

Профессиограммы и психогаммы как инструмент отбора персонала

Г. Н. Москалевич

Минский инновационный университет, Минск, Беларусь

АННОТАЦИЯ

Введение: Актуальность темы исследования обусловлена повышением роли персонала в организации, что, в свою очередь, влечет за собой повышение требований к отбору кадров, необходимость совершенствования механизма отбора персонала. Каждая организация при отборе персонала стремится определить, действительно ли человек, претендующий на вакантную должность (будущий субъект труда), соответствует объективным требованиям, выдвигаемым профессиональной деятельностью. Удачно проведенный отбор персонала позволит избежать в дальнейшем увольнений, которые неизбежно последуют в случае неудачного отбора. Напротив, удачный отбор персонала способствует сокращению финансовых и организационных издержек предприятия (фирмы). Решить данные вопросы позволяет разработка и использование профессиограмм и психогамм, способствующие объективному оцениванию профессионального уровня потенциального сотрудника, выявлению его личностных характеристик, тем самым прогнозируя будущий успех или неудачу кандидата в выполнении должностных обязанностей.

Цель данного исследования — раскрытие и обоснование специфики и важной роли профессиограммы и психогаммы, выступающих в качестве эффективных инструментов отбора персонала. В качестве задач исследования определены: раскрытие сущности и специфики профессиограмм и психогамм; выявление основных видов профессиограмм и психогамм; определение структуры профессиограмм и психогамм; определение их роли в решении проблем отбора персонала.

Материалы и методы: Методологическую основу статьи составили исследования, проведенные в области профессиографии — технологии, направленной на изучение требований, которые предъявляет профессия к комплексу личностных качеств, психологических способностей, психолого-физических возможностей кандидата на определенную должность.

Результаты: В статье приведены различные точки зрения на понятия «профессиограмма» и «психогамма», которые не имеют однозначного подхода. Предложена авторская трактовка рассматриваемых понятий.

Выводы: Результаты проведенного исследования (теоретическое обоснование специфики профессиограммы и психогаммы как инструмента и средства отбора персонала, авторское определение понятий «профессиограмма» и «психогамма», их анализ и классификация, выявление оптимальной структуры профессиограммы и психогаммы в контексте их использования для отбора персонала) могут быть использованы в процессе дальнейшего изучения рассматриваемых проблем, при разработке специалистами профессиограмм и психогамм в организации, а также применяться практическими психологами и социологами.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

профессия, профессиограмма, психогамма, структура профессиограммы, структура психогаммы, эффективный инструмент, отбор персонала, кадровое обеспечение

Для цитирования: Москалевич, Г. Н. (2023). Профессиограммы и психогаммы как инструмент отбора персонала. *Журнал Работа и Карьера*, 2(1), 16-26. <https://doi.org/10.56414/jeac.2023.31>

Корреспонденция:
Москалевич
Галина Николаевна
moskalevich74@gmail.com

Заявление о доступности данных: данные текущего исследования доступны по запросу у корреспондирующего автора.

Поступила:
Принята после рецензирования:
Опубликована:

Copyright: © 2023 Автор

Конфликт интересов: автор сообщает об отсутствии конфликта интересов.



Professiograms and Psychograms as a Tool for Staff Selection

Galina N. Moskalevich

Minsk Innovation University, Minsk, Republic of Belarus

ABSTRACT

Introduction: The relevance of the research topic is due to the increasing role of personnel in the organization, which, in turn, entails an increase in the requirements for the selection of personnel, the need to improve the personnel selection mechanism. Each organization, when selecting personnel, seeks to determine whether a person applying for a vacant position (future subject of labor) really meets the objective requirements put forward by professional activity. A successful selection of personnel will help to avoid further layoffs, which will inevitably follow in the event of an unsuccessful selection. On the contrary, successful selection of personnel helps to reduce the financial and organizational costs of the enterprise (firm). These issues can be solved by the development and use of profессиograms and psychograms, which contribute to an objective assessment of the professional level of a potential employee, to identify his personal characteristics, thereby predicting the future success or failure of the candidate in the performance of job duties.

Purpose of this study is to reveal and substantiate the specifics and important role of the profессиogram and psychogram, which act as effective staff selection tools. The objectives of the study are defined as follows: disclosure of the essence and specifics of profессиograms and psychograms; identification of the main types of profессиograms and psychograms; determination of the structure of profессиograms and psychograms; determination of their role in solving the problems of personnel selection.

Materials and Methods: The methodological basis of the article was made up of studies conducted in the field of profессиography — a technology aimed at studying the requirements that a profession makes for a complex of personal qualities, psychological abilities, psychological and physical capabilities of a candidate for a certain position.

Results: The article presents different points of view on the concepts of “profессиogram” and “psychogram”, which do not have an unambiguous approach. The author’s interpretation of the concepts under consideration is proposed.

