

Понятие, сущность и значение профессиографии в системе отбора персонала

Г. Н. Москалевич

Минский инновационный университет, Минск, Белоруссия

АННОТАЦИЯ

Введение. Статья посвящена исследованию понятия и сущности профессиографии — комплексного изучения профессии. Актуальность темы исследования обусловлена чрезвычайно важным значением кадрового обеспечения организаций, разработки системы оценки и отбора принимаемого на работу персонала, необходимостью совершенствования механизма отбора персонала.

Цель исследования. Теоретическое обоснование специфики и важности профессиографии как области научных знаний и средства отбора персонала. В качестве задач исследования выступают: обобщение существующих взглядов и научных точек зрения по рассматриваемой проблеме; разработка авторского определения понятия «профессиография»; выявление специфики профессиографии как сферы научных знаний в контексте решения проблем отбора персонала; анализ основных принципов профессиографии; выявление популярных и эффективных методов, используемых в профессиографии.

Материалы и методы. Методологическую основу исследования составили методологические основы психологии труда. В качестве методологической основы профессиографических исследований выступила психологическая теория деятельности, разработанная А.Н. Леонтьевым. Положения данной теории способствовали становлению системного подхода к психологическому изучению профессий.

Результаты. Приведены различные точки зрения на понятие профессиографии, которые, на взгляд автора, являются несовершенными. В связи с этим предложена авторская трактовка профессиографии, в основе которой лежит раскрытие сущности понятия профессиографии.

Выводы. Результаты проведенного исследования (теоретическое обоснование специфики профессиографии как области научных знаний и средства отбора персонала, авторское определение понятия профессиографии, выявление популярных и эффективных методов, используемых в профессиографии, их анализ и классификация) могут быть использованы в процессе дальнейшего изучения рассматриваемых проблем, а также применяться практическими психологами и социологами.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

профессиография, профессия, принципы профессиографии, методы профессиографии, отбор персонала, кадровое обеспечение.

Для цитирования:

Москалевич, Г. Н. (2022). Понятие, сущность и значение профессиографии в системе отбора персонала. *Журнал Работа и Карьера*, 1(1), 61-70. <https://doi.org/10.56414/jeac.2022.4>

Корреспонденция:

Галина Николаевна Москалевич
moskalevich74@gmail.com

Заявление о доступности

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

Конфликт интересов:

автор сообщает об отсутствии конфликта интересов.

Поступила: 11.11.2021

Принята после

рецензирования: 19.02.2022

Опубликована: 30.03.2022

Copyright: © 2022 Автор



The Concept, Essence and Significance of Professionography in the System of Personnel Selection

Galina N. Moskalevich

Minsk Innovation University, Minsk, Belarus

ABSTRACT

Background. The article is devoted to the study of the concept and essence of professionography — a comprehensive study of the profession. The relevance of the research topic is due to the extremely important significance of staffing organizations, the development of a system of evaluation and selection of hired personnel, the need to improve the mechanism of personnel selection.

Purpose. The theoretical justification of the specifics and importance of professionography as a field of scientific knowledge and a means of personnel selection. The objectives of the research are the following: generalization of existing views and scientific points of view on the problem under consideration; development of the author's definition of the concept of "professionography"; identification of the specifics of professionography as a field of scientific knowledge in the context of solving personnel selection problems; analysis of the basic principles of professionography; identification of popular and effective methods used in professionography.

Materials and Methods. The methodological basis of the study was the methodological foundations of labor psychology. The psychological theory of activity developed by A.N. Leontiev acted as a methodological basis for occupational research. The provisions of this theory contributed to the formation of a systematic approach to the psychological study of professions.

Results. Various points of view on the concept of professionography are given, which, in the author's opinion, are imperfect. In this regard, the author's interpretation of professionography is proposed, which is based on the disclosure of the essence of the concept of professionography.

Implications. The results of the conducted research (theoretical substantiation of the specifics of professionography as a field of scientific knowledge and means of personnel selection, the author's definition of the concept of professionography, identification of popular and effective methods used in professionography, their analysis and classification) can be used in the process of further study of the problems under consideration, as well as applied by practical psychologists and sociologists.

KEYWORDS

professionography, profession, principles of professionography, methods of professionography, personnel selection, staffing.

To cite: Moskalevich, G. N. (2022). The concept, essence and significance of professionography in the system of personnel selection. *Journal of Employment and Career*, 1(1), 61-70. <https://doi.org/10.56414/jeac.2022.4>

Correspondence:

Galina N. Moskalevich
moskalevich74@gmail.com

Declaration

of competing interest:

none declared.

