

The background features a light gray gradient with several realistic water droplets of various sizes scattered in the corners. The droplets have highlights and shadows, giving them a three-dimensional appearance.

МЕТОДЫ ПОСТРОЕНИЯ ПРОФЕССИОГРАММЫ

В психологии труда выделяют следующие основные методы профессиографирования (Е. М. Иванова):

1) *организационные методы*, целью которых является планирование, построение самого исследования трудовой деятельности. Среди организационных методов выделяются:

- сравнительный метод (исследуются проблемы формирования профессионала при выполнении конкретных видов труда в разных возрастных группах для "сравнения");

- лонгитюдный метод ("срезовой", часто многолетнее исследование, которое проводится с целью выявления динамики развития субъекта труда; используется при прогнозировании эффективности труда данных людей, в решении кадровых вопросов и др.);

- комплексный подход, объединяющий различные междисциплинарные исследования;

2) МЕТОДЫ СБОРА ЭМПИРИЧЕСКИХ ДАННЫХ

- изучение документации по данной профессии;
- наблюдение за работой специалистов;
- опрос специалистов (экспертный метод);
- изучение продуктов (результатов) данного труда, анализ ошибок;
- трудовой метод (метод "включенного эксперимента", который называют иногда "методом Петра I"), предполагающий работу исследователя по данной профессии с целью лучшего ее познания и даже "прочувствования" изнутри;

- метод искусственной деавтоматизации. Суть метода — исследовать не столько сформированные — автоматизированные -навыки работника, сколько саму трудовую деятельность, которую осваивает обучающийся рабочий. Этот метод может быть положен в основу более тонкого профотбора;
- биографический метод, позволяющий исследовать профессиональный путь данного профессионала (профессионалов) на основании опроса и изучения документации;
- метод эксперимента, где сам эксперимент понимается как исследование влияния на трудовой процесс (влияния естественных факторов или влияния, специально организованного);
- метод моделирования трудового процесса, позволяющий выделить и анализировать наиболее существенные характеристики данного труда;

3) **МЕТОДЫ ОБРАБОТКИ ЭМПИРИЧЕСКИХ ДАННЫХ**

- качественные методы анализа: экспертная оценка, сравнительный анализ эмпирических данных, анализ ошибок, различные процедуры описания наблюдаемых трудовых процессов или своих впечатлений от выполняемой работы;
- количественные методы анализа: статистический анализ; графический анализ (часто позволяет выстроить визуальный образ изменений);

4) **ИНТЕРПРЕТАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ**, ПОЗВОЛЯЮЩИЕ
ОСМЫСЛИТЬ ПОЛУЧЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ВЫЯВИТЬ
ОПРЕДЕЛЕННЫЕ ЗАКОНОМЕРНОСТИ ТРУДОВОГО
ПРОЦЕССА. СРЕДИ ЭТИХ МЕТОДОВ УСЛОВНО
ВЫДЕЛЯЮТ:

- структурно-системный анализ, который предполагает психологический анализ операционно-технологической структуры труда, в результате которого можно строить гипотетические модели конкретной трудовой деятельности;
- функционально-структурный анализ, предполагающий психологический анализ функциональной структуры трудовой деятельности (на основе предшествующего структурно-системного анализа выявляются мотивационные, когнитивные, операторные и эмоционально-волевые процессы, актуализируемые у человека в процессе формирования и исполнения трудовой деятельности на макро- и микроструктурном уровнях, т.е. выявляются психологические функции, обеспечивающие данный трудовой процесс).

ДЛЯ СБОРА ИНФОРМАЦИИ МОЖНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ

1) *методы анализа документов:*

- изучение монографий и периодических изданий;
- анализ руководств, инструкций, отчетов, актов;

2) методы опроса:

- индивидуальное интервью;
- групповое интервью и дискуссии (фокус-группы);
- анкетирование;
- экспертные оценки;

3) методы наблюдения:

- наблюдение за поведением работников;
- регистрация процесса и результатов трудовой деятельности с использованием технических средств (видеосъемка, хронометраж);

4) *методы самонаблюдения:*

— самонаблюдение и самоотчет

специалиста в процессе деятельности;

— самонаблюдение психолога в процессе

освоения деятельности и решения

несложных задач (трудовой метод);

5) методы эксперимента

(экспериментальное моделирование
трудовых ситуаций и измерение
показателей деятельности,
контроль факторов);

б) методы анализа деятельности:

- эргономический анализ рабочего места, инструментов и оборудования, условий деятельности;
- алгоритмический анализ выполнения отдельных заданий и трудовых операций;
- анализ приема и переработки информации в процессе деятельности;
- анализ формирования профессиональных знаний и навыков;
- анализ ошибок в процессе деятельности;
- анализ рекордов и изучение высших достижений в профессиональной деятельности;
- анализ чрезвычайных происшествий (метод критических инцидентов);
- изучение профессиональной деятельности в экстремальных ситуациях;

7) методы психологического тестирования (изучение личности работников, статистический анализ межгрупповых различий, выявление профессионально важных качеств);

8) *биографические методы* (изучение биографий и автобиографий специалистов)

Можно выделить различные конкретные схемы профессиографирования. По Е. М. Ивановой, вся трудовая деятельность включает две основные составляющие: субъект труда и объект труда.