Conclusion: The results of the study (they are theoretical substantiation of the specifics of the profессиogram and psychogram as a tool and means of personnel selection; the author’s definition of the concepts “profессиogram” and “psychogram”; their analysis and classification; identification of the optimal structure of the profессиogram and psychogram in the context of their use for personnel selection) can be used in the process of further study of the problems under consideration, in the development by specialists of profессиograms and psychograms in the organization, as well as applied by practical psychologists and sociologists.

KEYWORDS

profession, profессиogram, psychogram, profессиogram structure, psychogram structure, effective tool, personnel selection, staffing

To cite: Moskalevich, G. N. (2023). Professiograms and Psychograms as a Tool for Staff Selection. *Journal of Employment and Career*, 2(1), 16-26. <https://doi.org/10.56414/jeac.2023.31>

Correspondence:
Galina N. Moskalevich
moskalevich74@gmail.com

Data Availability Statement:
Current study data is available upon request from the corresponding author.

Received:

Accepted:

Published:

Copyright: © 2023 The Author

Declaration of Competing Interest:
none declared.



ВВЕДЕНИЕ

Человеческий фактор всегда являлся главным фактором в сфере трудовых ресурсов. Ни одна, даже самая прогрессивная техника, не может приносить ожидаемую прибыль, если она не находится в руках профессионала. Роль политики организации в отношении отбора и набора сотрудников получила сегодня ключевое значение в достижении целей организации. От правильного выбора кандидата на вакантную должность существенно зависит решение таких основополагающих проблем в организации, как повышение производительности и увеличение прибыли в организации. Неверный подход к решению кадровых вопросов будет провоцировать увеличение текучки персонала и недостаточный уровень компетенции кадров.

В условиях рыночной конкуренции особое значение для развития организации приобретает наличие и постоянное пополнение надлежащего количества сотрудников, имеющих соответствующий уровень квалификации. Для этого необходимо использование многочисленных форм и методов отбора персонала, позволяющих организациям отобрать наиболее пригодных для выполнения служебных обязанностей сотрудников на вакантные должности. В качестве одного из инструментов отбора персонала выступают профессиограмма и психограмма.

Применение профессиограммы, как и психограммы, может оказаться наиболее удачным решением проблемы отбора персонала, выступающей в этой ситуации в качестве модели высшего уровня профессиональной деятельности (Горбунова, 2019). И профессиограмма, и психограмма являются предметом исследования профессиографии. Авдеева (2013) определяет профессиографию как общий метод, с помощью которого анализируются и описываются трудовая деятельность и условия труда; как технологию исследования требований, которые профессия предъявляет к личностным качествам, психологическим способностям, психолого-физическим возможностям индивидуума.

Целью данного исследования является раскрытие и обоснование специфики и роли профессиограммы и психограммы, выступающих в качестве эффективных инструментов отбора персонала в организации.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Материалы

Материалами исследования послужили исследования, в которых рассматриваются проблемы, связанные с разработкой профессиограмм и психограмм; раскрываются сущность и специфика данных явлений в контексте их

использования как эффективных инструментов отбора персонала в организации; характеризуются основные виды профессиограмм и психограмм; описывается структура профессиограмм и психограмм.

Базы данных

Источники подбирались в базе данных РИНЦ.

Критерии включения источников в анализ

Например:

- (1) Статьи должны быть опубликованы на русском языке.
- (2) Статьи должны содержать ключевые слова «профессиограмма» и «психограмма».
- (3) Статья должна описывать результаты оригинального теоретического, эмпирического или обзорного исследования.

Методы

В процессе исследования применялись общие методы — системный, анализа, синтеза, частные методы — диалектико-материалистический как всеобщий метод познания, изучение научно-теоретических источников, имеющих отношение к избранной теме.

Анализ данных

Из каждой статьи извлекалась информация относительно профессиограмм и психограмм (дефиниции, характеристики, факторы). Далее информация категоризировалась и концептуализировалась с тем, чтобы далее представить ее в систематизированном виде.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Результаты исследования представлены в виде тематических блоков. Сначала дан краткий экскурс в историю профессиограммы и психограммы. Далее представлена трактовка понятия «профессиограмма» с разных позиций и предложено авторское определение данного понятия; рассмотрены различные подходы к классификации профессиограмм, проанализированы некоторые из видов профессиограмм. Рассмотрена структура профессиограммы и приведен подробный анализ ее разделов. Затем показано значение психограммы как составной части профессиограммы, даны определения психограммы в понимании некоторых авторов.

На основе анализа трактовок психогрaмм и их характеристик выделен ряд подходов к их пониманию. Далее кратко определена роль профессиограммы и психогрaммы в сфере трудоустройства. Заключительный тематический блок посвящен проблемам разработки и использования профессиограмм и психогрaмм при отборе персонала.

Из истории профессиограммы

Профессиограмма является результатом профессиографирования. Профессиограмма возникла еще задолго до зарождения науки, хотя долгое время не имела устоявшегося терминологического определения. Человечество постепенно начало различать трудовую деятельность в зависимости от профессиональной принадлежности. Каждая профессия получила устное или письменное описание, а начинающие и неопытные работники — возможность ознакомиться с практическими рекомендациями в отношении той или иной профессиональной деятельности. Появилась и возможность сформулировать мнение стороннего наблюдателя о пригодности и способности того или иного человека заниматься данным видом трудовой деятельности, т.е., выражаясь современным языком, проводить профессиональный отбор работников, отбор персонала.

