

## ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ КАК ОСНОВА ПОСТРОЕНИЯ ПРОФЕССИОГРАММЫ

Проблема профессионализации и, в частности, профессиональной пригодности человека возникла как следствие особенностей развития социально-экономических процессов и научных знаний в обществе. Особенности развития и современного состояния проблемы определения профессиональной пригодности у нас в стране и за рубежом свидетельствует о том, что значительное внимание в изучении и разработке практических рекомендаций уделялось формированию системы профессионального отбора кандидатов на замещение вакантных должностей, вопросы степени пригодности и выбора будущей профессиональной деятельности рассматривались как производные от проблемы отбора.

Результатом профессионализации должен стать оптимальный выбор будущей профессиональной деятельности. Одной из составляющих профессионализации является определение профессиональной пригодности индивидуума к будущей профессиональной деятельности, только в этом случае выбор будет оптимальным. Система довузовского образования как один из социальных институтов призвана помочь молодежи не только в выборе будущей профессиональной деятельности, но и в повышении уровня информированности о предлагаемых региональным университетом образовательных услугах, а также предоставить все возможности для определения профессиональной пригодности. При выборе будущей профессиональной деятельности следует руководствоваться следующими критериями: успешностью, удовлетворенностью работой, состоянием здоровья. Различают четыре степени профессиональной пригодности:

- непригодность (медицинские противопоказания при выборе профессии, а также личные качества человека);
- годность (нет противопоказаний и особых показаний тоже нет);
- соответствие (при отсутствии противопоказаний есть некоторые профессионально важные качества);
- призвание (это высший уровень профессиональной пригодности) /1/.

Современный социально-экономический период характеризуется ростом спроса не только на образовательные, но и на информационные и консультационные услуги; децентрализацией и интенсификацией образования; узкопрагматической направленностью; увеличением образовательной мобильности; крайней ограниченностью средств на подготовку, переподготовку и повышение квалификации; необходимостью пополнения знаний в области рыночной экономики, юриспруденции, управления и регулирования; множественностью форм, методов и уровней обучения.

Под профессиональной пригодностью следует понимать совокупность психологических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения общественно приемлемой эффективности труда в определенной профессии /2, 3/. Время, необходимое для формирования профессиональной пригодности, зависит от форм и методов профессионального обучения, условий выполняемой профессио-

нальной деятельности и индивидуальных особенностей человека.

Профессионализация – это социальное явление, обусловленное качественными и количественными изменениями в содержании и характере труда и характеризующееся возникновением новых профессий и специальностей, профессиональной культурой, технологией включения человека в профессиональную деятельность, становлением и развитием его как профессионала, необходимостью получения непрерывного образования.

Профессия как профессиональная деятельность является формой активного создающего взаимодействия человека с социальной средой, направлена на достижение сознательно поставленных целей и представляет собой совокупность социально значимых действий, осуществляемых им с помощью различных средств достижения определенного результата.

Профессия – это определенный набор навыков и качеств в том или ином виде деятельности, которая характеризуется следующими важнейшими признаками:

- принадлежностью к конкретному человеку относительно длительно, чаще пожизненно выполняющего определенные функции;
- наличием специальных, технических и интеллектуальных знаний (образования), умений и навыков, опыта, приобретенных в ходе работы;
- получением платы за свой труд, дохода, обеспечивающего поддержание существования работника и его семьи;
- формированием объединений и профессиональных групп, создаваемых на почве однородных, близких интересов, их контроль над притоком новых кадров;
- обеспечением гарантированного пребывания в должности;
- созданием определенного общественного статуса, образа жизни работника, поведения как на работе, так и вне ее, что приводит к отождествлению, идентификации человека и его профессии;
- самовыражением работника;
- удовлетворением потребностей;
- властью над непрофессионалами в ходе взаимодействия с ними в процессе реализации профессии в смысле определения потребностей и образа действий клиентов.

