

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний вищий навчальний заклад
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

Т. О. Кожан

ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ

Навчальний посібник

*Рекомендовано
Міністерством освіти і науки України*

УДК 331.548
ББК 65.240.12я73
К 58

Рецензенти

О. А. Грیشнова, д-р екон. наук, проф.
(Київський національний університет ім. Тараса Шевченка)

І. Л. Петрова, д-р екон. наук, проф.
(Університет економіки та права «КРОК»)

О. О. Кощєв, канд. екон. наук, доц.
(Українська академія зовнішньої торгівлі)

Редакційна колегія факультету маркетингу

Голова редакційної колегії В. Я. Кардаш, канд. екон. наук, проф.

Секретар редакційної колегії О. К. Шафалюк, канд. екон. наук, доц.

Члени редакційної колегії: А. М. Колот, д-р екон. наук, проф.; В. М. Петюх, канд. екон. наук, проф.; А. В. Войчак, д-р екон. наук, проф.; Н. В. Куденко, д-р екон. наук, проф.; А. Ю. Брегеда, канд. філос. наук, доц.; Ю. М. Друзь, канд. пед. наук, доц.; С. І. Дорогунцов д-р екон. наук, проф.; К. Г. Валєєв, д-р фіз.-мат. наук, проф.

Рекомендовано Міністерством освіти та науки України
Лист № 14/18-Г-2207 від 12.12.07

Кожан Т. О.

К 58 Професійна орієнтація : навч. посіб / Т. О. Кожан. — К. :
КНЕУ, 2009. — 214, [2] с.
ISBN 978–966–483–043–7

У навчальному посібнику розглядаються різноманітні проблеми організації проф-орієнтаційної діяльності. Розкривається сутність профорієнтації як фактору формування трудового потенціалу та раціонального регулювання ринку праці. Особлива увага приділяється компетентнісному підходу до розгляду питань профорієнтації, визначенню її ролі у формуванні компетенцій як умови забезпечення конкурентоспроможної робочої сили. Наводяться методики кількісного вимірювання та оцінювання рівня розвитку компетенцій працівників.

Широко висвітлено зарубіжний досвід щодо застосування сучасних підходів, інноваційних технологій у професійній психодіагностиці, у процесі проведення профвідбору, вимірювання інтелектуального потенціалу особистості. Викладений матеріал ілюструється таблицями, графіками, схемами.

Для студентів, викладачів вищих навчальних закладів освіти, працівників організацій, центрів зайнятості, кадрових агенцій та рекрутингових компаній.

УДК 331.548
ББК 65.240.12я73

Розповсюджувати та тиражувати
без офіційного дозволу КНЕУ заборонено

ISBN 978–966–483–043–7

© Т. О. Кожан, 2009
© КНЕУ, 2009

Кажуть, що вдало обрана професія — це половина щастя. У такому твердженні немає ніякої надуманості, тому що питання «Ким бути?» — це питання не тільки про роботу, але й про спосіб життя у майбутньому.

Б. Благман

Кожна людина обирає собі спосіб життя. А професія — це те, що гарантує цікавий і гідний спосіб життя. Те, що будує країну, державу, суспільство. Те, що виносить нас на інший рівень еволюції — особистої та колективної.

Д. Кисельов





ПЕРЕДМОВА

В умовах інформаційного суспільства особливого значення набуває ефективність використання людського ресурсу, що значною мірою залежить від якості робочої сили та оптимальної реалізації її професійно-психологічного і творчого потенціалу. Процеси глобалізації та посилення конкуренції у світовому економічному просторі загострюють проблему формування, відтворення та використання трудового потенціалу. За результатами досліджень Світового банку, проведених у 192 країнах, на трудовий потенціал припадає 64 відсотки загального багатства країн.

Трудовий потенціал суспільства визначається характером формування та реалізації здатності до праці кожної особи і значною мірою залежить від професійного вибору та успішності здобуття або зміни професії. Фактором, що сприяє професійному самовизначенню та реалізації здатності до праці особи, є дієва система професійної орієнтації населення. На сьогодні важливим соціальним та економічним завданням є послідовний розвиток державної системи професійної орієнтації населення, що забезпечить всім громадянам рівні можливості в отриманні профорієнтаційних послуг.

Проблема професійного самовизначення стає особливо актуальною у старшому шкільному віці, однак не обмежується тільки цим етапом у житті людини. Первісний вибір трудової діяльності може бути переосмислений у подальшому процесі професіоналізації людини, в тому числі під час навчання у вищому навчальному закладі або після його закінчення.

Потреба у зміні професії може з'явитися як у молодій людини, так і в працівників зрілого віку, які вже мають

досвід роботи, набуті знання, вміння, навички. Допомогти у вирішенні цього питання покликана професійна переорієнтація.

Інтеграція України в СОТ передбачає використання певних стандартів міжнародного ринку праці, зокрема застосування компетентнісного підходу при підготовці фахівців та у професійному доборі персоналу. Вирішальна роль у формуванні та виявленні компетенцій випускників навчальних закладів, претендентів на робочі місця (посади) належить професійній орієнтації, оскільки високого рівня розвитку компетенцій можна очікувати лише в тієї людини, яка не тільки за своїм бажанням вибрала майбутню професію, але й має необхідні для цього якості.

У ринкових умовах пріоритет надається комунікативним, адаптивним працівникам з ціннісними орієнтаціями, які відповідають корпоративній культурі організації. Особливо затребуваною нині є здатність фахівця інтегрувати свої знання, професійний досвід, особистісний потенціал для вирішення поставлених завдань і продемонструвати це поведінковими ознаками відповідних компетенцій.

Спостерігати та оцінювати поведінкові характеристики людини дають змогу як традиційні, так і нетрадиційні методи професійної психодіагностики, сучасні технології проведення профвідбору. Оволодіння інноваційними технологіями проведення профорієнтаційної діяльності забезпечить розширення можливостей профорієнтації як важливого фактора формування трудового потенціалу та отримання високих економічних показників.


Навчальний посібник «Професійна орієнтація» є першим посібником в Україні для студентів вищих навчальних закладів. У Київському національному економічному університеті імені Вадима Гетьмана вперше впроваджено у навчальний процес викладання дисципліни «Професійна орієнтація», що сприятиме посиленню ролі профорієнтаційної діяльності в сучасних умовах дисбалансу ринку освітніх послуг та ринку праці.




Розділ 1

ПРОФОРІЕНТАЦІЯ ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА РАЦІОНАЛЬНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

- 1.1. Мета, завдання, предмет і методологія вивчення дисципліни «Професійна орієнтація»
- 1.2. Профорієнтація як фактор формування трудового потенціалу
- 1.3. Історія розвитку системи профорієнтації населення
- 1.4. Ринок праці та профорієнтація: нові вимоги і завдання



1.1. Мета, завдання, предмет і методологія вивчення дисципліни «Професійна орієнтація»



Метою навчальної дисципліни «Професійна орієнтація» є формування у студентів системи знань з професійної орієнтації та компетенцій із надання допомоги у виборі професії або її зміні та проведення профвідбору.

Досягнення цієї мети передбачає постановку та вирішення таких *завдань*:

— дати студентам теоретичні і практичні знання про роль професійної орієнтації у використанні особистісного потенціалу та забезпеченні ефективної діяльності з вибраної спеціальності;

— сприяти формуванню відповідального ставлення до власного професійного самовизначення, його можливого переосмислення на подальших етапах професіоналізації;

— ознайомити з існуючими класифікаціями професій та їх застосуванням у профконсультації при виборі професії, переорієнтації працівника або його професійній підготовці;

— навчити використанню методів професіографії при складанні професіограм (психограм) в умовах постійного оновлення професій;

— сформуванню у студентів **професійні компетенції** щодо:

- застосування сучасних технологій проведення психодіагностичних досліджень опитаних (випускників шкіл, безробітних тощо) та претендентів на робочі місця (посади);

- проведення профдобору та профвідбору для професій, що потребують профвідбору;
- визначення професійної придатності людини;
- розробки психологічних профілів особистості і професії, професіограм, персонограм, діаграм розвитку професійних компетенцій у працівника та їх значимості для посади;
- використання інноваційних технологій проведення співбесіди;
- застосування нетрадиційних методів профвідбору;
- проведення профвідбору за компетенціями працівника;
- поєднання методів оцінювання персоналу в процесі профвідбору;
- проведення професійного клірингу;
- організації управління професійною адаптацією.

Предметом вивчення дисципліни «Професійна орієнтація» є психофізіологічні, психологічні особливості видів трудової діяльності, медичні показання і протипоказання за професіями, особистісні характеристики людини та їх відповідність вимогам професії.

Методологічною основою теоретичного дослідження в курсі «Професійна орієнтація» є діалектичні методи наукового пізнання, які передбачають вивчення об'єктів у взаємозв'язку та взаємозумовленості; в динаміці та оновленні; на основі закону перетворення кількісних змін у якісні; у боротьбі суперечностей, притаманних досліджуваним явищам.

Для цілеспрямованого вивчення проблем профорієнтації застосовується сукупність різноманітних **загальнонаукових і специфічних** методів дослідження, зокрема:

- **історико-логічний метод** — у процесі вивчення історії профорієнтації, професійної психодіагностики та динаміки їхнього розвитку від зародження до сучасних умов інформаційного суспільства; визначення місця та значення профорієнтації у формуванні та використанні трудового потенціалу;

- **індуктивно-дедуктивний метод, синтез** — для розкриття понять «професійна орієнтація», «система управління профорієнтацією», «професійна придатність», «професійна компетенція» «формальна і доведена професійна компетентність», «професійний кліринг»;

- **класифікаційно-аналітичний метод** — під час дослідження складових психологічної структури особистості, її властивостей та поведінкових характеристик, психодіагностичного обстеження людини; застосування методів професіографії, аналізу підходів до класифікації професій; вивчення методів оцінювання відповідності якостей людини вимогам професії, робочого місця (посади);

• **графоаналітичний метод** — для наочного зображення ступеня відповідності психологічного профілю особистості психологічному профілю професії, діаграми розвитку професійних компетенцій фахівця, діаграми значущості компетенцій для посади.

Застосовуються також соціологічні методи (анкетування, інтерв'ювання), методи спостереження, моделювання, аналізу поведінки в критичних ситуаціях, експертних оцінок, візуальної психодіагностики.

Усі ці методи взаємопов'язані та використовуються комплексно.

1.2. Профорієнтація як фактор формування трудового потенціалу

Передумовою включення людських ресурсів у суспільне виробництво є професійне самовизначення особистості, вибір нею спеціальності, місця навчання і роботи. Найдоцільніше вирішити ці надзвичайно важливі питання можливо за допомогою професійної орієнтації. Тому основою ефективного та якісного забезпечення організацій і підприємств працівниками необхідних професій і кваліфікацій є профорієнтаційна робота серед учнів середніх загальноосвітніх шкіл, які є важливим джерелом поповнення людських ресурсів.

Сутність профорієнтації полягає в тому, щоб допомогти людині вибрати таку професію, яка якомога більше відповідає її бажанням, схильностям, здібностям, психофізіологічним особливостям та потребам ринку праці. Правильний вибір професії значно сприяє успішності трудової діяльності, розвитку творчої активності та задоволеності працею. Результати багатьох досліджень показали, що продуктивність праці працівників, які за своїми якостями відповідають вимогам професії, в середньому на 20 % вища, ніж у тих, хто таким вимогам не відповідає, а майже 40 % працівників, які змінюють місце роботи, — це ті, хто вибрав роботу не за здібностями.

Об'єктивна необхідність у профорієнтаційній діяльності проявляється та посилюється із зародженням та поглибленням суспільного поділу праці. Конкретний стан суспільного поділу праці визначає взаємозв'язок людини і професії. Тип цього взаємозв'язку залежить від існуючого набору видів праці, кількість яких за умов науково-технічного прогресу безперервно збільшується. Відбуваються зміни у змісті та в умовах праці

залежно від складності технології, форм організації праці та рівня підготовки працівників.

Проблему вибору професії молоддю розглянемо у теоретичному і практичному аспектах. З одного боку, відображаються прагнення, намагання молоді, з іншого — конкретне здійснення цих намірів, реалізація особистих планів (реальний вибір професії). Вирішення цієї проблеми можливе у двох напрямках:

— формування особистих намірів та інтересів молоді з урахуванням соціально-економічних потреб суспільства;

— приведення бажань, особистих планів молоді у відповідність із можливостями їх реалізації.

Найважливішим з погляду врахування суспільних інтересів є вплив на вибір професії після закінчення школи в період самовизначення особистості.

В умовах трансформаційних змін в економіці випускнику школи складно уявити потреби виробництва в кадрах тих чи інших професій, реальні можливості працевлаштування чи продовження навчання, специфіку різних професій, правильно оцінити свої схильності та здібності.

Нині існує понад 5,4 тис. професій, вищі навчальні заклади готують спеціалістів із 340 професій, технікуми — з 450, професійно-технічні заклади — з 1100 професій. Кількість професій швидко змінюється: щороку виникає близько 500 нових професій і майже стільки старих відмирає.

Якщо молода людина здатна співвідносити свої інтереси з власними можливостями та потребами суспільства, можна говорити про первісне професійне самовизначення. Однак професійне самовизначення — це не одноразовий вибір професії, а безперервний процес самопізнання, формування інтересів, визначення напрямів набуття кваліфікації, який пронизує всі етапи навчальної і трудової діяльності особистості. Тому питання про вибір нової професії може виникати протягом усього періоду активного життя людини.

Становлення особистості неможливе без сформованого позитивного ставлення до праці, готовності до набуття тієї чи тієї професії. Саме це питання призначена вирішувати профорієнтація. При професійному самовизначенні різні види діяльності оцінюються як із погляду інтересів людини, так і з погляду її здібностей та кон'юнктури ринку праці.

Практика показує, що більшість молодих людей визначають свій життєвий шлях самостійно під впливом обставин, які не мають нічого спільного з раціональним, обґрунтованим вибором

професії: соціальне становище і матеріальний стан сім'ї, рівень освіти батьків, престиж професії в суспільстві тощо. В сучасних умовах вибір професійної освіти лише частково зумовлюється змістом майбутньої трудової діяльності. Дуже часто випускники шкіл мало поінформовані про особливості професії, але усвідомлюють те, які життєві блага, привілеї, матеріальний добробут вона забезпечує. Така орієнтація при виборі професії особливо посилилась під впливом розвитку ринкових відносин. Сучасну молодь вже не приваблюють робітничі професії, що не потребують професійної освіти і підготовки. Випускники шкіл вибирають в основному професії, які передбачають вищий рівень професійної освіти. Цим пояснюється той факт, що найменша частина учнів старших класів віддає перевагу роботі у сільському господарстві, матеріальному виробництві. Різко збільшилася кількість бажаючих отримати економічну, фінансову, юридичну освіту. Саме ці види освіти дають можливість бути у майбутньому лідером, матеріально забезпеченим, мати високий соціальний статус у суспільстві. Тому найбільш престижними нині є підприємницька діяльність, банківська справа, бухгалтерський облік і аудит та ін. Нерідко старшокласники мріють про професію, пов'язану з комп'ютерною технікою та інформаційними системами, управлінням людьми.

Таким чином, на сучасному етапі процес вибору професії ускладнюється під впливом цілої низки факторів (розвиток інноваційних технологій, ринкових відносин, зміни у системі мотивації праці і т. ін.), які призводять до відмирання старих професій, скорочення «строку життя» професій і появи принципово нових, зміни змісту та умов праці в рамках традиційних професій.

Наявність, з одного боку, безлічі професій і спеціальностей, виробництва, що ускладнюється, а з іншого — людей, які відрізняються стійкими індивідуально-особистісними характеристиками, об'єктивно потребує організації профорієнтаційної діяльності.

Історичний досвід показує, що процес вибору професії є найбільш оптимальним за умови перетворення профорієнтації у державну справу, створення в суспільстві науково обґрунтованої, комплексної системи організації профорієнтації, функціонування спеціальної мережі служб (підрозділів), укомплектованих підготовленими фахівцями.

Профорієнтацію необхідно розглядати, з однієї сторони, як економічну дисципліну, галузь наукових досліджень, а з іншої — як галузь практичної діяльності.

Профорієнтація як економічна дисципліна — це система знань про форми, методи, засоби впливу на особистість з метою її професійного самовизначення на основі врахування особистісних характеристик кожного індивіду, вимог професії та потреб ринку праці.

Ці знання формувалися протягом багатьох віків. Тому є необхідність звернутися до історії становлення профорієнтації. У колишньому СРСР існувало вузьке тлумачення профорієнтації як сукупності разових заходів, спрямованих в основному на інформування населення про існуючі професії. На відміну від такого пасивного характеру профорієнтації, активний характер профорієнтаційних заходів на сучасному етапі має ґрунтуватися на сприятливому розвитку здібностей та схильностей людини.

Отже, профорієнтація має бути складовою навчального процесу, невід’ємним елементом процесу формування працівників. До моменту вибору місця навчання, роботи молода людина повинна добре знати свої можливості, володіти системою знань про світ професій, їхні вимоги до людини, вивчити потреби ринку праці.

Розглядаючи професійну орієнтацію як фактор формування трудового потенціалу, необхідно враховувати і негативні явища у разі недооцінювання профорієнтаційних заходів як на етапі первісного вибору професії, так і на подальших етапах професійного розвитку працівника. Внаслідок ігнорування, формального відношення до профорієнтаційної діяльності зазнає втрат суспільство в цілому, а окрема людина постраждає матеріально і морально.

1.3. Історія розвитку системи профорієнтації населення

Людство з моменту зародження суспільного виробництва незмінно спрямовує свої дії на закріплення за працівниками робіт, які найбільше відповідають їхнім індивідуальним особливостям, якостям, здібностям.

Первісно ця задача вирішувалася методом випробувань і помилок. І лише через багато віків з’явилися перші наукові дослідження, рекомендації щодо вивчення індивідуальних відмінностей у здібностях з метою професійного відбору.

Першою надрукованою працею у цій галузі вважається книга лікаря Хуана Уарте «Исследование способностей к наукам», видана в Іспанії в 1575 році. Уарте мріяв про організацію професійного відбору у державному масштабі на основі запропонованих ним методів. Він писав: «Для того, чтобы никто не ошибался в

выборе той профессии, которая больше всего подходит к его природному дарованию, государю следовало бы выделить уполномоченных людей великого ума и знания, которые открыли бы у каждого его дарование ещё в нежном возрасте; они тогда заставили бы его обязательно изучать ту область знания, которая ему подходит ...» [9].

Професійна орієнтація як галузь практичної діяльності, що здійснюється спеціальними службами і заснована на досягненнях науки та передового досвіду, з'явилася на рубежі 20 ст.

Видатним її засновником є Ф. Парсонс, автор книги «Выбор профессии». Він організував у США спеціальне бюро, завданнями якого були:

— забезпечити особистість за допомогою психологічних тестів достовірною інформацією про свої психічні властивості та здібності;

— ознайомитися з вимогами, що пред'являють різні професії до людини;

— зіставити ці дві групи відомостей, розробити раціональну рекомендацію щодо вибору професії за умови відповідності індивідуальних якостей людини вимогам професії людини.

Багато вчених пов'язують процес становлення профорієнтації з виникненням капіталізму, з чим не можна погодитися. Проблема відбору людей, закріплення їх за певними видами робіт виникла ще на ранніх етапах розвитку людства.

Інша справа, що відносини капіталізму (початок—середина 19 ст.) загострили проблему профорієнтації, зумовили створення відповідних служб на початку 20 ст. Це пов'язано з певними технічними, економічними і соціальними умовами розвитку людства, передусім, з ускладненням праці, підвищенням вимог до здібностей людини, а також з відповідними науково-технічними передумовами.

Підвищення вимог до пізнавально-творчих здібностей людини як фактора трудового процесу, послаблення обмежень на професійну та територіальну мобільність працівників — ці та інші зміни у статусі працівника підготували основу для виникнення і розвитку служб профорієнтації та профвідбору.

Інтенсифікація праці на основі впровадження машин у другій половині 19 ст. і на початку 20 ст. призвела до значного збільшення нещасних випадків, зростання травматизму. Збільшення витрат на соціальне страхування, підготовку нових контингентів працівників у зв'язку із плінністю кадрів — все це не могло не змусити підприємців професійно зайнятися цією проблемою. До того відбір кадрів відбувався стихійно, проте суспільство це влаш-

товувало. Нові умови висували й нові вимоги. Отже, поштовхом до створення відповідних служб, проведення спеціальних наукових досліджень стали практичні потреби.

Щоб вирішити проблему професійного відбору, почали добирати для конкретних робочих місць саме тих осіб, які в тих самих умовах могли б досягати найкращих трудових показників з мінімальним ризиком аварії чи травмами.