И описание профессий, и практические рекомендации относительно отбора работников — мы находим в древних мифах, сказках, религиозных системах в разных странах, в произведениях древнегреческих философов. Так, в произведении Платона «Государство» (Чанышев, 1981) содержатся практические рекомендации: какими качествами должны обладать люди для выполнения определенного типа работы в рамках конкретной профессии. Платон представил и классификацию людей на основании выделенных критериев, среди которых — основные качества, характеристики, необходимые для того, чтобы занять определенное место (позицию) в государственной иерархии. К руководящим должностям (лидерским позициям) древнегреческий философ предъявлял самые строгие требования.

Разработка и применение первых профессиограмм была осуществлена в начале XX века на автомобильных заводах Генри Форда. В результате проведенного анализа целого ряда работ и изучение основных требований к ним исследователи пришли к выводу, что для некоторых работ могут подойти инвалиды, для которых этот вывод оказался жизненно важен, поскольку они оказались полезными для общества и могли обеспечить свою семью.

В качестве первого научного труда, посвященного проблемам отбора персонала, можно считать книгу Х. Уарте (1575) «Исследование способностей к наукам». Впервые была предпринята попытка изучить индивидуальные различия способностей людей, знание о которых позволило бы осуществлять профессиональный отбор с учетом пригодности человека для выполнения конкретных обязанностей в сфере определенной профессии. Заметным событием в сфере отбора персонала стало исследование Parsons (1909). Головчина и Демчина отмечают, что Парсона можно признать в качестве первого ученого, сформулировавшего концепцию выбора карьеры (Головчин, 2017; Демина, 2011). Он же в 1909 г. организовано специальное бюро, занимавшегося решением следующих задач:

- (1) оказать помощь человеку, применив психологические тесты с целью получения информации в отношении его психологических свойств и способностей;
- (2) ознакомить человека с требованиями, предъявляемыми к его психофизиологическим качествам, необходимым для выполнения работником обязанностей в сфере той или иной профессии;
- (3) сравнить информацию, полученную в отношении психологических свойств и способностей человека, с требованиями, необходимыми для выполнения работником обязанностей в сфере той или иной профессии; на основе проведенного сравнения разработать для данного человека максимально рациональные рекомендации (Parsons, 1909).

Из истории психогрaммы

Понятие «психогрaмма», так же, как и понятие «профессиограмма», появилось в научной теории и практике в начале XX века. Своим появлением данный термин обязан немецкому психологу Штерну, разработавшему методику, с помощью которой специалисты могли составить обобщенный психологический портрет конкретного человека. Более того, Штерн работал и над составлением частичной психогрaммы, отражающей не все стороны личности, а лишь те из них, которые имели важное значение для решения конкретной поставленной практической задачи. (Stern, 1921) Такая психогрaмма стала психологическим портретом личности успешного профессионала, акцентирующим внимание на профессионально важных качествах человека, причем не какого-то конкретного человека, который осуществляет определенную профессиональную деятельность, а человека — успешного профессионала, т.е. психогрaмма — это типовой портрет успешного профессионала. Для составления психогрaммы необходимо изучить профессию с самых разных сторон¹.

¹ Психогрaмма. (2022). Доступно на: <http://kirov-college.narod.ru/azbuka/psihogramms.html>

В России первым начал разработчиком психограммы стал психотехник С. Геллерштейн в 1920-е годы в контексте отбора персонала. Геллерштейн обнаружил в характеристиках профессионалов множество неточностей, что и побудило его заняться психограммами в целях поиска более совершенных методик отбора персонала².

Сегодня крупные организации активно разрабатывают и исследуют профессиограммы с целью подбора персонала и трудоустройства. Многие профессиограммы размещаются в сети Интернет, что облегчает деятельность по отбору персонала и экономит время. Работодатель может отыскать подходящую профессиограмму и использовать ее с учетом адаптации к условиям деятельности своего предприятия (фирмы). Николаева (2018) подчеркивает, что профессиограмма относится к дорогим методам отбора персонала, предусматривает наличие исполнителей, отличается высокой трудоемкостью и необходимостью применения технических средств.

Понятие профессиограммы

Профессиограмма является документом, содержащим, с одной стороны, краткое описание профессии, содержание работы по данной профессии (информацию о функциях, обязанностях, задачах, операциях), с другой стороны, требования к представителю этой профессии (перечень профессиональных, деловых, личных качеств). При описании профессии акцент делается на психологических качествах работника. Следовательно, профессиограмма является обобщенной эталонной профессиональной моделью специалиста в конкретной профессиональной сфере; стандартизированной системой, содержащей описание характерных для определенной профессии и специальности признаков; перечень требований, предъявляемых к работнику, претендующему на конкретную должность; список психологических характеристик, необходимых для выполнения профессиональных обязанностей. Документальная форма профессиограммы может состоять из словесного описания, знакового алгоритма, видеофильма, компьютерной программы.

