личностным, психологическим и психофизиологическим качествам субъекта труда, необходимые для исполнения данной деятельности.

Составление информационных профессиограмм по предлагаемым ниже схемам доступно не только профессиональному психологу, но и специалистам любых конкретных профессий и студентам психологам любой специализации.

Информационное профессиографирование нужно проводить по специально разработанным схемам, но выбор схемы осуществляет сам исследователь, ориентируясь на ту, которая для него более понятна и удобна для профессиографирования и составления информационной профессиограммы.

3.1. Схемы и методы информационного профессиографирования

Здесь будут представлены три схемы для проведения информационного профессиографирования.

Первая схема включает следующие вопросы [5].

1. Общая характеристика профессии:
 - а) социальная востребованность и ценность результата труда;
 - б) история и перспективы развития профессии.
 2. Обзорная характеристика профессиональной деятельности:
 - а) профессиональные функции, задачи;
 - б) профессиональные действия и операции;
 - в) общая характеристика орудий, средств и приемов работы;
 - г) общая характеристика требований и правил работы.
 3. Обзорная характеристика условий труда:
 - а) планирование и организация работы;
 - б) микроклиматические условия труда;
 - в) социальный статус и возможности его изменения;
 - г) социально-психологическое деловое взаимодействие;
 - д) права и обязанности субъекта труда.
 4. Общие более типичные требования, предъявляемые к человеку как к субъекту труда (к осознанию, познавательной активности, инициативности, ответственности, творческой, а также к психомоторике, перцептивным, когнитивным и коммуникативным процессам, эмоционально-волевой устойчивости и регуляции и здоровью).
 5. Информация об учебных заведениях, готовящих данных специалистов, и возможностях профессионального роста.
- «Программа-схема» ориентировочного изучения профессии Е.А. Климова [8] включает следующие вопросы.
1. Что делают представители этой профессии:
 - а) в чем состоит продукт (изделие, произведение, вклад «лепта» — какая и во что);
 - б) особенности практической деятельности и перечень исполнительных действий;
 - в) особенности познавательной деятельности и перечень гностических действий (что должен распознать, определить, продумать).
 2. Перечень и особенности знаний, элементов опыта, умений успешных представителей этой профессии.
 3. Каковы особенности и качества исполнительно-двигательных

процессов, проявлений (движения, их точность, координированность, сила, дозировка усилий; поведение, выразительные движения, наружность, если это имеет значение).

4. Каковы особенности и качества познавательных процессов (внимание, ощущения, восприятия, память, воображение, мышление их виды и свойства).

5. Каковы особенности содержания и динамики эмоционально-волевых процессов, эмоциональных особенностей индивидуальности.

6. Каковы особенности отношений личности (к окружающему, к людям, к деятельности, к труду, к вещам, к себе).

7. Каковы особенности направленности личности, системы мотивов (что превыше всего ценят профессионалы, что любят и что отвергают; ради чего тратят силы и время).

8. Каковы особенности творческой (креативности).

9. Каковы особенности саморегуляции.

10. Каковы противопоказания (медицинские, педагогические, психологические) к выбору профессий этого типа и какие качества данная профессия развивает у человека.

Для информационного профилирования применима и схема А.К. Марковой [12]. Она состоит из двух частей: «*трудограмма*», вопросы которой позволяют сделать описание труда в профессии и «*психограммы*» (описание человека труда в профессии).

«*Трудограмма*»

1. Предназначение, «миссия» профессии, ее роль в обществе, направленность на человека.

2. Распространенность профессии.

3. Предмет труда в профессии.

4. Профессиональные знания как совокупность сведений о сторонах труда в профессии.

5. Деятельность, действия, приемы, умения, способы работы, технологии, техники, применяемые в данной профессии.

6. Средства труда.

7. Условия труда, режим труда и отдыха, социальное окружение; санитарно-гигиенические факторы труда; интенсивность, темп труда и продолжительность нагрузки; рабочее место.

8. Организация и кооперация труда: формы индивидуальной, совместной, групповой деятельности.

9. Продукт труда (или его результат).

10. Возможные уровни профессионализма и квалификационные разряды в данной профессии, категории и их оплата.

11. Права представителя данной профессии.

12. Обязанности представителя данной профессии.

13. Позитивное влияние данной профессии на человека.

14. Негативные стороны профессии.

Психограмма раскрывает психологические качества, желательные для эффективного выполнения профессиональной деятельности, общения, для профессионального роста, преодоления экстремальных ситуаций в труде.

Характеристики мотивационной, волевой, эмоциональной сферы специалиста

1. Мотивы, цели, задачи, потребности, интересы, отношения, ценностные ориентации человека, психологические позиции.

2. Профессиональные притязания, профессиональная самооценка, осознание себя как профессионала.

3. Эмоции, психические состояния, эмоциональный облик.

4. Удовлетворенность человека трудом, его процессом и результатом.

Характеристики операционной сферы специалиста

5. Психологические знания о труде, о профессии.

6. Психологические действия, способы, приемы, умения, техники, психотехнологии.

7. Профессиональные способности, профессиональная обучаемость, открытость к профессиональному росту.

8. Профессиональное мышление, в том числе творчество, возможность обогатить опыт профессии.

9. Профессиональное саморазвитие, умение проектировать и реализовать планы своего профессионального роста.

10. Психологические противопоказания.

11. Линии профессионального роста и линии распада профессиональной деятельности и личности специалиста, пути их реабилитации.

Информационное профилирование может осуществляться следующим комплексом методов. При сборе эмпирической информации о профессии: методы изучения документации (технической, технологической, законодательной, экспертной информации — описания профессий в литературных источниках); опрос эксперта-специалиста данной специальности; беседа, интервью. Анализ собранной эмпирической информации осуществляется методом экспертной оценки или методом сравнительного анализа эмпирических данных. Психологическая интерпретация собранной информации о специфических особенностях профессиональной деятельности и условиях ее организации осуществляется на основе системно-деятельностного

подхода с позиций субъектно-деятельностного и операционально-технологического анализа (в зависимости от вида профессиональной деятельности, средств исполнения и целей профессиографирования).

3.2. Примеры информационных профессиограмм

Примеры информационных профессиограмм предназначены для самостоятельного ознакомления с профессиями профориентируемого. Они должны обеспечивать активизацию интереса, осознанного отношения выбирающего профессию к профессиональному самоопределению, а также способствовать желанию размышлять, обсуждать, познавать.

Профессиограмма страхового агента

Страховое дело начало развиваться еще в дореволюционной России. Считалось, что в страховых акционерных обществах агенты играют особенную роль и составляют главную силу данного общества. Страховые агенты имели свои конторы со своим штатом и делопроизводством. В 20-е годы прошлого века страховой агент выполнял совмещенные функции инспектора и агента, занимался обязательным страхованием и состоял на службе в Госстрахе. В 30—40-е годы он в основном заключал договоры и получал платежи по нескольким видам добровольного страхования. В 80-е годы при государственном страховании применялся бригадный метод работы страховых агентов.

С начала 90-х годов ситуация в отечественном страховании принципиально изменилась. Распалась централизованная система государственного страхования, появились частные страховые компании со своими агентскими сетями («АСКО», «ВЕСТА», «ПСК», «РОСНО» и др.). К концу 1997 г. в России работало около 65 тыс. штатных и 19 тыс. внештатных страховых агентов. В мире насчитывается около 1 млн страховых агентов.

Современный страховой рынок России характеризуется ростом числа страховщиков и объемов операций, появлением новых потребностей в страховых услугах и новых направлений этой деятельности, обострением конкуренции и усилением внимания зарубежных страховщиков к страховому бизнесу в России.

В настоящее время в России страховой агент является основным

посредником между страховщиком и страхователем. Страховыми объектами считаются следующие имущественные интересы: 1) объекты личного страхования (связанные с жизнью, здоровьем, трудоспособностью и пенсионным обеспечением страхователя или застрахованного лица); 2) объекты имущественного страхования (связанные с владением, пользованием и распоряжением имуществом); 3) объекты страхования ответственности (связанные с возмещением страхователем причиненного им вреда личности или ущерба имуществу третьих (физических, юридических) лиц.

Главной задачей страхового агента является привлечение новых страхователей с целью продвижения продуктов страхования на рынок. Страховой агент обеспечивает активность и динамичность продаж, возможность оказания широкого спектра дополнительных услуг, а при определенной специальной подготовке — углубленный анализ и оценку страхового риска.

Деятельность страхового агента очень разнообразна и в то же время ответственна. Ему приходится выполнять много разных функций: заключать и оформлять договора, принимать страховые взносы; формировать заинтересованность и спрос на страховые услуги у населения и организаций; проводить работу по выявлению и учету потенциальных страхователей и объектов страхования; оказывать помощь клиентам в получении исчерпывающей информации; обеспечивать хранение документов, связанных с заключением договоров страхования, и правильность исчисления страховых взносов, оформления страховых документов. Наряду с перечисленными исполнительными функциями страховой агент осуществляет и познавательные-аналитические: анализирует состав регионального контингента потенциальных клиентов; изучает региональные условия и спрос на определенные страховые услуги; устанавливает критерии и степень риска при заключении договоров на страховые услуги, учитывая при этом состояние здоровья клиента, его возраст, пол, образование, стаж трудовой деятельности, уровень материального обеспечения; в процессе работы с клиентами наблюдает за их поведением, оценивает их мотивацию, оценивает особенности внимания и памяти; устанавливает причины нарушений страховых договоров и принимает меры по их предупреждению и устранению.

Страховому агенту также приходится регулировать отношения между страховщиком и страхователем, рассматривать поступающие от клиентов жалобы и претензии в соответствии с условиями договора. Вся его деятельность протекает посредством коммуникативно-

го общения, от которого в значительной степени зависит успех работы.

Успешное выполнение данной деятельности требует от человека осознанного, ответственного исполнения работы и перед клиентами, и перед фирмой; ориентации в социально-экономических тенденциях рыночной экономики; знания всех видов страховых услуг и условий их страхования; знания порядка заключения и оформления договоров на страховые услуги и опыта организации страхования населения и субъектов хозяйствования (отечественного и зарубежного), а также знания методов определения степени риска при заключении договоров на страховые услуги и оценке причиненного ущерба и приемов коммуникативного общения. Наряду с этим страховому агенту необходима быстрая ориентация в ситуации, гибкая переключаемость, уверенность в себе, самостоятельность, познавательная активность, логическое и творческое мышление, грамотная и понятная речь, владение этическими нормами общения, социальная перцепция, наблюдательность, терпение и эмоционально-волевая регуляция, готовность к постоянному совершенствованию, умение устанавливать межличностные контакты.

Для обучения страховым агентом необходимо иметь среднее специальное образование.

Профессиограмма психолога-консультанта разработки рекламной продукции

Реклама как одна из форм массовой коммуникации воздействует на формирование мнений и настроений населения, способствует закреплению интереса к предлагаемой информации. Реклама тогда воспринимается и может быть принята, когда в ее основе лежат общественно признанные ценности, активизирующие чувства, настроение тех или иных групп социума или отдельных людей.

Первые психологические научно-прикладные исследования в области рекламы начали проводиться на рубеже XIX—XX вв. В нашем отечестве — в 20—30-е годы прошлого века. Современная востребованность психологического консультирования рекламной продукции обусловлена социально-экономическими процессами, регулирующими спрос на рекламную продукцию и высокой конкурентностью в рекламной отрасли.

Психолог-консультант разрабатывает рекомендации по оформлению рекламной продукции в целях обеспечения активизации инте-

ресов потребителя, используя разные формы воздействия: знаково-символическую; художественно-эстетическую (изобразительную); социальную (информационные сообщения). Для этого ему необходимо ориентироваться в следующем: в группах потребителей, на которых будет направляться воздействие; в спросе на рынке конкретного товара; в рекламных компаниях, направленных на аналогичный товар и их методах воздействия. Психолог-консультант также должен владеть широким спектром методов психологического воздействия на когнитивную, перцептивную и эмоциональные сферы потребителя для формирования у него положительного отношения к рекламному объекту, определяющему его решимость к действиям, т. е. приобретение рекламируемого товара. Так, например, для того чтобы реклама хорошо воспринималась и запоминалась, необходимо выделить товар из множества аналогичных и привлечь к нему внимание потребителя, что требует активизации восприятия, внимания и памяти потребителя в нужном для рекламодателей направлении.

Эффективность рекламных сообщений выше, когда их содержание и форма соотносятся не только с целью воздействия, но и с психологическими нуждами людей.