Received: 11.11.2021

Accepted: 19.02.2022

Published: 30.03.2022

Copyright: © 2022 The Author



ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях развития общества, когда происходит модернизация экономических отношений, чрезвычайно важное значение приобретает обеспечение организаций кадрами. Цен-

тральное место при этом занимает оптимальная система оценки и отбора принимаемого на работу персонала, подготовка и переподготовка кадров. В связи с этим на первый план вышла проблема отбора персонала, а также механизмы этого отбора. Вопросы, связанные с отбо-

ром принимаемого на работу персонала, представляют собой неотъемлемую часть проблемы кадрового обеспечения в различных профессиональных сферах. Актуальность данной проблемы определяется еще и тем, что механизм отбора персонала на современном этапе нуждается в совершенствовании как по форме, так и по содержанию.

Вместе с тем изучение и всесторонний анализ различных видов профессиональной деятельности направлены не только на решение проблем отбора персонала, но и на решение некоторых других научно-практических задач, способствующих повышению эффективности в области занятости населения, надежности профессиональной деятельности специалистов, оптимизации процесса подготовки и переподготовки кадров, рационализации режимов и условий труда, снижению травматизма и профзаболеваний, обоснованию допустимого варианта (вариантов) в случае, если необходимо переориентировать работника с одной профессии на другую, предоставить ему возможность овладеть смежной специальностью (Карпинский, 2017; Михайлов, 2018; Шейнис, 2009, с. 6).

В связи с появлением в сфере труда новых профессий к проблемам профессиографии проявили внимание исследователи социально-экономических и управленческих наук (Михайлов, 2018; Прокопов, электр. ресурс; Управление, 2010). Как следствие, возникла необходимость в создании информационной базы для исследования проблем в сфере занятости населения.

Изучение специальной литературы по выбранной для исследования проблеме показало, что в последнее десятилетие профессиографическая проблематика занимает одно из доминирующих мест в тематике исследовательских трудов ученых (Авдеева, 2013; Вишневский, 2016; Зеер, 2019; Карпинский, 2017; Михайлов, 2018; Николаева, 2018; Психология труда ..., 2017; Цыпулина, 2018 и др.). Анализ научной литературы свидетельствует о том, что профессиографирование представляет собой чрезвычайно сложный и многогранный процесс, который трактуется авторами по-разному. В этой связи следует назвать исследования советских, российских, белорусских и зарубежных ученых, которые посвящены профессиографическим проблемам.

Анализ трудов данных авторов позволил выделить два основных направления, в русле которых разрабатывались принципы и методы профессиографии. В задачу первого направления входило исчерпывающее описание нормативных и технологических характеристик тех или иных профессий, а также их тщательный психофизиологический анализ (Иванова, 1987; Иванова, 2005; Зеер, 2005). Ко второму направлению можно отнести работы авторов, ориентированные, главным образом, на

разработку и обоснование психологической классификации профессий (Горбунова, 2010; Климов, 2004; Корнеева, Симонова, 2021; Маркова, 1996).

Отдельно следует отметить начальный этап (вторая половина 1920-х гг.) возникновения и формирования профессиографии как специального подхода в психотехнике, в основу которого легло обобщение исследований советских психотехников, интенсивно разрабатывавших принципы и методы анализа профессиональной деятельности (Геллерштейн, 1983; Гарбер, 1992; Иванова, 1987; Платонов, 1971 и др.), а также результаты исследований зарубежных авторов (Липман, 1923; Мюнстерберг, 1925; Тейлор, 1991; Штерн, 1924 и др.).

Современный подход к профессиографированию отличается от предыдущего подхода тем, что профессиографические исследования профессиональной деятельности проводятся с позиций системной методологии и предполагают комплексное применение теоретико-эмпирических знаний не только из сферы психологии, но и из иных научных и практических областей. Именно с таких позиций (позиций комплексного изучения профессий), исследовали проблемы профессиографии, ее задачи и принципы И. О. Авдеева (Авдеева, 2013), В. А. Вишневский (Вишневский, 2016), Э. Ф. Зеер (Зеер, 2005), М. В. Зиннатова (Зинатова, 2019), Е. М. Иванова (Иванова, 1987; Иванова, 2005), Т. С. Каминская (Психология труда, 2017, с. 75), К. В. Карпинский и Т. В. Гижук (Карпинский, 2017), Ф. Б. Михайлов, Е. В. Смольникова, Д. А. Мясников (Михайлов, 2018), А. А. Цыпулина, Д. А. Шибанова, А. А. Шкунова (Цыпулина, 2018) и другие.