Зародження профорієнтації як професійного заняття, свідомого, із застосуванням наукових досліджень починається в індустріально розвинених країнах у середині 19 ст. Так, у Франції у 1849 р. вийшла книга «Руководство по выбору профессии», в якій були проаналізовані здібності людей, необхідні для посиленого оволодіння конкретними професіями.

Американський психолог Гальтон у 1883 р. уперше запропонував використовувати тестові іспити для оцінювання особистісних якостей.

Як науковці, так і підприємці поступово дійшли висновку про необхідність переходу від випадкового, нерегулярного відбору працівників до систематичного, а також створення системи профорієнтації молоді. Так, у 1907 р. 14-й інтернаціональний конгрес, розглядаючи професійну втому як причину нещасних випадків, закликав до організації профвідбору з тим, щоб кожний працівник отримав роботу за своїми індивідуальними якостями та здібностями.

Розглядаючи історію становлення профорієнтації як наукової системи і як галузі професійної діяльності, не можна не звернутися до системи Ф. Тейлора — однієї з перших, найбільш відомих систем раціоналізації праці. Згадуючи про систему Тейлора, часто використовують слова В. І. Леніна про те, що «система Тейлора — это научная система выжимания пота».

В останні роки йде активний перегляд багатьох стереотипів, відбувається деідеологізація економічної теорії. Такий саме процес необхідно здійснювати і стосовно теорій у галузі праці й трудових відносин. Потребує зовсім іншого погляду і теорія Тейлора. Система Тейлора значну увагу приділяє врахуванню та використанню індивідуальних особливостей людини. Відбір виконавців Фредерік Тейлор розглядав як складову наукової організації праці. Проте спеціальних служб і методик для цього Тейлор не створював. Чим це можна пояснити? Система Тейлора передбачала дуже детальний поділ операцій. Зміст операції за своїм характером був примітивним. Тому ступінь придатності людей до них виявлявся вже на стадії наймання на роботу чи в

перші її дні. Необхідно також враховувати, що за часів Тейлора висока трудова активність людини ефективно підтримувалася діючими економічними стимулами.

Значний внесок у дослідження профвідбору зробив С. Томпсон. Він запропонував спеціальну методику оцінювання властивостей людини та відбору найбільш придатних до даної роботи. Як послідовник системи Тейлора, Томпсон з'ясував, що серед фабричних робітниць, які виконують операцію сортування кульок для підшипників велосипеда, можна спостерігати суттєві відмінності у продуктивності та якості праці (деякі допускають пропуски кульок з дефектами).

Під керівництвом Томпсона був розрахований так званий «коєфіцієнт сприйняття людиною форм дрібних об'єктів». Саме за цим нормативом і відбиралися робітниця, які мали найбільш цінні характеристики для виконання сортувальних операцій. Здійснення профвідбору, а також внесення деяких змін в організацію праці дали можливість значно підвищити її продуктивність. Так, на дільниці сортування кульок 35 робітниць виконували завдання, яке раніше було під силу лише для 120 осіб. Якість продукції покращилася на 60—70 %, робочий день скоротився на 2 години, а заробітна плата зросла на 80 %.

Історія становлення профвідбору пов'язана і з іменем Г. Емерсона. Його внеском є теоретичне обґрунтування важливості профорієнтації, значення профвідбору у підвищенні продуктивності праці. Вказуючи на роль своєчасного виявлення найбільш придатних працівників, він писав: «Чтобы выяснить, годится ли любой кандидат на имеющееся место, достаточно нескольких часов испытания, но этих часов почему-то обычно жалеют» [8].

Емерсон відмічав, що «економія» на профвідборі коштує дуже дорого, спричиняючи значні, хоч і не завжди зафіксовані, втрати коштів і часу. На підтвердження цього висновку він наводить такий факт. Серед працівників є такі, що не можуть набрати більше 2500 букв за годину. Водночас є такі спеціалісти, які, витрачаючи стільки ж трудових зусиль, набирають за годину 5000 букв.

Першим кроком на шляху професійного заняття профвідбором стало створення у 1908 р. спеціальних служб у США, Німеччині, Англії, Франції. Саме тоді викладач американського коледжу Ф. Парсонс у Бостоні відкрив першу приватну організацію, яка розгорнула практичну роботу з надання профорієнтаційних послуг населенню. Схема роботи організації включала такі етапи:

- аналіз змісту професії;
- розроблення батареї (набору) методик у вигляді тестів, використання апаратурних засобів чи приладів для вивчення психофізіологічних якостей;
- проведення профконсультацій, профвідбору з урахуванням результатів дослідження;
- встановлення ефективності впроваджених методик.

Досвід Бостонського бюро профорієнтації, як і роботи Томпсона, переконливо довели необхідність створення та використання наукових методів вивчення особистості людини, передусім її схильностей та здібностей.

Не менш важливим було підтвердження того факту, що проведення профорієнтаційної роботи зумовлено економічно та соціально, залежить від попиту на кадри. Наслідком цього стає висновок: орієнтувати треба тільки на ті професії, яким даний індивід має можливість навчатися, а пізніше — працевлаштуватися. В іншому випадку профорієнтаційні рекомендації завдають скоріше шкоди, оскільки породжують у людини нереальні плани і прагнення.

Другим етапом розвитку роботи з профвідбору став 1910 р. Поряд із Тейлором, Томпсоном, Емерсоном одним із засновників профвідбору слід вважати Г. Мюнстерберга, який у 1910 році приступив до вивчення причин трамвайних аварій, що призводили до нещасних випадків, а це, в свою чергу, зумовлювало збільшення виплат із страхових кас. Щоб досягти зниження аварійності на міському транспорті і відповідно знизити втрати, власники трамвайних ліній прийняли рішення: навчати професії водія трамвая тільки тих осіб, які мають здібності, тобто набирати учнів за допомогою профвідбору. Для профвідбору водіїв трамвая Мюнстерберг уперше розробив та застосував спеціальну методику, сутність якої полягала в моделюванні руху трамвая і перешкод (ліворуч, праворуч, попереду). Особа, яка перевірялася, повинна була прийняти правильне рішення — зупинити рух «трамвая» (стрічки), загальмувати або прискорити його.

Мюнстерберг зміг довести необхідність організації профвідбору не тільки на транспорті, а і у промисловості. У зв'язку з цим він писав: «Всем стало ясно, что никакая расточительность ценных благ не носит столь пагубного характера, как расточительность, объясняющаяся тем, что живые рабочие силы народа распределяются в полной зависимости от случая, и что совершенно не обращается внимание на необходимое соответствие между трудом и работником» [4].

За даними Мюнстерберга, більш як 1/3 всіх осіб, прийнятих на роботу, звільняється у зв'язку з невиконанням норм. У разі ж їх виконання прийняття рішення про звільнення спричиняється надмірною втомою від непосильного виробничого завдання. Чисельність же незадоволених своєю працею у зв'язку з відсутністю інтересу до неї, за Мюнстербергером, значно більша — 4/5 усіх працівників.

У сучасних умовах у зарубіжних країнах існує розгалужена мережа служб профорієнтації при коледжах та університетах.

У Великій Британії головним координаційним органом з профорієнтації є Служба зайнятості молоді, у складі якої налічується понад 3,5 тис. консультантів та їхніх помічників. Існують також державні й приватні дослідницькі організації, які займаються проблемами профорієнтації. Підготовка спеціалістів у галузі профорієнтації проводиться з 1949 р. Майбутні працівники Служби зайнятості вивчають теорію профвідбору, теорію консультування та орієнтації, теорію професійної підготовки, етичні проблеми профорієнтації. Професійна орієнтація та консультування учнів шкіл здійснюються протягом усього періоду навчання [5].

У Франції організація профорієнтаційної роботи характеризується чіткою централізацією та регламентацією, підпорядкуванням єдиній державній системі. Відповідальність за організацію профорієнтації покладено на Міністерство освіти, яке керує Національною службою інформації про різні види освіти та професії.

Швидкими темпами розвивається професійне консультування, особливо необхідне у разі переорієнтації працівників на нові професії. Розширюється мережа профконсультаційних пунктів і центрів, які працюють безпосередньо з учнівською молоддю. Так, у Франції на 1200 учнів припадає один профконсультант, у Швеції — один на 300 учнів.

У країнах Західної Європи вважають, що рівень підготовки випускників загальноосвітніх шкіл ще недостатній для отримання постійної роботи. Так, у Швеції 90 % випускників шкіл продовжують свою освіту у системі професійної підготовки в навчальних закладах, які готують до вступу у вищий навчальний заклад. Молода людина має можливість вибору 25 напрямів продовження освіти зі строками навчання від 2 до 4 років залежно від фаху. Обов'язковою тут є виробнича практика, і не тільки для учнів, але й для викладачів, кожний з яких повинен або відпрацювати 3 місяці на рік на виробництві, або постійно

виконувати виробничі завдання для оновлення своїх знань і навиків [4].

У Франції щороку майже 800 тис. випускників загальноосвітніх шкіл отримують свідоцтва про профпідготовку. Теоретично такі свідоцтва є підставою для влаштування на роботу. Проте підприємці неохоче приймають на роботу таких працівників, оскільки централізовано розроблені програми професійної підготовки відстають від потреб практики. Для підтвердження та підвищення кваліфікації випускників шкіл підприємці укладають з ними «кваліфікаційні контракти» на строк від 6 міс. до 2 років або «адаптаційні контракти», які дають можливість пристосувати їхні навиків до умов конкретної роботи.

У Німеччині питаннями профорієнтації активно займаються біржі праці. На кожного учня за рік до закінчення школи заводиться картка профорієнтації, яка містить дані про його успішність, стан здоров'я, особливості характеру, а також оцінку його здібностей. По закінченні учнем школи картка передається до біржі праці. Профрадник (таку назву має посада) після ознайомлення з карткою профорієнтації підлітка й проведення особистих співбесід з ним з'ясовує його здібності та схильності, а потім дає пораду щодо вибору професії.

На особливу увагу заслуговує питання стосовно підготовки кадрів з профорієнтації та профвідбору. Така підготовка здійснюється:

— на короткострокових курсах, куди поступають особи, які мають практичний досвід роботи в цій галузі:

— у дво-трирічних школах, куди приймаються особи, які мають вищу освіту переважно з однієї з таких спеціальностей: соціології, психології, економіки.

У цілому сучасний стан профорієнтаційної діяльності в зарубіжних країнах характеризується такими особливостями:

1. *Наявність широкої мережі спеціальних служб з профорієнтації — приватних, державних (у США, наприклад, нараховується 1200 державних служб), мішаних.*

2. *Комплексний підхід, що включає всі напрями професійної орієнтації та всі рівні ієрархічної структури суспільства.*

3. *Найширше використання сучасних технічних засобів, методів візуальної психодіагностики (графологія, фізіогноміка тощо), апаратурних, тестових методів.*

4. *Розгляд профорієнтації як важливої складової навчального процесу.*

Детальніше досвід деяких країн з профвідбору розглядатиметься нижче в окремій темі.

1.4. Ринок праці та профорієнтація: нові вимоги і завдання

Формування ринкової економіки в Україні супроводжується структурною перебудовою виробництва, впровадженням інноваційних технологій, безробіттям і зростанням бідності. Відбувається становлення складових ринкової економіки, в тому числі й ринку праці. Його завданнями є стимулювання зростання виробництва за рахунок відповідності кваліфікаційних, професійно-психологічних характеристик працівників вимогам робочих місць; оптимізація витрат на підготовку та перепідготовку кадрів; забезпечення ефективної зайнятості.

Важливим завданням профорієнтації в ринковій економіці є реагування на структурно-технологічні перебудови у господарюванні, швидкі структурні зрушення в зайнятості. В ідеальному варіанті скорочення робочих місць має здійснюватися роботодавцями лише тоді, коли будуть створені умови для перепідготовки вивільнюваних працівників з урахуванням їхніх інтересів щодо професійної переорієнтації.

Для ринкової економіки в цілому і ринку праці, зокрема, характерним є висока мобільність виробництва, часта зміна об'єктів виробництва, вивільнення, «перемивання» робочої сили з одного виду економічної діяльності в інший. Якщо порівнювати з колишньою економічною системою, то такої високої мобільності виробництва і відповідної мобільності людини на ринку праці раніше не існувало. Була повна суцільна зайнятість, яка не передбачала високої віддачі, була економічна несвобода: людина була прив'язана до роботи чергою на житло, місцем у відомчому дитячому садку, доступом до відомчої соціальної сфери. Вибір місця роботи нерідко був не самостійним, а носив позаекономічний характер (організований набір робочої сили, плановий розподіл, комсомольський призов тощо). До того ж, далеко не завжди збігалися інтереси суспільства і людини: суспільству потрібна самореалізація людини, а для людини дуже часто головним стає вирішення таких питань, як влаштування дітей у садок, одержання квартири тощо. Інакше кажучи, саме в умовах ринкової економіки мобільність виробництва породжує високу професійну і територіальну мобільність людини на ринку праці, пов'язану зі зміною спеціальності, професійним розвитком тощо. Трудова мобільність значною мірою залежить від потреби людини якомога повніше використати здобуті знання, практичний досвід, особисті якості та реалізувати свої інтереси. *За умов інтеграції до*

глобального ринку праці пріоритетним стає розвиток керованої мобільності, у забезпеченні якої вирішальна роль належить профорієнтації. Отже, це є першим моментом, що зумовлює підвищені вимоги до професійної орієнтації.

Структурні зміни, які відбулись останнім часом на ринку праці, вимагають наукового підходу до проведення професійного відбору та оцінювання кадрів. Це, в свою чергу, посилює тенденцію не витрачати час на підготовку нових працівників, а грамотно добирати претендентів, які мають необхідні професійні компетенції та особисті якості. Високий рівень професійної компетентності у поєднанні з сильною мотивацією персоналу є тим людським капіталом організації, який грає вирішальну роль у конкурентній боротьбі. Тому намагання створити в жорстких ринкових умовах конкурентоспроможний колектив не може не змінити ставлення менеджерів до профорієнтаційної діяльності та ретельного відбору кадрів. Це другий фактор, який висуває нові завдання перед профорієнтацією.

По-третє, ринкова економіка передбачає не просто зайнятість, а ефективну зайнятість. Власник, коли платить високу заробітну плату найманому працівникові, робить інвестиції у здобуття ним освіти, його професійний розвиток, купує коштовну техніку, прагне високої віддачі як речового, так і людського капіталу. А для цього треба вирішити низку завдань і, передусім, добрати таких працівників, які б забезпечували найбільш високі результати (і себе «окупили», і прибуток принесли роботодавцю). Відсутність на підприємствах достатньо підготовлених спеціалістів у галузі профвідбору, а також необхідного обладнання та приладів може стати серйозною перешкодою у вирішенні цього питання, що й зумовлює особливу актуальність профорієнтації в ринковій економіці.

В умовах посилення конкуренції на ринку праці зростає попит на профорієнтаційні послуги, оскільки тільки обґрунтований вибір професії може гарантувати досягнення високої якості робочої сили, її працевлаштування, ефективність трудової діяльності та задоволеність працею. Це четвертий фактор, який зумовлює підвищені вимоги до профорієнтації, визначає її вирішальну роль у формуванні конкурентоспроможної, гнучкої робочої сили, здатної адаптуватися до інновацій, з психологічними характеристиками, фізичними даними, які відповідають вимогам вибраної трудової діяльності та корпоративній культурі організації.

П'ятий фактор, який посилює значення профорієнтації в умовах ринкового середовища, пов'язаний з тенденцією сучасного

управління до децентралізації. Ринкова економіка — це новий, більш високий тип економічної свободи, що означає свободу у здійсненні господарської діяльності, у виборі виду підприємства (приватне, державне, сумісне тощо). Водночас вона означає і більшу відповідальність. Людину в ринковій економіці може захистити передусім вона сама, а точніше, її професіоналізм (наявність професійних компетенцій), досвід, активна робота (трудова діяльність). *Вирішення проблеми «самозахисту» неможливе без раціонального самовизначення, тобто без допомоги профорієнтаційних заходів.*

Шостий фактор, що загострює проблеми профорієнтації в умовах ринку праці: ринкову економіку характеризує, як правило, більш високий рівень суспільного поділу праці, науково-технічного прогресу, який прискорює появу нових професій, а отже, й ускладнює профорієнтаційну діяльність. Вирішення питання збалансованості своїх знань, можливостей з вимогами нових видів професійної діяльності, потребами ринку праці неможливо без профорієнтаційного обслуговування населення.

Таким чином, в умовах зростаючого впливу людського фактора на виробництво людина як носій і джерело нових знань, стратегій, технологій здатна впливати на успішність організації, її конкурентоспроможність у ринковому середовищі. *Ефективність використання людського капіталу залежить від своєчасного та раціонального професійного самовизначення.*

Ринкове економічне середовище, яке характеризується мобільністю робочої сили, прагненням людини до «самозахисту», а суспільства, власника — до забезпечення ефективної зайнятості, ставить підвищені вимоги до профорієнтаційної діяльності для того, щоб ця діяльність здійснювалась не за методом випробувань і помилок, а на науковій основі.

Завданнями профорієнтації в умовах ринкової економіки є:

1. *Сприяння цілеспрямованому розвитку здібностей і талантів людини, зростанню її професіоналізму, працездатності, збереженню здоров'я.*

2. *Стимулювання пошуку людиною найбільш ефективних напрямів (засобів) підвищення свого професійно-кваліфікаційного рівня, розвитку творчої ініціативи, інтелектуальної і трудової незалежності.*

3. *Підвищення конкурентоспроможності працівника на ринку праці.*

4. *Сприяння підвищенню соціальної і професійної мобільності особистості, а також профілактиці вимушеного безробіття.*

5. *Забезпечення ефективної зайнятості населення та раціональне використання трудового потенціалу.*

Узагальнюючи вищезазначене, можна наголосити на таких моментах:

- **профорієнтація є спеціальним методом підвищення конкурентоспроможності працівника на ринку праці;**
- **науково обґрунтований та усвідомлений вибір працівниками професії створює умови для отримання максимальних результатів від трудової діяльності;**
- **профорієнтацію необхідно розглядати як метод регулювання пропозиції робочої сили на ринку праці та формування ефективної зайнятості.**



Висновки

1. Метою навчальної дисципліни «Професійна орієнтація» є формування у студентів системи знань з професійної орієнтації і компетенцій з надання допомоги у виборі професії або її зміні та проведення профвідбору.

Предметом дисципліни є психофізіологічні, психологічні особливості видів трудової діяльності, медичні показання і протипоказання за професіями, особистісні характеристики людини та їх відповідність вимогам професії.

2. Для вивчення проблем профорієнтації застосовується сукупність різноманітних загальнонаукових і специфічних методів дослідження, до яких належать історико-логічний, індуктивно-дедуктивний, синтез, класифікаційно-аналітичний, графоаналітичний, соціологічні методи, методи спостереження, моделювання, аналізу поведінки у критичних ситуаціях, експертних оцінок, візуальної психодіагностики.

3. Сутність профорієнтації полягає в тому, щоб допомогти людині вибрати таку професію, яка найбільше відповідає її бажанням, схильностям, здібностям, психофізіологічним особливостям і потребам ринку праці.

4. Наявність, з одного боку, безлічі професій і спеціальностей, виробництва, що ускладнюється, а з іншого — людей, які відрізняються цілою низкою стійких індивідуально-особистісних характеристик, об'єктивно потребує організації профорієнтаційної діяльності.

5. Історичний досвід показує, що процес вибору професії є найбільш оптимальним за умови перетворення профорієнтації у державну справу, створення в суспільстві науково обґрунтованої, комплексної системи організації профорієнтації, функціонування спеціальної мережі служб (підрозділів), укомплектованих підготовленими фахівцями.

6. В умовах посилення конкуренції на ринку праці зростає попит на профорієнтаційні послуги, оскільки тільки обґрунтований вибір професій може гарантувати досягнення високої якості робочої сили, її працевлаштування, ефективність трудової діяльності та задоволеність працею. Тому ефективність використання людського капіталу залежить від своєчасного та раціонального професійного самовизначення.

Ринкове економічне середовище, яке характеризується мобільністю робочої сили, прагненням людини до «самозахисту», а суспільства, власника — до забезпечення ефективної зайнятості, висуває підвищені вимоги до профорієнтаційної діяльності для того, щоб ця діяльність здійснювалась на науковій основі.



Основні терміни

Діаграма розвитку професійних компетенцій

Діаграма значущості компетенцій для посади

Інноваційні методи профвідбору

Класифікації професій

Методи профорієнтаційних досліджень

візуальної психодіагностики
графоаналітичний
індуктивно-дедуктивний
історико-логічний
класифікаційно-аналітичний
експертних оцінок
аналізу поведінки в критичних ситуаціях

Мобільність

виробництва
професійна
територіальна

Особистісний потенціал

Професійна

орієнтація
переорієнтація
перепідготовка

Професійне самовизначення

Професійний кліринг

Професійні компетенції

Професіограма

Психограма

Психологічний профіль

особистості
професії



Контрольні запитання

У чому полягають завдання, предмет і методологія вивчення дисципліни «Професійна орієнтація»?