В научной литературе отсутствует однозначное определение профессиограммы, поскольку она трактуется с разных позиций. Так, по мнению Авдеевой (2013) профессиограмма является объективным описанием профессии, основанным на тех или иных характери-

стиками. Характеристики могут быть и описательно-технологическими, произведенными по конкретной схеме, направленными на решение специалистом профессиональных задач. Гарбер (1992) рассматривает профессиограмму как перечень особенностей конкретной профессии, который включает в себя описание специфики профессионального труда и список норм и требований, предъявляющийся работнику, представителю данной профессии.

С точки зрения Марковой (1996), профессиограмма является комплексом норм и правил, которые научно обоснованы и приняты в социуме; содержащим требования, предъявляемые профессией к осуществляемым работником видам профессиональной деятельности; является совокупностью его личностных особенностей, благодаря наличию которых работник способен эффективно решать профессиональные задачи и рассчитывать на получение ожидаемых результатов своего труда, в свою очередь, стимулирующих его к личностному развитию в выбранной им профессии. Маркова (1996) рассматривает профессиограмму как некую обобщенную эталонную модель профессионала высокого уровня в выбранной им специальности, содержащую информацию относительно объективного содержания конкретной профессии и психологических характеристик, которые должны быть присущи специалисту, работающему в данной профессиональной сфере, причем все эти сведения, содержащиеся в профессиограмме, не должны быть расположены в жесткой стандартной схеме, а должны быть гибкими, мотивируя работника к дальнейшему развитию.

Дружинин определяет данное понятие как описание разных «объективных свойств и параметров профессии»³. Устюжанинова рассматривает профессиограмму как описательно-технологическую характеристику разных видов профессиональной деятельности, сделанную по определенной схеме с целью решения тех или иных задач. Автор трактует профессиограмму как систему признаков, которые используются для описания той или иной профессии, содержащую также «перечень норм и требований, предъявляемых этой профессией или специальностью к работнику»; считает профессиограмму идеальным или типичным портретом профессионала, портретом, сформулированным с помощью терминов, характерных психологически измеримым свойствам. Иными словами, идеальный или типичный портрет профессионала может быть создан, если провести психологический анализ профессиональной деятельности⁴. По мнению Маслоу, профессиограмма на-

² Построение психограммы специалиста в сфере управления персоналом. (2022). https://spravochnick.ru/psihologiya/postroenie_psihogrammy_specialista_v_sfere_upravleniya_personalom/

³ Дружинин, В. Н. (2009). *Психология: учебник для гуманитарных вузов*. Санкт-Петербург: Питер.

⁴ Устюжанова Е. Н. (Ред.). (2016). *Психология труда: учебно-методическое пособие к курсу для высших учебных заведений по специальности «Педагогика и психология»*. Самара: СФ ГАОУ ВО МГПУ.

правлена на лучший подбор работников, деятельность которых связана с особо важными для общества профессиями⁵.

Виды профессиограмм

В специальной литературе встречаются различные подходы к классификации профессиограмм. Широко распространено деление профессиограмм в зависимости от их назначения на универсальные и специальные (Горбунова, Кирилук, 2010).

К универсальным профессиограммам можно отнести: физиологические, санитарно-гигиенические, психологические, социологические, экономико-организационные, обобщенные частные профессиограммы, универсальные комплексные профессиограммы. В универсальных профессиограммах содержится информация и характеристика профессиональной деятельности, которые подходят для любого вида работ. Такого рода профессиограмма имеет достаточно обширную направленность и ставит множество целей.

К специальным профессиограммам можно отнести профессиограммы, направленные на:

- (1) целевое применение, исходя из конкретных потребностей практики;
- (2) оптимизацию условий и режима труда;
- (3) улучшение социально-гигиенических условий и безопасности труда;
- (4) решение социально-психологических проблем;
- (5) заботу о работниках и организации в целом;
- (6) оценку и стимулирование труда.

Специальные профессиограммы предназначены для узкоспециализированного отбора наиболее важных качеств личности, необходимых для решения определенной поставленной задачи, для достижения определенной цели (к примеру, расстановка кадров, повышение квалификации работников, оплата труда).

Аналогичный критерий лежит и в разделении профессиограмм на частные и комплексные.

В частных профессиограммах отражаются только частные представления о профессии и профессиональной деятельности, с позиции одной науки (научной дисциплины), к примеру, информация о социологических или санитарно-гигиенических показателях. В комплексной профессиограмме содержится всестороннее описание профессии и профессиональной деятельности, в ней обобщены профессиографические результаты всех

имеющих отношение к труду наук (психология, физиология, медицина, экономика, техника и многие другие).

Авдеева (2013) различает профессиограммы на основе следующих критериев: цель, для достижения которой их составляют, время составления, мера общности и объем. Исходя из критерия «мера общности» выделяют общую и групповую профессиограмму. В общей профессиограмме, носящей, как правило, научный, а не прикладной характер, содержится описание общих основ, характерных всем или одной группе профессий. В групповой профессиограмме содержится описание группы профессий, имеющих общий признак и на этой основе объединенных в одну группу.

