

УДК 364.08

Щербина С.С.¹, Ілляшевич К.В.²

¹ канд. соц. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

² студентка групи СН-410м НУ «Запорізька політехніка»

ПРОФЕСІОГРАФІЯ І ПСИХОДІАГНОСТИКА, ЯК ОСНОВИ ДЛЯ УСПІШНОГО ПОЄДНАННЯ РОБІТНИКА ТА ПРОФЕСІЇ

Передумовою успішного використання психологічних та соціально психологічних особливостей персоналу є використання менеджерами по роботі з кадрами доктрин професіографії – науки, яка описує професії і спеціальності з погляду вимог до людини.

Основні кваліфікаційні вимоги до працівника визначаються Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників, який представляє собою систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, наведений у Класифікаторі професій (керівники, фахівці, службовці, технічний персонал, робітники). Кваліфікаційна характеристика професії працівника має такі розділи: «Завдання та обов'язки», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги», «Спеціалізація», «Приклади роботи». Згідно з вимогами чинного законодавства в кожній окремій організації на основі Довідника розробляють посадові інструкції для керівників, фахівців,

службовців.

У зв'язку з ускладненням виробництва, підвищенням вимог до психофізіологічних якостей працівника зростає необхідність у конкретизації вимог до виконавця в залежності від змісту, характеру та умов виконання роботи. Характеристика таких вимог необхідна для проведення профорієнтації, професійного підбору, організації праці, формування методичних основ навчання спеціальності.

Для встановлення конкретного переліку вимог з боку роботи визначають і оцінюють вплив і значення факторів, які зумовлюють ці вимоги. Як правило, враховується вплив таких груп факторів:

- техніко-технічні – визначають вимоги до професійної підготовки виконавця, наявності у нього необхідних технологічних навичок;

- організаційні – характеризують уміння працювати в ритмі колективу;

- фізіолого-сенсорні – визначають вимоги до фізичних даних і властивостей аналізаторів працівника;

- психомоторні – визначають вимоги щодо рухової сфери (швидкість реакції, темп рухів, швидкість, ритмічність, точність, координованість ті інше);

- інтелектуальні – формують вимоги до розумової сфери діяльності працівника і таких специфічних здібностей, як спостережливість, надійність, активність, відповідальність та інші.

Кожна з цих груп охоплює велику кількість факторів, врахувавши які можна досить повно визначити комплекс вимог роботи до працівника залежно від її змісту, характеру та умов виконання.

Професіограма містить: 1) загальні відомості про професію та її динаміку в зв'язку з розвитком науки і техніки, соціальне та економічне значення; 2) виробничу характеристику професії, опис трудового процесу, робочої пози, рухів тощо; 3) санітарно-гігієнічні умови праці з виділенням професійних шкідливостей і переліком фізіологічних умов та медичних протипоказань; 4) перелік обсягу знань і умінь, які необхідні для успішної професійної діяльності, з виділенням тих, що визначають професійну майстерність; 5) характеристику видів і тривалості професійного навчання, можливості підвищення кваліфікації; 6) психограму, тобто характеристику психологічних вимог професії до людини з виділенням основних і бажаних психічних особливостей, а також психофізіологічних протипоказань.

Серед психологічних і психофізіологічних вимог основними є такі: 1) типологічні особливості (сила, врівноваженість, рухливість нервових процесів); 2) сенсорні якості (гострота зорової, слухової, тактильної чутливості); 3) швидкість розпізнавання сигналів; 4) сприймання предметів у статичній і динамічній; 4) увага (концентрація, розподіл, переключення, стійкість); 5) пам'ять (особливості, обсяг); мислення (аналіз, синтез,

абстракція); 6) емоційно-вольова сфера (емоційна стійкість, здатність до ефективної діяльності в екстремальних умовах); 7) особисті якості (організованість, здатність до співробітництва, комунікативні якості, відповідальність, іноваційність та інші). Комплекс психофізіологічних і психологічних характеристик складає психограму професії.

Слід пам'ятати, що метою професійної діагностики є вивчення не окремих властивостей і здібностей особистості, а певної їх структури, функціонального складу, поєднання сенсомоторних, мнемонічних, логічних, емоційно вольових компонентів, які в різних видах діяльності розвиваються нерівномірно. В процесі їх розвитку формуються так звані професійно важливі якості, тобто індивідуальні якості працівника, які впливають на ефективність діяльності і успішність її освоєння. Крім процедури діагностики рівня вираженості професійно важливих властивостей, необхідно оцінити і спрогнозувати динаміку формування і розвитку індивідуальних професійно орієнтованих динамічних структур особистості, які забезпечують у майбутньому успішність діяльності.