Чому профорієнтація виступає фактором формування трудового потенціалу?

Розкрийте основні етапи розвитку системи профорієнтації населення.

Які вимоги до профорієнтації висуває ринкова економіка?



Література


1. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / За ред. В. М. Гейця. — К.: Фенікс, 2003.
2. Захаров Н. Н. Профессиональная ориентация школьников. — М.: Педагогика, 1988.
3. Качан Е. П., Шушпанов Д. Г. Управление трудовыми ресурсами. — К.: Юрид. книга, 2003.
4. Мюнстерберг Г. Психология и экономическая жизнь. — М.: Б. М., 1914.
5. Омельченко Б. Л. Профессионально-техническое образование в зарубежных странах. — М.: Высш. шк., 1989.
6. Подготовка молодёжи к труду // ЭКО. — 1988. — № 8.
7. Роббинс С. Правда об управлении персоналом: Пер. с англ. — М.: Издат. дом «Вильямс», 2003.
8. Эмерсон Г. 12 принципов производительности. — М.: Мысль, 1972.
9. Ярошевский М. Г. История психологии. — М.: Мысль, 1985.




Розділ 2

ПРОФОРІЕНТАЦІЯ: СУТНІСТЬ, НАПРЯМИ, ЗАВДАННЯ, ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ

- 2.1. Об'єктивна необхідність узгодженості в системі «людина—професія—суспільство» (ЛПС)
- 2.2. Сутність і напрями профорієнтації. Профорієнтація як засіб вирішення суперечностей у системі ЛПС
- 2.3. Функції та принципи організації профорієнтації



2.1. Об'єктивна необхідність узгодженості в системі «людина—професія— суспільство» (ЛПС)



Досвід показує, що процес професійного самовизначення розвивається, як правило, складно і суперечливо. На практиці трапляються випадки, коли людина вибрала професію, здобула необхідну для неї освіту, стала до роботи і виявляється, що вона помилилася, тому що цей вид діяльності їй не подобається, робота не захоплює, вона не отримує творчого і морального задоволення. Часто відбувається й інше — робота подобається, але стан здоров'я, психофізіологічні та психологічні якості людини не відповідають вимогам даної професії.

Отже, можливі два варіанти наслідків помилкового вибору професії: перший — робота не влаштовує людину, другий — людина не відповідає роботі.

Як правило, помилки у виборі виду трудової діяльності виникають унаслідок поверхового захоплення професією, відсутності об'єктивної узгодженості між вимогами професії до людини та властивостями людини, її уявленням про професію, а також через неврахованість вимог ринку праці, тобто потреб суспільства.

Існує також поняття так званого «природного професійного відбору», коли людина, почувавши себе не на своєму місці як результат власної невідповідності вимогам професії, через погані відносини із керівником, сама звільняється з роботи. У такому ви-

падку частина людей змінює роботу, відбувається підвищена плинність кадрів, нестабільність яких призводить до необгрунтованої міграції населення.

Профорієнтація як наука і галузь практичної діяльності знаходиться у своєрідному трикутнику (рис. 2.1).



Рис. 2.1. Трикутник профорієнтації

Інтереси самостійного, свідомого, раціонального вибору професії потребують максимальної узгодженості у системі ЛПС. Головною ланкою у цій системі є людина. Індивідуальні особливості людини досить різнобічні. Вони проявляються у потребах, схильностях, пріоритетах, здібностях, темпераменті та психічних і фізіологічних характеристиках.

Індивідуальна своєрідність людей була і залишається однією з передумов розвитку суспільства. Згідно з теорією Ч. Дарвіна про виникнення видів, властиві людям індивідуальні відмінності сприяли виживанню людини у боротьбі із суворими і мінливими силами природи. І в сучасних умовах ні масове виробництво, ні масове споживання не в змозі згладити своєрідні фізичні, психічні та інші особливості людини.

Люди, незважаючи на зовнішню схожість, однакову побудову організму, ідентичність фізіологічних процесів, які відбуваються в організмі, є дуже різними. Як стверджують медики та психологи, практично немає двох людей повністю ідентичних, які мають цілком однакові здібності, характер, спрямування. Розмаїтість людей неминуха і необхідна, вона являє собою деякий біологічно та історично стійкий ряд людських індивідуальностей.

Водночас існує та розвивається історично та економічно зумовлений ряд різноманітних професій і спеціальностей, які внаслідок суспільного поділу праці мають здатність до розширеного відтворення. Це означає відмирання одних професій, оновлення деяких традиційних видів праці та появу нових професій. Кожна професія і спеціальність висуває до людини певні вимоги як до професійної підготовки, так і до психофізіологічних та психологічних якостей.

Зіставлення та взаємодія елементів у двох вищеназваних рядах створюють об'єктивну основу процесу вибору професії як однієї з передумов розвитку людського суспільства. Вибір виду діяльності може здійснюватись як стихійно, так і певною мірою упорядковано, з використанням відповідних методів, засобів, форм.

Відомі вчені Чехії та Словаччини Й. Кошо і В. Ковалікова відмічають, що консультування з питань вибору професії в різні історичні періоди брали на себе шамани, знахарі, лікарі, священники,

підприємці та ін. Як показує практика, вибір професії є найбільш раціональним у тому разі, коли в суспільстві створена і функціонує система форм і засобів профорієнтації.

При виборі трудової діяльності дуже часто молода людина розглядає професію не як професійну діяльність, яка дає можливість розвинути свої здібності, реалізувати себе і принести користь людям, а як засіб для задоволення інших потреб. Такими потребами можуть бути матеріальне забезпечення, кар'єрне зростання. Для деяких осіб факторами вибору професії є майбутнє соціальне становище, відстрочка від служби в армії, розташування місця роботи поруч з домом, приклади знайомих і родичів тощо. Тобто в сучасних умовах свідомий вибір трудової діяльності відбувається за соціальними критеріями (престижність, мода, привабливість професії) та економічними (можливість отримання високих стабільних доходів). За даними Київського міського центру зайнятості, 60 % випускників шкіл взагалі не можуть визначитися з професією, а 30 % вибирають професію, орієнтуючись на можливості своїх батьків.

Поєднання людини і професії, вибір виду трудової діяльності відбувається у рамках суспільства, певного регіону. Суспільство, а конкретно ринок праці, пред'являє свої вимоги і ставить свої умови. В кожний конкретний момент суспільство потребує певних професій і спеціальностей.

В умовах інноваційного розвитку економіки, фінансово-економічної кризи різко змінюється структура попиту на багато професій, що призводить до розбалансування у системі ЛПС (зокрема, до невідповідності пропозиції закладів професійної освіти потребам ринку праці). Нині на ринку праці потрібні технічні, технологічні, педагогічні та аграрні спеціальності. Затребуваність простих робітничих професій становить 65 %, а на випускників з вищою технічною та гуманітарною освітою — 35 %. Реально пропозиція вищих навчальних закладів становить 65 %, а профе-

сійно-технічних — 35 %. Тому, за даними центрів зайнятості, лише кожний п'ятий фінансист, юрист, економіст, бухгалтер може працевлаштуватися (на одне робоче місце — 30 претендентів).

Виникає потреба в нових спеціальностях: маркетолог, логістик, офіс-менеджер, медико-юрист та ін. Відповідно до нової концепції розвитку освіти в Україні має бути складений новий перелік спеціальностей, який відповідає європейським стандартам. Він буде попередньо узгоджений з попиту ринку праці на певні спеціальності. Деякі існуючі на теперішній час спеціальності, які не відповідають європейським стандартам, у новому списку будуть відсутні.

Таким чином, третім елементом системи ЛПС є суспільство.

Умовно елементи системи «людина—професія—суспільство» позначимо через три круги з такими назвами: «хочу і можу», «вимоги професії», «вимоги професії», «вимоги суспільства» (рис. 2.2).

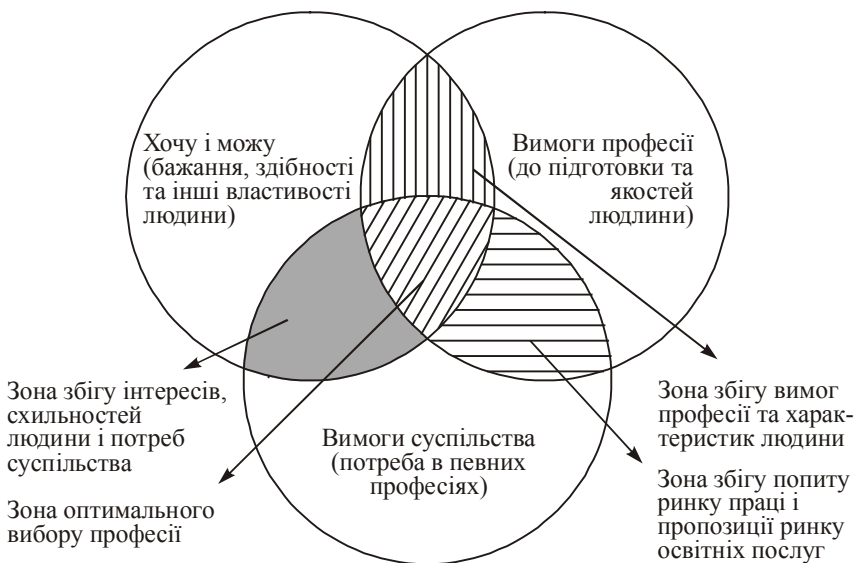


Рис. 2.2. Схема елементів системи «людина—професія—суспільство»

Ідеальним варіантом є повний збіг трьох кіл. Це той варіант, коли бажання, здібності, якості людини відповідають: по-перше, вимогам професії; по-друге, вимогам суспільства. Саме у такому разі досягається повна збалансованість, узгодженість у системі «людина—професія—суспільство». Однак повної збалансованості у системі ЛПС досягти складно, практично неможливо, проте

прямувати до цього необхідно і можливо. *Об'єктивна необхідність узгодженості в системі «людина—професія—суспільство» впливає з потреби найбільш раціонального використання трудового потенціалу. Максимальна збалансованість у даній системі сприяє:*

- формуванню конкурентоспроможної робочої сили;
- раціональному і своєчасному розподілу трудових ресурсів за професіями і робочими місцями;
- зростанню продуктивності праці;
- покращанню якості продукції;
- підвищенню задоволеності працею.



2.2. Сутність і напрями профорієнтації. Профорієнтація як засіб вирішення суперечностей у системі ЛПС



Розглянемо ситуацію, коли в житті конкретної людини відсутня узгодженість у системі ЛПС. В одних випадках людина звільняється і шукає роботу на іншому підприємстві у рамках даної професії, в інших — змінює рід занять, змінює професію. Частіше людина продовжує працювати у рамках тієї самої професії. У такому разі існуючі суперечності негативно впливають на результати діяльності чи на здоров'я людини, оскільки вона відчуває незадоволеність працею, стресовий стан тощо.

Суперечності, як відомо, є об'єктивною реальністю, джерелом розвитку. Відсутність суперечностей означала б застій, зупинку суспільного прогресу. Водночас існування суперечностей призводить до розбалансування системи ЛПС. На практиці можна спостерігати такі тенденції в цьому напрямку:

- більшість молодих людей вибирає «дефіцитні» професії, а меншість — найбільш масові;
- бажання людей щодо оволодіння певною професією фактично не відповідають їхньому потенціалу, якостям тощо;
- часто не узгоджуються потреби суспільства і плани людей.

Порушення збалансованості в системі ЛПС може відбуватися внаслідок непродуманих заходів щодо будь-якого елемента даної системи. Так, пред'являти нові вимоги до людини, ускладнювати її трудові функції, змінювати предмет, знаряддя праці можна лише за умови одночасного усунення утворених неузгодженостей, впровадження заходів, що компенсують розлад у системі. Якщо цього не зробити, можливі непередбачені наслідки (плинність кадрів, аварії, погіршення стану здоров'я). Прикладом компенса-

торних заходів щодо відновлення узгодженості в системі ЛПС може бути проведення інструктажу, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів при впровадженні нової техніки.

За Є. О. Клімовим, можна виділити такі основні способи встановлення взаємовідповідності людини та професії (табл. 2.1). Можливі виходи із ситуації невідповідності людини вимогам професії подано у вигляді 12 варіантів залежно від прояву активності людини як суб'єкта трудової діяльності. Оптимальними вважаються виходи, позначені цифрами 5, 6, 7, 8; допустимими за достатньо високого рівня розвитку людини як суб'єкта — позначені цифрами 1, 2, 3, 4; малоефективними та небажаними — позначені 9, 10, 11, 12 (оскільки вони породжують стихійний, «природний професійний відбір»).

В усіх випадках одним із виходів може бути зміна професії, оновлення змісту роботи працівника при збереженні навіть старої назви професії. Наприклад, «природний відбір», який супроводжується звільненням працівників з роботи, частими захворюваннями, примушує організаторів виробництва поліпшувати умови і змінювати характер праці. Як результат цього з'являються нові професії, що забезпечують взаємовідповідність якостей людини і виконуваної роботи. Людина сама навіть може створити нову професію у разі вдосконалення існуючого процесу праці, розроблення нових пристосувань, що фактично змінюють зміст праці.

Зіставлення якостей людини і вимог професії дає змогу визначити три групи найтипівіших невідповідностей за наочністю їх прояву.

Найбільш наочними є ознаки фізичної важкості роботи, вимоги до швидкості рухів, перенесення швидкісних перевантажень. Якщо в процесі праці необхідно піднімати, опускати, переміщувати дуже важкі предмети, докладати значних зусиль, приймати рішення в частки секунди, то дуже легко помітити невідповідності особливостей, умінь людини вимогам виконуваної роботи.

Менш наочними є процеси пізнавальної діяльності, але наслідки від неузгодженості системи «людина—професія» дуже серйозні. Так, якщо людині-практику доручити виконання теоретичних завдань, а людині, яка недостатньо обізнана у питаннях визначення психологічного стану працівників, необхідно оптимізувати відносини у колективі, то це може призвести не тільки до зниження показників ефективності виробництва, а і взагалі до «розвалу» колективу.

Таблиця 2.1
ВАРІАНТИ ВСТАНОВЛЕННЯ ВЗАЄМВІДПОВІДНОСТІ ЯКОСТЕЙ ЛЮДИНИ І ВИМОГ ПРОФЕСІЇ

Можливі виходи з ситуації невідповідності людини вимогам професії			
Рівні самостійності людини як потенційного суб'єкта праці	Профвідбір і профдобр		
	Відбір людей для існуючих професій, робіт	Добрі існуючих робіт, професій для певних людей	
Активність людини, яка не потребує допомоги профконсультанта	1. «Природний професійний відбір» («відсіювання» кадрів, їх міграція в пошуках прийнятних варіантів)	2. Самостійне професійне самовизначення (на етапі вибору професії чи у процесі професійного становлення)	3. Професійна самоосвідомлення, оволодіння новими засобами виробництва, професійне зростання
Активність людини в умовах її оптимального наукового обслуговування профконсультантом	5. Профвідбір на науковій гуманістичній основі (з рекомендаціями щодо працевлаштування всіх претендентів)	6. Профконсультація з вибору професії, адаптації до неї та з раціональної розстановки кадрів	7. Спеціальна (професійна) освіта, трудове виховання, навчання. Соціально-трудова реабілітація інвалідів, психотренінг
Діяльність людини, яка визнана некомпетентною	9. Профвідбір, обмежений функцією «відсіювання» непридатних для навчання чи роботи претендентів	10. Робота з профконсультації, профадаптації, розстановки кадрів з позиції «жорсткого» управління людськими ресурсами	11. Формування професійної готовності та професійно цінних якостей з позиції «жорсткого» управління цим процесом
			4. Самостійне поліпшення, раціоналізація, створення досконаліших умов і засобів праці
			8. Спеціальне проектування та впровадження найбільш досконалих умов і засобів праці
			12. Удосконалення, проектування, впровадження засобів праці з позиції «вивільнення людини»

Цільове формування потрібних властивостей

Створення найбільш досконалих факторів праці

Формування професійно цінних якостей людини

Несумісність людини і професії з причини її особистісних характеристик (ідеали, потреби, переконання, здібності, характер) проявляється найменш наочно. Але саме розчарування в ідеалах, несприятливий психологічний мікроклімат у трудовому колективі іноді є вирішальним у зміні працівником професії.

За Є. О. Клімовим, найбільш загальними ознаками відповідності людини вимогам професії є:

а) її успішність;

б) задоволеність вибраною трудовою діяльністю;

в) перевага сприятливих функціональних станів людини під час трудової діяльності (висока внутрішня мобілізованість, бадьорість, гарне самопочуття) [5].

Розбалансованість елементів системи ЛПС є наслідком реально існуючих суперечностей, які необхідно вирішувати, максимально усувати. Але вони всеодно відтворюватимуться, оскільки в трудове життя постійно вступають нові люди із своїми здібностями, схильностями, властивостями. Водночас з'являються і нові професії, які ускладнюються та висувають підвищенні вимоги до людини. Змінюються вимоги, потреби і ринку праці.

Наведемо найхарактерніші суперечності в системі ЛПС:

- суперечність між недостатньою інформованістю тих, хто вибирає професію (перш за все молоді), про складний світ професій (який нараховує понад 5 тис. найменувань) і вимогою свідомого і самостійного вибору професії;

- розходження між об'єктивною потребою суспільства в кадрі і професійними планами людей;

- суперечність між значною невизначеністю уявлень, відсутністю знань учнів про принципи та умови вирішення завдань щодо вибору професії і необхідністю вибирати професію у зв'язку з досягненням певного віку;

- суперечність між інтересами оптанта (того, хто вибирає професію) та його стійкими особистими якостями;

- суперечність між професійними планами оптанта і планами батьків, однолітків (тиск мікрогрупи, який призводить до вибору професії «за компанію», за прикладом друзів);

- суперечність між фактичною значущістю, змістом окремих видів робіт і відповідних професій та історично негативним, стійким ставленням, до певних професій.

Професійна орієнтація спрямована на максимальне усунення суперечностей, на їх успішне вирішення, на забезпечення узгодженості у системі ЛПС.

Робота з профорієнтації має бути не тимчасовою компанією, а розглядатися як комплексна, систематична робота з ефективного використання людських ресурсів, прискорення темпів соціально-економічного прогресу.

Таким чином, *найбільш повне, розгорнуте визначення профорієнтації можна дати, розглядаючи її як систему*. Для цього необхідні дві умови:

— по-перше, *профорієнтація має бути багаторівневою: її заходи треба здійснювати на всіх рівнях ієрархічної структури суспільства, у тому числі сім'ї, дитячого садка, школи, професійно-технічного, вищого навчального закладу, підприємства, організації, на рівні держави в цілому;*

— по-друге, *профорієнтація має бути комплексною, тобто включати ряд форм (напрямів).*

Застосування системного підходу передбачає здійснення профорієнтації протягом усього життя, починаючи з дошкільного періоду і закінчуючи пенсійним віком. Надання профорієнтаційних послуг в економічно розвинених країнах не завершується допомогою у виборі професії, а триває і під час вибору навчального закладу, планування кар'єри, професійної переорієнтації.

Другою умовою розгляду профорієнтації як системи є використання підходу, за яким профорієнтація і працевлаштування людей є складовими єдиного комплексу, до якого входять: професійна інформація, професійна консультація, професійний відбір і професійна адаптація до трудової діяльності, що в системі забезпечує ефективне управління вибором професії. Отже, *профорієнтаційна діяльність проводиться у таких формах (напрямах):*

- 1) *профінформація;*
- 2) *профконсультація;*
- 3) *профвідбір;*
- 4) *профадaptaція.*

Кожна з цих форм несе певне навантаження, виконуючи ті чи інші функції. Тільки за комплексного підходу, здійснення робіт з усіх напрямів досягаються цілі профорієнтації.

Зазначені чотири форми профорієнтаційної діяльності є класичними, загальноновизнаними. Такої класифікації дотримується більшість вчених. Однак виникає необхідність доповнити її ще однією формою — трудове виховання, допрофесійна трудова підготовка школярів. Вона передбачає активну діяльність школи, сім'ї, спеціальних органів у вказаному напрямі.

Взаємозв'язок форм профорієнтації унаочнює схема, наведена на рис. 2.3.