Наряду с этим психологу-консультанту приходится решать и другие задачи: разрабатывать новые приемы и способы воздействия; объяснять свои идеи создателю рекламы; осуществлять коррекцию рекламного материала с точки зрения эффективности психологического воздействия; делать прогноз эффективности рекламного воздействия и осуществлять контроль за эффективностью рекламной продукции (социологические исследования). Все это требует постоянного пополнения новых знаний из научно-публицистической литературы, специализированных выставок рекламной продукции, научных семинаров и из общения с коллегами. Также необходимо постоянное развитие новых навыков и приемов работы посредством специализированных тренингов.

Итак, психологу-консультанту, участвующему в разработке рекламной продукции очень важно осознавать свою социальную роль и «цену» воздействия, исходя из принципа «не навреди», соответственно этическим нормам. Его деятельность требует знаний из разных областей (социологии, рыночной экономики, истории рыночных отношений, изобразительного искусства, литературы, психологии, истории развития рекламы и техник воздействия). Основой профессионального успеха в данной области является познавательная активность, творческий подход к работе (изобретательность, инициа-

тивность, находчивость, вдумчивость), образное и наглядно-образное мышление, оперативная и долговременная образная память, умение наблюдать, видеть, выделять и сопоставлять как рекламную продукцию, так и поведение людей и их отношение к этой продукции. Не менее профессионально важным качеством является этика и профессионализм коммуникативного взаимодействия: умение слушать; грамотно построенная речь; понятное изложение содержания деловых предложений и их обсуждение; социальная перцепция и эмпатия в процессе общения с коллегами и населением. Эмоциональная устойчивость и эмоционально-волевая регуляция являются необходимыми спутниками психолога-консультанта.

Профессиональная подготовка данного специалиста должна осуществляться в высшем учебном заведении.

Профессиограмма тестировщика компьютерных программ

Тестировщик компьютерных программ — это новая профессия, хотя ее можно считать «наследником» всех профессий, задачей которых являлась проверка созданных разработчиками изделий. С появлением компьютеров и их применением для самых различных целей возникла необходимость разработки программ. Но прежде чем программы становятся инструментом для работы, необходимо осуществлять проверку соответствия их заданным требованиям и возможностям использования. Этой работой и занимается тестировщик, который должен проверить программу в разных режимах: и в условиях критического режима, и режима перенагрузки, проверить все функции. Для выполнения работы тестировщику необходимо знать язык программирования. Также необходима информация о характеристиках данного объекта (цели создания, функции, способы реализации функций программы), которую тестировщик получает от разработчика.

Деятельность тестировщика осуществляется за компьютером, в шумозащитном помещении или в наушниках при необходимом освещении для чтения и письма. Он осуществляет настройку интерфейсов компьютера, вычитывает текст программы, осуществляет предварительную проверку соответствия программы ее задачам без запуска и принимает решение о дальнейшей работе (либо уже на этом этапе забраковать программу, либо запустить ее в проверку). После запуска программы осуществляется многократная проверка состояния ее работоспособности. Заканчивается проверка только тогда, когда тестировщик с высокой долей вероятности на основе

специальных нормативных характеристик строит предположение о степени работоспособности протестированного участка программы. В результате тестировщик выдает информацию (заключение) о работоспособности элемента компьютерной программы. Это только этап в разработке программы, который предшествует комплексному тестированию всей программы.

Исполнение данной деятельности требует знания языков программирования и тестовых методик, умения «видеть» программу целиком даже при тестировании небольшого участка, мысленно представлять взаимодействие частей программы для выявления возможных участков сбоя программы. Наряду с этим необходима готовность быстро выделять различные фрагменты программы в случае необходимости и предлагать разработчикам альтернативные решения, а также способность прогнозирования как позитивного результата, так и возможных сбоев и их причин. Это осуществляется посредством познавательного процесса, активизирующего аналитическое мышление образное и наглядно-образное, память долговременную и оперативную, внимание устойчивое, сосредоточенное. Главной особенностью является скрупулезность и внимание к мелочам при анализе в процессе тестирования элементов программы.

Профессия тестировщика требует осознания ответственности не только за качество своей работы, но осознания ценности труда разработчиков и коллег, с которыми он взаимодействует в процессе деятельности. Она также требует уравновешенности, терпения, осознанной саморегуляции и творческой активности.

Наиболее успешно выполняют работу тестировщиков, выпускники МГТУ им. Баумана, МГУ им. Ломоносова, МФТИ, МИФИ и других вузов.

Профессиограмма менеджера по персоналу

Прототипом профессии менеджера по персоналу является профессия начальника отдела кадров, который занимался планированием и управлением кадровыми программами по подбору персонала на вакантные должности, оценкой кандидатов и персонала компании, приемом на работу и другими вопросами по обеспечению организации кадрами. Менеджер по персоналу современных компаний и фирм работает под контролем директора по персоналу, выполняет множество разных функций: подбор персонала на вакантные должности (поиск, рекрутирование, оценка); разработку программ обуче-

ния, адаптации и мотивации сотрудников; ведение кадрового делопроизводства. Он также ответственен за планирование и управление кадровыми программами, так как ему предоставлено право самостоятельно принимать решение по различным вопросам кадрового обеспечения организации.

Для исполнения данной деятельности менеджеру по персоналу необходимо знать современные концепции управления персоналом, основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, конъюнктуру рынка рабочей силы и образовательных услуг, основы маркетинга, основы трудовой мотивации и системы оценки персонала, формы и методы обучения и повышения квалификации сотрудников, этику делового общения, основы организации делопроизводства, средства обработки информации. Наряду с этим необходимо знать законодательные нормативы и правовые акты РФ и внутренние организационно-распорядительные документы своей организации.

В процессе деятельности менеджеру по персоналу приходится выполнять очень разнообразную работу:

- участвовать в общем планировании и принятии решений по созданию единой и эффективной службы персонала;
- разъяснять сотрудникам кадровую политику, проводимую руководством компании, путем распространения организационно-распорядительной документации, организации собраний и личных контактов;
- определять потребность в персонале, изучать рынок труда с целью получения информации об уровнях заработной платы, квалификационных требований, а также с целью определения возможных источников привлечения кандидатов;
- осуществлять поиск кандидатов на вакантные должности в соответствии с заявками руководителей подразделений, анализировать поступившие резюме и анкеты, проводить собеседования с кандидатами, оценивать их квалификацию и соответствие заявкам;
- совместно с руководителями структурных подразделений участвовать в принятии решений по вопросам найма, повышения или понижения в должности, наложения административных взысканий, объявления благодарностей, а также увольнения постоянных работников;
- разрабатывать систему обучения персонала, организовывать проведение тренингов и семинаров, координировать работу по

повышению квалификации сотрудников и развитию их деловой карьеры;

- разрабатывать систему оценки деятельности, организовывать проведение аттестаций, оценки результатов трудовой деятельности сотрудников;
- консультировать руководителей структурных подразделений по вопросам организации управления персоналом;
- участвовать в разработке системы мотивации сотрудников компании, организации и проведении социальных программ;
- составлять и оформлять трудовые договоры, соглашения и контракты, формировать и вести личные дела сотрудников и другую кадровую документацию, вести компьютерный кадровый учет состава и движения персонала;
- осуществлять контроль за соблюдением правил внутреннего трудового распорядка, принимать участие в разрешении трудовых споров и конфликтов.

Для успешного выполнения данной работы наряду со знаниями данному специалисту необходимо осознавать социальную роль своей деятельности и высокую ответственность при ее исполнении, необходимость индивидуального подхода к людям, уважение их прав, интересов и устремлений. Также важна и познавательная сфера деятельности: аналитическое мышление, творческий и в то же время объективный подход в решении разнообразных вопросов, связанных с кадровой политикой организации, умение прогнозировать развитие социально-экономических процессов, влияющих на кадровую политику фирмы, готовность разрабатывать новые формы оценки и повышения квалификации сотрудников и прогнозировать их профессиональное продвижение (карьеру). Также необходимы долговременная и оперативная память в процессе всей деятельности, сосредоточенное устойчивое внимание в процессе общения с людьми (наблюдательность) и при обработке различных кадровых материалов и их анализе. Не менее значима коммуникативная сфера деятельности (содержание, форма и этика общения), которая осуществляется посредством речи при активизации социальной перцепции, эмпатии, эмоционально-волевой регуляции и в рамках данной деятельности требует стрессоустойчивости.

Менеджером по персоналу может быть любой специалист с высшим образованием и специальной подготовкой в области кадрового менеджмента.

Профессиограмма рекламного агента

Результатом работы рекламного агента является заключенная и оплаченная сделка на размещение рекламы в средствах массовой информации. Рекламный агент осуществляет поиск клиентов для средств массовой информации, самостоятельно организует личный контакт с ними, проводит их информирование о возможности и перспективности рекламы о деятельности или продукции клиента в том или ином издании, убеждает в нужности такого рода рекламы, осуществляет переговоры на предмет размещения информации, заключает договор на рекламу, отслеживает выполнение сторонами обязательств, поддерживает дальнейший контакт с клиентом для возможного повторного рекламирования.

Рекламному агенту необходимо постоянно и быстро анализировать текущие межличностные отношения между собой и клиентом, точно диагностировать его эмоциональное состояние, учитывать потребности клиента и одновременно осознавать свои профессиональные цели, уметь быстро актуализировать и связывать с текущей ситуацией нужную информацию. К специфическим особенностям познавательной деятельности относятся развитая речь, хорошая память, готовность к анализу и быстрой оценке ситуации, умение распределять и легко переключать внимание. Успешный рекламный агент — это человек, готовый к общению и социальному восприятию другого, обладающий определенным артистизмом, находчивостью, творческими способностями и психологической устойчивостью. Он должен хорошо знать рынок и своих конкурентов, уметь быстро ориентироваться и выбирать допустимые психологические способы воздействия на клиента, убедительно аргументировать свои преимущества на доступном пониманию клиента уровне. Ему необходимо развитие межличностного восприятия, вербальной, ситуативной и образной памяти, творческого наглядно-образного и образного мышления.

Рекламный агент должен вызывать доверие при первом же знакомстве, легко устанавливает контакт и уметь его поддерживать длительное время, не бояться конфликтных ситуаций и уметь их преобразовывать в свою пользу, оказывая положительное эмоциональное воздействие на клиента, не поддаваясь давлению и агрессии со стороны клиента. Он должен упорно, но ненавязчиво добиваться своих целей, быть способным к рациональной самоорганизации труда и времени.

Рекламный агент должен обладать непринужденной выразительной жестикуляцией и мимикой, при этом уметь подстраивать степень их выраженности под психологический темперамент клиента.

По отношению к себе у рекламного агента должна быть высокая устойчивая самооценка, по отношению к людям — позитивный настрой и позиция принятия другого, что позволяет продуктивно организовать совместную деятельность.

Профессионалы выше всего ценят способность установить контакт с любым «трудным» клиентом, а также упорство в достижении цели. Отвергается холодная манипуляция клиентом без учета его потребностей и интересов. Удовлетворение приносит длительные доверительные отношения с клиентом, при которых он положительно отзывается об эффекте рекламного сотрудничества.

Творческие способности рекламного агента проявляются в постоянном поиске нестандартных методов установления первичного контакта с клиентом, быстрого и продуктивного разрешения возможных конфликтов в условиях достаточно ограниченных должностных полномочий. Креативность может также проявляться в инициативности и самостоятельном поиске возможного расширения круга клиентов.

Особенности работы — самостоятельность, свободный график, представительское общение — требуют высокой эмоциональной саморегуляции, рациональной организации своего времени и жесткой внутренней дисциплины.

Данная профессия не подходит людям с выраженными дефектами речи, ограниченной способностью к перемещению, отсутствием коммуникабельности и позитивной настроенности на общение; с высокой тревожностью, неуверенностью в себе и эмоциональной неустойчивостью.

Разнообразие примеров информационного психологического описания профессиональных деятельностей, представленных в данном разделе, подтверждают возможность творческого характера профессиографирования не только при выборе схем изучения профессии, но и при составлении информационных профессиограмм.

Информационно-консультационное профессиографирование

Информационно-консультационное профессиографирование направлено на такое психологическое изучение профессиональной деятельности, которое может обеспечить консультанта необходимой профессиографической информацией для организации профориентационной работы на этапе коммуникативного диалогового общения с консультируемым.

Информационно-консультационное профессиографирование проводится после ориентировочного самостоятельного знакомства профориентируемого с информацией о профессиях, когда у него появляется потребность в понимании и желании познать более подробно специфические особенности выделенных им профессий или профессии. Тогда возникает необходимость в помощи психолога-профконсультанта.