Николаева (2018) на основе цели составления выделяет такие виды профессиограмм, как информационные, ориентировочно-диагностические, конструктивные, методические и диагностические. Цель информационной профессиограммы — профессионально-консультационная работа с теми людьми, которые пытаются выбрать профессию. Такого вида профессиограмма в краткой и обобщенной форме описывает необходимые характеристики конкретной должности. Цель диагностической профессиограммы — обеспечение организации профессиональной психодиагностики. Данный вид профессиограммы предназначен для того, чтобы изучить технические, правовые, психологические, гигиенические и социально-психологические характеристики профессии и профессиональной деятельности, представляющие важное значение для конечного результата профессиональной деятельности. Диагностические профессиограммы используются в ситуации, когда необходимо выяснить причины таких негативных явлений, как низкая производительность труда, неудовлетворительное качество производимой продукции, аварийность, травматизм, текучесть кадров и т.д. Цель методической профессиограммы — обеспечение подбора или разработки адекватных методов изучения качеств и состояний субъекта труда, имеющих профессиональное значение для проведения анализа динамики их изменения и характера действия. Обязательными разделами такой профессиограммы являются:

- (1) информация о содержании профессиональной деятельности субъекта труда (о видах действий и их характерных признаках, о характере планирования и выполнения профессиональных обязанностей, об эмоциональном проявлении, видах помех на рабочем месте, о видах ошибок, травм, брака, которые могут возникнуть в ходе производственной деятельности;
- (2) сведения об условиях профессиональной деятельности (о санитарно-гигиенической среде,

⁵ Маслов, Е.В. (1999). *Управление персоналом предприятия: Учебное пособие*. Москва: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ.

физической среде, режиме труда, форме оплаты труда и о поощрениях.

А.К. Маркова (1996), исходя из содержания и структуры профессиограммы, предлагает следующую классификацию профессиограмм:

- (3) комплексные профессиограммы, основывающиеся на таких характеристиках, как социальные, технические, технологические, экологические, медицинские. В содержание комплексных профессиограмм входит описание предмета труда, способов и средств, результатов трудового процесса, критериев их оценки, квалификационных требований к работнику, условий труда и т. д.;
- (4) аналитические профессиограммы, предоставляющие описание как отдельных характеристик составляющих частей профессиональной деятельности и профессионально важных качеств работника, так и описание обобщенных объективных и нормативных показателей содержания профессии и показателей психологической структуры профессиональной деятельности. Данные профессиограммы содержат две составляющие: одна из них описывает объективные характеристики труда, не связанные с качествами личности работника и выработанные с опорой на социальный опыт; другая составляющая описывает психологические свойства человека, сопоставимые с объективной профессиональной деятельностью, однако не совпадающие с ней. В связи с этим профессиограммы данного вида содержат: нормативную внешне заданную структуру профессиональной деятельности, психологическую структуру деятельности, психологические качества специалиста;
- (5) психологически ориентированные профессиограммы, содержащие два взаимосвязанных компонента: 1) описывающий внешние характеристики и условия профессиональной деятельности, регламентацию трудового поведения; 2) описывающий внутренние характеристики профессиональной деятельности: как работник реагирует на различные происходящие в ходе профессиональной деятельности ситуации; предоставляет описание профессионально важных личностных подструктур работника: описание особенностей характера, темперамента, адаптивного потенциала, способностей, теоретических знаний, практического опыта; перечень функциональных состояний; интеллектуальных и эмоциональных особенностей: мышления, памяти, внимания и т. д.;
- (6) профессиограммы, основанные на задачно-личностном подходе, выражающемся в следующем:

«исходя из профессиональных задач, связанных с личностными качествами специалиста, выделяются модули, совокупность которых составляет каркас, матрицу модулей профессии и выступает основой для составления профессиограммы».

Структура профессиограммы

В специальной литературе можно встретить различные мнения о том, какой должна быть структура профессиограммы, соответственно, из каких разделов она должна состоять.

Коллектив авторов учебника «Управление персоналом организации», считает целесообразным выделение в структуре профессиограммы следующих шести разделов:

- (1) краткое изложение общих сведений о профессии, включая описание изменений, произошедших благодаря внедрению в жизнь общества новых технологий, а также анализ перспектив в развитии профессии;
- (2) описание самого процесса профессиональной деятельности, выпускаемой продукции и орудий труда, основных производственных операций и профессиональных обязанностей, рабочего места, рабочей позы;
- (3) подробная информация о санитарно-гигиенических условиях труда (в том числе, где будет работник находиться во время трудовой деятельности — в помещении или на воздухе; информация о режиме труда и отдыхе; о возможных производственных травмах, профзаболеваниях: медицинских показаниях; о льготах и компенсациях и т.д.);
- (4) список психофизиологических требований профессии к работнику (особенности психики; эмоционально-волевые качества; деловые качества);
- (5) перечень профессиональных знаний и навыков;
- (6) список требований к работнику в рамках подготовки и повышения его квалификации (информация о предполагаемых сроках подготовки и повышения квалификации, о перспективах профессионального роста)⁶.