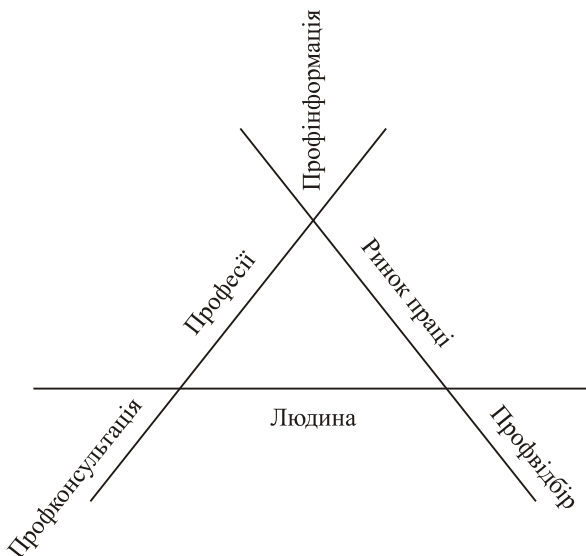


Рис. 2.3. Схема взаємозв'язку форм профорієнтації

Одна сторона трикутника являє собою основу всієї роботи з профорієнтації, тобто знання властивостей особистості, передусім її здібностей та покликання.

Друга сторона трикутника — знання вимог професій до людини. Це, перш за все, вимоги до рівня підготовки та психофізіологічних особливостей працівника, які містяться в професіограмах професій.

Третя сторона трикутника профорієнтації — знання потреб ринку праці, суспільства у тих чи інших фахівцях, робітниках, тобто попит на певні професії, що формується під впливом розвитку науки і техніки, трансформаційних змін в економіці.

У суміжному куті між професійними вимогами та ринком праці лежить така форма профорієнтації, як профінформація. Вона включає в себе роботу з ознайомлення молоді з вимогами потрібних суспільству та державі професій, по яких відчувається нестача кадрів, і формування в людей інтересів і бажань оволодіти цими професіями.

У суміжному куті даних про вимоги професії та даних про здатності особистості лежить профконсультація. Завданнями професійної консультації є надання допомоги людині в оцінюванні своїх можливостей для різних видів трудової діяльності, розроблення конкретних рекомендацій про вибір професії та можливі шляхи оволодіння нею. Така робота проводиться кваліфікованими консультантами-психологами на основі медичного вис-

новку, характеристик, результатів психофізіологічних і психологічних досліджень особистості.

У суміжному куті характеристик людини і потреб ринку праці знаходиться профвідбір, головним завданням якого є науково обґрунтоване визначення професійної придатності людини до конкретного виду професійної діяльності, посади згідно з нормативними вимогами і конкретним робочим місцем.

Основне завдання профадаптації — ефективне освоєння нової професії в умовах нового трудового колективу в якомога коротший час.

У затвердженій Кабінетом Міністрів України 17 вересня 2008 року Концепції державної системи професійної орієнтації населення наведено наступне визначення профорієнтації, яке розкриває її внутрішній зміст.

Професійна орієнтація населення є науково обґрунтованою системою взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізації здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір професії або на зміну виду трудової діяльності.

Отже, профорієнтація має сприяти своєчасному і свідомому вибору людьми майбутнього виду діяльності, навчального закладу, місця роботи, їх раціональному працевлаштуванню, швидкішій виробничій та соціальній адаптації.

2.3. Функції та принципи організації профорієнтації

Створення цілісної системи профорієнтації, здатної вирішити покладені на неї завдання, можливе лише в тому разі, якщо кожний її структурний компонент працюватиме на всю систему, виконуватиме покладені на нього функції.

Функції профорієнтації визначаються її завданнями, якими є:

- формування у людини інтересів, ціннісних орієнтирів з урахуванням потреб суспільства;
- виявлення нахилів, здібностей та психофізіологічних особливостей людини;
- допомога у виборі професії;
- сприяння професійно-кваліфікаційному зростанню, плануванню трудової кар'єри з урахуванням здібностей особи та можливостей працевлаштування.

Професійна орієнтація виконує такі чотири функції:

- 1) соціальну;
- 2) економічну;
- 3) психолого-педагогічну;
- 4) медико-фізіологічну.

Соціальна функція. Вибір професії є важливим етапом соціальної реалізації людини. Профорієнтація покликана допомогти людині у визначенні свого соціального статусу. Здійснення цієї функції передбачає процес засвоєння особою певної системи знань, норм, цінностей, які дають змогу здійснити соціально-професійну діяльність у якості повноправного члена суспільства.

Економічна функція. Основні форми профорієнтації спрямовані на вирішення низки економічних завдань, у тому числі:

- раціональний розподіл трудових ресурсів за видами діяльності і робочими місцями;
- зростання продуктивності праці;
- підвищення якості продукції;
- економія робочого часу;
- економія коштів на професійну підготовку тощо.

Професійна орієнтація сприяє зростанню продуктивності праці (залежно від виду економічної діяльності) на 10—30 %, скороченню плинності кадрів (на 20—25 %), зниженню аварійності та травматизму (на 35—45 %), продовженню періоду працездатності на (8—10 %), зниженню відрахувань слухачів з професійних навчальних закладів — у 3—4 рази [7].

Психолого-педагогічна функція. Профорієнтаційні заходи мають сприяти виявленню та формуванню професійних інтересів, мотивів, розвитку схильностей, здібностей, передусім у молоді, допомагати в пошуку покликання. Тільки за таких умов людина зможе зробити самостійний, свідомий вибір роду занять, задовольнити свої потреби у здобутті професії, яка відповідає бажанням, здібностям і затребувана суспільством. Тоді людина стає конкурентоспроможною на ринку праці, готовою до сприйняття інновацій та оволодіння новою професією, ефективно використовує свій інтелектуальний і творчий потенціал.

Медико-фізіологічна функція. Проведення профорієнтаційної роботи дає змогу своєчасно визначити існуючі відхилення у стані здоров'я, застерегти людину, передусім молоду, від вибору протипоказаної професії, у разі необхідності скоригувати її професійні плани. Перед вступом до професійно-технічних навчальних закладів, під час наймання на роботу здійснюється медичний відбір, заснований на переліках медичних показань

і протипоказань за професіями. Встановлюються особи, стан здоров'я і фізичний розвиток яких забезпечують успішність навчання і трудової діяльності без шкоди для здоров'я. Особливо це стосується професій і видів робіт підвищеної небезпеки, які потребують не тільки медичного, а й психофізіологічного відбору, за результатами якого визначаються швидкість реакції, увага, відсутність агресії тощо.

Система профорієнтації в Україні заснована на наступних принципах:

1. Комплексний характер профорієнтаційних послуг.
2. Погодження інтересів особи і суспільства через ринок праці.
3. Професійний підхід до визначення профпридатності.
4. Рівні можливості громадян України в отриманні профорієнтаційних послуг (незалежно від місця роботи чи навчання, віку, статі, національності, релігійних переконань).
5. Доступність професійної та іншої інформації стосовно можливостей вибору чи зміни професії, форм навчання та працевлаштування.
6. Добровільність і безкоштовність отримання профорієнтаційних послуг усіма групами населення на гарантованому державному рівні.
7. Конфіденційний та рекомендаційний характер висновків профконсультантів, дотримання працівниками профорієнтаційних служб норм професійної етики.



Висновки

1. Профорієнтація як наука і галузь практичної діяльності знаходиться у своєрідному трикутнику: «людина—професія—суспільство» (ЛПС). Інтереси самостійного, свідомого, раціонального вибору професії потребують максимальної узгодженості у системі ЛПС. Максимальна збалансованість у цій системі сприяє:

- формуванню конкурентоспроможної робочої сили;
- раціональному і своєчасному розподілу трудових ресурсів за професіями і робочими місцями;
- зростанню продуктивності праці;
- покращанню якості продукції;
- підвищенню задоволеності працею.

2. Розбалансованість елементів системи ЛПС є наслідком реально існуючих суперечностей, які необхідно вирішувати, максимально усувати. Але вони відтворюються. Це пов'язано з тим, що в трудове життя постійно вступають нові люди зі своїми здібностями, схильностями, властивостями. Водночас з'являються нові професії, які ускладнюються і пред'являють підвищенні вимоги до людини. Змінюються вимоги, потреби і ринку праці. В умовах інноваційного розвитку економіки, фінансово-економічної кризи різко змінюється структура попиту на багато професій, що призводить до розбалансування в системі ЛПС (зокрема, до невідповідності пропозиції закладів професійної освіти потребам ринку праці).

3. Найхарактернішими суперечностями у системі ЛПС є:

- суперечність між недостатньою інформованістю оптантів (тих, хто вибирає професію) і вимогою свідомого вибору професії;
- розходження між об'єктивною потребою суспільства в кадрах і професійними планами людей;
- суперечність між професійними планами оптанта та його стійкими особистими якостями;
- суперечність між інтересами оптанта і планами батьків, однокласників.

4. Професійна орієнтація спрямована на максимальне усунення суперечностей, на їх успішне вирішення, на забезпечення узгодженості у системі ЛПС. Об'єктивна необхідність узгодженості в системі «людина—професія—суспільство» впливає з потреби найбільш раціонального використання трудового потенціалу.

5. Найбільш повне, розгорнуте визначення профорієнтації можна дати, розглядаючи її як систему. Для цього необхідні дві умови: по-перше, профорієнтація має бути багаторівневою: її заходи треба здійснювати на всіх рівнях ієрархічної структури суспільства, у тому числі сім'ї, дитячого садка, школи, професійно-технічного, вищого навчального закладу, підприємства, організації, на рівні держави в цілому; по-друге, профорієнтація має бути комплексною, тобто включати ряд форм (напрямів): профінформацію, профконсультацію, профвідбір, профадаптацію.

6. Професійна орієнтація населення є науково обґрунтованою системою взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізації здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір професії або на зміну

виду трудової діяльності. Профорієнтація повинна сприяти своєчасному і свідомому вибору людьми майбутнього виду діяльності, навчального закладу, місця роботи, їх раціональному працевлаштуванню, швидкішій виробничій та соціальній адаптації.

7. Функції профорієнтації визначаються її завданнями: формування у людини інтересів, ціннісних орієнтирів з урахуванням потреб суспільства; виявлення нахилів, здібностей та психофізіологічних особливостей людини; допомога у виборі професії; сприяння професійно-кваліфікаційному зростанню, плануванню трудової кар'єри з урахуванням здібностей особи та можливостей працевлаштування.



Основні терміни

<p>Багаторівневість профорієнтації</p> <p>Взаємовідповідність якостей людини і вимог професії</p> <p>Допрофесійна підготовка школярів</p> <p>Завдання профорієнтації</p> <p>Збалансованість системи «людина-професія-суспільство» (ЛПС)</p> <p>Напрями профорієнтації</p> <p>Несумісність людини і професії</p> <p>Неузгодженість у системі ЛПС</p> <p>Особливості людини</p> <p>фізичні</p> <p>психофізіологічні</p> <p>психічні</p> <p>психологічні</p>	<p>Принципи профорієнтації</p> <p>Профорієнтація за внутрішнім змістом</p> <p>Профорієнтація як система</p> <p>Система ЛПС</p> <p>Способи встановлення збалансованості в системі ЛПС</p> <p>Суперечності в системі ЛПС</p> <p>Трикутник профорієнтації</p> <p>Трудове виховання</p> <p>Фактори вибору професії</p> <p>Форми профорієнтації</p> <p>Функції профорієнтації</p>
--	---



Контрольні запитання

1. Назвіть основні фактори вибору професії в сучасних умовах.
2. У чому полягає об'єктивна необхідність узгодженості в системі «людина—професія—суспільство»?

3. Які існують способи встановлення збалансованості в системі ЛПС?
4. Розкрийте сутність системного підходу до профорієнтації.
5. Дайте характеристику основним формам профорієнтації.
6. Яким чином профорієнтація вирішує суперечності в системі ЛПС?
7. Розкрийте зміст функцій та принципів профорієнтації.



Література


1. Біляцький С., Хахлюк А., Мірошниченко Т. Нові світові тенденції на ринку праці // Україна: аспекти праці. — 2002. — № 4.
2. Державний класифікатор професій ДК 003—2005. — К.: Соцінформ, 2005.
3. Економіка знань та її перспективи для України: Наук. доповідь / За ред. В. М. Гейця. — К., 2005.
4. Зінченко В. П. Готовність особистості до вибору та зміни професії: Метод. посібник. — К.: ДЦЗ, 2001.
5. Климов Е. А. Введение в психологию труда: Учеб. пособие для вузов. — М.: ЮНИТИ, 1998.
6. Колот А. М. Реалізація основних принципів Болонської декларації при підготовці фахівців економічного профілю // Екон. теорія. — 2004. — № 2.
7. Омельченко Б. Л. Профессионально-техническое образование в зарубежных странах. — М.: Высш. шк., 1989.
8. Рекомендація 150. Рекомендація щодо професійної орієнтації та професійної підготовки у сфері розвитку людських ресурсів // Конвенції та рекомендації 1965—1999; Т. 2. — Міжнар. бюро праці, 1999.
9. Тюхтенко Н. Мотиваційні основи професійного самовизначення молоді // Україна: аспекти праці. — 1989. — № 1.




Розділ 3

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЄЮ В УКРАЇНІ

- 3.1. Сутність і зміст системи управління профорієнтацією
- 3.2. Нормативно-правове забезпечення профорієнтаційної діяльності в Україні
- 3.3. Сучасний стан профорієнтації в Україні
- 3.4. Зарубіжний досвід управління профорієнтацією



3.1. Сутність і зміст системи управління профорієнтацією



Важливими цілями глибоких економічних перетворень, які відбуваються в Україні, є створення умов для найбільш повного використання трудового потенціалу, різке підвищення ефективності виробництва. Досягнення цих цілей потребує, зокрема, створення ефективної системи управління профорієнтацією.

Система управління профорієнтацією, посідаючи важливе місце в ряду подібних підсистем суспільного устрою (управління працею, виробництвом, освітою, охороною здоров'я), покликана забезпечити поступовий соціально-економічний розвиток суспільства.

Будь-яку систему управління, у тому числі систему управління профорієнтацією, необхідно розглядати в двох аспектах: функціональному та організаційному.

З функціонального погляду *система управління профорієнтацією* — це *безперервний і постійно відновлюваний процес, що охоплює законодавчі, планово-економічні, організаційні рішення, оціночні процедури, інформаційне забезпечення, які в сукупності спрямовані на надання допомоги населенню, передусім молодим людям, у професійному самовизначенні, у виборі місця роботи і навчання.*

З організаційного погляду *система управління профорієнтацією* — це *ієрархічна сукупність органів, які забезпечують профорієнтаційну роботу.*

Розглянемо систему управління профорієнтацією згідно із Концепцією державної системи професійної орієнтації населення, затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2008 р. № 842.

Об'єктом профорієнтаційної діяльності є незайняте та зайняте населення, зокрема:

- діти дошкільного та шкільного віку;
- молодь, яка навчається;
- допризовники, військовослужбовці;
- вивільнювані працівники;
- безробітні, інші групи незайнятого населення;
- зайняте населення;
- особи з обмеженою працездатністю;
- засуджені до позбавлення та обмеження волі в установах виконання покарань;
- особи, які утримуються в лікувально-трудовах профілакторіях.

Суб'єктами, що забезпечують функціонування системи управління профорієнтацією, виступають:

- Міністерство праці та соціальної політики;
- Міністерство освіти та науки;
- Міністерство охорони здоров'я;
- Міністерство у справах сім'ї, дітей та молоді;
- Міністерство оборони, Міністерство внутрішніх справ (МВС), інші органи, в яких проходять службу військовослужбовці;
- Державний департамент з питань виконання покарань;
- інші міністерства та центральні органи виконавчої влади;
- Державний центр зайнятості;
- Кримський республіканський, обласні, Київський та Севастопольський міські центри зайнятості.

На Міністерство праці та соціальної політики і Міністерство освіти та науки покладено організаційне та методичне керівництво щодо проведення робіт у галузі профорієнтації населення.

Міністерство праці та соціальної політики України здійснює управління профорієнтацією незайнятого та зайнятого населення, молоді, яка навчається, інвалідів через Державний центр зайнятості, Кримський республіканський, обласні, Київський та Севастопольський міські центри зайнятості.

Міністерство освіти та науки забезпечує управління профорієнтацією дітей дошкільного, шкільного віку та молоді, яка навчається. Управління профорієнтацією молоді, яка навчається, здійснює також Міністерство у справах сім'ї, дітей та молоді, Міністерство охорони здоров'я, об'єктом діяльності якого, окрім молоді, є і особи з обмеженою працездатністю.

Міноборони, МВС, інші органи, в яких проходять службу військовослужбовці, здійснюють управління профорієнтацією допризовників, військовослужбовців та осіб, звільнених з військової

служби з правом на пенсію у зв'язку із скороченням штату або проведенням організаційних заходів, інших категорій населення.

Державний департамент з питань виконання покарань забезпечує управління профорієнтацією засуджених до позбавлення та обмеження волі в установах виконання покарань, а також осіб, які утримуються в лікувально-трудовах профілакторіях.

Схему управління профорієнтацією та джерела її фінансування наведено на рис. 3.1.

З метою координації роботи у сфері професійної орієнтації населення утворена Міжвідомча рада з питань професійної орієнтації населення, яка є консультативно-дорадчим органом Кабінету Міністрів України.

Сторонами соціального діалогу є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, всеукраїнські профспілки, всеукраїнські громадські організації.

Наукові дослідження і науково-методичне забезпечення у сфері профорієнтації населення проводять Національна академія наук, Академія педагогічних наук, Академія медичних наук та інші наукові установи.

Поширення професійної інформації сприяє Держкомтелерадіо.

Управління системою професійної орієнтації населення на територіальному рівні забезпечують місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування.

На базовому рівні професійна орієнтація населення проводиться навчальними закладами та закладами охорони здоров'я, реабілітаційними установами, центрами зайнятості, центрами професійної орієнтації, молодіжними центрами праці, військкоматами, установами виконання покарань, лікувально-трудовами профілакторіями, підприємствами, установами та організаціями.

На великих підприємствах можуть створюватись структурні підрозділи з управління профорієнтацією, самостійні служби соціального розвитку, які підпорядковуються безпосередньо керівникові по кадрах. На невеликих підприємствах цю роботу можуть виконувати працівники, які входять до складу служби управління персоналом.