Информационно-консультационное профориентирование можно рассматривать как совместную деятельность профконсультанта и выбирающего профессию. В данном случае деятельность профконсультанта должна быть обеспечена такой профессиографической информацией, которая бы позволила построить беседу с профориентируемым для уточнения мотивов, которыми он руководствовался при выборе той или иной профессиональной деятельности, уровня готовности к ее освоению, осознанию своих возможностей и социальной ценности выбранной профессии. Наряду с этим профконсультант должен более детально раскрыть профориентируемому специфику избранной профессии: нормативных требований, которые человеку необходимо соблюдать; условий осуществления деятельности; сложностей, которые придется преодолевать, а также перспективы развития профессии и человека в ней.

Информационно-консультационное профессиографирование является тем инструментом, который позволит профконсультанту успешно управлять процессом профессионального самоопределения и

объяснять консультируемому его профессиональный путь, какие требования к нему как к личности, к его психическому развитию и психофизиологическим качествам предъявляет выбранная им профессия.

4.1. Программа-схема и методы информационно-консультационного профессиографирования

Данная программа-схема направлена на обеспечение психолога-профконсультанта информационно-консультационными профессиограммами, характеризующими взаимосвязи человека и профессии в конкретной профессиональной деятельности. Она позволяет составлять такую описательную психологическую характеристику профессии, в которой выделяются объективные признаки основных составляющих трудового процесса, предъявляющие специфические требования к человеку как к субъекту труда конкретного трудового поста.

В отличие от схем информационного профессиографирования она составляется на основе следующих научных знаний: характеристик структуры трудового поста [10, с. 64—87], характеристик личных качеств человека как субъекта труда, специфичных данному типу деятельности [9, с. 124—142], системы психических регуляторов активности человека [там же, с. 95—101] и характеристик профессионала [там же, с. 386—389].

Программа-схема информационно-консультационного профессиографирования организует последовательность изучения информации, необходимой для составления психологического описания конкретной профессиональной деятельности. Она включает три раздела.

1. Психологические основы изучения структуры конкретного трудового поста (как одной из форм существования профессии):

- а) цели деятельности нормативно заданные;
- б) предмет труда и его существенные объективные признаки;
- в) средства труда (виды, способы и правила их применения);
- г) профессиональные служебные обязанности (должностные функции или задачи и действия субъекта труда, обеспечивающие их исполнение);
- д) продукт труда (нормативы качественные и количественные);
- е) права субъекта труда (законодательные);
- ж) производственная среда (условия труда): социально-контактная; информационная; предметная и микроклиматическая.

Здесь речь идет об изучении тех нормативных признаков перечисленных компонентов структуры трудового поста, от которых в большей степени зависит успешность результата труда и которые в большей степени требуют активизации определенных личностных качеств, специфических психических процессов и психофизиологической регуляции функционального состояния субъекта труда.

Завершается первый раздел описанием содержания деятельности, осуществляемой на данном трудовом посту с выделением действий, правил и средств их исполнения, а также прогнозированием возможных сложностей их исполнения на основе изученных характеристик трудового поста и требований к результатам продукта труда.

2. Психологическая характеристика субъекта труда (составляется на основе следующих знаний):

а) характеристика личных качеств человека как субъекта труда, специфичных изучаемому типу деятельности (по классификации профессий Е.А. Климова);

б) характеристика системы психических регуляторов активности человека.

Завершается второй раздел описанием деятельности данного субъекта труда, составленном на основе сравнительного анализа результатов изучения нормативных требований, предъявляемых человеку конкретной профессией, и знаний характеристик, специфичных субъекту труда.

3. Составление информационно-консультационной профессиограммы (осуществляется на основе следующих знаний):

а) характеристик структуры профессионала;

б) описания субъекта труда изученной профессиональной деятельности.

Информационно-консультационное профессиографирование может осуществляться следующим комплексом методов. При сборе эмпирической информации о профессии: методы изучения документации (технической, технологической, законодательной, из литературных источников); методы опроса (беседа, интервью, опрос эксперта). При обработке эмпирических данных применяются методы качественного анализа (метод экспертной оценки, метод сравнительного анализа эмпирических данных). Психологическая интерпретация осуществляется посредством субъектно-деятельностного анализа.

4.2. Примеры информационно-консультационных профессиограмм

Здесь будут представлены разные варианты описания информационно-консультационных профессиограмм, составленные на основе схемы системного ориентировочного профессиографирования (рис. 1) и применения программы-схемы информационно-консультационного профессиографирования.

Профессиограмма маркетолога

Профессиографическое описание деятельности маркетолога

Потребность в профессии маркетолога в нашей стране появилась в 1996 г. в связи с развитием новых экономических отношений в обществе и современным рынком товаров и услуг. Маркетологи — это специалисты, которые отслеживают тенденции изменения и развития современной рыночной экономики. Они участвуют в планировании товарного ассортимента компаний, исследуют региональные рынки сбыта, выявляют интересы потребителей, генерируют новые идеи развития и др. В крупных организациях существуют целые отделы маркетинга, в небольших компаниях может работать один маркетолог.

Объектами профессиональной деятельности маркетолога являются предприятия, коммерческие организации различных организационно-правовых форм отраслей народного хозяйства, некоммерческие организации и объединения, требующие профессиональных знаний в области маркетинговой деятельности. В связи с этим существуют разнообразные направления деятельности маркетолога или даже отдельные виды деятельности: информационно-аналитическая; товарно-производственная; сбытовая; экономико-управленческая, включающая и проектно-плановую.

Целями деятельности маркетолога являются изучение и прогноз спроса на товары и услуги, анализ причин колебания спроса, определение путей улучшения потребительских свойств товаров и услуг, определение перспектив сбыта.

Предметом деятельности маркетолога является информация о товаре, о его свойствах, спросе на товар, о процессах, происходящих на рынке, ее анализ и преобразование.

В процессе деятельности маркетолог изучает и прогнозирует спрос на товары и услуги, анализирует причины колебания спроса на товары

и услуги, определяет пути улучшения их потребительских свойств, перспективы сбыта, отслеживает конкурентные сферы, изменения налоговой, ценовой и таможенной политики государства. Он анализирует, насколько товар востребован в обществе, и на основе этого пытается понять, нужно ли его вообще производить, а если нужно, то в каком количестве. На основе этого маркетолог определяет наиболее оптимальную стратегию действия фирм, организаций, предприятий и компаний и обеспечивает им устойчивое функционирование и развитие в конкурентной среде на основе гармонизации интересов потребителей и организаций, а также их возможностей. Поэтому маркетолог должен четко понимать, что он должен делать, осознавать, что является основным мотивом и целью его деятельности. В том случае, если его основной целью будет толь то, чтобы как можно больше протолкнуть своих предложений, не задумываясь, насколько это целесообразно и полезно для потребителей и общества в целом, а мотивом — работать только для собственной выгоды, то его деятельность не может быть успешной.

Средствами труда маркетолога являются компьютер, факс, телефон, документы, выставки, интервью, социологические опросы для сбора информации; мысленные схемы (представления) и правила проведения исследования; способы и формы анализа полученной информации; тактики коммуникативного общения: вербального (грамотная речь, четкость, темп, интонации) и невербального (мика, жесты, позы); внешний вид.

В связи с тем, что маркетологу приходится выполнять разнообразные виды деятельности, ему приходится решать и разнообразные профессиональные задачи. Так, при выполнении информационно-аналитической деятельности ему приходится выполнять следующее:

- изучение компьютерного рынка;
- проведение ранжирования рынков по определенным критериям и выбор наиболее перспективных рынков;
- проведение сегментации рынка и выбор целевых сегментов;
- изучение поведения потребителей и способов воздействия на него;
- выявление требований потребителей к качественным характеристикам товаров, изучение потребительского спроса и на основе этого прогнозирование объема продаж;
- изучение внутренней среды предприятия, оценка его технологического и производственного потенциалов, реальных и потенциальных возможностей, конкурентоспособности предприятия;
- организацию и непосредственное участие в проведении ком-

плексных исследований национальных и международных товарных рынков с целью получения информации для принятия управленческих решений;

- совершенствование информационного обеспечения маркетинговой деятельности;
- разработку программ по формированию спроса и стимулированию сбыта, рекомендаций по выбору рынка в соответствии с имеющимися ресурсами;
- анализ конкурентной среды с учетом изменений налоговой, ценовой и таможенной политики государства, объема оборота, прибыли от продажи, конкурентоспособности, скорости реализации, факторов, влияющих на сбыт.

На основе полученной информации осуществляется разработка программ для заказчика по выбору товара (если он не определен), прогнозу сбыта выбранного товара, формированию спроса и стимулированию сбыта товара, разработке рекомендаций по выбору рынка в соответствии с имеющимися ресурсами.

При исполнении товарно-производственной деятельности маркетолог осуществляет:

- подготовку предложений по формированию товарного ассортимента (внешний вид товара, его упаковка, качество), исходя из полученной информации на предыдущем этапе;
- поиск и разработку идей по совершенствованию товара, созданию нового товара, расширению ассортимента;
- разработку концепций и рекомендаций по организации производства новых товаров.

Исполнение сбытовой деятельности осуществляется посредством решения следующих задач:

- разработки стратегий сбыта;
- выбора каналов распределения;
- проведения целенаправленной товарной политики;
- определения ценовой политики (соотношение цены и качества и т. д.);
- создания системы маркетинговых коммуникаций по формированию спроса и стимулированию сбыта.

Исполнение экономико-управленческой деятельности, включающей и проектно-плановую, требует:

- участия в разработке и экономическом обосновании оперативных и стратегических планов деятельности предприятия на национальном и международном рынках;

- участия в проведении финансово-экономического анализа функционирования предприятия и разработки комплекса маркетинга;
- организации службы маркетинга на предприятии как подразделения, обеспечивающего координацию и оптимизацию деятельности всех структур предприятия;
- обеспечения управления инвестициями и рисками;
- повышения эффективности общественно-полезной деятельности предприятия (организации);
- управления и контроля маркетинговой деятельности предприятия (организации).

Работа маркетолога неразрывно связана с людьми, часто он работает в группе. В связи с этим ему необходимо учитывать социально-психологический климат в организации, взаимосвязи своей деятельности с деятельностью других людей.

Рабочий день маркетолога не нормирован. Он должен тратить на выполнение работы столько времени, сколько ему необходимо для решения поставленных задач.

Организация его работы протекает вне рамок жестких предписаний, он может ее планировать самостоятельно, ориентируясь на общие сроки и требования к качеству и результату работы и сложность исполняемой задачи.

Маркетолог обязан хранить в тайне информацию, полученную от конкурентных предприятий. Он обязан соблюдать этические нормы при сборе информации, проведении интервью. Маркетолог несет ответственность за некачественно выполненную работу; если работа выполнена неточно, организация может понести огромные убытки, неточные рекомендации могут привести к застояванию продукции, также может появиться недоверие со стороны коллег, что приведет к сбоям в совместной деятельности.

Совокупным результатом деятельности маркетолога является устойчивое функционирование и развитие предприятия (организации) в конкурентной среде на основе гармонизации интересов потребителей и организации. Непосредственным продуктом его труда являются рекомендации по продвижению товара на рынок (стоит ли выпускать товар на рынок, если да, то где и в каком количестве лучше распространять, как лучше отрекламировать товар, его название, примерный ценовой диапазон стоимости товара). Маркетолог должен предоставить заказчику готовые рекомендации, программы по производству и сбыту товара, рекомендации по формированию про-

грамм спроса и стимулирования сбыта, по выбору рынка и определению ценовой политики.

Для успешной работы маркетолог должен обладать общими знаниями по экономике, истории, развитию производства, торговли, знать действующее законодательство, основы социологии, психологии, правоведения, этики, статистики, уметь обращаться с вычислительной и оргтехникой, а также владеть специальным комплексом знаний в области рекламы, маркетинга, рыночной экономики, менеджмента, психологии воздействия, социальной психологии и психологии управления. Он должен быть эмоционально устойчив, обладать выдержкой, не проявлять негативные эмоции, даже несмотря на свое состояние и настроение. Маркетологу необходимо контролировать свои действия, так как умственные и эмоциональные нагрузки бывают очень высокими в процессе работы. Он должен осознавать свою профессиональную ответственность, так как от правильности его решения и рекомендаций зависит экономическое состояние организации.