Сотникова предлагает несколько иную структуру профессиограммы (хотя и сохраняет то же количество разделов), а именно⁷:

- (1) Первый раздел, по мнению автора, должен состоять из общих положений (информация о профессии, ее распространенности, об отрасли экономики, о специальностях в сфере данной профессии).

⁶ Кибанов, А. Я. (Ред.). (2021). *Управление персоналом организации: учебник* (4-е изд., доп. и перераб.). Москва: ИНФРА-М.

⁷ Сотникова, С. И. (2001). *Управление карьерой: Учебное пособие*. Москва: ИНФРА-М.

- (2) Второй раздел должен быть посвящен подготовке кадров (информация о типах учебных заведений, о формах подготовки, продолжительности обучения, условиях поступления, об уровне приобретаемой квалификации, о перспективах профессионально-квалификационного и должностного роста).
- (3) В третьем разделе сообщается о типовых производственных показателях профессиональной деятельности (о сфере и видах труда, типах основных орудий труда, о важнейших производственных операциях, о профессиональных трудностях, о преобладающих видах деятельности, о формах организации труда и характере социальных связей).
- (4) Четвертый раздел должен содержать описание санитарно-гигиенических условий труда (речь идет, как и у предыдущего автора, о микроклиматических условиях, режиме труда и отдыха, травматизме, профзаболеваниях, мероприятиях, проводимых в рамках охраны труда).
- (5) В пятом разделе должно быть сообщено о медицинских противопоказаниях.
- (6) Шестой раздел посвящается квалификационному профилю (сведения об общеобразовательной и профессиональной подготовке, об общем уровне интеллекта, о таких способностях работника как умение владеть словом, владеть числом, способность к пространственной ориентации, восприятию формы, умение моторной координации, насколько работник склонен к научно-технической деятельности, дается перечень специфических способностей) (367).

Отсюда, профессиограммы обычно состоят из следующих компонентов, характеризующих определенную профессию:

- общая информация (об обязанностях работников, целях, показателях результативности и продуктивности трудового процесса);
- содержание профессиональной деятельности (перечень профессиональных задач, сведения об особенностях информационного пространства, анализ ошибок и погрешностей производства);
- средства труда;
- внешние условия труда;
- сведения о процессе организации трудовой деятельности (информация о продолжительности рабочего дня, о количестве выходных дней, об объеме рабочей нагрузки);
- субъект труда (сведения о профессионально-важных качествах, о функциональных состояниях, личностных особенностях) [Психология 2009].

Соловьев, сравнивая профессиограмму и должностную инструкцию, выделяет два главных отличия профессиограммы от должностной инструкции:

- (1) профессиограмма не содержит сведения, какие работник имеет права, и какая на него возлагается ответственность;
- (2) профессиограмма содержит описание условий труда на рабочем месте, также перечень предъявляемых к работнику требований, которые имеют несопоставимо больший объем в представленном изложении⁸.

Психограмма как составная часть профессиограммы

Психограмма является психологическим «портретом» профессии, представляющим комплекс психических качеств личности, наличие которых необходимо работнику, чтобы эффективно выполнять свои служебные обязанности. Иными словами, в психограмме описываются психологические особенности определенной профессиональной деятельности, а также раскрываются основные личностные и психофизические особенности работника, необходимые ему при эффективном выполнении профессиональных обязанностей.

Пряжников и Пряжникова, исходя из данного контекста, понимают психограмму как выявление и описание психофизических особенностей специалиста, необходимых для эффективного выполнения профессиональной деятельности⁹. Геллерштейн (1983) утверждал, что психограмма является, по сути своей, совокупностью профессионально важных признаков и их структурным сочетанием.

На основе анализа трактовок психограмм и их характеристик нами выделены следующие подходы к их пониманию. Психограмма является:

- (1) разделом профессиограммы определенной профессиональной деятельности, содержащим ряд требований к работнику относительно его психических способностей, акцентирующим особое внимание на психологических противопоказаниях к занятию данным видом профессиональной деятельности;
- (2) разделом профессиограммы, отражающим ряд требований в отношении психофизических и психологических качеств личности работника, обеспечивающих успешное выполнение профессиональной деятельности;
- (3) отражением состава психологических качеств личности, несоответствующих объективным требо-

⁸ Соловьев, Д. (2022). Профессиограмма. <https://hr-portal.ru/article/professiogramma>

⁹ Пряжников, Н. С., Пряжникова, Е. Ю. (2004). *Психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособие* (2-е изд.). Москва.

- ваниям к работнику данной профессиональной сферы или симметричным (адекватным) в отношении объективных требований к работе;
- (4) изучением и отражением некоторых психологических качеств личности, необходимых для эффективного выполнения определенной трудовой деятельности, общения и профессионального роста;
 - (5) способом проведения ряда экспериментально-психологических тестов, по окончании проведения которых имеется возможность графического изображения результатов исследования психической деятельности личности. Этот способ позволяет наглядно сравнить результаты исследования нескольких работников;
 - (6) составлением характеристики свойств работника, необходимых для того, чтобы заниматься определенным видом профессиональной деятельности. Посредством полученных с помощью специфических методов сведений можно составить характеристику на работника;
 - (7) выявлением комплекса психологических качеств работника, определяющего уровень потенциала личности работника в отношении конкретной профессии.