Напрями роботи з управління профорієнтацією в організації унаочнює рис. 3.2. Відповідно до цих напрямів окремих підрозділ (фахівці) можуть виконувати такі види діяльності:

— цільове вивчення ринку праці з урахуванням потреб і специфіки свого підприємства, організації;

— робота з учнями підшефних шкіл (виступи роботодавців в школах, ознайомлення з професіями, організація екскурсій на підприємства тощо);

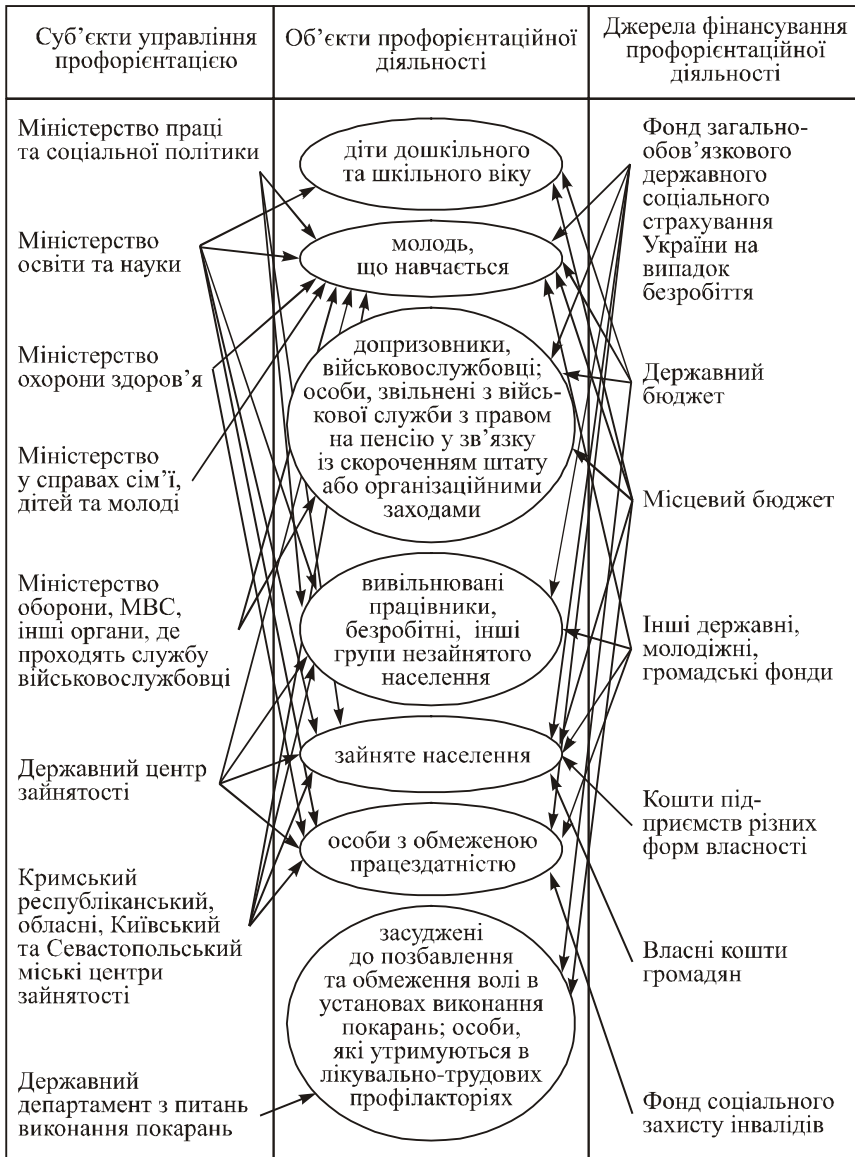


Рис. 3.1. Схема управління профорієнтацією та джерела її фінансування в Україні

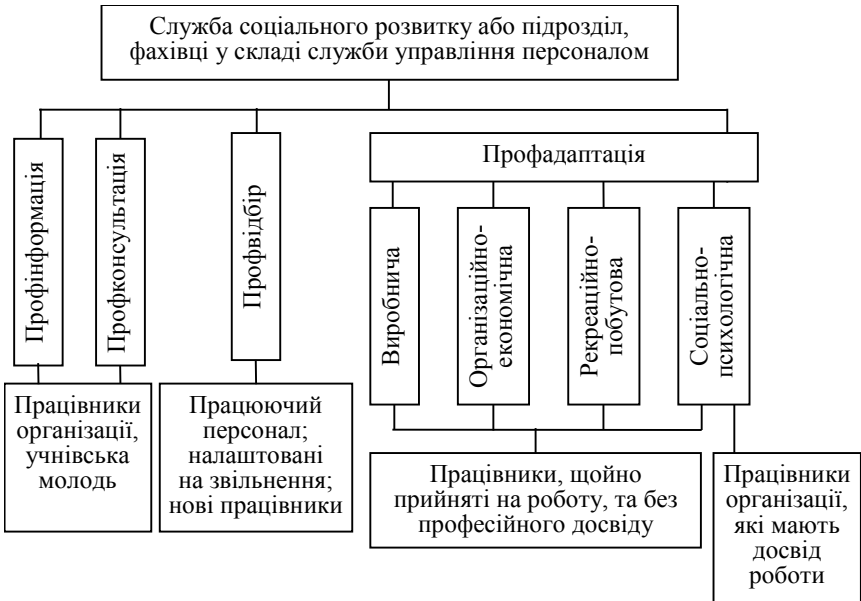


Рис. 3.2. Напрями роботи з управління профорієнтацією персоналу

— тісна співпраця з вищими, професійно-технічними навчальними закладами (проведення «Ярмарків вакансій», «Днів кар'єри»);

— застосування новітніх методів оцінювання персоналу у профвідборі працівників (assessment centre, на основі компетенцій тощо);

— визначення професійної придатності працівників з метою профорієнтації та переорієнтації в умовах реструктуризації виробництва (використання професіограм, професіокарт, проведення тестування, співбесід тощо);

— взаємне пристосування нових працівників та організації під час професійної адаптації. Зокрема, підприємству необхідно враховувати вимоги ергономіки при організації робочих місць, забезпечувати гнучке регулювання робочого часу, розподіляти завдання, виходячи з якостей та здібностей працівників тощо;

— використання сучасних технологій щодо розвитку особистісного потенціалу працівника (коучинг, консалтинг, тренінг тощо);

— професійне оволодіння інноваційними методами активного пошуку персоналу (можливе створення внутрішнього рекрутингового агентства у вигляді відділу пошуку та добору персоналу);

— організація взаємодії із зовнішніми рекрутинговими та кадровими агентствами.

У системі освіти управління профорієнтацією здійснюється соціально-психологічними службами, педагогічними колективами середніх шкіл, училищ, навчальних закладів нового типу (ліцеїв, гімназій, коледжів, навчально-виховних комплексів).

3.2. Нормативно-правове забезпечення профорієнтаційної діяльності в Україні

Функціонування системи управління профорієнтацією, як і будь-якої іншої системи, забезпечується передусім законодавчими актами та керівними документами. До числа таких нормативних матеріалів належать:

1. *Конвенція 142 «Конвенція про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів»* Міжнародної організації праці (МОП).

У березні 1979 р. Україна ратифікувала конвенцію МОП щодо розвитку всебічної та скоординованої політики і програми профорієнтації та професійної підготовки, тісно пов'язаних із зайнятістю, зокрема через державну службу зайнятості.

(Ст. 1) Ця політика і програма стимулюють і дають змогу всім особам на основі рівності, без дискримінації розвивати та застосовувати свої здібності до праці у своїх власних інтересах і відповідно до своїх прагнень, враховуючи потреби суспільства.

(Ст. 3) Система профорієнтації охоплює вибір професії, професійну підготовку та пов'язані з нею можливості освіти, перспективи в галузі зайнятості, умови праці [1].

2. *Рекомендація 150 «Рекомендація щодо професійної орієнтації та професійної підготовки в галузі розвитку людських ресурсів»* МОП.

Програма профорієнтації має:

— забезпечувати вступ на таку роботу, яка відповідає індивідуальним здібностям і прагненням, сприяє професійній мобільності;

— надавати допомогу працівникам в їхньому прагненні до отримання задоволеності від роботи, до особистих досягнень і самореалізації.

Тести на здібності й нахили, до яких належать як фізіологічні, так і психологічні властивості, мають застосовуватися лише за згодою особи, яка прагне мати орієнтацію, і в поєднанні з іншими методами виявлення особистих якостей. Результати не повинні передаватися третій особі без попередньої згоди з боку екзаменованої особи [2].

3. Європейська соціальна хартія (переглянута).

У хартії зазначено право кожної людини на трудову діяльність та реальну можливість заробляти собі на гідне життя працею за вільно обраною професією. Кожному громадянину необхідно створювати належні умови для оволодіння професією, враховуючи його індивідуальні здібності [3].

4. Конституція України.

(Ст. 43) «Кожен має право на працю, яку він вільно обирає, або на яку вільно погоджується. А держава створює умови для повного забезпечення права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб» [4].

5. Кодекс законів про працю.

(Ст. 2) Визнане «... право громадян на вільний вибір професії, роду занять і роботи, що забезпечуються державою».

6. Закон України «Про освіту».

Метою освіти є «... розвиток талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу народу, ... забезпечення народного господарства кваліфікованими фахівцями», «... місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування організують професійну консультацію та продуктивну працю учнів» [12].

7. Закон України «Про загальну середню освіту».

(Ст. 9) Міжшкільний навчально-виробничий комбінат повинен забезпечувати потреби учнів (вихованців) загальноосвітніх навчальних закладів у «... профорієнтаційній, допрофесійній, професійній підготовці» [15].

8. Закон України «Про позашкільну освіту».

Позашкільна освіта має спрямовуватися на розвиток здібностей вихованців, учнів, слухачів, задоволення їхніх запитів і потреб у професійному визначенні [20].

9. Положення про психологічну службу в системі освіти України.

Соціально-психологічна служба повинна сприяти учням у самопізнанні, формуванні особистісного потенціалу, коригуванні ціннісних орієнтацій, поведінки, гармонізації й у забезпеченні узгодженості «хочу», «можу» і «треба» [7].

10. Закон України «Про зайнятість населення».

(Ст. 13) Організація профорієнтації є одним із засобів регулювання зайнятості населення.

(Ст. 18) Територіальні центри профорієнтації входять до складу державної служби зайнятості.

(Ст. 19) Державна служба зайнятості зобов'язана консультувати громадян, власників підприємств, установ і організацій ... про можливості одержання роботи і забезпечення робочою силою, вимоги, які пред'являються професією.

Надаються послуги з працевлаштування і професійної орієнтації вивільнюваним працівникам й незайнятому населенню. Всі послуги надаються безкоштовно [5, 19].

11. *Положення про державну службу зайнятості* (Постанова Кабінету Міністрів УРСР від 24 червня 1991 р. № 47).

Конкретизуються обов'язки служби зайнятості, у тому числі у питаннях профорієнтації. Райони, міжрайонні, міські і районні у місті центри зайнятості несуть відповідальність за своєчасне і якісне надання кожному громадянину, який звернувся до служби, безкоштовних послуг з працевлаштування, профорієнтації і підготовки.

12. *Рекомендації щодо основних напрямів та змісту профорієнтаційної роботи в державній службі зайнятості* (лист Державного центру зайнятості від 11.02.1997 р. № ДЦ-06-215).

13. *Положення про організацію професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки вивільнюваних працівників й незайнятого населення.*

(п. 15) Направленню на навчання вивільнюваних працівників та незайнятого населення повинна передувати профконсультаційна робота та профвідбір з урахуванням схильностей та психофізіологічних якостей особистості.

(п. 16) На підприємствах, де очікується вивільнення працівників, центри зайнятості можуть проводити групові профконсультації безпосередньо на підприємствах і використовувати їхні засоби масової інформації.

(п. 17) Обстеження повинно проводитись із застосуванням профдіагностичної апаратури, якщо особи будуть навчатися новим професіям. Цю роботу проводять центри зайнятості [6].

14. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

Відповідно до ст. 7 цього Закону профорієнтації відведено останнє місце в ряду соціальних послуг: «професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації та профорієнтація». Хоча за змістом діяльності профорієнтація повинна займати перше місце [17].

15. *Указ Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року».*

Підкреслюється необхідність допомоги у свідомому професійному самовизначенні та ефективній адаптації молоді до умов ринкової економіки [16].

16. *Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні».*

Молодим громадянам, які звертаються до служби зайнятості населення, мають надаватися послуги з профінформації, профконсультації для адекватного вибору професії, місця роботи, виду трудової діяльності [18].

17. *Концепція державної системи професійної орієнтації населення.*

Сформульовані суть, мета, основні напрями, шляхи розв'язання проблем профорієнтації на сучасному етапі. Розкриті організаційна структура державної системи профорієнтації населення, форми взаємодії органів виконавчої влади з інститутами громадянського суспільства під час проведення профорієнтації населення [8].

18. *Положення про територіальний центр професійної орієнтації населення (відділ територіального центру зайнятості) державної служби зайнятості та Положення про методичну раду територіального центру профорієнтації населення (відділу територіального центру зайнятості) державної служби зайнятості.*

Територіальний (АР Крим, обласний, м. Києва) центр профорієнтації населення входить до складу державної служби зайнятості як структурний підрозділ територіального центру зайнятості. Визначені завдання, права та система управління Центром, його матеріально-технічне забезпечення та напрями фінансової діяльності [9].

19. *Положення про організацію професійної орієнтації населення.*

Регламентовані завдання і функції системи профорієнтації населення, її управлінська та організаційна структура, кадрове та фінансове забезпечення [10].

20. *Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається.*

Встановлені завдання, функції, зміст, організація профорієнтаційної роботи з молоддю, яка навчається [11].

21. *Про тимчасовий Перелік професій та спеціальностей, що вимагають професійного відбору. Нормативи чисельності психологів і профконсультантів державної служби зайнятості населення [13, 14].*

3.3. Сучасний стан профорієнтації в Україні

Зміна тенденцій розвитку національної економіки в цілому і ринку праці зокрема, перехід від подолання наслідків безробіття до його профілактики зумовили необхідність оновлення підходів щодо організації профорієнтаційної діяльності. Діюча система профорієнтації в Україні не відповідає сучасним вимогам щодо сприяння особистості у професійному самовизначенні. Прийняття відповідних законодавчих актів не забезпечило утворення в країні ефективного механізму добору підходящої професії для людини з урахуванням її особливостей, вимог самої професії та потреб суспільства.

Виключений в більшості шкіл з програми викладання дисциплін у 8—9 класах курс «Основи вибору професії». Колись він був обов'язковим і щотижня виділялось по 2 навчальні години протягом першого півріччя. Учні знайомились із світом професій, їх класифікацією, умовами здобуття професій. Зараз цей курс недержавний, тобто необов'язковий.

Відповідальність за профорієнтаційну роботу у загальноосвітніх закладах покладено на психологічну службу, у складі якої не передбачені спеціалісти з профорієнтації. Заклади забезпечені практичними психологами на 46,0 %, а значна їх частина не має базової психологічної освіти [25]. Робота психолога пов'язана з вирішенням питань психологічної підтримки учнів, учителів, виконання ж профорієнтаційної роботи нині носить формальний характер, оскільки відсутнє необхідне ресурсне забезпечення.

Прийняття Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» не сприяло покращанню фінансування профорієнтаційної діяльності спеціалістів служби зайнятості у загальноосвітніх закладах. Передбачалось, що воно здійснюватиметься за рахунок місцевих бюджетів. Однак механізм перерахунку коштів з місцевого бюджету у Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття не був розроблений. Окремої статті щодо фінансування профорієнтації у Фонді немає. Фінансування здійснюється за рахунок інших статей, що негативно позначається на роботі з профорієнтації.

Фахівці з профорієнтації державної служби зайнятості (ДСЗ) надають профорієнтаційні послуги молоді, яка навчається, незайнятому та зайнятому населенню, інвалідам, що відображається

в окремому розділі форми статистичної звітності з профорієнтаційного обслуговування різних категорій громадян. В умовах фінансово-економічної кризи відбувається масове вивільнювання працівників, що призводить до збільшення чисельності незайнятих, які потребують послуг з професійної переорієнтації, перепідготовки. Застосовуються інноваційні підходи: Єдина технологія обслуговування незайнятого населення (ЄТОНН) та Єдина інформаційно-аналітична система (ЄТАС) для забезпечення єдиного в Україні банку вакансій та навчальних закладів, де навчаються безробітні.

Збільшення профорієнтаційних послуг у ДСЗ відбувається за рахунок послуг з профінформації, оскільки з 1997 р. чисельність профконсультантів зменшилась, і їхня діяльність тепер обмежується лише цим напрямом. Впровадження ЄТОНН орієнтує роботу в основному на збільшення кількісних показників, тобто надання профінформаційних послуг усім, без винятку, громадянам, які звертаються до центрів зайнятості.

Недостатня діяльність з інших напрямів профорієнтації (профконсультації, профвідбору) стала причиною необгрунтованого вибору професії, неврахування потреб суспільства в працівниках певних спеціальностей, підготовки зайвої кількості фахівців, зокрема, економістів, юристів тощо. Це, в свою чергу, призвело до використання кваліфікованих спеціалістів не за фахом, а в деяких випадках — до безробіття.

Незадовільною є і організація професійної орієнтації інвалідів, які потребують особливої уваги та психологічної підтримки. В державній службі зайнятості перебувають на обліку, як такі, що бажають працювати і шукають роботу, лише 0,3 % від усієї чисельності інвалідів. У майже 400 спеціалізованих навчально-виховних закладах для інвалідів профорієнтаційна робота здійснюється епізодично кураторами, викладачами, майстрами виробничого навчання, наставниками також переважно за інформаційним напрямом [23].

Не виконано багато завдань, передбачених наказом Міністерства охорони здоров'я України «Про впровадження в практичну діяльність закладів охорони здоров'я Положення про організацію професійної орієнтації населення», зокрема, завдання щодо розроблення Положення про профорієнтацію молоді на медичні (фармацевтичні) спеціальності, створення профорієнтаційних підрозділів у вищих навчальних закладах, підпорядкованих міністерству.

Не проводиться системна робота з профорієнтації і в професійно-технічних та вищих навчальних закладах. Психологічні та психофізіологічні особливості абітурієнтів, як правило, не досліджу-

ються, не застосовуються відповідні методи професійної психодіагностики. До здачі вступних іспитів допускаються особи за відсутності медичних протипоказань. Проведення деякими ВНЗ психодіагностичного обстеження абітурієнтів не завжди є обґрунтованим, оскільки дуже часто використовуються неопробовані методики. Саме тому висновки стають ненадійними та необ'єктивними.

В останні роки у сфері освіти багатьох країн світу стандартом стає орієнтація на компетенції, а не на знання, що впливає з вимог Болонського процесу, до якого приєдналася Україна. В цьому зв'язку основним завданням ВНЗ є формування, вимірювання та оцінювання компетенцій у майбутніх фахівців. Визначення рівня розвитку не тільки профільних, а й соціально-психологічних і соціальних компетенцій потребує використання методів професійного психодіагностичного дослідження здібностей, вмінь та особистих поведінкових характеристик студентів під час виконання завдань з вибраної спеціальності. Такий підхід зумовлює посилення профорієнтаційної діяльності в навчальних закладах.

В цілому, стан професійної орієнтації населення на сучасному етапі не забезпечує належної ефективності формування, відтворення та збереження трудового потенціалу країни.

Відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 25.07.2007 р. № 576-р затверджений план заходів щодо розвитку системи профорієнтації, зокрема, передбачена необхідність розробки до 2010 року навчальних та методичних посібників для профорієнтаційної роботи з різними категоріями населення. Передбачається також розглянути можливість утворення в деяких регіонах центрів професійної орієнтації населення та проведення на їхній базі експерименту з надання населенню цих регіонів профорієнтаційних послуг із застосуванням нових форм і методів роботи.

Першочерговим результатом виконання зазначеного розпорядження уряду України є прийняття Концепції державної системи професійної орієнтації населення, реалізація якої передбачається планом заходів на період до 2011 року (постанова Кабінету Міністрів України від 17.09.2008 р. № 842).

Концепція повинна забезпечити цілісність системи професійної орієнтації населення, належну координацію діяльності соціальних інститутів, що покликані її здійснювати.

Професійна орієнтація населення повинна базуватися на наукових дослідженнях, спиратися на положення міжнародних актів і практичний досвід розвинутих країн світу.

Вимогою часу є забезпечення ефективнішого залучення роботодавців та громадськості до управління системою професійної орієнтації населення, яке повинно спрямовуватися у профорієнтаційній роботі з різними верствами населення на досягнення балансу між економічними та особистісними інтересами.

Потребують удосконалення наукове та науково-методичне забезпечення професійної орієнтації населення та система інформування про перспективи розвитку національної економіки з урахуванням регіональних особливостей як окремих галузей економіки, так і конкретних підприємств відповідно до їх потреби у робітниках певних професій та рівня кваліфікації. Актуальність створення відповідних базових інституціональних утворень та системи підготовки і підвищення кваліфікації кадрів зумовлена необхідністю надання профорієнтаційних послуг на професійній основі.

Метою Концепції є забезпечення розвитку державної системи професійної орієнтації населення згідно з пріоритетами державної економічної та соціальної політики і світовим досвідом та конкурентоспроможністю національного ринку праці.

За Концепцією шляхами досягнення поставленої мети є:

формування нормативно-правових, соціально-економічних, інформаційно-методичних, матеріально-технічних і фінансових засад системи професійної орієнтації населення;

залучення до участі в управлінні системою професійної орієнтації населення представників громадськості та роботодавців;

створення умов для активізації роботи з професійної орієнтації населення та надання на належному рівні профорієнтаційних послуг усім його соціальним групам і віковим категоріям;

належне ресурсне забезпечення профорієнтаційної роботи;

диференціація профорієнтаційних та переорієнтаційних заходів відповідно до основних видів праці;

широке використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій та засобів зв'язку;

підготовка та професійний розвиток кадрового ресурсу професійної орієнтації населення, професіоналізація профорієнтаційної діяльності;

проведення фундаментальних та прикладних наукових досліджень у сфері професійної орієнтації населення і забезпечення широкого впровадження їх результатів у практику;

удосконалення механізму науково-методичного та навчально-го забезпечення з питань професійної орієнтації населення;

оновлення змісту, форм та методів профорієнтаційної роботи з різними соціальними групами і віковими категоріями населення з урахуванням їх специфіки;

забезпечення одержання та використання в профорієнтаційній роботі соціально-економічної інформації про перспективи розвитку національної економіки з урахуванням потреби у робітниках певних професій і рівня кваліфікації;

утворення нових та удосконалення структури існуючих профорієнтаційних підрозділів з метою підвищення ефективності їх роботи;

створення системи управління якістю профорієнтаційних послуг з урахуванням міжнародного досвіду;

розроблення сучасних стандартів та норм профорієнтаційної роботи;

розвиток міжнародного співробітництва у сфері професійної орієнтації населення;

інформування громадськості про діяльність у сфері професійної орієнтації населення.