Профессия маркетолога-аналитика считается очень престижной и перспективной. За последние несколько лет маркетинговая политика большинства российских компаний стала более продуманной. Отсюда напрашивается вывод, что и требования к специалистам, отвечающим за ведение этой политики, со временем становятся все жестче. Человеку, не имеющему профильное образование, соответствующего опыта работы и необходимых качеств, будет сложно устроиться на работу. Как и в любых специальностях, залогом успеха профессионального маркетолога является качественная теоретическая подготовка и большая практика.

Качественное образование и диплом маркетолога сейчас можно получить в таких столичных вузах, как Академия им. Плеханова, МЭСИ, Высшая школа экономики, Государственный университет управления.

Информационно-консультационная профиограмма маркетолога

Деятельность маркетолога многопланова, она требует от человека широкого кругозора, познавательной активности, осознания социально-экономических условий современного рынка и его взаимосвязей с потребительским спросом и контингентом. Маркетологу необходимо сочетать интересы организации, в которой он работает, ее потребности в прибыли и развитии и интересы потребителей. Работая одновременно и с различной информацией, и с людьми, ему необходимо учитывать, с одной стороны, потребности и интересы

людей, а с другой — всю целостную картину рынка, те изменения, которые в нем происходят. Деятельность маркетолога должна быть направлена на гармонизацию отношений между производителем и потребителем. К людям он должен относиться не как к объектам, которым можно продать любой товар, он должен видеть в них партнеров, которым надо показать, что данный товар наиболее им подходит, учитывая их интересы и потребности.

Не менее важным в успешности деятельности маркетолога является адекватное отношение к себе, осознание своей социальной роли в обществе, своих целей и задач, своих знаний и возможностей. Он должен быть критичным, гибким, готовым к пересмотру своих позиций и решений, стремиться к совершенствованию своих знаний, умений и навыков, а также следить за развитием общественно-политических и экономических событий. Ему необходима эмоциональная устойчивость, сдержанность.

В связи с тем, что деятельность маркетолога может происходить в нестандартных ситуациях, ему необходимо уметь предвосхищать и моделировать варианты возможных последствий действий людей, возможных исходов их конфликтов. Взаимодействие с коллегами в процессе деятельности требует от маркетолога организаторских способностей, умения координировать свои действия и решения с деятельностью других, уважая их мнение и осознавая ответственность перед заказчиком и потребителем.

Большая часть деятельности маркетолога протекает при взаимодействии с людьми посредством коммуникативного общения. Это предъявляет требования к развитию вербальных навыков диалогового взаимодействия, обеспечиваемых профессионально содержательной деловой речью (четкость, темп, интонация), и невербальных приемов воздействия (мимика, жесты, поза, внешний вид), а также к социальному восприятию и эмпатии. Он должен быть терпеливым, наблюдательным, уметь выслушивать и понимать коллег, заказчиков и потребителей.

Маркетолог должен владеть знаниями по основам экономики, истории развития производства, торговли, знать действующее законодательство, основы социологии, психологии, правоведения, этики, основы и технологию маркетинга, уметь обращаться с вычислительной и оргтехникой. Ему необходимы также знания правил составления документов, методы сбора и обработки информации, правила проведения интервью и социального опроса. Наряду с этим ему необходимо следить за изменениями в нужных для его работы

областях науки, постоянно стремиться к расширению и углублению своих знаний, понимать важность повышения своего мастерства.

Работа маркетолога с информационным материалом, его анализом требует развития таких качеств, как сосредоточенность, аккуратность, усидчивость, ответственность. Наряду с этим разнообразие знаний, большое количество многоплановой информации, сложность задач и их нестандартность требуют развития мыслительного процесса: репродуктивного и продуктивного словесно-логического и образного мышления; мнемического процесса: долговременной и оперативной памяти; устойчивого, распределяемого и переключаемого внимания. Нестандартность ситуаций, возникающих в работе: появление новых проблем, отсутствие разработанных для всех случаев алгоритмов, принципов и правил действий, — требуют творческого подхода к осмыслению ситуации и принятию взвешенного, ответственного решения.

Напряженность и ответственность выполняемой маркетологом работы требует не только эмоционально-волевой регуляции, но и стрессоустойчивости, а также способности к своевременной и адекватной оценке своего состояния и освоения приемов саморегуляции в целях сохранения работоспособности и здоровья.

Профессиограмма библиотекаря научно-технической библиотеки

Профессиографическое описание деятельности библиотекаря

Профессия библиотекаря существовала на протяжении веков, но в настоящее время она стала массовой, поскольку библиотеки есть в любой школе, техникуме или высшем учебном заведении, в любой научно-исследовательской или проектно-конструкторской организации, есть множество специализированных библиотек по различным отраслям знания, по месту жительства любой горожанин может пользоваться районной библиотекой, есть и районные детские библиотеки, как правило, библиотека имеется при клубе. Однако в настоящее время библиотеки переживают большие материальные трудности, поскольку они обеспечивают население духовными культурными ценностями, которые распространяют бесплатно. Они не имеют других источников дохода кроме государственного финансирования и благотворительности, а в ситуации кризиса экономики этих средств недостаточно.

В современном обществе резко выросли потоки информации. Библиотеки осуществляют функцию хранения и передачи информации, а также участвуют в ее качественном отборе. Большую роль играет правильная классификация, реферирование и целенаправленная передача информации возможным потребителям. От профессионализма сотрудников библиотеки часто зависит качество работы научных подразделений, грамотное участие библиотечных работников может исключить большие потери рабочего времени и интеллектуальных усилий сотрудников других отделов.

Библиотекарь должен:

- работать с читателями абонемента, заказывая в хранилище книги согласно их требованиям и оформляя выдачу книг на руки;
- работать в читальном зале, осуществляя контроль и консультирование читателей;
- работать в хранилище, выдавая заказанную литературу, составляя на место вернувшуюся;
- работать с вновь полученными изданиями, производить их регистрацию, оформление, занесение в каталог и другие действия;
- консультировать читателей при работе с каталогом;
- оформлять текущую документацию;
- регулярно производить переучет текущей и списание устаревшей и несохранной литературы;
- принимать участие в организации библиотечного совета, работать с экспертами;
- подбирать и отправлять книги по межбиблиотечному абонементу;
- вести работу с текущей корреспонденцией;
- принимать заказы и подбирать литературу на ксерокопирование и микрофильмирование и следить за правильным выполнением;
- принимать участие в оформлении стендов с новыми поступлениями и тематических;
- знакомиться с новыми методами и приемами работы, знакомиться с новой техникой;
- совершенствовать свой профессионализм.

Предметом труда библиотекаря является хранение и передача информации от печатного издания к читателю. Он включает в себя каталогизацию и сохранение печатных изданий, консультирование,

поиск и выдачу информации пользователю. Средствами труда являются: личность самого библиотекаря, его знания, умения и навыки как хранителя и обработчика информации; общение с целью выяснения реальных запросов и потребностей читателя; материальные средства хранения и поиска такие, как каталоги и банки данных ЭВМ, а также специальные технические средства работы в хранилище и с литературой в виде микрофишей. Процесс поиска и передачи информации является целостным, в нем воедино слиты правильная интерпретация требований пользователя, умение быстро ориентироваться в новой предметной области и выделить главное в интересующем пользователя предмете, знания о возможностях имеющихся средств поиска и степени доступности информации. Продуктом труда является информация, полученная читателем. Работа библиотекаря может быть связана как непосредственно с читателем как получателем информации, так и с сохранением, правильной каталогизацией и реферированием печатных изданий.

Уровень профессионализма библиотекаря может определяться его личными качествами (когнитивными, мотивационными и т. д.), уровнем его образования, инновационными способностями, опытом работы.

Условия работы библиотекаря: в помещении абонемента, читального зала или хранилища, необходимо соблюдение режима работы. Большой объем работы производится за письменным столом, но возможны легкие физические нагрузки при работе на абонементе и в хранилище, как правило, сейчас большинство хранилищ снабжены подъемными устройствами, что несколько облегчает физические нагрузки. Однако книжная пыль является сильным аллергеном, также как специфический грибок, который часто поселяется на стенах книгохранилищ, что не позволяет работать в этой сфере людям, склонным к аллергии, астме и заболеваниям легких и верхних дыхательных путей. Социально-психологический климат обусловлен окружением библиотекаря — это коллеги по работе и читатели.

Профессия библиотекаря требует как специальной подготовки (знание способов хранения, каталогизирования, реферирования, поиска информации, специальные знания об условиях хранения, реставрации, лечения заболеваний печатной продукции, умения работать с необходимыми техническими, в том числе электронными средствами), так и таланта в общении с людьми (умение работать с пользователем — людьми разных возрастов и интересов, проявлять как терпимость, так и умение слушать и понимать требования, вы-

делать в общении главное, проводить организационную работу с экспертами).

Библиотекарь должен уметь осуществлять 3 взаимосвязанных вида деятельности:

- 1) коммуникативную (с читателями, коллегами, экспертами);
- 2) организаторскую (правильное хранение, каталогизация, регистрация печатной продукции, аккуратное выполнение заказов, своевременный контроль за возвратом литературы и ее состоянием при этом, отслеживание состояния наличных фондов, ведение документации, корреспонденции, запросов на микрофильмирование и ксерокопирование, получение и отправка литературы по межбиблиотечному абонементу);
- 3) конструктивную (реферирование и поиск информации, составление систематических каталогов, отслеживание специфики запросов пользователей).

Профессия библиотекаря является гуманистической, коллективной и творческой. Она дает широкие возможности для развития личности, личностного роста, самореализации. Реальная помощь человеку с одновременной эмоциональной обратной связью, положительное влияние на деятельность и развитие различных людей также делают ее привлекательной. Но из-за низкой оплаты труда профессия в данное время не является престижной, но уважаемой в обществе остается.

Негативными сторонами этой профессии можно считать жесткий рабочий график (невозможность отлучиться из абонемента или читального зала), возможные стрессы в связи с работой с очень разными людьми, материальная ответственность, большая информационная перегрузка, высокие требования к аккуратности, вниманию, исполнительности и возникающие в связи с ошибками конфликты с пользователями. Низкая оплата труда при фиксированном рабочем дне и невозможность дополнительного заработка, вместе с тем высокие требования к уровню знаний и умений и личным качествам делают эту профессию недостаточно популярной и приводят к тому, что в ней сейчас много временных людей или людей, чей возраст приближается к пенсионному.

Информационно-консультационная профессиограмма библиотекаря

Профессия библиотекаря привлекает как правило людей, любящих книгу⁷, относящихся с уважением к печатному слову, испытывающих благоговение и почтение к культуре. Целью их деятельности

является сохранение накопленных человечеством духовных ценностей, передача их другим людям и помощь в дальнейшем развитии культуры, науки, искусства. Они способствуют формированию духовного мира человека, его становлению и развитию, оказывают помощь людям в их духовном росте, творчестве или другой деятельности. Причастность к книжной премудрости — очень сильный эмоциональный фактор.

Профессиональные притязания библиотекаря состоят в том, чтобы дать людям ту информацию, которая помогла бы им в жизни и деятельности, и сохранить то, что накоплено в сфере информации ранее. Умение разобраться в чужой проблеме, помочь пользователю ориентироваться в море информации, сделать нужную информацию доступной — важный фактор самооценки профессионала. Не менее важным для него является правильное и толковое хранение печатной продукции в соответствии с новейшими достижениями библиотечного дела; сохранность фондов — важная часть работы любого библиотечного работника.

Трепетное и любовное отношение к книге — это то эмоциональное состояние, которое делает профессионалом библиотечного работника. Радость от того, что книгу удалось спасти, сохранить, от того, что она находится на своем месте, очень влияет на профессиональный рост. Положительные эмоции, которые возникают в процессе успешного поиска, радость от находки, от того, что помог другому человеку, — также положительный фактор в работе. Умение проявлять терпимость к читателю, его ошибкам, его эмоциональным состояниям, умение принимать в расчет разнообразие интересов и определенный его эгоцентризм, но сохранять строгость в отношении обращения с книгами и срокам их пребывания на руках у пользователя должна быть присуща хорошему профессионалу.

Таким образом, в эмоциональной сфере библиотекаря должна быть свойственна отзывчивость, терпимость, умение разрешать конфликтные ситуации, с интересом принимать участие в решении проблем читателя, умение сохранять приветливость в общении, несмотря на отрицательные эмоции. Желательно иметь сильную познавательную мотивацию, это будет способствовать знакомству с новой технологией библиотечного дела, хорошей ориентации в наличных фондах, знанию азов профилирующей тематики библиотеки. Высокая способность к психологическому общению, умение продуктивно решать возникающие конфликты, эмпатия, терпимость, широкий круг интересов являются важными чертами личности профессионала.