Основная цель изучения различных видов профессиональной деятельности — создать социально-экономическую и санитарно-гигиеническую характеристику профессии, определить требования, которые она предъявляет к психофизиологическим и личностным характеристикам человека, определить совокупность его профессионально важных качеств. Изучением профессий в этом направлении занимается профессиография.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Материалы

В качестве материалов исследования нами определены научные психологические труды, посвященные изучению трудовой активности субъекта и ее исполнительских действий, а также выявлению свойств личности, посредством которых трудовая активность индивидуума реализуется; описанию и проектированию профессий, выявлению соответствия личностных, деловых, психологических качеств претендента на вакантную должность с помощью профессиографических средств

и методов. В качестве источников для исследования аспектов профессиографии и получения необходимой информации послужили труды советских ученых (Геллерштейн, 1983; Гарбер, 1992; Иванова, 1987; Платонов, 1971 и др.), а также ряд работ современных исследователей В. А. Вишневого (Вишневский, 2016), Э. Ф. Зеер (Зеер, 2005), М. В. Зиннатовой (Зеер, 2019), Т. С. Каминской (Психология труда, 2017, с. 75), К. В. Карпинского и Т. В. Гижук (Карпинский, 2017), Ф. Б. Михайлова (Михайлов, 2018) и других.

Отбор источников для проведения данного исследования осуществлялся на основе критериев, определяющих соответствие содержания работ авторов теме нашего исследования профессиографии, связанной с проблемой отбора персонала. Нами не анализировались работы авторов, ориентированные на разработку и обоснование психологической классификации профессий. Мы также не рассматривали профессиограммы и психогаммы как результаты профессиографических исследований, поскольку они являются предметом нашего дальнейшего специального 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.

Процедура исследования

В качестве процедуры исследования послужил анализ специализированной литературы в области профессиографии, отобранной по указанным выше критериям.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Результаты исследования представлены в виде тематических блоков. Сначала дан краткий экскурс в историю профессиографии: рассмотрены этапы возникновения и формирования профессиографии как научного направления в сфере профессиологии и психологии труда; обозначены предмет, объект, содержание, средства профессиографического исследования. Далее кратко определена роль профессиографии в сфере трудоустройства, указаны цель и результат профессиографирования. Рассмотрены имеющиеся в научной литературе различные определения понятия «профессиография» и предложено авторское определение данного понятия. Показана приоритетность комплексного метода исследования в профессиографии. Проанализированы

принцип дифференцированного подхода к профессиографическому исследованию, преимущественно используемого в профессиографических исследованиях, и методы профессиографии.

Из истории профессиографии

Профессиография представляет собой раздел двух наук — профессиологии и психологии труда. Предмет науки профессиографии — научное исследование, описание и проектирование профессий. Содержание профессиографии (и профессиограммы) зависит от цели исследования: оно включает данные о профессии, которая проектируется или уже существует (или имеет промежуточный вариант существующей профессии, имеющей проектируемые изменения и усовершенствования в сфере профессии).

В качестве объекта профессиографии выступают все «простые моменты процесса труда» (К. Маркс), к которым классик относит целесообразную деятельность субъекта труда, предмет и средства труда — имеющих отношение к определенной профессии, конкретной специальности, рабочему посту и рабочему месту (Иванова, 2003).

Появление научного подхода к исследованию профессий связано с началом прошлого столетия, когда происходило зарождение психологии труда (О. Липман, Г. Мюнстерберг, Ф. У. Тейлор, В. Штерн, отечественной психофизиологии труда (И. М. Сеченов).

В качестве средств исследования использовались методические приемы, в том числе лабораторные исследования. Ф. У. Тейлор в целях повышения производительности труда и одновременного уменьшения утомляемости организовал эксперименты непосредственно на производстве, успешно реализовав поставленные цели (Тейлор, 1991).

Значительный вклад в профессиографию был внесен советскими учеными-психологами, исследовавшими личность и психические процессы профессионалов, эффективно разрабатывавшими принципы и методы анализа профессиональной деятельности. Их исследования были обобщены и оформлены как специальный подход в психотехнике — профессиография.

Многие советские ученые были убеждены, что научная организация труда предусматривает профессиографию в качестве ее обязательного компонента, основного звена. В период перестройки закладываются основы теории профессиографии. Вместе с тем, первые психотехнические исследования, в том числе и профессиография, отличались односторонностью, поскольку практически почти все они были посвящены исключительно профотбору, что, по нашему мнению, негативно сказалось на качестве проведенных исследований.