Структура психограммы

Психограмма состоит из разделов, содержащих ряд требований в отношении следующих личностных свойств и особенностей успешного профессионала:

- (1) Раздел, посвященный познавательным процессам, а именно: восприятию (зрительному, слуховому, обонятельному, вкусовому, социальному; восприятию движения, пространства, времени, скорости и т. д.); вниманию; памяти; типу мышления и особенностям мыслительных операций; типу нервной системы, влияющему на общую работоспособность работника.
- (2) Раздел, посвященный личностным свойствам: направленности личности (на себя, на дело, на общение); типу самооценки (высокая, низкая, завышенная); ведущему типу мотивации (избегание или достижение); стрессоустойчивости; обучаемости; коммуникативным особенностям (экстра-/интровертированности, устной/письменной, вербальной/невербальной речи); нравственно-ценностным характеристикам (ответственности, честности, порядочности, общечеловеческим ценностям); волевым характеристикам (целеустремленности, решительности, настойчивости) и т.д.

Психограмма — это составной компонент профессиограммы, с помощью которого составляется характеристика главных, наиболее значимых требований, предъявляемых работнику в психологическом плане, т.е. психограмма является психологическим портретом личности. Объем психограммы зависит от целей профессионального отбора сотрудников. Изучение и анализ психограммы позволяет получить сведения о работнике, исходя из которых можно выявить predisposed работнику к выполнению конкретных профессиональных обязанностей.

Разработка и использование профессиограммы и психограммы при отборе персонала

Специалисты разрабатывают профессиограммы и психограммы, опираясь на результаты проведенного наблюдения за работой профессионалов в течение ряда рабочих дней, учитывая психофизиологические измерения, хронометраж, анализ фотографий рабочего времени, построенные социометрические матрицы взаимодействия работников, анализ информационных потоков. В процессе разработки профессиограммы и психограммы специалисты принимают во внимание также мнение опытных работников исследуемой профессии и мнение руководства.

Разработка профессиограмм и психограмм является трудоемким и дорогим методом отбора персонала, поскольку для этого необходимо использовать дорогие технические средства. В связи с этим, разработкой и применением профессиограмм и психограмм занимаются обычно специалисты крупных промышленных предприятий для массовых профессий. Вместе с тем, трудовые и материальные затраты частично покрываются эффективностью отбора персонала и сокращением текучести кадров. Помимо крупных промышленных предприятий к разработке профессиограмм и психограмм подключились и крупные агентства по трудоустройству и подбору персонала. Результаты их исследований можно найти в сети Интернет, где агентства размещают свою информацию¹⁰.

Опираясь на профессиограмму, в ходе отбора персонала организация выделяет набор квалификационных требований к работнику того или иного подразделения. Отбор осуществляется с использованием внутреннего (ресурсы предприятия) и внешнего (новый набор) источников. Целью отбора является поиск кандидата на вакантную должность, соответствующего профессиографическим требованиям.

¹⁰ Соловьев, Д. (2022). Профессиограмма. <https://hr-portal.ru/article/professiogramma>

Для того, чтобы определить уровень соответствия каждого заявленного кандидата требованиям, указанным в профессиограмме, производится поэтапный отбор персонала:

- Первичный отбор: анализируется список кандидатов в соответствии с требованиями организации к будущему работнику (анализируются анкетные данные и проводится тестирование, делают вывод о том, кто из кандидатов, судя по анкетным данным и результатам тестирования, подходит на данную должность и ближе всего к модели профессионала, отраженной в профессиограмме). Тесты составляются, исходя из данных конкретной профессиограммы. Обычно используют три типа тестов:
 - (1) на выявление профессиональных знаний и навыков (с целью определения уровня профессионального мастерства и проведения первоначального ранжирования претендентов на должность);
 - (2) на определение уровня развития интеллекта и иных способностей;
 - (3) на выявление определенных личностных качеств, свойств личности или интересов;
- Создается ограниченный список кандидатов, которые более всего соответствуют требованиям организации.
- Вторичный отбор: проведение индивидуальных собеседований (интервью с отобранными кандидатами с целью оценить, насколько отобранные кандидаты соответствуют портрету идеального сотрудника, уровень его способностей, позволяющих выполнять должностные инструкции, имеющийся потенциал профессионального развития, наличие умения адаптироваться к условиям в организации и т. д.