Существенными характеристиками личности библиотекаря должны быть хорошая память, внимание, любовь к порядку, ответственность за выполняемую работу и аккуратность.

Профессия библиотекаря не предъявляет особых требований к психомоторным функциям. В большей степени предъявляются требования к мышечной выносливости, необходимо выполнять ряд работ по переноске и расстановке печатной продукции аккуратно и точно на протяжении длительного времени.

В процессе отбора и расстановки литературы осуществляется зрительный контроль за выполнением собственных действий. Для работы с каталогами, банками данных и системами хранения информации необходимы также сообразительность, способность к классификации и обобщению, четкость логических рассуждений и комбинаторные способности.

Возможна компенсация одних профессионально значимых качеств личности другими. Так, недостаточное развитие памяти компенсируется повышенной устойчивостью внимания и хорошим развитием логического мышления. Функции мышления могут подкрепляться и частично замещаться хорошо развитой памятью и вниманием.

Профессиограмма психолога-консультанта хосписа

Чтобы понять роль и место психолога-консультанта в хосписе, необходимо вспомнить основные цели деятельности этих учреждений. Идеи, заложенные в работу хосписов, лежат в основе паллиативной медицинской помощи. Цель паллиативной медицины — достижение наилучшего качества жизни для больных и их семей. Хоспис является государственным учреждением, предназначенным для инкурабельных онкологических больных, с целью обеспечения им симптоматического лечения, подбора необходимой обезболивающей терапии, оказания медико-социальной помощи, ухода, психосоциальной реабилитации, а также психологической поддержки больных и родственников на период болезни и утраты ими близкого. Безусловно, психологическое консультирование просто необходимо в таком учреждении, как хоспис, и включает в себя следующие задачи:

- формирование концепции хосписа с российской философско-религиозной традиции;
- определение ориентации на врачебную (медикаментозную), психотерапевтическую помощь или медсестринскую заботу;
- изучение условий для сообщения пациенту точного диагноза;

- выбор адекватного метода психотерапевтической и психокоррекционной помощи, учитывая согласие пациента, традиционные методы медицины;
- исследование содержания деятельности психологов и социальных работников как опосредствующего звена между врачебной и медсестринской помощью и программой хосписа;
- определение необходимости и содержания деятельности духовного консультанта;
- методы, формы, содержание деятельности врача и социального работника на терминальной стадии заболевания и жизни пациента.

Впервые хосписы были основаны католическими монахинями в Ирландии в XVII в. В России — в начале 1990 г. Первоначально термин «хоспис» имел значение гавани или безопасного места для путников и путешественников, где гарантировались пища, тепло, кров и другие основные удобства. Другими словами, эти безопасные стационары были убежищами. Позднее они планировались как больницы для умирающих больных. В настоящее время многим тысячам людей они дают поддержку в конце их жизни, давая им возможность умереть с достоинством в безопасной, благожелательной обстановке. Сейчас разрабатывается концепция хосписной практики. В хосписе сотрудничают врачи, сестры-регистраторы, диетологи, религиозные служители, психиатры, нутроционисты, реабилитологи и страховые агенты, делая хоспис междисциплинарной и достаточно оперативной командой. При этом психолог-консультант является опосредствующим звеном между врачебной и медсестринской помощью и программой хосписа. Методы, формы, содержание деятельности врача и психолога-консультанта тесно связаны между собой. Исследование деятельности психологов-консультантов как опосредствующего звена между врачебной помощью и программой хосписа является одним из основных направлений разработки современной концепции паллиативного лечения. Помощь психолога-консультанта в этих условиях нельзя заменить ничем.

Наличие психолога-консультанта является одним из наиболее важных моментов. Уникальной моделью делает хоспис его философия оказания медицинской помощи, которая привела к новому, особому прецеденту ухода за больными. Забота направлена на больного и семью с целью облегчения ухода или обслуживания на дому. Это обеспечивается круглосуточным дежурством междисциплинарной команды профессионалов и обученных добровольцев. Они контро-

лируют симптомы и боль без надежды на излечение. Работа хосписа заменяет чувство ненужности, распространяемое девизом: «Выше техника, слабее контакт», подходом к терминальным больным с философией, признающими умирание как нормальный жизненный процесс. Вопреки общепринятому представлению, что неизлечимая болезнь — это вторжение в жизнь, она направляет внимание на поддержание качества и достоинства оставшейся жизни... не торопясь и не откладывая. Именно здесь и выходит на первый план роль психолога-консультанта. Его главная задача — не только отвлечь пациента от боли, но и сломить как в самом пациенте, так и в членах его семьи чувство обреченности, безысходности и неприятия смерти. Одно дело — консультировать здоровых людей и совсем иное — облегчать и скрашивать последние дни уходящим из жизни. Тут требуется особый талант и душевный такт, впрочем, как и другие требования, предъявляемые к многотрудной и деликатной миссии психолога в истерзанной горем семье. Кроме того, такой специалист диагностирует и оказывает поддержку при решении вопросов веры и обеспечивает взаимоотношения с различными конфессиями.

Несмотря на свое положение, больные хотят, чтобы их принимали за живых, а не за активно умирающих. Они хотят, чтобы акцент был на открытом, живом, поддерживающем настроении общения (особенно при разговоре о смерти и умирании). Они считают заботливыми врачами тех, кто с ними неторопливо разговаривает, объясняя лечение и ситуацию в деталях, и обращаются с ними с достоинством и уважением.

Исследования предполагают, что больные не боятся смерти так сильно, как боятся боли, изоляции, увечья или клинического ухудшения. В силу этого психолог-консультант должен очень тесно работать с больными, чтобы уменьшить эти страхи. Необходимо также упомянуть и еще один вопрос, о котором часто забывают. Исторически сложилось, что медицина избегает спиритических аспектов, делая упор на психиатрические, социальные, психологические и финансовые стороны ухода за больными. Тем не менее, в профессиональную обязанность психолога-консультанта входит осознание спиритических потребностей его клиентов. Делается это для облегчения больному доступа к источнику спокойствия и уверенности.

При работе в хосписе основными направлениями исследования психолога-консультанта должны быть изучение и борьба с возможными фобиями больных, стабилизация или улучшение их психического состояния, снятие с пациентов комплекса вины перед близки-

ми, разработка способов поддержания близких и родных пациентов в терминальный период. Кроме того, большинство хосписов призвано также обеспечивать поддержку всех непосредственных членов семьи в течение 1—3 лет после смерти больного. В течение 1 года после утраты в семье повышается склонность к болезням. Как показывает практика, на 40% увеличивается смертности среди вдов. Другие последствия включают алкоголизм, реактивную депрессию, которые могут быть облегчены длительной поддержкой сотрудников хосписа. Развитие этих тенденций и выявление методов их предотвращения также должны быть одним из направлений исследования психолога-консультанта.

Особые сложности возникают при лечении пожилых людей. Система медико-социальной помощи (паллиативного лечения), социального призрения и защиты пожилых людей, находящихся в экстремальной ситуации (потеря дееспособности, терминальная стадия заболевания) в той или иной форме издавна существует за рубежом и в России. Неопределенность экономической ситуации, ослабление семейных связей, противоречия между поколениями сильнее всего сказываются на положении пожилого человека. Чем в большей изоляции оказывается пожилой человек, тем тяжелее его существование при отсутствии поддержки и заботы. Все это создает определенные трудности в работе психолога-консультанта.

Тем большее значение при этом приобретает проблема подбора персонала, которая требует определенных особых критериев отбора. Несомненно, это должен быть высококвалифицированный специалист, имеющий трудовую практику в клинической психологии. Кроме того, эта профессия предполагает и определенную этику поведения с больными и членами их семей. Так, например, давать родителям безнадежно больного ребенка ложную надежду — это значит очень жестоко с ними обойтись. Обычно мать хватается за любую соломинку, чтобы спасти свое дитя, приговоренное неизлечимой болезнью к смерти. А потом, как правило, наступает суровое разочарование. У консультанта нет оснований не верить врачам, объявившим свой неутолимый вердикт пациенту. Среди всех наших прав есть и такое — право на достойную смерть. И прежде всего такую «привилегию» должны иметь обреченные. И хоспис становится для них местом душевного покоя и очищения, оптимистического мировосприятия последних дней своей жизни.

Помощь и поддержка страдающему человеку и его семье являются актуальными в современных российских условиях. Создаются ус-

ЛОВИЯ для решения психологических вопросов человека и оказания заботы в сложившейся экстремальной ситуации. Смерть нельзя топтать или тормозить, каждый человек живет свою жизнь, время ее не знает никто. Мы лишь попутчики на этом этапе жизни безнадежно больного. Но вместе с нашими пациентами мы учимся ценить каждую секунду своей жизни.

Профессиограмма режиссера информационного телевизионного вещания

Телевизионное вещание является источником самой разнообразной информации: образовательной, научно-популярной, политической, художественной и другой. Эта информация создает новое или уже имеющееся представление об окружающем нас мире. Но безусловная уникальность состоит в возможности получать оперативные новости и в первую очередь визуальную картину происходящего в данный момент, здесь и сейчас. Новости всегда притягивают внимание — таков человек: интерес к познанию мира является движущей силой его развития. Телевидение — это мощнейший инструмент воздействия на сознание людей, а значит и формирования общественного мнения.

Информационное телевизионное вещание обеспечивается профессионалами разных специальностей. Именно в процессе их совместного труда происходит выпуск новостей. Общее руководство процессом осуществляется административным звеном. Непосредственный выход новостей в эфир обеспечивает новостная бригада (творческая единица процесса) и технический персонал.

Новостная бригада — коллектив, состоящий из ведущего, шеф-редактора, ответственного выпускающего, редакторов, редактора титров, режиссера и ассистентов режиссера. От работы режиссера в сотрудничестве с ассистентами зависит визуальное оформление новостей. Именно от работы ассистентов режиссера и самого режиссера и слаженности их действий зависит то, что увидит телезритель в эфире. Процесс подготовки и выпуск телевизионных новостей можно сравнить с восхождением на горную вершину, и тогда становится ясно, что от действий каждого члена команды зависит успех всей связки. Но в тот момент, когда часы показывают время выхода в эфир и звучит команда режиссера: «Мотор!», ответственность за результат труда всего коллектива ложится именно на него.

В обязанности режиссера входит подготовка, проведение и контроль выпуска новостей. Конечным продуктом можно считать прямой эфир, который прошел без видимых зрителю накладок, хотя не все ошибки могут быть замечены и восприняты как брак непосвященной во все детали производства новостного продукта аудитории. Поэтому конечный продукт — это все-таки выпуск, оцененный профессионалами. Его можно сравнить со строительством здания, где каждый кирпичик должен быть качественным и установленным на своем месте и в нужный момент.

Режиссер вместе с ведущим и шеф-редактором определяет содержание и оформление новостей. Так, например, если редактор пишет текст, который не может быть окартинен (оформлен видеоматериалом), режиссер может высказать свое возражение. Если это сообщение не имеет чрезвычайной важности (и новизны) и (или) слишком большое по времени (ведущему придется долго быть в кадре без видеоматериалов, которые подтверждали бы данное сообщение), оно может быть убрано из плана программы.

Получив текст от редактора, режиссер дает задание ассистенту перекрыть его видеоматериалом (окартинить).

Режиссер должен объяснять, как, по его представлению, это лучше сделать: он должен знать, есть ли новые видеокдры по данному событию, нужно ли использовать архивные материалы (которые находятся в видеотеке), есть ли необходимость заказывать карту местности, анимацию или фотографию (которые готовятся в компьютерном отделе). После того как задание было дано, режиссер должен по возможности контролировать качество его исполнения как с технической, так и с творческой точек зрения, учитывая временные ограничения подготовительного этапа.

Во время проведения прямого эфира режиссер отвечает за точное выполнение плана программы. Если в силу обстоятельств (не готов сюжет, перебирается время выпуска, срывается телемост, выходит из строя техника и т. д.) необходимо вносить изменения в программу, режиссер, согласовав эти изменения с шеф-редактором и ведущим, дает команду ассистентам, звукорежиссеру и техническому персоналу, обеспечивающему выпуск, четко следовать этим изменениям.

Для того чтобы верно поставить задачу, проконтролировать ее выполнение и в случае необходимости помочь сотрудникам исправить допущенные ошибки, режиссер должен обладать определенными знаниями, умением и опытом.

Он должен быть эрудированным человеком — новости, с которы-

ми приходится работать, могут быть политического, экономического, научного, культурного характера, и чтобы правильно определиться с выбором способа видеооформления, режиссер должен быть в курсе происходящих событий, открытий, тенденций. Он должен быть элементарно грамотным человеком, так как иногда из-за лимита времени и большого объема работы редактор и его контролируемые могут пропустить стилистические или орфоэпические ошибки, и если режиссер не укажет на них, они пройдут в эфир и коллектив выпустит брак.