Тем не менее, С. Г. Геллерштейн уже в 1930 году осознает этот недостаток и отмечает, что эволюция в исследованиях профессиографии выражается в попытках ученых «выявить профессионально важные признаки не только в связи с проблемой профессионального отбора», но и в связи с психологическим изучением профессии, в результате которого оно «становится отправным пунктом любого психотехнического исследования, соприкасающегося с профессиональным трудом, дифференцируются наши подходы к психологическому пониманию профессий» (Бодров, 2006, с. 9).

1922 год стал началом зарождения в советской научной психологии отдельного исследования профессиональной деятельности, названное профессиографированием, в рамках которого велась разработка принципов и методов психологического изучения профессиональной деятельности по двум основным направлениям:

- (1) подробный психофизиологический анализ и описание различных профессий, помогающий решить психотехнические задачи: профессиональный отбор кадров; профессиональное консультирование, реконструкция и проектирование профессий, преодоление профессионального переутомления; профессиональное обучение; научная организация труда, улучшение рабочих мест (Б. Г. Ананьев, Н. А. Бернштейн, А. В. Билибин, А. К. Гастев, В. Д. Котляров, Г. И. Левигурович, Н. Д. Левитов, А. И. Розенблюм, И. П. Четвериков, С. Яманов и др.);
- (2) разработка психологических классификаций профессий (М. Я. Басов, С. Г. Геллерштейн, Н. К. Гусев, Е. А. Климов, А. Ф. Лазурский, С. Г. Струмилин, И. Н. Шпильрейн и др.).

Несмотря на отсутствие в начале XX в. в советской психологии общеметодологической и теоретической основы, отечественным психологам удалось сформулировать особые принципы, методы и приемы психологического изучения профессий, а также выделить их в специальный подход, получивший название профессиографии.

В качестве методологической основы профессиографических исследований выступила психологическая теория деятельности, разработанная А. Н. Леонтьевым. Положения данной теории способствовали становлению системного подхода к психологическому изучению профессий.

После двадцатилетнего вынужденного перерыва в исследованиях по психологии труда (с 1936 по 1956 гг.) продолжились отечественные исследования, авторами которых являлись наряду с С. Г. Геллерштейном, В. М. Коган, Ю. В. Котелова, Н. Д. Левитов, К. К. Платонов, В. В. Чебышева, и другие.

В отличие от советской науки, в зарубежных странах, в том числе и в США, исследования в рамках профессиографической тематики не прерывались, в результате, в частности, в США имеется множество методически грамотных, интересных работ. Это не означает, что в них отсутствуют недостатки (например, можно назвать методологическую нестрогость, недостаточно высокий теоретический уровень исследований).

Следует отметить как положительный факт появление и функционирование за рубежом крупных центров, занимающихся профессиональным отбором и осуществлением подбора кандидатов на основании запросов тех или иных предприятий и фирм. В Республике Беларусь и в Российской Федерации можно констатировать слабое развитие такой практики, а при ее наличии приходится говорить о плохой теоретической основе и выполнении работ далеко не всегда на надлежащем уровне.

Роль профессиографии в сфере трудоустройства

Предназначением профессиографии является объективное исследование профессии с целью раскрытия всей сложности профессии, выявления ее содержания и структурных особенностей, определения разнообразия взаимоотношений личности сотрудника «с предметами, средствами и продуктами труда, с окружающими людьми, с рядом специфических и неспецифических явлений, сопровождающих процесс труда», раскрытия присущих ей требований к различным психическим функциям и, учитывая все это, определения всего спектра требований к личности, выступающей субъектом той или иной профессиональной деятельности (Вишневский, 2016, с. 89).

Исследователи А. А. Цыпулина, Д. А. Шибанова, А. А. Шкунова справедливо подчеркивают особую роль профессиографии в сфере трудоустройства в современных условиях развития общества — в условиях высокой конкуренции при трудоустройстве, когда от кандидата на ту или иную должность требуется не только предоставление резюме, наличие высшего образования, но и показать, что кандидат обладает необходимыми для будущего сотрудника психологическими качествами. А это можно выявить посредством применения профессиографии (Цыпулина, 2018, с. 368).

Цель и результат профессиографирования

Само название профессиографического подхода отражает его сущность: «описание профессий». Под понятием «профессиография» подразумеваются процесс

изучения, психологическая характеристика и проектирование той или иной профессии. В процессе профессиографирования происходит изучение признаков объектов — центральных составляющих определенного трудовой деятельности: субъект труда, предмет, задачи, орудия и условия труда.