На сьогодні під час професійної орієнтації населення органам виконавчої влади необхідно активно вести соціальний діалог з всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, всеукраїнськими профспілками, всеукраїнськими громадськими організаціями на загальнодержавному, а з відповідними організаціями зазначених інститутів громадянського суспільства — на територіальному та базовому рівнях. При цьому активно використовувати такі форми взаємодії:

представництво у громадських органах при органах виконавчої влади, органах місцевого самоврядування, органах управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування;

участь у підготовці проектів та/або висновків щодо проектів законів, інших актів законодавства з питань або в частині професійної орієнтації населення;

внесення пропозицій щодо вдосконалення нормативно-правової бази професійної орієнтації населення;

сприяння поширенню вітчизняного та міжнародного досвіду з питань професійної орієнтації населення;

участь у проведенні наукових досліджень з актуальних проблем професійної орієнтації населення шляхом співпраці з науково-дослідними установами;

співпраця з питань ресурсного забезпечення роботи з професійної орієнтації населення та розвитку інфраструктури;

утворення та організація діяльності недержавних структур сприяння працевлаштуванню та професійному самовизначенню всіх соціальних груп і вікових категорій населення, проведення на їх базі професійної орієнтації;

сприяння поширенню професійної інформації;
забезпечення професійної адаптації працівників на підприємствах, в установах та організаціях, сприяння професійному становленню працівників.

Реалізація Концепції дасть змогу:

створити умови для реалізації конституційних прав громадян на вільний розвиток особистості, на працю, на вільний вибір професії та професійний розвиток;

задовольнити потребу всіх соціальних груп та вікових категорій населення в отриманні доступних профорієнтаційних послуг належної якості;

підвищити рівень зайнятості населення;

поліпшити професійну орієнтацію населення шляхом залучення інститутів громадянського суспільства.

Фінансування заходів із забезпечення розвитку державної системи професійної орієнтації населення здійснюватиметься за рахунок коштів, передбачених в державному і місцевих бюджетах, та інших джерел.

Необхідне матеріально-технічне та кадрове забезпечення розвитку державної системи професійної орієнтації населення повинно здійснюватися під час виконання відповідних галузевих програм, планів заходів, спрямованих на реалізацію Концепції [8].

3.4. Зарубіжний досвід управління профорієнтацією

В економічно розвинених країнах управління профорієнтацією засновано на створенні організаційних структур та широкої мережі профорієнтаційних служб з належним фінансовим, кадровим, матеріально-технічним і науково-методичним забезпеченням. Управління вибором професії здійснюється на основі системного підходу: профорієнтація і працевлаштування є єдиною системою, яка включає профінформацію, профконсультацію, профвідбір, первинне працевлаштування та профадаптацію. Складовою цієї системи є і освіта, пов'язана з кожним етапом профорієнтаційної діяльності.

Організаційно-управлінські структури профорієнтації в зарубіжних країнах розрізняються за ступенем централізації. Так, у Франції існує чітка централізація та регламентація управління профорієнтаційною роботою, його підпорядкування єдиній державній системі. Відповідальність за організацію профорієнтації

несе Міністерство національної освіти, яке керує Національним бюро з освіти та професійної інформації. Разом з центрами професійної орієнтації вони розробляють рекомендації, посібники з питань профінформації. Збиранням інформації на місцевому рівні займаються регіональні бюро і місцеві відділи. До управлінської структури профорієнтації входить також Національне агентство зайнятості та державні агентства (бюро найму), які діють як посередницькі органи з працевлаштування.

Жорстке законодавче регулювання вимагає початку профорієнтаційної діяльності з першого класу початкової школи. Відповідно до Закону про освіту оцінювання здібностей учнів і подальший профвідбір здійснюються протягом усього періоду навчання. Особлива увага приділяється проведенню групових профконсультаций з учнями у віці 15—16 років.

Високий ступінь централізації управлінської структури профорієнтації існує і в Німеччині. Федеральне відомство праці відповідає за організацію профорієнтаційної роботи, її фінансування. Міністерство освіти та об'єднання роботодавців створюють Федеральну комісію, яка контролює та координує систему профорієнтації. Медичні підрозділи цієї системи надають медичні та психологічні послуги населенню. Вибір професії учнями навчальних закладів є достатньо обґрунтованим, оскільки вони ведуть «робочі зошити» з інформацією про свою сім'ю, інтереси, бажану професію тощо. Проводяться також спостереження, тестування молоді, яка навчається. Враховуючи відомості з «робочих зошитів» та результати досліджень, штатні профконсультанти надають допомогу у професійному самовизначенні учнів.

У США система управління профорієнтацією децентралізована. Головна роль у ній належить службі зайнятості. Міністерство праці, Міністерство охорони здоров'я, Міністерство освіти та соціальних служб здійснюють заходи законодавчого та рекомендаційного характеру. Участь у проведенні профорієнтації беруть також ради, асоціації представників ділових кіл, членів комунальних товариств. Створені державні і приватні агентства, а також спеціальні центри профорієнтації при Міністерстві праці, коледжах і університетах. Так, при Міністерстві праці США створено 1200 державних центрів профорієнтації і профвідбору; щорічно через них проходить понад 1 млн американських підлітків. Багаторічний досвід застосування професійного відбору в США підтверджує його високу ефективність. Відсіювання «непридатних» у процесі навчання знижується з 30—40 до 5—8 %; аварійність з вини персоналу зменшується на 40—70 %; на-

%; аварійність з вини персоналу зменшується на 40—70 %; надійність систем управління підвищується на 10—25 %; витрати на підготовку спеціалістів знижуються на 30—40 %. За опублікованими даними, кожний долар, витрачений на розроблення тестів професійного відбору, створює економічний ефект у 1000 доларів [21].

Центри профорієнтації при школах і коледжах надають послуги з профінформації та профвідбору, використовуючи сучасну професійну психодіагностичну апаратуру, комп'ютери. Встановлюються зв'язки з підприємствами, що дає можливість працевлаштувати випускників.

Практичну роботу з учнями проводять штатні профконсультанти. Чисельність учнів, з якими працює один консультант, — від 200 до 1000 чол. Освіта з психології і соціології дозволяє профконсультантам організовувати системну роботу з профорієнтації, починаючи з останніх класів початкової школи. Випускники школи заповнюють анкети щодо професійного вибору, з ними проводять індивідуальні та колективні консультації для визначення їхніх здібностей та інтересів. На основі цього профконсультанти складають персональні справи з даними про успішність учня, його медичне обстеження, характер, можливості, що є підставою для рекомендації щодо вибору професії.

В університетах США існують спеціальні служби професійної кар'єри. Професійні радники і консультанти здійснюють профорієнтаційну роботу та розробляють плани працевлаштування випускників. Для цього складають дві картотеки: одну — про студентів (з відображенням їхніх індивідуальних, професійних характеристик, іншу — про потенційних роботодавців. Профконсультанти визначають напрями і форми співпраці з роботодавцями щодо працевлаштування випускників, добирають за їх вимогами студентів, які найбільш підходять на певні робочі місця [27].

У Великій Британії управлінням профорієнтацією займається Міністерство освіти і науки та Міністерство з питань зайнятості населення. Координуючим органом у системі профорієнтації є Комісія з трудових ресурсів, створена при Міністерстві з питань зайнятості населення. Цій Комісії підпорядковується Служба зайнятості молоді з 3,5 тис. консультантів та їхніх помічників і Національна консультативна рада з питань професійної кар'єри молоді. До складу консультативної ради входять представники від системи освіти, науки, профспілок, об'єднань роботодавців. Її завданням є розроблення та публікація рекомендацій з профорієнтаційної діяльності. Підготовка штатних профконсультантів здій-

снюється у Великій Британії з 1949 р. і передбачає вивчення професійних, етичних питань профорієнтаційної роботи, теорії з проведення профконсультації та профвідбору.

У Канаді створено багатоступеневу систему професійної орієнтації. Робота з учнями починається з раннього віку. У великих містах основна увага приділяється комп'ютеризації в школах: у молодших класах — роботі з персональними комп'ютерами, в старших — основам програмування. У школах невеликих міст і в сільській місцевості структура профорієнтаційних програм змінюється з урахуванням рекомендацій регіональних комітетів з проблем трудових ресурсів, куди входять представники місцевої влади, навчальних закладів, підприємств. Основним завданням цих комітетів є вивчення поточного і перспективного попиту на робочу силу.

Відомості про можливість працевлаштування надаються інформаційними відділами центрів сприяння найму (ЦСН), основними завданнями яких є збирання і поширення інформації про вакансії та незайняту робочу силу; консультації працівників з питань найму та профнавчання, а також профконсультації підприємців з питань використання робочої сили.

За всієї різноманітності форм професійної орієнтації для молоді важливим є пізнання «світу професій» на основі самостійних занять у спеціалізованих центрах профорієнтації (їх назву можна трактувати як «центри вибору»). Це новий, особливий тип організацій, які володіють автоматизованими інформаційними системами, відеотехнікою, електронними екзаменаторами. Вони працюють за принципом самообслуговування.

Прийшовши до «центру вибору», молоді люди (вік необмежений) можуть одержати інформацію у вигляді тексту на окремому дисплеї і короткого файла про чотири тисячі професій. Щодо кожної професії надається така інформація:

- зміст трудових функцій працівника даної професії;
- необхідні особисті якості та рівень загальної освіти;
- шляхи професійного зростання та можливості оволодіння суміжними професіями;
- попит на працівників даної професії на місцевому та загальнонаціональному ринках праці.

З використанням комп'ютера учні проходять тести на професійну придатність, мають можливості оцінити свої здібності, навички щодо даної спеціальності.

Якщо після одержаної інформації виникає потреба в консультаціях, їх надає центр сприяння найму. В Канаді діє 70

«центрів вибору», тобто один на 200 тис. осіб економічно активного населення, або на 60 тис. людей у віці 15—24 років. «Центри вибору» розміщуються поряд із центрами сприяння найму.

Створення автоматизованих «центрів вибору» вимагає значних витрат — і на встановлення відеотехніки, і на проведення організаційної підготовки.

Протягом кількох років на замовлення федеративного Міністерства праці і міграції розробляються нові словники професій за принципом класифікації, в основу якої покладено зміст трудових функцій і вимог, що ставляться до знань і вмінь працівників. У них також наводяться близькі за характером праці професії та можливі варіанти працевлаштування, що важливо в час поширення суміжних професій, які застосовуються в різних галузях і виробництвах.

Паралельно складено і так званий перелік індивідуальних професійних інтересів і здібностей. Психологи внесли зміни в набір тестів оцінювання професійної придатності.

Практика довела, що витрати, пов'язані з комп'ютеризацією «центрів вибору», є ефективними. Широкий спектр професій, оптимальна за обсягом і змістом інформація, цікава за формою, велика пропускна спроможність «центрів вибору», що працюють за принципом самообслуговування, — все це сприяло високій ефективності профорієнтаційної системи Канади. Значно зросли масштаби заходів з профорієнтації серед різних груп незайнятого дорослого населення, що стало необхідним як з економічних, так і з демографічних причин. З цією метою розвиваються служби профконсультацій, перепідготовки та працевлаштування незайнятого дорослого населення [24].

В Російській Федерації управління державною системою профорієнтації та психологічної підтримки населення здійснює Міжвідомча комісія з питань профорієнтації та психологічної підтримки населення, яка створена у 1995 р. Практичну роботу в сфері профорієнтації здійснює Всеросійський науково-практичний Центр профорієнтації та психологічної підтримки при Міністерстві праці та соціального розвитку. Центр також координує та забезпечує науково-методичну, організаційно-практичну діяльність усіх територіальних центрів профорієнтації та психологічної підтримки населення [26].

Перелік органів управління профорієнтацією в зарубіжних країнах наведено в табл. 3.1.

Таблиця 3.1

**ОРГАНИ УПРАВЛІННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЄЮ
В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ**

Країна	Органи управління профорієнтацією
США	Міністерство праці, Міністерство охорони здоров'я, Міністерство освіти та соціальних служб, Служба зайнятості, центри профорієнтації при школах і коледжах, служби професійної кар'єри при університетах, державні та приватні агентства з профорієнтації, ради, асоціації представників ділових кіл, членів кому- нальних товариств
Велика Британія	Міністерство освіти та науки, Міністерство з питань зайнятості населення, Комісія з трудових ресурсів при Міністерстві з питань зайнятості населення, Служба зайнятості населення, Національна консультативна рада з питань професійної кар'єри молоді, агентства, служби, бюро з профорієнтації
Франція	Міністерство національної освіти, Національне бюро з освіти та професійної інформації, центри професійної інформації та орієнтації, Національне агентство зайнятості, державні агентства (бюро) найму
Канада	Міністерство праці та міграції, центри сприяння найму, регіональні комітети з проблем трудових ресурсів
Німеччина	Федеральне відомство праці, Федеральна комісія
Росія	Міжвідомча комісія з питань профорієнтації та психоло- гічної підтримки населення, Міністерство праці та соціального розвитку, Всеросійський науково-практичний Центр профорієнта- ції та психологічної підтримки, територіальні центри профорієнтації та психологічної підтримки населення



Висновки

1. Систему управління профорієнтацією необхідно розглядати в двох аспектах: функціональному та організаційному. З функціонального погляду система управління профорієнтацією є постійно відновлюваним процесом, який містить законодавчі, планово-економічні, організаційні рішення, оціночні процедури, інформаційне забезпечення, які в сукупності спрямовані на надання допомоги населенню, передусім молодим людям, у професійному самовизначенні, у виборі місця роботи і навчання. З організаційного погляду система управління профорієнтацією — це ієрархічна сукупність органів, які забезпечують профорієнтаційну роботу.

2. Об'єктом профорієнтаційної діяльності є незайняте та зайняте населення, зокрема: діти дошкільного та шкільного віку; молодь, яка навчається; допризовники, військовослужбовці; вивільнювані працівники; безробітні, інші групи незайнятого населення; зайняте населення; особи з обмеженою працездатністю; засуджені до позбавлення та обмеження волі в установах виконання покарань; особи, які утримуються в лікувально-трудовах профілакторіях.

3. Суб'єктами, що забезпечують в Україні функціонування системи управління профорієнтацією, виступають: Міністерство праці та соціальної політики; Міністерство освіти та науки; Міністерство охорони здоров'я; Міністерство у справах сім'ї, дітей та молоді; Міністерство оборони; Міністерство внутрішніх справ; інші органи, в яких проходять службу військовослужбовці; Державний департамент з питань виконання покарань; інші міністерства та центральні органи виконавчої влади; Державний центр зайнятості; Кримський республіканський, обласні, Київський та Севастопольський міські центри зайнятості.

4. Функціонування системи управління профорієнтацією, як і будь-якої іншої системи, забезпечується передусім законодавчими актами та керівними документами.

Прийнята КМ України 17.09.2008 року Концепція державної системи професійної орієнтації населення повинна забезпечити розвиток профорієнтації згідно з пріоритетами державної економічної та соціальної політики і світовим досвідом та конкурентоспроможністю національного ринку праці.

5. Стан професійної орієнтації населення на сучасному етапі не забезпечує належної ефективності формування, відтворення та збереження трудового потенціалу.

На сьогодні під час професійної орієнтації населення органам виконавчої влади необхідно активно вести соціальний діалог з всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, всеукраїнськими профспілками, всеукраїнськими громадськими організаціями на загальнодержавному, а з відповідними організаціями зазначених інститутів громадянського суспільства — на територіальному та базовому рівнях.

6. В економічно розвинених країнах управління профорієнтацією засноване на створенні організаційних структур та широкої мережі профорієнтаційних служб з належним фінансовим, кадровим, матеріально-технічним і науково-методичним забезпеченням. Управління вибором професії здійснюється на основі системного підходу: профорієнтація і працевлаштування є єдиною системою, яка охоплює профінформацію, профконсультацію, профвідбір, первинне працевлаштування та профадаптацію. Складовою цієї системи є і освіта, пов'язана з кожним етапом профорієнтаційної діяльності. Організаційно-управлінські структури профорієнтації в зарубіжних країнах розрізняються за ступенем централізації.



Основні терміни

Агентство з профорієнтації	Профконсультант
Державна служба зайнятості	Система управління профорієнтацією
Державний центр зайнятості	Служби з профорієнтації
Напрями роботи з управління профорієнтацією	Служби професійної кар'єри
Нормативно-правове забезпечення профорієнтації	Суб'єкти управління профорієнтацією
Об'єкт профорієнтаційної діяльності	Управління вибором професії
Організаційно-управлінські структури профорієнтації	Управління профорієнтацією в організації
	Центри профорієнтації
	Центри сприяння найму



Контрольні запитання

1. Розкрийте функціональний аспект системи управління профорієнтацією.
2. У чому полягає сутність системи управління профорієнтацією з організаційного погляду?
3. Назвіть об'єкти профорієнтаційної діяльності.
4. Які суб'єкти забезпечують функціонування системи управління профорієнтацією?
5. Дайте характеристику основних нормативно-правових документів з профорієнтаційної діяльності.
6. Які проблеми існують на сучасному етапі розвитку профорієнтації в Україні?
7. Що із зарубіжного досвіду управління профорієнтацією доцільно використовувати в умовах України?



Література

1. Конвенція 142. Конвенція про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів // 36. норм., інструк. та метод. матеріалів з питань проф. орієнтації незайнятого населення та інших категорій громадян. — К.: ДЦЗ; Ін-т підготовки кадрів ДСЗ, 1997.
2. Рекомендація 150. Рекомендація щодо професійної орієнтації та професійної підготовки у галузі розвитку людських ресурсів // 36. норм., інструк. та метод. матеріалів з питань проф. орієнтації незайнятого населення та інших категорій громадян. — К.: ДЦЗ; Ін-т підготовки кадрів ДСЗ, 1997.
3. Європейська соціальна хартія (переглянута). Страсбург, 3 травня 1996 р. // Людина і праця. — 2001. — № 1.
4. Конституція України // Час. — 12.07.1996.
5. Про зайнятість населення: Закон України від 01.03.1991 р.
6. Положення про організацію професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки вивільнюваних працівників й незайнятого населення: Постанова Мінпраці, Мін-ва вищої освіти та Мін-ва нар. освіти від 26 червня 1991 р. № 58/14716-44.
7. Положення про психологічну службу в системі освіти України: Наказ Мін-ва освіти України від 01.07.1991 р. № 230.
8. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення: Постанова КМ України від 17.09.2008 р. № 842 // Урядовий кур'єр. — 2008. — № 182.
9. Про затвердження Положення про територіальний центр професійної орієнтації населення (відділ територіального центру зайнятості) та Положення про методичну раду територіального центру профорієнтації населення

ня ДСЗ»: Наказ Мінпраці України від 23.11.1994 р. № 63 // Зб. нормат., інструк. та метод. матеріалів з питань проф. орієнтації незайнятого населення та інших категорій громадян. — К.: ДЦЗ, Ін-т підготовки кадрів ДСЗ, 1997.

10. Про затвердження Положення про організацію професійної орієнтації населення: Наказ Мінпраці, Міносвіти та Мінсоцзахисту України від 31.05.1995 р. № 27/169/79.

11. Про затвердження Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається: Наказ Міносвіти, Мінпраці та Мінмолодьспорту від 02.06.1995 р. № 159/130/1526.

12. Про внесення змін і доповнень до Закону Української РСР «Про освіту»: Закон України від 23.03.1996 р. // Голос України. — 1996. — № 77.

13. Про тимчасовий Перелік професій та спеціальностей, що вимагають професійного відбору // Зб. нормат., інструкт. та метод. матеріалів з питань проф. орієнтації незайнятого населення та інших категорій громадян. — К.: ДЦЗ, Ін-т підготовки кадрів ДСЗ, 1997.

14. Нормативи чисельності психологів і профконсультатів державної служби зайнятості населення // Зб. нормат., інструкт. та метод. матеріалів з питань проф. орієнтації незайнятого населення та інших категорій громадян. — К.: ДЦЗ, Ін-т підготовки кадрів ДСЗ, 1997.

15. Про загальну середню освіту: Закон України від 23.05.1999 р. // Орієнтир. — 1999. — № 125—126.

16. Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року: Указ Президента України від 03.08.1999 р. № 958/99.

17. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 р. № 1533-III // Праця і зарплата. — 2000. — № 14.

18. Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні»» від 23.03.2000 р. № 1613-III // Урядовий кур'єр — 2000. — № 77.

19. Про внесення змін до Закону України «Про зайнятість населення»: Закон України від 08.06.2000 р. № 1807-III.

20. Про позашкільну освіту: Закон України від 22.06.2000 р. № 1841-III // Орієнтир. — № 25.

21. *Бондарев В. П.* Выбор профессии за рубежом. — М.: Педагогика, 1999.

22. *Бондарчук К. П.* Основні напрями активної державної політики сприяння зайнятості молоді // Україна: аспекти праці. — 1988. — № 8.

23. *Бондарчук К. П.* Сприяння зайнятості інвалідів // Економіка України. — 2002. — № 9.

24. *Голомисток А. Е.* Выбор профессии и воспитание личности школьника. — М.: Педагогика, 1979.