Часто приходится использовать видеоматериалы, которые приходят по каналам зарубежных агентств. Чтобы ориентироваться в поступающей информации, режиссер должен владеть иностранным языком (хотя бы на элементарном уровне — английским). Конечный продукт режиссерского труда — видеоизображение — воздействует на зрительное восприятие. От того как будет смонтирован видеоматериал, в большой степени зависит адекватное понимание смысла сообщения. Само собой разумеется, что несоответствие текста за кадром и видеоряда недопустимо — это раздражает зрителя, потому что вводит его в заблуждение и приводит к непониманию (вижу одно, слышу другое — чему верить?). Но есть еще и законы видеомонтажа, соблюдение которых делает восприятие видеоряда легким и, можно сказать, незаметным, естественным. Грамотно смонтированный сюжет можно сравнить с дыханием — легким и свободным: мы или не замечаем, как дышим, или радуемся тому, как нам хорошо от этого. Слишком короткие планы, оборванные панорамы, затянутые, невыразительные, статичные кадры — все это режет глаз, мешает сосредоточиться на словах, вызывает ощущение дискомфорта (если продолжить аналогию с дыханием, то здесь о нем можно сказать: сбитое, тяжелое, слабое).

Режиссер должен отслеживать видеоматериалы и требовать их доработки, если правила монтажа не были соблюдены. Режиссер должен владеть техническими навыками в обращении с используемой техникой: видеомонтажными парами, пультом прямого эфира, компьютером, так как бывают случаи, когда ему приходится помогать, подстраховывать, а иногда и заменять своего ассистента.

Выпуск новостей всегда связан с дефицитом времени. Правильность, рациональность, точность, быстрота, динамичность — это определения, которые характеризуют действия работника прямого эфира. Поэтому качеству исполнительно-двигательных процессов здесь уделяется первоочередное внимание. Трудно представить себе

режиссера прямого эфира, который медлителен в движениях, неточен в действиях, который не умеет распределять свои силы на разных этапах создания программы, не может скоординировать свои слова и действия. Как медлительность, так и чрезмерная поспешность, суетливость несовместимы с этой профессией.

От поведения режиссера во многом зависит успех выпуска новостей. Если он уравновешен, спокоен, точен в определениях, выразителен (если есть необходимость) в движениях, опрятен внешне — все это внушает уверенность коллегам, организует и способствует качественному решению профессиональных задач.

Работа с изображением, с образами предполагает активную работу всех познавательных процессов. Уже упоминалось, какое значение для данной деятельности имеют внимание и память. Часто приходится использовать воображение для создания наиболее выразительных средств. Например, некоторые сообщения нет возможности оформить видеокдрами — события, о которых идет речь, не были сняты или эти видеоматериалы не доступны. Приходится придумывать сочетание архивных материалов, фотографий, географических карт, схем, коллажей так, чтобы это соответствовало реальному событию и было легко доступно для зрительского восприятия. Режиссер телевизионных новостей должен уметь ставить себя на место зрителя, для которого важно жить ощущением реальности происходящих событий, мыслить понятными, универсальными образами. Ощущать себя частью аудитории режиссеру крайне необходимо.

Эмоциональные состояния, настроения входят как компонент в так называемые функциональные состояния человека в труде, такие как состояния адекватной мобилизации, напряженности, монотонии, утомления, стресса, вдохновения, наслаждения и др. Поэтому их роль в деятельности телевизионного режиссера значительна. Работа в прямом эфире, равно как и его подготовка, сопряжена с огромным эмоциональным напряжением. Это и понятно: продукт труда видят миллионы зрителей. По мере приближения эфира напряженность растет, достигает своего пика во время него и при условии удачного завершения программы спадает. Если результат труда неудовлетворителен (был допущен брак), эмоциональные переживания могут привести к расстройству функционального состояния и как следствие этого — проявления утомления, раздражительности, и в итоге — стресс. Работать в таком состоянии, взаимодействовать с другими, решать организационные и творческие задачи очень тяжело, а порой невозможно. Повышенный эмоциональный тон в данной

профессиональной деятельности недопустим. Режиссер должен быть эмоционально устойчив, сдержан — это качество необходимо для данной специальности. Возможны случаи, когда сила мотива быть в этой профессии столь велика, что люди, по природе своей эмоционально нестабильные, могут усилием воли развить в себе необходимые качества (устойчивость к помехам, способность к длительной деятельности, устойчивость настроения и т. д.). Но надо понимать, что человека можно научить чему угодно, но сумма затраченных сил может быть несопоставимой, и это даже опасно.

В идеале профессия режиссера информационного вещания должна определяться самоактуализовавшейся личностью. Центрированность на задачах, а не на себе, постоянная свежесть оценки, чувство сопричастности и единения с другими, демократическая структура характера, креативность — эти качества помогают правильно организовать производственные и межличностные отношения.

Среди представителей данной профессии, естественно, прослеживаются разные личностные направленности, и иерархии мотивов не могут быть стандартизированными. Все тратят время и силы, чтобы добиться лучших результатов, но кто-то растет профессионально, предполагая в первую очередь повышение оплаты своего труда, для кого-то важнее социальная оценка его достижений, другие целиком отдаются творчеству или наставничеству. И все-таки последняя группа мотивов более значима для рассматриваемой профессии. Конечно, мотивы могут сочетаться, меняться местами — порой это приводит к личностному росту.

Профессия режиссера телевизионных новостей сочетает в себе как творческое, так и ремесленное (т. е. поточное) начало. Много в этой деятельности прописано, стандартизировано, существуют технологии, отработанные годами практики — это действительно напоминает конвейер по выпуску новостей. А это требует соблюдения существующих нормативов, самостоятельность здесь проявлять не стоит. Но свежие идеи по модернизации производства с целью улучшения качества, снижения себестоимости, разработке новых моделей необходимо доводить до сведения администрации и по согласованию внедрять. Внешение изменений при подаче новостей с использованием новых технологий, неожиданных, притягивающих внимание деталей оформления повышает конкурентоспособность новостей канала.

Профессионализм режиссера телевизионного вещания проявляется в умении понимать людей, прогнозировать их интересы и чувства. При сотрудничестве с коллективом он должен быть ответстве-

нен, критичен, своевременно анализировать свои ошибки и стремиться их исправлять во взаимодействии с помощниками. Он должен постоянно стремиться к расширению своего мысленного пространства. Ему необходима эмоционально-волевая регуляция и устойчивость.

Профессия режиссера телевизионного вещания развивает образное мышление, навыки коммуникативного взаимодействия, познавательную активность, творческий потенциал человека и формирует осознание социальной ответственности за выполняемую деятельность.

Примеры информационно-консультационных профессиограмм в отличие от примеров информационных профессиограмм раскрывают более детально и объективно сущность профессионального труда и его психологическую специфику.

На основе информационно-консультационных профессиограмм можно строить беседу, проводить интервьюирование, наблюдать за поведением консультируемого.

Консультационно-диагностическое профессиографирование

Целью консультационно-диагностического профессиографирования является разработка таких профессиограмм, которые позволят консультанту подбирать, адаптировать, разрабатывать диагностический инструментарий для определения тенденций успешного освоения выбранной профессии.

Консультационно-диагностическое профессиографирование направлено на выявление таких психологических характеристик субъекта труда, от которых в большей степени зависит успешность исполнения конкретной профессиональной деятельности: это представление о целях деятельности; психологические действия (когнитивные, коммуникативные, перцептивные и др.); психические процессы, актуализируемые при исполнении данной деятельности и профессионально важные качества, обеспечивающие их протекание. Эти характеристики и являются основанием для подбора или разработки диагностического инструментария для определения тенденций успешного освоения профессии. Результатом консультационно-диагностического профессиографирования являются аналитические профессиограммы.

5.1. Аналитическая профессиограмма и методы ее составления

Данный вид профессиографирования обеспечивает составление аналитической профессиограммы — операторной психологической модели профессиональной деятельности [7]. Составление аналитической профессиограммы осуществляется следующим образом. На основе профессиографического изучения конкретного трудового поста (см. составление информационно-консультационных профессиограмм)

описываются цели, предмет, средства, должностные обязанности (профессиональные функции, задачи) и профессиональная среда, специфичные этому виду деятельности. Затем проводится психологический анализ их взаимосвязей для определения наиболее ответственных и сложных с нормативной точки зрения этапов работы (профессиональных ситуаций, функций специалиста, задач), от которых в большей степени зависит качество и эффективность исполняемой деятельности. Гипотетически предполагается, что именно эти этапы требуют наибольшей активизации и интеграции личностной направленности человека, специфических психических процессов, психофизиологической выносливости, эмоционально-волевой регуляции и саморегуляции, а также осознания ответственности и социальной значимости исполняемой работы и своих возможностей.

Для составления аналитической профессиограммы необходимо описать действия, посредством которых исполняются выделенные этапы работы и нормативные правила их исполнения.

В отличие от информационно-консультационных профессиограмм, при составлении которых только описываются основные этапы работы, действия и правила их исполнения, а также сложности работы, *при составлении аналитических профессиограмм особое внимание необходимо уделять нормативным правилам* их исполнения как нормативно-ориентировочной основе деятельности субъекта труда. Их нарушение влечет за собой не только брак в работе, но и возникновение конфликтов, аварий, травматизма. В то же время эти же правила (нормативно-ориентирующие признаки) для психолога являются стимульным материалом при разработке или организации диагностических процедур.

Результатом консультационно-диагностического профессиографирования является выделение операционно-технологической структуры конкретной профессиональной деятельности (задачи, действия и нормативно-ориентирующие признаки их исполнения). На ее основе посредством методов психологической интерпретации составляется психологическая структура данной профессиональной деятельности, включающая: цели деятельности, которые должен осознавать субъект труда для правильного представления результата своей деятельности; психологические действия (когнитивные, коммуникативные, перцептивные, психомоторные и др.); психические процессы, актуализируемые в данной деятельности и профессионально важные качества, обеспечивающие протекание этих процессов. В целом это представляет собой аналитическую профессиограмму.

Методы составления аналитической профиограммы. Сбор эмпирической информации о профессии осуществляется методами изучения документации, методами опроса. Обработка эмпирических данных осуществляется методами экспертной оценки и методом сравнительного анализа эмпирических данных. Психологическая интерпретация проанализированной информации, составление психологической характеристики профессиональной деятельности осуществляется посредством субъектно-деятельностного, операционально-технологического и операторно-психологического анализа (см. 2.4).

5.2. Примеры консультационно-диагностических профиограмм

В представленных примерах консультационно-диагностических профиограмм показано применение разных типов интерпретационного анализа, обусловленное спецификой конкретных видов профессиональной деятельности.

Профиограмма юриста

Консультационно-диагностическое профиографирование юриста

Деятельность рассматриваемого юриста осуществляется в коммерческой юридической фирме, где он работает в отделе совместно с другими специалистами. Специфика его работы заключается в том, что он ведет несколько направлений и параллельно занят в рабочих группах, которые формируются под каждую отдельную задачу.

Попав в рабочую группу, юрист получает задание от руководителя по следующим направлениям:

- подготовка и ведение дела в суде;
- подготовка информационного материала на какую-либо тему.

Деятельность данного юриста направлена на ведение судебноретензионной работы. Это изучение материалов дела или конфликтной ситуации, подлежащей решению, подготовка и сдача исковых заявлений в суд, комплектование архива судебных материалов, выступление на судебных заседаниях.

Юрист в юридической фирме при ведении дел в основном выступает в роли истца, то есть стороны, которая выступает инициатором возбуждения дела. Вся первоначальную информацию о деле

юрист получает у начальника юридического отдела. Он ему рассказывает всю суть проблемы, конфликта и намечает линию работы.

Сначала юрист составляют общую картину проблемы. Для этого он беседует с начальником юридического отдела (который, как правило, в курсе всех тонких деталей конфликта сторон), запрашивает у организаций необходимые документы (договоры, письма, бухгалтерские документы), на основании которых он составляет хронологическое описание истории ситуации. Выясняет, велось ли досудебное разбирательство, и его результаты.

Получив общее представление о сложившейся ситуации, он начинает работу по поиску вариантов судебных разбирательств, так как от руководителя он получает задание, сформулированное, например, в следующем виде: «Мы судимся с этой организацией по возврату недвижимого имущества». Каким конкретным способом будет формироваться дело, это должен определить сам юрист.