Цель профессиографии состоит в том, чтобы разработать информационные, диагностические, коррекционные и формирующие практические рекомендации, направленные на повышение эффективности профессиональной деятельности.

Результатом профессиографирования является составление профессиограммы и психограммы. В качестве профессиограммы выступает описательно-технологическая характеристика профессии, включающая информацию о профессии и об условиях труда социально-экономического, технологического, психофизиологического характера. Психограмму составляет описание модели индивидуальных личностных качеств профессионала, качеств, которые являются важными и необходимыми для того, чтобы успешно выполнить профессиональную деятельность и решить поставленные профессиональные задачи.

В. С. Николаева полагает, что документально профессиограмму можно представить не только в виде словесного описания, но также и знакового алгоритма, и видеофильма, и компьютерной программы (Николаева, 2018, с. 214).

На первый взгляд профессиограмма имеет некоторое сходство с должностной инструкцией. Однако у них имеются серьезные отличия. Прежде всего, следует назвать два таких отличия: 1) профессиограмма не содержит сведений о правах и ответственности работника (в отличие от должностной инструкции); 2) в профессиограмме описываются условия труда на рабочем месте (в должностной инструкции этого нет), она также содержит более подробное, чем в должностной инструкции, перечисление требований к сотруднику и является в большей степени технологией изучения требований, предъявляемых профессией к сотруднику.

Инструкция не может носить аналогичный характер, поскольку имеет несколько другие цели, чем профессиография. Цель профессиографии состоит в разработке рекомендаций разного характера. Рекомендации могут быть информационные, диагностические, коррекционные и формирующие. Рекомендации должны иметь практический характер и нацелены на повышение эффективности профессиональной деятельности.

Профессиографическими исследованиями занимаются специалисты по заказу руководителей служб персонала.

Насколько объемно, глубоко и детально будут проводиться данные исследования, зависит от заказа руководства организации, руководителей кадровых служб. Готовым результатом профессиографического исследования будет выполненная профессиограмма, которую получит руководитель кадровой службы.

Под отбором персонала понимается процесс, посредством которого происходит выбор руководством организации одного или нескольких будущих работников из числа претендентов на вакантные должности, опираясь на определенные критерии выбора. В качестве основной цели отбора персонала выступает принятие на работу сотрудника, наиболее подходящего, исходя из стандартов качества работы, которую выполняет предприятие.

Описание конкурентоспособности требующегося организации специалиста может быть представлено на основе совместного использования составляющих личностного потенциала кадрового состава и профессиональной культуры сотрудника с помощью профессиографии.

Понятие профессиографии

Понятие «профессиография» имеет латино-греческое происхождение (латинское слово «профессиио» — постоянная специальность, которая служит источником существования, и греческое слово «графо» — пишу). Под данным понятием подразумеваются профессиографическое исследование и его результат — профессиограмма.

В научной литературе имеются различные определения понятия «профессиография». Приведем некоторые из них.

Т. С. Каминская в качестве объекта профессиографии видит описательно-техническую и психологическую характеристику различных видов профессиональной деятельности [Психология труда, 2017, с. 75].

Ю. М. Демин рассматривает профессиографию как технологию изучения профессиональных требований в отношении личностных качеств, психофизиологических характеристик, соответствия различным социально-психологическим показателям, природных способностей и задатков, качеств в деловой сфере, знаний, умений и состояния физического здоровья личности (Демин, 2008).

Э. Ф. Зеер полагает, что «профессиография» является процессом исследования профессии, созданием ее полной психологической характеристики и проектированием недостающих характеристик. При этом обычно осуществляется изучение признаков объектов, занима-

ющих доминирующую позицию в процессе труда (субъекта, предмета, результатов, задач, целей, орудий и условий труда) (Зеер, 2005).

По мнению М. В. Зиннатовой, профессиография является комплексным методом изучения содержательных и структурных характеристик профессий с целью установить особенности взаимоотношений субъекта труда с компонентами деятельности (к которым автор относит содержание, средства, условия, организацию) и ее функциональным обеспечением (Зеер, 2019, с. 30).

Е. М. Иванова рассматривает профессиографию в качестве научного подхода к исследованию психологических особенностей труда, включающего такие компоненты исследования, как (Иванова, 2003):

- теоретические схемы;
- совокупность методов изучения, анализа, интерпретации полученных данных и эксперимента;
- правила организации теоретического и практического экспериментального исследования.