СУБЪЕКТ ТРУДА ПРЕДПОЛАГАЕТ ВЫДЕЛЕНИЕ И ОПИСАНИЕ СЛЕДУЮЩИХ ХАРАКТЕРИСТИК:

- объективные характеристики субъекта труда (здоровье, стаж, образование, успешность работы и т.д.);
- социальная когнитивно-мотивационная структура (информированность о социальной значимости профессии, информированность о своей роли в обществе, осознание себя членом профессиональной среды, отношение к своей профессиональной деятельности);
- профессиональная когнитивно-мотивационная структура (знание о трудовом процессе в целом; знание предмета, целей, условий и задач трудового процесса; личностное отношение к труду как к процессу и как к результату);
- операторная психологическая структура "отдельной" деятельности (выделение цели, способность выполнять действия и операции);
- эмоционально-волевая структура субъекта труда (индивидуальный стиль деятельности; функциональное состояние субъекта труда).

ОБЪЕКТ ТРУДА ПРЕДПОЛАГАЕТ ВЫДЕЛЕНИЕ И ОПИСАНИЕ ТАКИХ

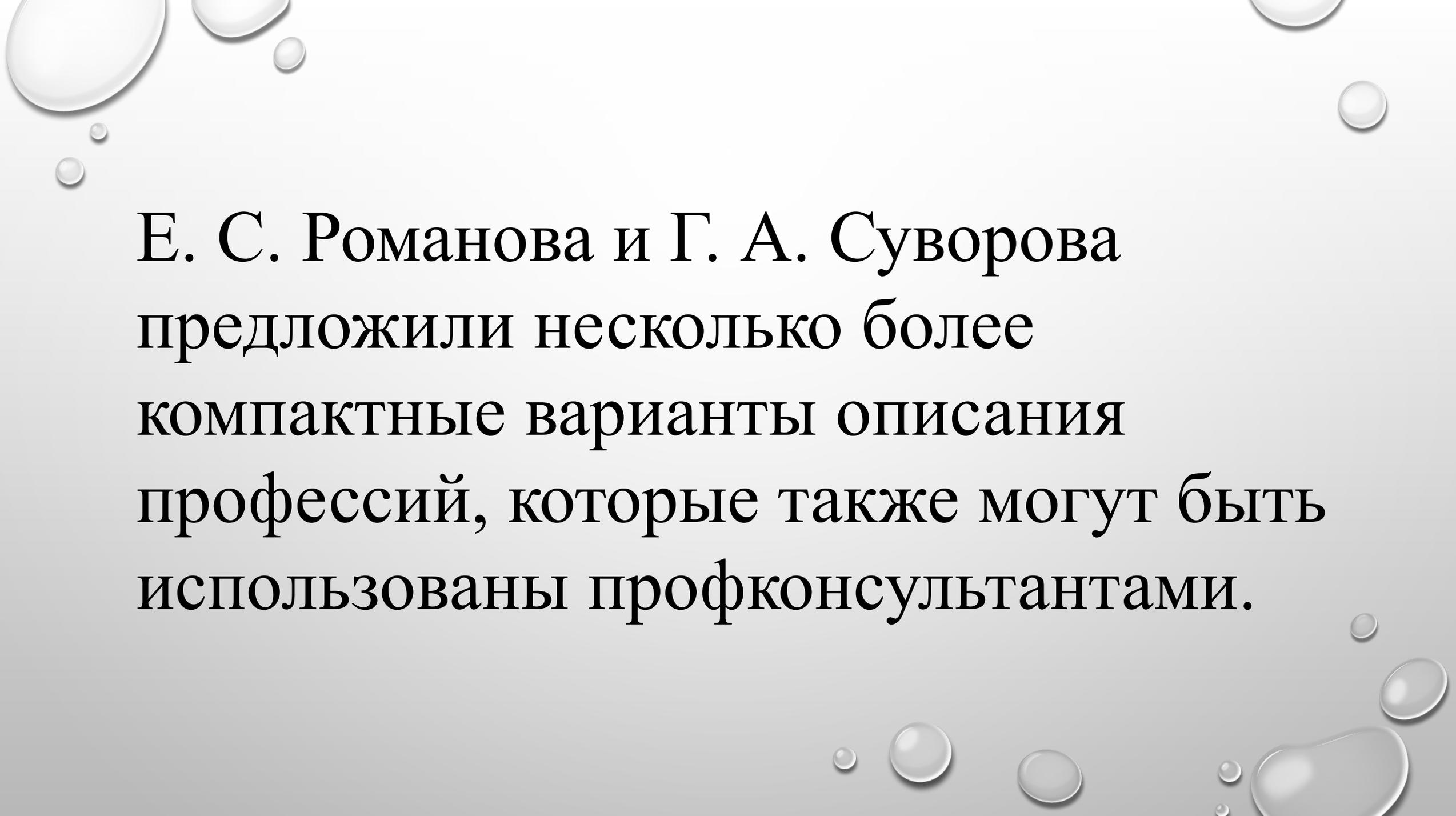
ХАРАКТЕРИСТИК, КАК:
- история и перспективы развития данного трудового процесса (научно-технический прогресс, социально-экономический прогресс и т.д.);