Для этого он обращается к правовым базам, законам, арбитражной практике, специализированным журналам и ищет в них похожие ситуации, а также по ключевым словам ищет нормативные документы, регулирующие область, в которой возник конфликт сторон.

Проанализировав весь объем нормативных документов, он ищет во всем объеме фактов те, которые имеют непосредственное отношение к решаемой задаче и могут послужить основаниями для возбуждения судебного дела, а также выстраивает логически обоснованную цепочку развития событий, которые привели к возникновению данной конфликтной ситуации, но уже включая в нее все известные ему нормативные документы и выискивая «белые пятна», на которые можно ссылаться и которые можно использовать в свою пользу при расторжении договора или признании сделки недействительной.

После того как в мысленном плане юрист создал образ ситуации, уже измененной, содержащей в себе нормативные компоненты, на которые он может ссылаться при написании иска, он садится за подготовку искового заявления, предварительно собрав все документы, которые подтверждают факты, излагаемые в исковом заявлении (копии договоров, писем, накладных, уставных документов).

Так как все эти документы находятся непосредственно у организации, чьи интересы защищает юрист, ему приходится взаимодействовать с людьми в этой организации, чтобы добыть их, а для этого он созванивается с ними, договаривается о встрече, информирует их, о каких документах идет речь, отвечает за сохранность оригиналов этих документов.

Кроме этого, если раньше проводились суды по этому вопросу, он должен ознакомиться с материалами по ним, для чего он контактирует с работниками суда, где проходили слушания по этому вопросу, договаривается о возможности ознакомления с материалами, хранящимися в архиве, о возможности получения их копий, создает у себя в организации архивное дело по этой ситуации, куда собирает все материалы, имеющие отношение к рассматриваемому им вопросу: ксерокопии судебных материалов, копии прилагаемых к своему исковому заявлению документов, письма, платежные поручения.

При написании иска в исковом заявлении он излагает свои требования к ответчику, историю возникновения конфликта, подкрепляя все факты нормативными документами и стараясь представить как можно больше фактов, подтверждающих свою правоту. Он старается писать как можно более лаконичным языком, излагая факты логично, так чтобы они не противоречили друг другу и создавали ясную картину требований и самой ситуации.

Он должен учитывать требования, предъявляемые к исковым заявлениям, быть внимательным при его составлении, приложить все необходимые документы, организовать оплату госпошлины (для чего необходимо взаимодействие с работниками бухгалтерии, представляемой им организации), а затем подать в установленном порядке заявление в суд.

Через некоторое время после подачи заявления необходимо связаться с канцелярией суда и узнать, какому судье передано дело, номер, который ему присвоен и дату заседания.

До момента заседания юрист готовится к выступлению: тщательно изучает нормативные документы, готовит речь, собирает материалы, готовит доверенности, организывает в случае необходимости присутствие свидетелей или свидетельские показания, продолжает исследовать законодательство с целью подбора дополнительных аргументов в свою защиту.

В день заседания он со всеми материалами и необходимыми документами к назначенному времени является в суд на заседание и участвует в судебном процессе, соблюдая нормы процессуального права: он выступает перед участниками заседания, отвечает на их вопросы, отстаивает свое видение ситуации в соответствии с намеченной стратегией решения проблемы.

В зависимости от вынесенного судом решения юрист или начинает отслеживать процедуру исполнительного производства (если суд принял решение в его пользу и вторая сторона не опротестовала его в

суде высшей инстанции), или, если вторая сторона подала жалобу в суды высшей инстанции, готовит дополнительные материалы и разрабатывает дальнейшую стратегию отстаивания своей позиции в суде.

В ходе своей ежедневной работы юрист получает различные задания от руководителя юридической службы, такие как: подготовка информационных материалов на какую-либо заданную тему (обзор законодательства, извлечение основных положений из нормативных актов и составление краткой информационной справки), консультирование других отделов организации (бухгалтерии, службы безопасности, службы персонала) по юридическим вопросам, а также организует работу помощников юристов, которые находятся у них в подчинении.

Составление аналитической (консультационно-диагностической) профессиограммы юриста

При составлении данной профессиограммы применялись субъектно-деятельностный и операторно-психологический типы интерпретационного анализа.

Сопоставление объективной цели деятельности (составление искового заявления соответственно установленным нормам) с предметом труда юриста (ситуация конфликта, которую юрист должен преобразовать в определенный алгоритм решения конфликтной ситуации и выработать способы и варианты доказательства юридической правоты защищаемой им стороны) со средствами, используемыми им в процессе работы (информационный письменный материал, законодательную базу, устную информацию, представления о различных спорных ситуациях) и его профессиональными служебными обязанностями позволило определить наиболее ответственные и сложные этапы работы данного юриста. Итак, основными этапами работы можно считать изучение конфликтной ситуации; разработку варианта решения конфликтной ситуации; подачу искового заявления в суд; выступление на суде. Эти этапы работы были рассмотрены в аналитической профессиограмме как основные нормативно заданные профессиональные задачи, выделены профессиональные действия, обеспечивающие их решение и нормативные правила решения задач (табл. 1). Как показано в аналитической профессиограмме при изучении конфликтной ситуации юристу необходимо осознать и стремиться к достижению следующих целей: познать, сформировать собственное представление о деле, сопоставить, осмыслить причины и суть конфликта, что может быть достигнуто следующими психологи-

Таблица 1. Аналитическая профессиональная программа деятельности юриста

Операционно-технологическая структура труда		Психологическая структура деятельности субъекта труда	
Профессиональные задачи	Профессиональные действия	Цели действий	Психологическая характеристика действий
Изучение конфликтной ситуации	Получение краткой информации от руководителя, обсуждение информации	Познать. Сформировать собственное представление о деле	Перцептивные. Коммуникативные
	Ознакомление с материалами дела	Познать. Сослаться на причины и суть конфликта	Перцептивные. Когнитивные
Разработка варианта решения конфликта в ситуации и судебной позиции	Поиск и изучение нормативных документов, касающихся специфики решаемого вопроса	Изучить. Создать	Когнитивные
	Подбор нормативных документов, на которые будут даваться ссылки в исковом заявлении. Составление искового заявления	Оценить. Сформировать	Когнитивные
Подать в суд искового заявления	Ознакомление суда с делом. Отстаивание своей позиции в суде	Обосновать. Защитить	Коммуникативные

ческими действиями: перцептивными, коммуникативными, когнитивными при активизации процессов восприятия (слухов. и зрительн.), внимания устойчивого, памяти оперативной и долговременной, мышления репродуктивного словесно-логического, образного; общения при коммуникативном взаимодействии.

Исполнение другой задачи — разработки варианта решения конфликтной ситуации и судебной позиции требует осознания других целей: изучить и создать, что может быть достигнуто когнитивными действиями, актуализирующими уже наряду с репродуктивным и продуктивным, словесно-логическое, дискурсивное мышление. Завершающим весь процесс защиты является выступление юриста на суде. Это требует осознания таких целей, как обосновать и защитить, что достигается коммуникативными действиями, исполняемыми посредством активизации процесса общения, раскрывающего через речь, способность к социальной перцепции, эмпатии, обеспечиваемого продуктивным словесно-логическим и образным мышлением, устойчивым вниманием, памятью долговременной и оперативной, эмоционально-волевой регуляцией.

Итак, на основе такой профессиональной программы легко выделить область, требующую изучения с точки зрения перспектив или тенденций ее развития в данной профессиональной деятельности. Из аналитической профессиональной программы четко выделились основные психологические действия, обеспечивающие ее исполнение: когнитивные и коммуникативные. Исполнение этих действий должно осуществляться в рамках законодательных и нормативных положений, указанных в операционно-технологической структуре труда. Следовательно, организация диагностической процедуры для изучения процессов мышления и общения может строиться на основе данного законодательного материала. Изучение же тенденций развития репродуктивного и продуктивного мышления в сочетании с исследованием развития устойчивого и распределенного внимания, оперативной и долговременной памяти, целенаправленности и селективности восприятия (зрительного и слухового) можно проводить в рамках решения специально разработанных задач, идентичных задачам, стоящим в реальной деятельности. Посредством изучения приемов и способов решения субъектом этих задач оценивать уровень успешности и способы исполнения профессиональных действий.

Также можно оценить уровень сформированности, тенденции развития и способы коммуникативного взаимодействия (вербального и невербального) посредством ситуационного эксперимента по типу выступления в суде.

Профессиограмма сборщиц микросхем

Деятельность сборщиц микросхем осуществляется на специализированном производстве. Труд жестко регламентирован технологией сборки, сменными нормами и высокими требованиями к качеству исполнения работы. Предметом труда являются мелкие детали, сборка которых может осуществляться только под микроскопом с применением ручных инструментов. Оплата труда сдельно-прогрессивная.

Изучение технологической документации процесса сборки: содержание и последовательность исполнения операций, нормативные требования к качеству их исполнения и результату, а также сопоставление характеристик предмета труда (размеры деталей и характер дефектов) с инструментами, правилами их применения при сборке и требованиям к их пространственной ориентации позволили выделить наиболее сложную и ответственную технологическую операцию: «посадка кристалла на ножку».

Психологический операционно-технологический анализ данной операции явился основой построения операционно-технологической структуры труда аналитической профессиограммы (табл. 2). Так, было установлено, что качество исполнения технологической операции «посадка кристалла на ножку» в большей степени завязано от успешности выполнения следующих операционно-технологических действий: проверка качества кристалла; установка поверхности кристалла параллельно поверхности пинцета при

перемещении столика; захват кристалла вакуумным пинцетом посредством нажатия рычага правой рукой и кнопки манипулятора — левой для подачи вакуума. В связи с этим *психологическая операционно-технологическая интерпретация* именно этих действий и нормативных правил их исполнения позволила составить психологическую структуру деятельности сборщиц микросхем как субъекта труда. Так, были выделены три основные цели исполнения действий (распознать, расположить, оценить), которые могли быть достигнуты при осуществлении таких психологических действий, как перцептивные и сенсомоторные. Сопоставление структур этих процессов обнаружило одинаковые профессионально важные качества: концентрацию внимания (зрительного), остроту зрения, эмоционально-волевою устойчивостью. Кроме того сопоставление структуры сенсомоторных процессов, актуализируемых при исполнении разных действий, исполняемых при «посадке кристалла на ножку» (перцептивных и исполни-

Таблица 2. Аналитическая профессиограмма деятельности сборщиц микросхем

Технологические операции	Операционно-технологические действия	Нормативно-ориентированные признаки исполнения профессиональных действий	Цели действий	Психологическая характеристика действий	Психические и психофизиологические процессы; ПВК, обеспечивающие их протекание
Посадка кристалла на ножку	Проверка качества кристалла под микроскопом	На кристалле не должно быть дефектов: сколов, царапин, капель красного цвета. Размер кристалла — 0,7 мк	Распознать, оценить	Перцептивные	Восприятие: острота зрения, концентрация внимания (зрительная), преторализация, образная память
	Установка поверхности кристалла параллельно поверхности пинцета при перемещении столика	Кристалл должен быть расположен под вакуумным пинцетом таким образом, чтобы грани их поверхностей были параллельны. Грань пинцета на 1 мк длиннее грани кристалла	Расположить, оценить	Исполнительные, перцептивные	Сенсомоторный процесс: концентрация внимания (зрительная), зрительно-двигательная координация, наглядно-действенное мышление, эмоционально-волевая устойчивость
	Захват кристалла вакуумным пинцетом, провозвести, опустив пинцет нажатием рычага правой рукой и кнопки манипулятора левой — для подачи вакуума	Пинцет должен полностью закрывать поверхность кристалла, кроме боковых стенок, которые могут выступать из-под пинцета. Опушение толчка свидетельствует о том, что кристалл захвачен. При повреждении поверхности кристалла (зазубрина) и неправильном его захвате кристалл не входит в пинцет	Расположить, оценить	Исполнительные, перцептивные	Сенсомоторный процесс: концентрация внимания (зрительная и тактильно-кинестетическая), зрительно-двигательная координация, эмоционально-волевая устойчивость

тельных) выявило также и другие общие показатели: зрительно-двигательную координацию и наглядно-образное мышление.

Итак, составленная психологическая операторная модель деятельности сборщиц микросхем является основанием для построения беседы, обеспечивающей оценку степени осознания человеком актуальных целей действий и социальной значимости труда. Также она служит условием конструирования экспериментальной задачи, адекватной исследуемой деятельности, в частности задачи, решение которой в основном обеспечивается актуализацией сенсомоторного процесса, реализуемого при распознавании и оценке мелких предметов по размеру, качеству поверхности, форме и цвету с одновременным манипулированием ими при помощи пинцета.