В.Н. Дружинин под профессиографией понимает «комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессии», имеющий целью установить особенности взаимоотношений субъекта труда и компонентов деятельности (содержания, средств, условий, организации) с ее функциональным обеспечением (Психология, 2009, с. 403).

Проанализировав все стороны профессиографии, нами предложено авторское определение данного понятия. Профессиография — это общий метод описания и анализа конкретной профессиональной деятельности, психологическая характеристика содержательных и структурных компонентов профессии, технология выявления требований, предъявляемых к личностным качествам человека, к уровню его профессиональных знаний и умений, соблюдение которых необходимо для успешного осуществления данной деятельности; выявление соответствия человека его профессиональной деятельности, выполняемой им в данный период трудовой деятельности или выбираемой в качестве профессии для дальнейшей работы.

Приоритетность комплексного метода исследования в профессиографии

В основе профессиографического исследования лежит принцип комплексного изучения профессий, объектами которого выступают экономическая, социальная, психологическая, физиологическая, гигиеническая, медицинская и производственно-техническая стороны, а также иные аспекты профессий.

И. О. Авдеева является сторонницей комплексного метода исследования и описания содержательных и структурных характеристик профессии с целью выявления специфики отношений субъекта труда и компонентов профессиональной деятельности (ее содержания, средств, условий, организации) и ее функциональным обеспечением. Именно такой комплексный метод исследования профессий, с опорой на всестороннее изучение и определенную систематизацию полученных количественных и качественных данных, автор и ее единомышленники понимают под профессиографией (Авдеева, 2013, с. 40; Психология, 2009, с. 403).

Профессиография как метод изучения профессии не ограничивается рассмотрением ее с какой-либо одной стороны, более того, профессиография занимается различными аспектами определенной сферы профессионального труда: социальными, социально-экономическими, экологическими, техническими, технологическими, правовыми, функциональными, психологическими, психофизиологическими, социально-психологическими, бытовыми и т.д. (Психологический словарь).

Исходя из этого мы также придерживаемся мнения о приоритетности комплексного метода исследования в профессиографии.

По мнению некоторых ученых, профессиография является собирательным методом анализа и описания профессиональной деятельности, нацеленным на повышение уровня квалификации субъектов этой деятельности и выявление специфики их взаимодействия с предметами, средствами, продуктами и результатами труда, иными аспектами, находящимися внутри его профессиональной среды. В связи с этим, В. Н. Дружинин, например, относится к профессиографии как к комплексному методу изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессии (Психология, 2009, с. 403).

Таким образом, в основе профессиографического исследования лежит принцип комплексного изучения профессий, объектами которого выступают экономическая, социальная, психологическая, физиологическая, гигиеническая, медицинская и производственно-техническая стороны.

Принцип дифференцированного подхода к профессиографическому исследованию

Современные отечественные профессиографические исследования отличаются дифференциальным подходом — исходя из тех или иных факторов, в том числе из

отрасли науки, целей исследования и т.д. В связи с этим, они довольно-таки разнообразны, разнообразны и сферы их применения.

Рассмотрим один из основных принципов профессиографирования — принцип дифференцированного подхода к исследованию сферы профессионального труда. Суть принципа состоит в подчинении профессиографирования решению определенных практических задач. Так, с целью отбора персонала необходимо выделить профессионально важных признаков, позволяющих установить степень профессиональной пригодности потенциального сотрудника, претендующего на ту или иную вакантную должность в организации. Чтобы определить уровень квалификации кандидата, необходимо знать трудовые функции и их характеристику, профессиональные знания, умения и навыки, иметь научно обоснованный их перечень. Для определения степени профессионального утомления необходимо выделить признаки, указывающие на профессиональную усталость.

Итак, исходя из принципа дифференцированного профессиографирования, происходит определение методов исследования профессии, перечень ее характеристик, выявление сферы применения. Это значит, что специфика осуществления профессиографии зависит от ее целей. В качестве целей можно назвать:

- (1) аттестацию сотрудников;
- (2) проектирование новых профессий и специальностей;
- (3) профессиональную консультацию;
- (4) отбор персонала;
- (5) совершенствование профессионального образования, подготовку кадров и повышение квалификации;
- (6) научные исследования в рамках темы «Профессиональное развитие личности».

К. В. Карпинский и Т. В. Гижук, исследуя проблемы профессионального развития личности, приходят к выводу о превращении человека в субъект профессии и карьеры в процессе решения задачи выбора, овладения, выполнения конкретной трудовой деятельности (Карпинский, 2017, с. 4).