25. *Панок В. Г., Гриценко Л. І., Цушко І. І.* Психологічна служба системи освіти України (2001—2002 роки): Аналіт.-стат. звіт. — К., 2003.

26. *Пронская Е., Ширяева Л., Колюховский А.* Ресурсы для трудоустройства // Человек и труд. — 2002. — № 10.

27. Профессиональная ориентация, подготовка и оценка персонала: Обзорная информация / Сост. В. И. Яровой. — К.: УкрНИИНТИ, 1995.



Розділ 4

ОСНОВИ ПРОФЕСІОГРАФІЇ

- 4.1. Поняття «професія» і «спеціальність». Класифікація професій
- 4.2. Вимоги професій до психофізіологічних якостей людини
- 4.3. Сутність професіографії. Професіограма та її структура
- 4.4. Процедура розроблення психограми



4.1. Поняття «професія» і «спеціальність». Класифікація професій



Вирішити завдання профорієнтації неможливо без глибокого, всестороннього вивчення професій, у тому числі їхніх вимог до психофізіологічних якостей людини, перспектив їхнього розвитку, можливостей професійного і посадового зростання тощо. Це, в свою чергу, потребує наявності теоретичних і прикладних розробок, які б дозволяли оцінювати характер і перспективи сучасного виробництва, вільно орієнтуватись у безлічі професій і спеціальностей та їхніх особливостях.

У сучасній економічній літературі існує багато визначень поняття «професія». У самому загальному вигляді професія розглядається як рід роботи. Міжнародна організація праці визначає професію як конкретну діяльність, ремесло, комплекс функцій, рід роботи, що виконується індивідом і складає частину будь-якого трудового процесу.

У вітчизняній літературі під професією розуміють широкий і стійкий рід трудової діяльності, який потребує певної сукупності теоретичних знань, вмінь, навичок, що здобуваються в результаті загальної і спеціальної освіти та практичного досвіду.

Професії виникли і розвиваються в результаті суспільного поділу праці, який поступово зумовлює появу ще вужчої сфери діяльності людей — спеціальності. **Спеціальність** — це комплекс знань, умінь, необхідних для конкретного виду діяльності у рамках тієї чи іншої професії.

Таким чином, професія — більш широке поняття, ніж спеціальність, і являє собою групу споріднених спеціальностей. Якщо професія — це рід роботи, то спеціальність — це вид трудової діяльності в межах того чи того ремесла.

Кожна професія містить, як правило, кілька спеціальностей, інколи десятки і сотні. Наприклад, професія слюсаря поділяється на більш як 150 вузьких спеціальностей: слюсаря-ремонтника, слюсаря-інструментальника тощо. З розвитком науково-технічного прогресу, поглибленням поділу праці кількість професій постійно зростає. Так, в епоху патріархального рабства в Греції нараховувалося близько десятка професій: плотники, гончарі, каменярі, шорники, майстри з обробки металів та ін. Пізніше, у 5—4 ст. до н. е. їх було вже близько 50. У 14 ст. у Німеччині (Франкфурт-на-Майні) існувало близько 200 професій. У Франції в 1868 р. налічувалась 101 професія, а через 100 років їх стало майже у 20 разів більше. У Великобританії в 1841 році нараховувалась 431 професія, а на початок 80-х років минулого століття їх було вже понад 3 тисячі.

Нині у світі нараховується понад 5,4 тис. професій. Ця кількість швидко змінюється. Щороку народжується понад 500 нових професій (брокер, маркетолог, маклер, логістик тощо). Водночас деякі спеціальності втрачають своє колишнє значення, поступово відмирають (кочегар паровозу, землекоп тощо). При цьому природне відмирання старих професій відбувається повільніше, ніж виникнення нових. Вважається, що протягом 10 років зникає близько 5000 професій і майже стільки ж виникає нових [2]. За підрахунками спеціалістів, більше 50 % існуючих нині професій і спеціальностей були невідомі ще 30 років тому.

Отже, зростання масштабів суспільного виробництва, розвиток інноваційних технологій, подальше поглиблення загального поділу праці зумовлюють постійний процес утворення нових професій. Це позначається на ситуації вибору професії, яка суттєво ускладнюється:

- розширюється діапазон вибору;
- відбуваються зміни характеру та змісту праці у межах як нових, так і старих професій;
- змінюються потреби і запити людини, яка починає трудове життя.

У таких умовах для обґрунтованого професійного самовизначення необхідна класифікація професій, яка стає першим кроком на шляху вивчення змісту професій. Професії відрізняються одна

від одної залежно від використовуваного обладнання, інструментів, сировини, особливостей трудового процесу та умов праці. Існує багато методичних підходів до класифікації професій:

1. Залежно від *об'єкта праці* (люди, думки, неживі предмети) і *видів діяльності, найбільш властивих людині* (переважання функцій «вербального» чи «технічного» інтелекту тощо), О. Ліпман поділяв професії на:

а) ті, що передбачають справи з людьми, впливають на людей (педагог, юрист, лікар);

б) ті, що мають відношення до неживої природи (геолог, механік);

в) ті, для яких властиве спілкування з живою природою (біолог, агроном).

Ця класифікація надто узагальнена, оскільки важко назвати професії, представникам яких у процесі діяльності не доводиться мати справу з людьми.

2. За *рівнем інтелекту і типом уваги* професії поділяються на професії з некваліфікованою та кваліфікованою працею, які можуть бути спеціалізовані, середні та вищі (К. Піорковський).

3. За *відповідністю основним типам нахилів та емоційних імпульсів людини* (Ф. Баумгартен).

4. За *типами людських реакцій* (К. Корнілов).

5. За *трьома групами якостей*: специфічним видом реакцій, специфічним видом уваги та специфічним видом звикання до професійної діяльності (І. Шпільрейн).

6. За *ступенем складності, автоматизації зусиль працівника в процесі праці* (С. Струмілін).

7. За *вимогами до спеціальних здібностей* людини: технічні, математичні, гуманітарні, педагогічні, медичні, творчі, наукові, у сфері мистецтва, психомоторні (К. Платонов).

8. За *видом праці*: професії фізичної та розумової праці. Такий розподіл не відображає істотних відмінностей між професіями або навпаки, їх подібності.

9. За *галузеву ознаку*: промислові, сільськогосподарські, транспортні, торговельні, педагогічні, юридичні та ін. Така класифікація ускладнює профорієнтаційну роботу, оскільки однакові чи східні професії відносяться до різних галузей [2].

10. За *економіко-виробничими та кваліфікаційними ознаками* професії поділені у Державному класифікаторі професій ДК003-2005 на 9 розділів, що включають: законодавців, вищих державних службовців, керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців, робітників торгівлі та сфери побутових послуг, кваліфікованих

робітників сільського та лісового господарства, риборозведення і рибальства, кваліфікованих робітників з інструментом, операторів і складальників устаткування та машин, найпростіші професії.

Загальною особливістю наведених класифікацій професій є їх недостатня придатність для профорієнтації. Тому у профконсультації та профвідборі найбільшого поширення набула класифікація Є. Клімова, заснована на ознаках, які йдуть від людини як учасника процесу праці:

- особливості предмета (об'єкта) праці;
- мета праці;
- знаряддя праці;
- умови праці.

Залежно від **предмета (об'єкта) праці** всі види професійної діяльності поділяються на 5 типів:

1. Професії типу *«людина—природа (біологічні системи)»* пов'язані з участю людини в процесах, які відбуваються в живій та неживій природі. До них можна віднести професії, пов'язані з вивченням Землі (геолог, геофізик, океанолог, метеоролог та ін.), її рослинного та тваринного світу (ботанік, біолог, орнітолог, кінолог, генетик, еколог та ін.), з виробництвом продукції тваринництва та рослинництва (агроном, тваринник, зоотехнік, садівник, ветеринар та ін.).

2. Професії типу *«людина—техніка та неживі природні системи»* передбачають використання різноманітних машин і механізмів, приладів та інструментів. До них відноситься безліч промислових та будівельних спеціальностей (сталевар, електрозварник, токар, слюсар, електрик, фрезерувальник, штукатур, каменярь, столяр, швачка, інженер та ін.), а також водії та обслуговуючі транспортні засоби.

3. Для професій типу *«людина—людина (соціальні системи)»* основним змістом є спілкування, вміння встановлювати та підтримувати контакти з людьми. До них відносяться професії педагогічні (вчитель, вихователь, тренер, викладач та ін.), галузі юстиції (арбітр, юрисконсульт, міліціонер, слідчий, прокурор, адвокат та ін.), культурноосвітньої роботи (бібліотекар, екскурсовод, гід-перекладач, кореспондент та ін.), сфери обслуговування (продавець, офіціант, перукар та ін.). Медичні професії (санітар, фельдшер, медична сестра, лікар та ін.) значною мірою відносяться до цього виду діяльності або частково попадають і в інші види: *«людина—природа»* та *«людина—техніка»*.

4. До професій типу *«людина—знакова система»* відносяться види діяльності, пов'язані з різноманітними формами обробки інфор-

мації. Це робота із системами: мовними (бібліограф, нотаріус, лінгвіст, історик, філософ, літературознавець та ін.), абстрактно-математичними (статистик, математик, касир, бухгалтер, економіст та ін.), графічними (кресляр, конструктор, картограф та ін.), із системами та засобами обробки знаків (програміст, оператор ЕОМ та ін.).

5. Основний зміст професій типу «людина—художній образ» — це мистецтво та художня література. Сюди можна віднести образотворче мистецтво (архітектор, маляр, дизайнер, скульптор та ін.), художню обробку матеріалів (гравер, модельєр, ювелір та ін.), створення художніх видовищ (композитор, музикант-виконавець, вокаліст, диригент, танцюрист, балетмейстер, актор, режисер, оператор та ін.).

За **метою праці** кожний тип професії поділяється на три класи:

— гностичні (перевірка, контроль, оцінювання, розпізнавання). Від працівника вимагається виражена пізнавальна активність, спостережливість, стійка увага, інтерес до особливостей певних об'єктів;

— перетворювальні (обробка, вплив, організація, впорядкування). Ці професії вимагають схильності до практичного впливу на навколишнє середовище, інтересу до процесів і результатів;

— пошукові (відкриття, дослідження, винахідництво, творення нового). Працівнику необхідно творчо мислити, мати уяву, проявляти інтерес до інноваційних розробок.

За **знаряддями праці** виділяють чотири групи професій:

— ручної праці (прості та механізовані ручні знаряддя праці);

— механізованої праці (оператори механізмів);

— автоматизованої праці (оператори автоматизованих систем з пультовим управлінням);

— розумової праці (вчений-теоретик, юрист, медик).

За **умовами праці** існує чотири підгрупи професій :

— з підвищеними вимогами до моральних якостей працівників (суддя, вчитель, медик);

— з побутовим мікрокліматом (бухгалтер, бібліотекар);

— з роботою на відкритому повітрі (будівельник, рільник);

— з особливими умовами роботи (льотчик, водолаз, випробувач).

Для організації профінформаційної та профконсультаційної діяльності Є. Клімовим запропонована також Карта світу професій (прогнозна мішень профконсультації) (табл. 4.1). У таблиці представлені типи професій за ознакою головного, провідного предмета праці з виділенням трьох підтипів залежно від рівня професійної підготовки:

1) навчання безпосередньо на виробництві, у профтехучилищі, професійній школі (професійно-технічна освіта);

КАРТА СВІТУ ПРОФЕСІЙ (ПРОГНОЗНА МІШЕНЬ ПРОФКОНСУЛЬТАЦІ)

Умовна назва типу професій	«Людина—природа» (біологічні системи)	«Людина—техніка та неживі природні системи»	«Людина—людина (соціальні системи)»	«Людина—знакова система»	«Людина—художній образ»
Предмет праці Необхідний рівень освіти	Живі організми, біологічні, мікро-біологічні процеси	Технічні системи, енергія, штучні та неживі природні матеріали	Люди, колективи, групи, соціальні процеси	Умовні знаки, цифри, коди, природні чи штучні мови (формули)	Художні образи, їхні властивості, елементи
Професійно-технічна освіта	1 Плодівник-овочівник, тваринник	2 Слюсар, машиніст автотрану, апаратчик	3 Продавець, перукар	4 Набірник, кресляр, оператор ЕОМ	5 Гравер, ліпник архітектурних деталей
Середня спеціальна освіта	6 Технік-лісівник, зоотехнік	7 Технік-технолог, технік-будівельник	8 Медсестра, вихователь дошкільних закладів	9 Інспектор-фінансист, економіст-плановик	10 Декоратор-оформлювач, скульптор-виконавець
Вища освіта	11 Зооінженер, агроном, ветеринар	12 Інженер-технолог, інженер-електрик	13 Учитель, інженер-організатор	14 Інженер-економіст, редактор	15 Художник-конструктор, художник з проектування інтер'єру

2) навчання у середньому професійному навчальному закладі (середня спеціальна освіта);

3) навчання у вищому професійному навчальному закладі (вища освіта).

Карта являє собою загальноорієнтує системне впорядкування світу професій у вигляді 15 зон, у кожній з яких наведені для прикладу окремі назви відповідних професій. У рамках кожної з 15 зон можлива подальша деталізація, виділення конкретних професій залежно від умов, мети та знарядь праці тощо.

Класифікацію професій Є. Клімова покладено в основу енциклопедичного словника «Моя професія» та багатотомника «Світ професій», в яких зібрані короткі характеристики величезної кількості професій і спеціальностей [4—9]. Такі характеристики містять набір вимог до психофізіологічних і психологічних особливостей людини.

4.2. Вимоги професій до психофізіологічних якостей людини

Знання вимог професій до психофізіологічних та психічних властивостей особистості має принципове значення при виборі професії та профвідборі. Технічні, технологічні, організаційні характеристики трудового процесу будь-якої діяльності визначають певні фізичні та нервові навантаження, їхню інтенсивність, тривалість, особливості темпу і ритму праці, прояву психічних функцій. Тому кожна професія пред'являє підвищені вимоги до окремих психофізіологічних властивостей людини. Так, для льотчика, монтажника-висотника, космонавта — це вимоги до якості вестибулярного апарату; для шофера, художника-модельєра, штурмана, машиніста локомотива — до безпомилкового розпізнавання кольорів; для контролерів, коректорів — до концентрації уваги; для токаря, фрезерувальника — до координації рухів; для музиканта, настроювача музичних інструментів — до слуху; для диктора, журналіста, вчителя — до володіння словом.

Водночас та ж сама професія потребує від людини цілого комплексу різних професійно фажливих якостей. Наприклад, для того, щоб виконувати роботу монтажника радіоапаратури, недостатньо вміння читати креслення, знати основи радіотехніки. Від працівника вимагається також висока концентрація уваги та здатність до її переключення, наочно-образна пам'ять, координація і точність рухів, гострий зір тощо.

Отже, необхідні для певної діяльності професійно важливі якості можуть бути сформовані лише за наявності в людини відповідних психофізіологічних і психологічних властивостей, які можна згрупувати таким чином:

I. Фізичні:

1. Витримування кліматичних змін — кліматична витривалість.
2. Витримування фізичних зусиль (статичне та динамічне навантаження) — фізична витривалість.
3. Сила рук.
4. Витрати м'язової енергії.

II. Психосенсорні:

1. Гострота і точність зору, слуху, тактильних відчуттів.
2. Сприйняття статичних і рухомих об'єктів.
3. Сприйняття простору і часу.
4. Чутливість до розрізнення об'єктів.

III. Психомоторні:

1. Темп, ритм, точність, швидкість, координація рухів.
2. Швидкість реакції.

IV. Психічні процеси (інтелектуальна сфера):

1. Особливості уваги (стійкість, концентрація, розподіл).
2. Особливості пам'яті (короткочасна, тривала, оперативна, слухова, зорова).
3. Спостережливість.
4. Специфіка мислення (образне, логічне, творче, практичне, теоретичне, оперативне).
5. Уява.

V. Психологічні (психологічна структура особистості):

1. Спрямованість (мотиви, інтереси, схильності, цінності, орієнтири).
2. Здібності (загальні та спеціальні).
3. Темперамент і характер:
 - тип вищої нервової системи (сангвінік, холерик, флегматик, меланхолік);
 - характер (моральні, емоційно-вольові якості; екстраверт, інтроверт).

Розгорнуту характеристику психологічної структури особистості, типологію людини (характеру) буде наведено у розділі 5.

Залежно від значущості для кожного виду діяльності вимог до психофізіологічних особливостей людини всі професії поділяються на дві групи:

— професії, що не ставлять особливих, підвищених вимог до фізіологічних та психічних властивостей людини;

— професії, що ставлять жорсткі вимоги до психофізіологічних функцій людини. До цієї групи відносяться професії за тимчасовим Переліком професій і спеціальностей, які вимагають професійного відбору. Цей перелік погоджений Кабінетом Міністрів України у 1994 році.

По кожній професії виділяються якості більш або менш значущі, ті, що тренуються, і ті, що не підлягають тренуванню, а також ті, недостатній розвиток яких може компенсуватися іншими якостями. Без деяких характеристик психіки людини взагалі неможливе виконання навіть звичайних функцій, дій за певними професіями, не кажучи вже про досягнення високих результатів. Для роботи з людьми, наприклад, важливо враховувати вимоги, що базуються на зібраності, пильності, розумінні іншого, терпінні та самовладанні. Без цих якостей складно уникнути напруженості у стосунках, конфліктів і забезпечити ефективну діяльність.

Окремі психічні характеристики відіграють, на перший погляд, другорядну роль. Але якщо людина не відповідає таким вимогам, наслідки від цього проявляються передусім в екстремальних ситуаціях, коли необхідна мобілізація всіх особистісних властивостей для вирішення нестандартних завдань.

4.3. Сутність професіографії. Професіограма та її структура

Основою профорієнтаційної діяльності є знання особливостей різних професій. Вивченням професій займається професіографія — наука, яка представляє окрему галузь професіології. Завданнями професіографії є:

- 1) класифікація професій;
- 2) вивчення змісту робіт у рамках тієї чи іншої професії;
- 3) опис професій, який містить вимоги до рівня освіти, спеціальної підготовки, вмінь, навиків, а також до психічних, фізіологічних та психологічних особливостей працівника.

Результатом опису професій є складання професіограми (professiogram, від лат. *professio* — спеціальність, *gramma* — запис) — своєрідного соціально-психологічного та соціально-економічного паспорта професії, в якому міститься комплексний, систематизований опис конкретного виду трудової діяльності з акцентом на перелік психофізіологічних вимог до людини. Існує два види професіограм:

- професіокарта;
- повна професіограма.

Професіокарта — це документ, в якому надається стислий опис характеру діяльності працівника, результатів та умов його праці, необхідних індивідуальних якостей та професійної підготовки. За своєю структурою професіокарта містить:

- офіційну назву описуваної професії;
- опис результатів праці та їх значення для людей;
- опис трудових дій та основних особистісних якостей, необхідних для професії;
- опис санітарно-гігієнічних і соціальних умов праці;
- зазначення можливих шляхів навчання.

Професіокарти призначені для загального орієнтування в професіях.

Повна або розгорнута професіограма містить опис виробничо-технічних, соціально-економічних умов трудової діяльності та освітніх і психофізіологічних вимог професії до людини. Обсяг, зміст і структура професіограми визначаються залежно від мети її використання: профінформація, профконсультація, складання програм для підготовки кадрів, профвідбір, поліпшення умов праці. Незалежно від цільового призначення обов'язковим розділом професіограми є **психограма** — сукупність психофізіологічних і психологічних характеристик професії, критеріїв і нормативів професійної придатності. Професіограма складається з двох частин:

I. Інформація про особливості професійної діяльності:

- 1) загальні відомості про професію (її соціально-економічне значення, зв'язок із науково-технічним прогресом, існуючі спеціальності);
- 2) характеристика трудового процесу (опис знарядь праці, психофізичного навантаження тощо);
- 3) санітарно-гігієнічні умови праці (наявність виробничих шкідливостей, мікроклімат приміщень тощо).

II. Вимоги до людини:

- 1) перелік знань, умінь, навиків, які забезпечують успішну діяльність в екстремальних або характерних для даної професії ситуаціях;
- 2) вимоги до підготовки та підвищення кваліфікації (форми, методи та тривалість професійного навчання, перспективи професійного росту);
- 3) вимоги до стану здоров'я, фізичного розвитку та медичні протипоказання;
- 4) психограма (перелік психофізіологічних і психологічних властивостей людини, необхідних для оволодіння професійними вміннями і навиками).

Для будь-якої професії психограма є визначальною частиною професіограми, оскільки відповідає на питання, які психічні якості є основою формування професійної придатності людини. Особливого значення набуває ранжування психофізіологічних особливостей, виділення необхідних і бажаних для подальшого оцінювання рівня їх розвитку у людини і зіставлення з певними нормативами і стандартами у психограмі професії. Так, нормативи професійної придатності з гостроти зору — 1—0,9; швидкості сенсорної реакції — 250—200 м/сек. тощо. У психограмі водія нормою часу сенсомоторної реакції вважається 0,8 сек., тобто це часовий інтервал між моментом появи сигналу і початком реалізації відповідних дій.