Профессиональная деятельность как понятие отражает качественные характеристики трудовых функ-

ций, уровень развития содержания труда по обеспечению исполнения полномочий, требуемое качество этого труда.

Наиболее распространенной в практической психологии и педагогике является классификация профессий, разработанная В.А. Климовым, в основу которой положен критерий «объекта труда» (на что или на кого направлена активная, преобразующая деятельность человека-профессионала). Выделяя пять основных объектов профессиональной деятельности человека: природа, техника, человек, знаковая система и художественный образ, профессиональные сферы деятельности подразделяются: «человек – природа», «человек – техника», «человек – человек», «человек – знак», «человек – художественный образ».

Классификация профессиональных сфер деятельности по признаку объекта труда приведена в таблице 1.

Считаем целесообразным дополнить существующую классификацию такой профессиональной сферой деятельности, как «человек – наука». Особенность деятельности требует от человека навыков к творческой и научно-исследовательской работе, обладания системными знаниями и способностью мыслить на уровне проблем, а не задач, то есть самостоятельно ставить и решать их в научно-практической картине мира.

Процесс выбора профессии, определения профессионального пути, профессионального становления и

успешности трудовой деятельности предусматривает необходимость, с одной стороны, оценки уровня соответствия человека требованиям профессии, с другой – формирования и подготовки его как специалиста.

Анализ профессиональной сферы деятельности на примере психологического типа «человек – человек» позволил сформулировать пять основных факторов профессиональной пригодности, включающих соответствующие им комплексы профессионально значимых психологических качеств (таблица 2).

Помимо перечисленных выше качеств эффективность труда для деятельности психологического типа «человек – человек» во многом зависит также и от мотивационной сферы его личности: в какой мере в ней доминируют социально значимые мотивы, какова потребность в достижении успехов в работе, в завоевании профессионального престижа, авторитета и уважения среди сотрудников.

Для характеристики качеств, необходимых для выполнения профессиональных обязанностей, целесообразно применить развернутую систему оценок. Она включает семь основных характеристик: необходимое обучение (специальное), направленность и уровень способностей, личностные характеристики, физические возможности, условия труда. По каждому из этих признаков имеется детализированная классификация отдельных характеристик и разработаны способы количественной оценки их уровня. Для каждого из профессиональных качеств, в свою очередь, существуют способы количественного ранжирования по уровням, которые приблизительно соответствуют распределению кадров на пять групп: первые и последние 10% представляют соответственно лиц с исключительно высоким и низким уровнями качества, остальная часть делится на три группы: выше среднего уровня, среднего, ниже среднего.

Для любой профессии и по каждому рабочему месту существует возможность дать подробное описание необходимых качеств с указанием степени выраженности этих качеств по пятибалльной системе:

- 5 – требуется исключительно высокий уровень наличия данного качества;
- 4 – требуется уровень наличия этого качества выше среднего;
- 3 – требуется средний уровень наличия качества;
- 2 – требуется уровень наличия качества ниже среднего;
- 1 – не требуется наличия качества.

Система характеристик, применяемых для описания качеств, позволяет разработать профиограммы для любой профессии и рабочего места.

Под профиограммой предлагается понимать описание социально-экономических, производственно-технических, санитарно-гигиенических, психологических и других особенностей профессии и ее специальностей /4/. Характеристики основных этапов разработки профиограммы приведены в таблице 3.

Таблица 1. Классификация профессиональных сфер деятельности по признаку объекта труда