Методы профессиографирования

Е. М. Иванова, анализируя различные методы профессиографирования (организационные, метод сбора и анализа эмпирических данных и т.п.), подчеркивает, что благодаря применению объективного исследования происходит раскрытие структуры и содержания профессии (Иванова, 2003).

Назовем наиболее популярные методы, используемые в профессиографии (его научный инструментарий). Это такой комплекс методов, как:

- социологические (анкеты, опросы, включенное наблюдение);
- психологические (беседа, наблюдение, эксперимент и производные от них: интервью, личностные опросники, тесты, метод биографический, анализ документации, анализ продуктов деятельности, включая ошибки и рекорды, и др.);
- физиологические (измерение артериального давления, антропометрических и технических данных);
- описание технологических процессов и др.

Е. Н. Устюжанинова в качестве отдельных методов выделяет трудовой метод, метод алгоритмического (или операционно-структурного) описания трудового поведения, статистический метод, метод экспертных оценок, описательные и количественные оценки профессиональной деятельности (Психология труда, 2016, с. 23).

Ф. Б. Михайлов к научному инструментарии профессиографии относит следующие методы:

- (1) методы сбора эмпирических данных с целью изучения профессиональной деятельности (изучение документации, наблюдение, опрос, изучение продуктов деятельности, биографический и трудовой методы, метод эксперимента);
- (2) анализ эмпирических данных (метод экспертной оценки, метод качественного анализа эмпирических данных, методы статистического анализа),
- (3) методы психологической интерпретации (структурно-системный анализ и функционально-структурный анализ) (Михайлов, 2018, с. 6).

Профессиографическое исследование позволяет выявить специфику и цель использования каждого метода в отдельности. Так, метод опроса позволяет специалисту определить личное отношение персонала к исполняемым трудовым обязанностям, выявить предварительную ориентировку в профессии и некоторые сведения из жизни и трудового пути профессионала. Посредством метода наблюдения представляется возможность разделить процесс труда на отдельные операции, чтобы в дальнейшем их проанализировать. Метод эксперимента позволяет проконтролировать, правильно ли поставлены задачи и определены способы их решения (Михайлов, 2018, с. 6–7).

Выбор необходимых для профессиографии методов зависит от желания исследователя и от его стремления затратить минимум времени, сил и средств в процессе получения достоверных ответов на подлежащие изучению вопросы в определенном профессиографическом исследовании.

Если профессиографирование проводится с целью разработки рекомендаций, направленных на совершенствование профессиональной деятельности или прогнозирования профессионального роста и карьеры сотрудников, то при исследовании предусматривают следующие аспекты:

- (1) Общую характеристику профессии, социально-экономические условия ее выполнения.
- (2) Содержание и объем совокупности профессиональных действий, из которых состоит определенная профессия.
- (3) Профессиональное образование, в том числе повышение уровня профессионального образования, квалификации и т.д.
- (4) Профессиональную мобильность сотрудника (широту его профиля).
- (5) Оценку перспективности профессии.

В профессиографическом подходе к исследованию специфики профессиональной деятельности можно выделить два основных этапа, включающих:

- (1) разработку блок-схемы изучения профессиональной деятельности;
- (2) выделение комплекса процедур по анализу и экспериментальному исследованию профессиональной деятельности (Михайлов, 2018, с. 6).

Схема профессиографирования — это своеобразная программа исследования профессиональной деятельности. Наиболее популярна схема профессиографирования, предложенная Е.А. Климовым — «формула профессии», в которой определены типы профессий в зависимости от основных предметов и взаимодействия индивидуума с этими предметами: 1) человек — природа; 2) человек — техника; 3) человек — человек; 4) человек — знаковые системы; 5) человек — художественный образ (Климов, 2004).

ВЫВОДЫ

Профессиография представляет собой средство организации психологического изучения профессиональной деятельности. Само название профессиографического подхода отражает его сущность: «описание профессий». Профессиографирование является исключительно сложным и многогранным процессом, в связи с чем авторы по-разному трактуют данное явление. Изучение профессии посредством профессиографии происходит путем рассмотрения и анализа различных аспектов изучаемой профессиональной деятельности: социальных, социально-экономических, экологических, технических, технологических, правовых, функциональных, психологических, психофизиологических, социально-психологических, бытовых и других аспектов

В основе профессиографического исследования лежит принцип комплексного изучения профессий, объектами которого выступают экономическая, социальная, психологическая, физиологическая, гигиеническая, медицинская и производственно-техническая и другие стороны. Профессиография представляет собой раздел двух наук — профессиологии и психологии труда. Предмет науки профессиографии — научное исследование, описание и проектирование профессий. Содержание профессиографии зависит от цели исследования: оно включает данные о профессии, которая проектируется или уже существует. Профессиография играет особую роль в сфере трудоустройства в современных условиях развития общества — в условиях высокой конкуренции при трудоустройстве граждан.