- социальная структура и направленность объекта труда (социальная направленность объекта труда, социально-технические характеристики объекта труда, социально-экономические характеристики объекта труда);

- сама структура трудового процесса, позволяющая выделить: предмет труда — средства труда — трудовая задача;

- структура условий труда (микроклимат и гигиенические условия; социально-психологические условия; организация труда — нормирование, планирование, контроль);

- операционально-техническая структура труда (операционально-технологические действия; правила исполнения трудовых действий).



Е. С. Романова и Г. А. Суворова
предложили несколько более
компактные варианты описания
профессий, которые также могут быть
использованы профконсультантами.

1. Ориентировочная схема экспресс-изучения профессии: 1) технико-экономическое описание (технология, оборудование, нормы, оплата труда); 2) организация и условия труда (социальные и физические условия, освещенность, температура, влажность, профвредности, режим труда и т.д.); 3) документация по текучести кадров, по сбоям в работе и т.п.; 4) подробное описание самой трудовой деятельности (основные операции и действия); 5) психофизиологическая характеристика трудовой деятельности.

2. Общая схема (основные вопросы) для разработки комплексной профессиограммы следующая. Как называется работа и в чем она состоит (ее существенные характеристики)? Какова эффективность (основные критерии эффективности) и цель работы? Что является предметом труда (над чем работают)? Каким способом (как) выполняется работа (каков технологический процесс)? На основании чего делается работа (нормативная и производственная документация)? Каковы конкретные критерии оценки труда? Какая необходима квалификация? При помощи каких средств выполняется работа? В каких условиях выполняется работа (территориальных, гигиенических, эстетических)? Какова организация труда (график работы, трудовые смены, баланс труда и отдыха)? Какова кооперация труда (кто, что и с кем делает)? Какова интенсивность труда? Какова степень опасности и ответственности труда? Какова степень воздействия труда на работника (степень полезности/вредности)? Какова польза для работника (заработная плата, премии, общественное признание и т.п.)? Какие условия, требования и ограничения характерны для работы (кто может и кто не может ее выполнять: административно-правовые, политические, медицинские, общественные и другие детерминанты).

Схема профессиографии (по В. Бодрову) включает в себя следующие блоки.

А. Общая характеристика профессии (описательная часть профессиограммы): краткая информация о профессии, требования к общей и специальной подготовки, режим труда и отдыха.

Б. Основные производственные операции и условия труда: наименование и основное содержание наиболее важных операций, основные задачи, решаемые оператором, характеристика действий оператора по ряду параметров, характеристика рабочих мест и сигнальных устройств, показатели санитарно-гигиенических условий.

В. Психограмма

Психограмма: описание психологических функций и анализаторные системы, находящиеся под преимущественной нагрузкой и имеющие наибольшую важность для обеспечения процесса работы, характеристика включения в работу различных анализаторов, пространственное восприятие и восприятие временных интервалов, преимущественный вид установки, быстрота формирования и переделки навыков, их прочность, особенности хранения информации. Объем и характер материала для запоминания. Требования к памяти (долговременной, кратковременной, оперативной); характеристика преимущественных способов переработки информации; принятие решений, требования к надежности в работе — допустимые количественные отклонения от заданного значения, допустимые колебания времени выполнения действий; характеристика типичных ошибок в работе: по количественным и качественным признакам, по мотивации, по степени осознанности, в зависимости от информационной загрузки, в зависимости от функционального состояния специалиста; наличие и частота ситуаций, вызывающих эмоциональную напряженность, требующих больших полевых усилий, большой ответственности; особенности профессионального общения и требования к коммуникативным чертам личности.