Анализ предлагаемых специалистами структур профессиограмм позволил нам выделить наиболее значимые составляющие данного инструмента отбора персонала. К ним, на наш взгляд, можно отнести:

- (1) Наименование профессии и перечень входящих в ее состав специальностей, которым присущи некоторые различия, связанные со спецификой профессиональной деятельности.
- (2) Список умений, знаний и навыков, необходимых в процессе подготовки и переподготовки кадров, а также перечень требований и условий, которые предъявляются к уровню подготовки работников (приводится пример, описывается процесс подготовки к данной специальности других работников), перечень характеристик и свойств, свидетельствующих об уровне профессиональной, нравственной и познавательной направленности каждого работника.

- (3) Перечень выявленных психофизиологических противопоказаний и требований к профессии, качеств личности работника, которые могут оказывать негативное влияние на выполнение профессиональных обязанностей, способны провоцировать конфликты с коллегами и т.п.

Следовательно, роль профессиограмм в процессе отбора персонала достаточно значимая, так как в профессиограмме содержатся сведения об особенностях профессиональной деятельности, а также обусловленные ими требования к психическим особенностям, наличию определенных профессией способностей, к направленности развития личности.

Разработка психограммы, как правило, основана на методе эталонных групп, предусматривающем наличие следующих этапов данного процесса:

- (1) На первом этапе анализируется деятельность профессионала в определенной сфере труда с целью определения эффективной и малоэффективной деятельности.
- (2) Разработка или отбор комплекса специальных тестов или аппаратных методик с целью измерения характеристик, необходимых для успешной профессиональной деятельности.
- (3) Проведение тестирования с помощью разработанных тестов в экспериментальной группе работников, имеющих высокую квалификацию.
- (4) Сбор сведений, касающихся результатов всех членов экспериментальной группы.
- (5) Сопоставительный анализ результатов тестирования и эффективности профессиональной деятельности с целью составления психограммы.

Помимо тестирования при разработке психограммы используются такие методы, как изучение документов, диагностическая беседа.

Профессиограмма и психограмма не остаются неизменными, поскольку меняются условия труда, появляются новые, более совершенные технологии, меняется и отношение к профессиям в обществе. Как следствие, происходит изменение и требований к специалисту. В связи с этим, изучение и исправление профессиограммы и психограммы необходимо проводить на протяжении всей профессиональной жизни — согласно современным требованиям профессии.

ВЫВОДЫ

Профессиограмма является документом, содержащим структурированную информацию об особенностях конкретной профессии, раскрывающую содержание профессиональной деятельности и требования, предъ-

являемые профессией к специалисту. Сопоставление индивидуальных особенностей человека с требованиями профессиограммы дает возможность определить, соответствует ли человек данным требованиям, пригоден ли он к данной профессиональной деятельности. Психограмма представляет собой основную часть профессиограммы. В психограмме сопоставляются внутренняя и внешняя картины труда. Психограмма акцентирует

внимание на психологических качествах профессионала. Профессиограммам и психограммам принадлежит существенная роль в процессе отбора персонала, так как сведения, содержащиеся в них, дают представление об особенностях конкретной профессиональной деятельности и обусловленных ими требованиях к состоянию психики, способностям, особенностям и направленности личности.

ЛИТЕРАТУРА

- Авдеева, И. О. (2013). Профессиография и ее роль в развитии профессионализма. *Общество: социология, психология, педагогика*, 2, 40–44.
- Гарбер, Е. И., Козача, В. В. (1992). Методика профессиографии. Саратов: изд-во Саратов. ун-та.
- Геллерштейн, С. Г. (1983). Психотехника. В В. П. Зинченко, В. М. Мунипова, & О. Г. Носкова (Ред.), *История советской психологии труда. Тексты (20–30-е гг. XX в.)* (с. 127–133). Москва: Издательство Московского ун-та.
- Головчин, М. А. (2017). Теоретико-методологические аспекты исследования феномена профессионального призвания. *Социальное пространство*, 1(08).
- Горбунова, М. В., Кириллюк, Е. В. (2010). *333 современные профессии и специальности: 111 информационных профессиограмм*. Москва: Феникс.
- Демина, Н. В. (2011). Отбор персонала как технология кадрового менеджмента в современных организациях (диссертация ... кандидата социологических, Пятигор. гос. технол. ун-т). Пятигорск.
- Иванова, Е. М. (2003). *Психологическая системная профессиография*. Москва: ПЕР СЭ.
- Маркова, А. К. (1996). *Психология профессионализма*. Москва: Международный гуманитарный фонд «Знание».
- Николаева, В. С. (2018). Методика составления профессиограммы. *Ученые записки Тамбовского отделения РСОМУ*, 214–218.
- Уарте, Х. (1575). *Исследование способностей к наукам*. Мадрид.
- Цыцулина, А. А., Шибанова, Д. А., & Шкунова, А. А. (2018). Профессиограмма как инструмент набора сотрудников. *Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования*, 8(34), 368–374.
- Чанышев, А. Н. (1981). *Курс лекций по древней философии*. Москва: Высшая школа.
- Ю, Н.И. (2010). Исследование профессиограмм и психограмм юристов. *Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания*, 186–189.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Stern, W. (1921). *Die differentielle Psychologie in ihren methodischen Grundlagen [Differential psychology in its methodological foundations]*. Leipzig: Verlag von Johann Ambrosius Bart.