Профессиональная сфера деятельности	Объект труда	Предмет труда	Требования
«Человек-природа»	Природа (имеется в виду «живая» природа или биологические объекты)	Растения, животные, микроорганизмы	Требуется готовность к работе в трудных погодных условиях. Особенность деятельности в том, что ее результаты выявляются по прошествии довольно длительного времени. Необходимо обладать своеобразным оперативным мышлением, для решения конкретных задач при значительной изменчивости целей и условий работы.
«Человек-техника»	Техника (машины, механизмы, материалы, различные виды энергии)	Машины, механизмы	Необходимо развитое представление о технических системах техническое мышление. Работникам этого типа необходимо владеть комплексом двигательных навыков, сенсомоторной координацией.
«Человек-человек»	Человек (ребенок, взрослый, старик)	Человек, группа людей, коллективы	Нужно быть готовым почти все рабочее время общаться с людьми, сохраняя при этом выдержку, спокойствие, доброжелательность. Надо уметь устанавливать контакты с людьми, быть чутким, доброжелательным.
«Человек-знак»	Знаковая система (различные информационные системы, цифры, формулы, тексты)	Цифры, языки, символы, коды	Требует от человека таких качеств как усидчивость, терпение, устойчивое внимание, умение видеть то, что стоит за условными знаками. Важна способность к длительному сосредоточению внимания, быстрота, точность движений.
«Человек-художественный образ»	Художественный образ	Изобразительное искусство, музыка, художественные образы	Развитый художественный вкус, художественные способности, наглядно-образное представление, яркое воображение, склонность к творчеству, гибкость чувств, мышления.

**Таблица 2. Основные факторы профессиональной пригодности профессиональной сферы деятельности психологического типа «человек-человек»**

Факторы	Качества, формирующие фактор профессиональной пригодности	Качества, снижающие фактор профессиональной пригодности
высокий уровень социальной (профессиональной) адаптации	– высокий уровень право-сознания; – честность, гражданское мужество, совестливость; – принципиальность (непримиримость) в борьбе с нарушениями правопорядка; – обязательность, добросовестность, исполнительность, дисциплинированность	– низкий нравственный облик; – нечестность; – безответственное отношение к делу; – недисциплинированность – склонность к алкоголизму
нервно-психическая (эмоциональная) устойчивость личности	– устойчивость к стрессу; – высокий уровень самоконтроля над эмоциями и поведением; – работоспособность в критических, вызывающих фрустрацию ситуациях; – развитые адаптивные свойства нервной системы (сила, уравновешенность, подвижность, чувствительность, активность, динамичность, пластичность нервных процессов), позволяющие на должном уровне сохранять работоспособность в состоянии утомления, способность адекватно реагировать на различные события	– низкий порог устойчивости к стрессу; – повышенная эмоциональная напряженность; – избыточная агрессивность; – импульсивность поступков; – невротические симптомы, быстрая истощаемость нервных процессов; – психопатические свойства характера
высокий уровень интеллектуального развития, познавательная активность	– развитый интеллект, широкий кругозор, эрудиция; – гибкое, творческое мышление, умственная работоспособность, сообразительность; – аналитический склад ума, прогностические способности, умение выделять главное; – активность, подвижность психических познавательных процессов (восприятия, емкой памяти, продуктивного мышления, внимания); – развитое воображение, интуиция, способность к абстрагированию, рефлексии	– низкая умственная работоспособность; – сниженная познавательная активность, интеллект, неразвитое воображение, слабая память; – качества, несовместимые с эффективностью профессионального труда, оцениваемые как прогностически неблагоприятные
коммуникативная компетентность	– способность устанавливать эмоциональные контакты с различными участниками общения, поддерживать с ними в необходимых пределах доверительные отношения; – проницательность, способность понимать внутренний мир собеседника, его психологические особенности, потребности, мотивы поведения, состояния психики; – доброжелательное, вежливое отношение к людям, умение слушать участника диалога, эмпатийность (способность эмоционально отзываться на переживания собеседника); – свободное, гибкое владение вербальными и невербальными средствами общения; – умение в конфликтных ситуациях проводить адекватную ситуацию стратегию коммуникативного поведения, менять в зависимости от обстоятельств стиль общения; – способность к сотрудничеству, достижению компромиссов, соглашений; – развитый самоконтроль над эмоциями, настроением в экстремальных ситуациях; – адекватная самооценка; – чувство юмора	– замкнутость (аутизм); – повышенная сосредоточенность на своих проблемах, переживаниях (интравертированность); – легкоранимое самолюбие, повышенная обидчивость, конфликтность, агрессивность; – эмоциональная неустойчивость, импульсивность; – слабое владение вербальными и невербальными средствами общения
организаторские способности	– активность, инициативность, находчивость, распорядительность; – смелость, решительность, настойчивость, целеустремленность, умение выделять главное, прогнозировать последствия принимаемых решений; – самостоятельность; – чувство ответственности за свои действия и поступки; – организованность, собранность, аккуратность в работе; – коммуникативная компетентность; – нервно-психическая устойчивость – адекватная самооценка, высокая мотивация достижения успеха	– психопатические свойства характера; – повышенная агрессивность; – несбалансированность процессов торможения и возбуждения; – эмоциональная неустойчивость; – пассивность; – безответственность; – избыточная мнительность, тревожность; – сниженный интеллект; – завышенная самооценка, властолюбие, пренебрежительное отношение к людям