Профессиограмма начальника отдела кадров

При составлении психологической характеристики данной профессии применялся операторно-психологический интерпретационный анализ.

На основе изучения функций, предписанных начальнику отдела кадров, нормативных правил их исполнения и требований к результату его труда был выделен наиболее ответственный этап его деятельности «прием на работу». От успешности исполнения данной деятельности зависела обеспеченность организации востребованными профессиональными кадрами. Аналитическая профессиограмма, составленная на основе психологического анализа операционно-технологической структуры данного труда выявила многоплановый разноцелевой характер этой деятельности (табл. 3). Так, при приеме на работу он должен оценить, познать, спрогнозировать и информировать. Кроме того, даже одинаковые психологические действия, осуществляемые им для достижения профессиональных целей, разнообразны по содержанию: когнитивные действия направлены и на сопоставление нормативных и документальных данных, и на обобщение полученной информации. А коммуникативные — в одном случае должны обеспечить побуждение к общению, а в другом — побуждение к действию.

Результаты анализа гипотетической операторной модели деятельности начальника отдела кадров показали, что исследование возможностей человека к исполнению данной роли или оценку уровня его профессионализма, а также формирование профессионально важных качеств можно осуществлять в условиях имитационной игры, например «прием специалиста на работу». Так, все названные показатели наиболее полно и адекватно могут раскрываться в процессах

Таблица 3. Аналитическая профессиограмма деятельности начальника отдела кадров

Должностные функции	Операционно-технологическая структура труда		Психологическая структура деятельности субъекта труда	
	Операционно-технологические действия	Нормативно-ориентированные правила исполнения профессиональных действий	Цели действий	Психологическая характеристика действий
Прием на работу	Изучить документы поступающего на работу	Нормативы: юридические, медицинские, квалификационные	Оценить	Когнитивные (сопоставление)
	Выяснить причины поступления и пожелания поступающего на работу	Интересы, личные профессиональные планы, общая и специальная подготовка, информированность о профессиях или профессий, социальное и семейное положение	Познать	Коммуникативные (побуждение к общению)
	Выделить конкретный трудовой пост для поступающего на работу	Нормативы: соц.-экономич., соц.-правовые, соц.-психол. и микроклимат. условий труда, планы комплектования предприятия кадрами; данные поступающего: возраст, пол, зловые, профессиональная подготовка	Спрогнозировать	Когнитивные (обобщение)
	Познакомить поступающего на работу с функциями, правами, обязанностями и перспективами профессии	Должностные инструкции, условия оплаты труда, перспективные планы развития данной профессии, специальности	Информировать	Коммуникативные (побуждение к действию)

мышления и общения, являющихся центральными в труде начальника отдела кадров в условиях имитационной профессиональной деятельности. Фиксация характеристик мыслительной активности может осуществляться по показателям продуктивного, репродуктивного и словесно-логического мышления, памяти (долговременной и оперативной), а характеристик, отражающих процесс общения — по показателям речи, социальной перцепции, внимания устойчивого и избирательно, эмпатии, эмоционально-волевой устойчивости. Также можно регистрировать скорость и правильность принимаемых решений в процессе «игры».

Психограмма менеджера по работе с клиентами

Составление психологической характеристики данной профессии осуществлялось посредством операторно-психологического интерпретационного анализа.

Деятельность менеджера по работе с клиентами осуществляется на фирме по торговле телекоммуникационным оборудованием. Основными должностными функциями, которые он исполняет, являются сбор информации о клиенте, деловые переговоры и заключение контракта. Но успешное заключение контракта, способствующее дальнейшему сотрудничеству с клиентами, зависит от качества исполнения функций: сбор информации и деловые переговоры. Критериями выбора этих этапов работы как основных стали: степень важности долговременного делового сотрудничества и необходимость творческого взвешенного и ответственного решения поставленных задач, требующих профессионализма при коммуникативном взаимодействии и эмоционально-волевой регуляции.

При сборе информации о клиенте менеджеру приходится решать разнообразные задачи по разработанным на данной форме нормативными правилами. анализировать и классифицировать собранную (из официальных и неофициальных) источников информацию для удачного подбора партнеров в целях сотрудничества. Успешно проведенные менеджером переговоры с заказчиком должны принести компании прибыль.

Для успешного исполнения описанных функций менеджер должен осознать основные цели той деятельности, которую он осуществляет, выполнить определенные психологические действия, исполнение которых обеспечивается специфическими данной деятельности психическими процессами и профессионально важными качествами, выделенными в аналитической психограмме (табл. 4).

Таблица 4. Аналитическая психограмма деятельности менеджера по работе с клиентами

Профессиональные задачи	Операционно-технологическая структура труда	Профессиональные действия	Нормативно-ориентирующие правила исполнения профессиональных задач	Цели действий	Психологическая характеристика действий	Психические процессы ПКВ, обеспечивающие их протекание
Сбор информации о клиенте	Изучение и анализ документации: справочников, статистических отчетов и рекламных буклетов компаний; просмотр компьютерных файлов (база данных и электронных сайтов сети Интернет)	Анализ и классификация полученной информации	Длительность существования компании (история развития, время работы на рынке, учредители). Направление деятельности компании. Круг деловых партнеров. Регуляция. Непротиворечивость информации	Познавать Оценить	Перцептивные Когнитивные	Восприятие зрительное: внимание устойчивое, переключаемое, память оперативная Мышление практическое репродуктивное, словесно-логическое; внимание устойчивое распределенное, сосредоточенное; память долговременная и оперативная. Эмоционально-волевая регуляция
	Деловое общение с агентами, владеющими нужной информацией		Нормы и правила делового этикета. Содержание и достоверность информации не обсуждаются	Познавать, оценить	Коммуникативные (побуждение к обсуждению), когнитивные, волевые	Общение: речь, социальная перцепция, эмпатия; внимание сосредоточенное, устойчивое; мышление репродуктивное, словесно-логическое, образное; долговременная и оперативная; эмоционально-волевая регуляция
	Анализ и классификация полученной информации		Платежеспособность и нормы прибыли компании. Документация Минфина и Налоговой инспекции; рейтинг компании в официальной классификации бизнес-справочников. Статистические критерии надежности гипотез (Уилкоксон, Манн-Уитни)	Сопоставить, оценить, (базу данных)	Когнитивные, мнемические, волевые	Мышление репродуктивное и дискурсивное и невербальное, восприятие зрительное, память долговременная, внимание сосредоточенное, переключаемое, эмоционально-волевая регуляция
	Фиксация полученной и обработанной информации на различных носителях		Нормы и стандарты делопроизводства и стандарты компьютерных форматов (гипертекст, СУБД)	Зафиксировать	Исполнительно-деятельные	Сенсомоторный процесс: восприятие зрительное и кинестетическое; внимание устойчивое, распределенное и сосредоточенное; мышление репродуктивное, наглядно-образное; память оперативная; эмпатия

Деловые переговоры	Информирование клиента об имеющейся в наличии продукции (со всей сопутствующей информацией)	Складская документация. С тандарты и форматы подачи информации (стандарты делопроизводства и компьютерные)	Информировать	Коммуникативные	Общение: речь, социальная перцепция; эмпатия; восприятие зрительное и слуховое; внимание сосредоточенное; мышление репродуктивное, словесно-логическое, образное; память долговременная Мышление продуктивное, словесно-логическое, образное; внимание сосредоточенное, распродолженное; память оперативная и долговременная. Общение: речь, социальная перцепция, эмпатия; внимание сосредоточенное, перекладываемое; память долговременная и оперативная; эмоционально-волевая регуляция
	Согласование принципиальной договоренности о сотрудничестве и установление срока подписания контракта по первой партии продукции	Этические нормы деловых переговоров	Спрогнозировать, договориться	Когнитивные, коммуникативные (по отношению к общению)	

Данная профессиограмма позволяет при консультировании организовать диагностику мыслительной деятельности реориентируемого, уровень сформированности процесса общения, осознание ответственности исполняемых менеджером функций или посредством диалогового общения, или в условиях имитационной игры.

Консультационно-диагностическое профессиографирование — это инструмент, на основе которого профконсультант может создать операторную психологическую модель профессиональной деятельности, позволяющую профконсультанту строить диагностическую процедуру оценки тенденций успешного освоения выбранной профессиональной деятельности.

Особенностью консультационно-диагностического профессиографирования является то, что разработанные на его основе профессиограммы обеспечивают организацию диагностики адекватную нормативной технологической, технической и организационной структурам конкретной профессиональной деятельности. Это обеспечивает получение наиболее надежных результатов, так как экспериментальная ситуация такого типа оказывается для человека личностно-значимой и обследуемые начинают воспринимать и осознавать ее как реальную профессиональную деятельность.

Заключение

Профориентация, хотя и социально значимая проблема, но основная ее сущность лежит в сфере психологического знания. Успешность профессионального самоопределения человека — это основа его психического развития, осознания личностного смысла в профессиональной деятельности и жизни, а также и своих возможностей. Это условие для осознания социальной и профессиональной ответственности, для стремления к самосовершенствованию и формированию саморегуляции и преодолению трудностей, формирования индивидуального стиля деятельности. Но в реальной жизни, к сожалению, этого достичь самостоятельно может не каждый человека. Поэтому необходима помощь, которую предназначен осуществлять профконсультант.

Профориентация — это процесс взаимодействия консультанта с выбирающим или сменяющим профессию, направленный на активизацию его профессионального самоопределения. Обеспечение этой активизации осуществляется поэтапно: на этапе первичного информирования, на информационно-консультационном этапе и на этапе консультационно-диагностическом с учетом индивидуальной готовности профориентируемого к восприятию, пониманию и осознанию предлагаемой и обсуждаемой консультантом информации.

Для обеспечения успешного профориентирования молодежи и реориентации взрослого населения профконсультант должен владеть не только знаниями о человеке, но и представлением о мире профессий и умением определять психологические требования, которые профессия предъявляет к человеку как к субъекту труда. Кроме этого, профконсультант должен осознавать, что сущность профориентационного процесса заключается в создании необходимых и достаточных условий для обеспечения и прогнозирования успешного выбора профессии, который позволил бы человеку развить способности и реализовать себя,

свои помысли, мечты и желания в **какой-либо** сфере профессиональной деятельности, сохранив при этом здоровье. Одним из таких условий является поэтапное обеспечение профориентируемого информацией, знакомящей его с миром профессий и отдельными профессиями, которыми он заинтересовался и объяснение ему специфических требований, предъявляемых данной профессией к человеку как к субъекту труда, а также и оценка его потенциальных возможностей и тенденций к успешному освоению выбранной профессии.

Решение названных профориентационных задач обеспечивается дифференцированным профориентационным профиографированием, на основе которого составляются информационные, информационно-консультационные и консультационно-диагностические профиограммы для обеспечения соответствующих этапов профориентирования. Примеры таких профиограмм представлены в данном методическом пособии как возможные варианты их составления самими профконсультантами для успешного осуществления своей профессиональной деятельности.

Литература

1. *Ананьев Б.Г.* О проблемах современного человекознания. — М., 1977.
2. *Бодров В.А.* Психология профессиональной пригодности. — М., 2001.
3. *Брушлинский А.В.* Психология субъекта и его деятельность. Современная психология: Справочное руководство / Под ред. В.Н. Дружинина. — М., 1999.
4. *Зеер Э.Ф.* Психология профессий. — Екатеринбург, 1999.
5. *Иванова Е.М.* Основы психологического изучения профессиональной деятельности. — М., 1987.
6. *Иванова Е.М.* Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. — М., 1992.
7. *Иванова Е.М.* Психологическая системная профиография. — М., 2003.
8. *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения. — Ростов-на-Дону, 1996.
9. *Климов Е.А.* Психология профессионала. — М.; Воронеж, 1996.
10. *Климов Е.А.* Введение в психологию труда. — М., 1998.
11. *Климов Е.А.* Конфликтующие реальности в работе с людьми (психологический аспект). — М.; Воронеж, 2001.
12. *Маркова А.К.* Психология профессионализма. — М., 1996.
13. *Пряжников Н.С.* Профессиональное и личностное самоопределение. — М.; Воронеж. 1996.

Учебное издание

Е.М. Иванова

Профориентационная профессиография

Методическое пособие

Высшая школа психологии
129366, г. Москва, ул. Ярославская, 13
e-mail: vshp@psychol.ras.ru
www.vshp.ru

Отпечатано в типографии Высшей школы психологии

Тираж 1000 экз.