ЛИТЕРАТУРА

- Авдеева, И. О. (2013). Профессиография и ее роль в развитии профессионализма. *Общество: социология, психология, педагогика*, (2), 40–44.
- Бодров, В. А. (2006). *Психология профессиональной пригодности* (2-е изд.). М.: PerSe.
- Вишневский, В. А. (2016). Профессиография как область научных знаний и актуальное направление изучения профессий. *Гуманитарные науки*, (2), 89–93.
- Гарбер, Е. И., Козач, В. В. (1992). *Методика профессиографии*. Саратов: изд-во Саратов. ун-та.
- Геллерштейн, С. Г. (1983). Психотехника. В В. П. Зинченко, В. М. Мунипов, О. Г. Носкова (Ред.), *История советской психологии труда. Тексты (20-30-е гг. XX в.)* (с. 127–133). М.: Изд-во Московского ун-та.

- Горбунова, М. В., Кириллюк, Е. В. (2010). *333 современные профессии и специальности: 111 информационных профессиограмм*. М.: Феникс.
- Демин, Ю. М. (2008). *Сборник должностных инструкций*. Санкт-Петербург: Питер.
- Дружинин, В. Н. (Ред.). (2009). *Психология* (2-е изд.). СПб.: Питер.
- Зеер, Э. Ф. (2005). *Психология профессий: учеб. пособие*. М.: Академический проект; Фонд «Мир».
- Зеер, Э. Ф., Зиннатова, М. В. (2019). *Психологическое профессиоведение: учебное пособие*. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та.
- Иванова, Е. М. (1987). *Основы психологического изучения профессиональной деятельности*. М.: Изд-во Моск. ун-та.
- Иванова, Е. М. (2003). *Психологическая системная профессиография*. М.: ПЕР СЭ.
- Карпинский К. В., Гижул, Т. В. (2017). *Психология профессиональной успешности*. Гродно: ГрГУ.
- Кибанов, А. Я. (2010). *Управление персоналом организации* (4-е изд., доп. и перераб.). М.: ИНФРА-М.
- Климов, Е. А. (2004). *Психология профессиональной деятельности*. М.: Изд. центр «Академия».
- Корнеева, Я. А., Симонова, Н. Н. (2021). Психологическая классификация профессий при вахтовой организации труда на промышленных предприятиях. *Организационная психология*, 11(1), 47–64.
- Липманн, О. (1923). *Психология профессий*. Петроград: Academia.
- Лобач, И.И. (Ред.). (2017). *Психология труда*. Минск: БНТУ.
- Маркова, А. К. (1996). *Психология профессионализма*. М.: Междунар. гуманитар. фонд «Знание».
- Михайлов, Ф. Б., Смольникова, Е. В., Мясников, Д. А. (2018). *Профессиография*. Казань: Изд-во Казан. ун-та.
- Мюнстерберг, Г. (1925). *Основы психотехники* (ч. II, 2-е изд.). М.: Изд-во Русский книжник.
- Николаева, В. С. (2018). Методика составления профессиограммы. *Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ*, 11, 214–218.
- Платонов, К. К. (1971). Профессиография: ее значение и методика работы. *Социалистический труд*, (4), 74–79.
- Прокопов, Ф. Т. (2014). Исследование перспектив профессий. М.: НИУ ВШЭ. <https://www.hse.ru/org/projects/123845304>.
- Психологический словарь [Электронный ресурс]. https://www.psychologist.ru/dictionary_of_terms/?first=П
- Тейлор, Ф. У. (1991). *Принципы научного менеджмента*. М.: Контроллинг, 1991.
- Устюжанинов, Е. Н. (2016). *Психология труда*. Самара: СФ ГАОУ ВО МГПУ.
- 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.
- Шейнис, М. Ю. (2009). *Психологический анализ профессиональной деятельности для составления комплексной профессиограммы*. Самара: Изд-во «Универс групп», 2009.
- Штерн, Э. (1924). *Прикладная психология: методы и результаты*. М.: Красная новь.