**Таблица 3. Основные этапы разработки профессиограммы**

Этап	Характеристика этапа
1.	Изучение и описание профессионального труда методами научных дисциплин: физиологии труда, гигиены труда, психологии (инженерной, социальной, педагогической), социологии, экономики, юриспруденции.
2.	Анализ, систематизация, синтез информации.
3.	Разработка дисциплинарно-частных профессиограмм: физиологической, санитарно-гигиенической, психологической, социологической, экономической, правовой.
4.	Обобщение частных профессиограмм.
5.	Разработка универсально-комплексной профессиограммы.
6.	Разработка специальных профессиограмм целевого назначения для: 1) профориентации и консультации; 2) оптимизации санитарно-гигиенических условий труда и режимов труда и отдыха; 3) повышения безопасности труда, надежности персонала; 4) стабилизации кадров; 5) решения социально-психологических вопросов коллектива; 6) повышения качества труда.

Структура психологической характеристики профессии включает в себя:

- требования к техническим средствам, организации и условиям труда;
- социально-психологические параметры трудового коллектива;
- комплекс требований к психике человека (нейропсихическим, психофизиологическим, личностным, интеллектуальным свойствам; к состояниям – эмоционально-волевым установкам, работоспособности, измененным состояниям; к процессам адаптации, обучения, восприятия, ритмам);
- требования к организации психолого-педагогических аспектов труда;
- требования к руководителю – организатору, педагогу, специалисту, личности.

Общая схема составления предварительной профессиограммы такова: перечисляются параметры психических функций, группа экспертов определяет функциональную их сопряженность с требованиями профессиональной деятельности («не требуется» – «требуется» со степенью низкой, средней, высокой), затем отбираются наиболее существенные, по мнению экспертов, качества.

С целью разработки более точной профессиограммы (для совершенствования организационной структуры труда) разработан профессиографический опросник, содержащий перечень признаков, степень их важности и периодичности применения качеств, предварительно отобранных компетентными экспертами.

При заполнении профессиографического опросника отмечается порядковый номер важного для данной профессии качества, а степень важности обозначается в соответствующей графе числовым и буквенным кодом по следующей системе:

важность качества	качество требуется
1 — совершенно необходимо	ПС — постоянно
2 — весьма желательно	ПР — периодически
3 — желательно	ИН — иногда
4 — почти безразлично	

Разработанный по предлагаемой методике профессиональный опросник позволяет улучшить качество профессиональной ориентации молодежи на первом этапе профессионализации в системе довузовского образования регионального университета.

**Список использованной литературы:**

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
2. Твоя профессиональная карьера. Дидактический материал по курсу / Под ред. С.Н. Чистяковой. – М.: Просвещение, 2000. – 112 с.
3. Самоукина Н.В. Психология и педагогика в профессиональной деятельности.
4. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб.: Питер, 2000. – 416 с.
5. Ушакова А.А. Особенности национальной карьеры. – М.: ЗАО «Бизнес – школа «Интел – Синтез», 1999. – 240 с.