Графічне зображення психограми називається психологічним профілем професії. Ступінь значущості психічних особливостей людини для професії визначається в балах — від 1 до 5. Так, необхідний рівень розвитку професійно важливих якостей для водія автотранспорту зображений у відповідному психологічному профілі, розробленому для профконсультації учнів (рис. 4.1). Динамічний окомір і прогнозування транспортної обстановки не представлені у даному профілі, оскільки є складними утвореннями і формуються безпосередньо у практичній діяльності [2].



Рис. 4.1. Психологічний профіль професії водія автотранспорту

Порівнюючи професіограми з іншими документами, які визначають вимоги до працівника, можна виділити такі особливості:

- професіограми, як правило, розробляються на робітничі професії або на посади технічних службовців. Ці документи, на відміну від посадових інструкцій, кваліфікаційних карт, моделей (еталонів, профілей, паспортів) посад, «портретів ідеального працівника», карт компетенцій, носять консервативний характер;

- вимоги до людини у професіограмі визначаються не для окремої посади, а для певної професії (спеціальності), яка може охоплювати різні посади. Тому профілі посад, еталони фахівця тощо містять більш деталізовані, ніж у професіограмах, вимоги до працівника, які формуються під впливом стратегії управління та корпоративної культури організації і використовуються у профвідборі. Професіограми застосовуються передусім у профвідборі на професії, які потребують особливих психофізіологічних характеристик людини відповідно до тимчасового Переліку професій та спеціальностей, які вимагають професійного відбору.

Професіограми і професіокарти багатьох професій розроблені Науково-методичним центром з профорієнтації та професійного навчання безробітних громадян Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості [10—16]. Часто професіограми створюються власними зусиллями організації. Їх можуть купувати в інших компаніях або замовляти розробку цих документів професіоналам даної сфери діяльності. Нині не існує централізованого розроблення професіографічних матеріалів на державному рівні, що суттєво знижує їхню якість; бракує кваліфікованих фахівців, особливо для підготовки професіограм по нових професіях.

Для складання професіограм використовують різні джерела інформації, зокрема Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників і матеріали спеціальних досліджень.

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників є систематизованим за видами економічної діяльності збірником описів професій, наведених у Класифікаторі професій ДК 003-2005. Кваліфікаційна характеристика професії працівника має такі розділи: «Завдання та обов'язки», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги», «Спеціалізація», «Приклади робіт».

У розділі «Завдання та обов'язки» подається опис робіт, характерних для даної професії. Для виконання завдань і обов'язків вказуються необхідні знання, устаткування, машини, інструмент, сировина, матеріали, деталі тощо.

Розділ «Повинен знати» містить опис знань, умінь, навиків, методів і прийомів безпечного виконання робіт, а також вимоги до рівня освіти та практичної підготовки за професійною спеціалізацією.

У розділі «Кваліфікаційні вимоги» визначено рівень спеціальної підготовки працівника, необхідний для виконання покладених на нього обов'язків, і вимоги до стажу роботи.

У розділі «Спеціалізація» наводяться дані про похідні назви професій, характеристики робіт, галузеву належність, а також посилення на товари, послуги, устаткування, механізми та інструменти, які вказують на особливості застосування професії.

У розділі «Приклади робіт» подаються характеристики робіт і пов'язаних з ними машин та устаткування, вказані безпечні та нешкідливі умови виконання зазначених робіт, засоби оснащення технологічних процесів.

Матеріалами спеціальних досліджень є:

— *аналіз виробничої документації та літературних джерел* (вивчення процесу, режиму праці, основних професійних завдань, кваліфікації працівників, професійної термінології тощо);

— *спостереження за працівником* (вимірювання його психофізіологічних даних за допомогою спеціальної апаратури, проведення хронометражу, фотографії робочого часу). Реєструються тривалість трудових операцій, їх повторюваність, виявляються причини успіхів у діяльності при порівнянні працівників з різною продуктивністю праці. При проведенні самоспостереження, коли дослідник сам оволодіває професією і вивчає її зсередини («трудоий метод»), підвищується достовірність зібраної інформації, але такий підхід можливий лише у разі аналізу нескладних видів діяльності;

— *моделювання трудового процесу* (проведення експериментальних досліджень впливу виробничих факторів на функціональний стан працівника);

— *аналіз поведінки людини в екстремальних ситуаціях* (встановлення ролі психологічного фактора у виникненні аварій; психографічне визначення типу помилок: сенсорного типу, пов'язаних з пам'яттю, психомоторикою, особистісного типу; встановлення психофізіологічних протипоказань);

— *алгоритмічний аналіз професії* (дослідження послідовності трудових дій, отримання операційно-структурного опису діяльності та її психологічного змісту);

— *бесіди, консультації, інтерв'ю* з досвідченими, успішними в даній професії працівниками та початківцями, що є особливо важливим на початку вивчення професії;

— експертне оцінювання індивідуально-психологічних властивостей, необхідних для певної професійної діяльності (опитувальник О. Ліпмана, «Модифікована карта особистості» К. Платонова) [2].

4.4. Процедура розроблення психограми

Найбільш складним і трудомістким завданням професіографічного дослідження є розроблення психофізіологічної характеристики діяльності та визначення професійно важливих якостей особистості. Вирішення цього завдання неможливо без з'ясування того, які функціональні механізми організму і психіки людини забезпечують формування необхідних вмінь і навиків. З цією метою доцільно використовувати методику оцінювання якостей, запропоновану американським психологом Отто Ліпманом. Дослідження базується на застосуванні опитувального листа, який містить перелік психофізіологічних властивостей, необхідних для різноманітних видів діяльності (всього 151 властивість).

Групі експертів з 3—5 фахівців даної професії, які добре знають виробництво, подаються опитувальні листи. Кожну з перелічених якостей експерти порівнюють з особливостями діяльності, яка аналізується, і оцінюють за трьома параметрами:

1) чи є ця якість для професії необхідною (2 бали), бажаною (1 бал) чи байдужою (0 балів);

2) якщо ця якість є необхідною для даної професії (фаху), то: завжди, інколи чи ніколи;

3) чи можливий розвиток або вдосконалення цієї якості з віком або шляхом професійного навчання — значною мірою, недостатньою мірою або розвиток взагалі неможливий.

Експерти повинні проводити роботу з оцінювання якостей самостійно, без взаємних консультацій та обміну думками. По закінченню такої роботи опитувальні листи збираються, і на основі експертних оцінок розраховується середній бал (з точністю до десятих) по кожній якості.

Потім експертам повертаються бланки, які вони заповнювали, і видаються такі самі, але незаповнені. Експертам повідомляють середні бали по кожній якості і пропонують з урахуванням цієї інформації знову заповнити бланки опитувальних листів. При цьому можна вносити зміни в свої оцінки або залишати поперед-

ні, якщо це необхідно. Така процедура значно скорочує або взагалі виключає відмінності в оцінках.

Якщо після перегляду заповнених листів з'ясується, що деякі якості мають різні оцінки, експертам, чії оцінки відрізняються від середньогрупових, необхідно аргументувати свою думку. Це питання обговорюється всією групою експертів і визначається загальний погляд. Встановлюються якості, які є необхідними для даної професії, з середньою оцінкою від 1,6 до 2,0 та визначається їх ієрархія.

Однак виділення за допомогою методики О. Ліпмана психофізіологічних якостей є недостатнім для створення розгорнутої психограми. Необхідне також визначення професійно важливих індивідуально-психологічних властивостей та ставлення особистості до праці, оточуючих, матеріальних цінностей тощо.

Для встановлення переліку особистісних якостей, які мають першочергове значення для професії, доцільно додатково використовувати метод узагальнень незалежних характеристик, розроблений К. Платоновим. Сутність методу полягає в узагальненні оцінок експертів щодо необхідних якостей на основі Модифікованої карти особистості. Ця карта включає 93 індивідуально-психологічні властивості і ставлення особистості та побудована за принципом полярних профілів, а саме: якість, яка характеризується, визначена двома протилежними значеннями. Наприклад, «рухливий—малорухливий», «стабільний—імпульсивний» тощо. Свою думку кожен з експертів повинен виявити, відмітивши ту цифру на 10-баловій шкалі, яка розташована між полярними характеристиками та найбільшою мірою відповідає його уявленню про важливість якості. Метод К. Платонова дає також змогу оцінити три важливих показники, які характеризують успішність діяльності (швидкість, якість, надійність роботи).

Проведення дослідження за Модифікованою картою особистості передбачає:

— обчислення середнього бала кожної властивості до десятих;

— обчислення середнього бала кожної групи властивостей;

— порівняння ступеня вираженості найбільш значущих властивостей і ставлень з успішністю діяльності (оцінка діяльності подається наприкінці опитувальника: швидкість, надійність і якість роботи);

— ранжування досліджуваних фахівців за успішністю діяльності (їм присвоюється високий або низький ранг);

- проведення порівняльного аналізу професійно важливих якостей у працівників вищого і нижчого рангів;
- обчислення коефіцієнта рангової кореляції при великій вибірці досліджуваних;
- узагальнення оцінок експертів щодо важливості та необхідності певних якостей для даної діяльності [2].

Якщо необхідно розробити психограму нової професії або якщо вимоги діяльності до людини настільки специфічні, що бракує фахівців, використовується метод рангових матриць. За цим методом експертам пропонується матриця, в якій колонки — властивості людини, відібрані як провідні для даної професії; рядки — ті самі властивості, розташовані в тому самому порядку, але як другорядні. За методом парного порівняння у клітинах напівматриці експерти відмічають: яка властивість важливіша на перетині колонки і рядка. Якщо важливіша провідна якість — ставиться «плюс», якщо другорядна — «мінус», за їх рівності — «нуль». По кожній властивості ці знаки підраховуються і властивості ранжуються. Зведення рангових рядів, якостей, визначених кожним експертом, в один ряд дає психограму професії.



Висновки

1. Вирішити завдання профорієнтації неможливо без глибокого, всестороннього вивчення професій, у тому числі їхніх вимог до психофізіологічних якостей людини, можливостей професійного і посадового зростання тощо. Збільшення масштабів суспільного виробництва, розвиток інноваційних технологій, подальше поглиблення загального поділу праці зумовлюють постійний процес утворення нових професій. Це позначається на ситуації вибору професії, яка суттєво ускладнюється: розширюється діапазон вибору; відбуваються зміни характеру та змісту праці в межах як нових, так і старих професій; змінюються потреби і запити людини, яка починає трудове життя.

У таких умовах для обґрунтованого професійного самовизначення необхідна класифікація професій, яка стає першим кроком на шляху вивчення змісту професій. Професії відрізняються одна від одної залежно від використовуваних обладнання, інструментів, сировини, особливостей трудового процесу та

умов праці. Існує багато методичних підходів до класифікації професій. У профконсультації та профвідборі найбільшого поширення набула класифікація Є. О. Клімова.

2. Технічні, технологічні, організаційні характеристики трудового процесу будь-якої діяльності визначають певні фізичні та нервові навантаження, їхню інтенсивність, тривалість, особливості темпу і ритму праці, прояву психічних функцій. Тому кожна професія пред'являє підвищені вимоги до окремих психофізіологічних властивостей людини. Водночас та ж сама професія потребує цілого комплексу різних професійно важливих якостей, які можуть бути сформовані лише за наявності в людини відповідних психічних особливостей.

3. Результатом опису професій є складання професіограми — своєрідного соціально-психологічного та соціально-економічного паспорта професії, в якому міститься комплексний опис конкретного виду трудової діяльності з акцентом на переліку психофізіологічних вимог до людини. Визначальною частиною професіограми є психограма, оскільки вона відповідає на питання, які психічні якості є основою формування професійної придатності людини.

Для розроблення професіограми використовуються різні джерела інформації: Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників та матеріали спеціальних досліджень (аналіз виробничої документації, спостереження за працівником тощо).

4. Найбільш складним і трудомістким завданням професіографічного дослідження є розроблення психофізіологічної характеристики діяльності та визначення професійно важливих якостей особистості. Вирішення цього завдання неможливе без з'ясування того, які функціональні механізми організму та психіки людини забезпечують формування необхідних вмінь і навиків. З цією метою використовується методика оцінювання якостей, запропонована американським психологом О. Ліпманом. Дослідження базується на застосуванні опитувального листа, який містить перелік психофізіологічних властивостей, необхідних для різноманітних видів діяльності, та подальшому оцінюванні їх експертами.

Для складання розгорнутої психограми додатково використовується метод К. Платонова, що уможливорює визначення на основі Модифікованої карти особистості професійно важливих властивостей та ставлення особистості до праці, колективу, матеріальних цінностей тощо.



Основні терміни

<p>Вимоги професій до людини Властивості фізичні, психофізіологічні, психічні, психологічні Державний класифікатор професій Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників «Карта світу професій» Класифікація професій Метод рангових матриць Модифікована карта особистості К. Платонова Опитувальник О. Ліпмана</p>	<p>Прогностична мішень профконсультації Професійно важлива якість Професіограма Професіографія Професіокарта Професія Психограма Психологічний профіль професії Психофізіологічна характеристика діяльності Спеціальність</p>
--	--



Контрольні запитання

1. Як співвідносяться поняття «професія» і «спеціальність»?
2. Назвіть основні фактори процесу утворення нових професій.
3. У чому полягає ускладнення ситуації вибору професії в сучасних умовах?
4. Чому класифікація професій Є. Клімова є найбільш придатною для профорієнтації?
5. Для чого і як використовується «Карта світу професій»?
6. На які групи можна поділити вимоги професій до психофізіологічних особливостей людини?
7. Розкрийте структуру професіограми.
8. Чому психограма є визначальним елементом професіограми?

9. Які джерела інформації використовуються для розроблення професіограм?

10. Чому для розроблення розгорнутої психограми недостатньо методики О. Ліпмана?



Література

1. Державний класифікатор професій ДК 003—2005. — К.: Соцінформ, 2005.
2. Карпіловська С. Я. та ін. Основи професіографії: Навч. посібник. — К.: МАУП, 1997.
3. Маклаков А. Г. Профессиональный психологический отбор персонала: Учеб. для вузов. — СПб.: Питер, 2008.
4. Моя профессия: Краткий энцикл. справ. / Гл. ред. А. И. Тимуш. — Кишинёв, 1987.
5. Мир профессий. Человек — знаковая система. — М.: Молодая гвардия, 1988.
6. Мир профессий. Человек — природа. — М.: Молодая гвардия, 1985.
7. Мир профессий. Человек — техника. — М.: Молодая гвардия, 1986.
8. Мир профессий. Человек — художественный образ. — М.: Молодая гвардия, 1987.
9. Мир профессий. Человек — человек. — М.: Молодая гвардия, 1986.
10. Профессиограммы и профессиокарты основных профессий: В 2 кн. / Под ред. В. В. Ерасова. — К.: ДЦЗ, 1995.
11. Професіограми і професіокарти основних професій. — Кн. 3. — К.: ДЦЗ, 1996.
12. Професіограми і професіокарти основних професій. — Кн. 4. — К.: ДЦЗ, 1997.
13. Професіокарти основних професій. — Кн. 5. — К.: ДЦЗ, 1999.
14. Професіограми і професіокарти основних професій. — Кн. 6. — К.: ДЦЗ, 2000.
15. Професіограм і психограм збірник. — Кн. 7. — К.: ДЦЗ, 2002.
16. Професіокарти та психограми професій. — Кн. 8. — К.: ДЦЗ, 2003.
17. Тимчасовий Перелік професій і спеціальностей, що вимагають професійного відбору: Погоджений КМ України від 08.08.1994 № 25684/45 // Зб. нормат., інструк. та метод. матеріалів з питань проф. орієнтації незайнятого населення та інших категорій громадян. — К.: ДЦЗ; Ін-т підготовки кадрів ДСЗ, 1997.



Розділ 5

ПРОФЕСІЙНА ПСИХОДІАГНОСТИКА. МЕТОДИ ВИВЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ З МЕТОЮ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ

- 5.1. Основи психодіагностики
- 5.2. Психологічна структура особистості
- 5.3. Типологія людини і професії
- 5.4. Методи професійної психодіагностики
- 5.5. Поняття «інтелект» та його структура
- 5.6. Вимірювання інтелектуального потенціалу особистості

5.1. Основи психодіагностики

Інтереси ефективного вирішення практичних завдань у галузі профорієнтації потребують глибокого, всебічного вивчення особистості, її професійно важливих якостей. Вивчення особистості базується на використанні методів психодіагностики.

Історія психодіагностики бере початок зі стародавніх часів. Її зародження справедливо пов'язують з іменами таких учених, як Арістотель, Платон. Праці цих дослідників містять зачатки становлення цілісної науки. Проте психодіагностика як наука, заснована на експерименті, виникає лише у 19 ст. Її становлення і розвиток безпосередньо пов'язані з потребами профорієнтації. Саме в цей період з'являється і набуває все більшого поширення ідея вимірювання в психології. З'являється й інструмент вивчення індивідуальних особливостей — тест, у створенні якого пріоритет належить Ф. Гальтону, засновнику психометричного напрямку у психології.

Первісно психодіагностика була невід'ємною частиною експериментальної психології і повністю залежала від її успіхів. І лише з виникненням інтересу до індивідуальних відмінностей у психіці психодіагностика починає виокремлюватися в самостійну галузь.

Найбільше значення для становлення психодіагностики як науки мали в цей час роботи Ф. Гальтона, Р. Кеттела, П. Еббінгауза, пізніше П. Біне, В. Анрі. В своїх дослідженнях вони вперше використовують тест як метод «вимірювання розуму», його кількі-

сного оцінювання. У 1905 р. А. Біне разом із Т. Сімоном (Франція) створюють першу шкалу для вимірювання інтелекту дітей (тести інтелекту) та пропонують розраховувати абсолютну міру інтелекту як різницю між розумовим віком і віком хронологічним. Продовжуючи вчення А. Біне, В. Штерн (Німеччина) вважає необхідним визначати не абсолютну міру інтелекту, а відносну. Так з'явився відомий коефіцієнт інтелекту (Intelligence Quotient), скорочено — *IQ*. Поступово тест все глибше проникає в усі галузі психології. На початку 20 ст. запроваджуються перші синтезовані методи дослідження особистості (шкала «Психологічні профілі» Г. І. Россалімо).

Поштовхом до теоретичних досліджень у цій галузі стали практичні потреби під час першої світової війни. Армія, обладнана досить складною (для тих часів) технікою, мала потребу у вирішенні цілої низки проблем з військово-професійного відбору. Саме у цей період зароджуються тести для масових досліджень (відомі армійські тести «Альфа і Бета»). У першу світову війну американські психологи за допомогою тестів обстежили 1 млн. 750 тис. новобранців, у другу світову війну — майже 20 млн осіб.

На думку наукових працівників і військових, використання тестів стало корисним для відбору та спеціалізації мільйонів людей, призваних до армії без будь-якої спеціальної військової підготовки.

Важливою подією у розвитку психодіагностики стала поява у 20-х роках 20 ст. книги швейцарця Германа Роршаха «Психодіагностика». З виходом цієї праці поняття «психодіагностика» швидко приживається. В нього включали сукупність усіх методів, спрямованих на вивчення особистості, зокрема, так званих проєктивних методик. Однак надмірно прості, вузькоспеціалізовані тести не виправдали надії. Розпізнати цілісну особу за їх допомогою виявилось неможливим.

Після цього почався етап використання інших методів дослідження якостей людини та перехід до багатопланових, комбінованих тестів (батареї тестів). Так, серед методів дослідження інтелекту найбільшого поширення набуває шкала субтестів Д. Векслера, створюються і все більше застосовуються нові проєктивні методи (тематичний тест Г. Мюррея, тест щодо вивчення реакцій С. Розенцвейга тощо).

У надрукованій в 1935 р. книзі Генрі Мюррея (США) «Исследования личности» обґрунтовується принцип діагностичної проєкції, згодом з'являється перший проєктивний тест — Тест тема-

тичної апперцепції (ТАТ). Із цього часу в усьому світі починається широке застосування у психодіагностиці проєктивних методик. Поняття проєкції стосовно таких тестів, як тест Г. Роршаха, ТАТ та інших, вперше було використано Л. Франком у 1939 р. Таким чином, отримав назву численний клас методик, що протистояли традиційним психометричним тестам.

Розвиток психодіагностики багато в чому пов'язаний з удосконаленням математико-статистичного апарату. В 1935 р. у Ганновері було засноване Психометричне товариство, президентом якого став Л. Терстоун. Завдяки математико-статистичним розробкам членів Товариства стає можливим розвиток комп'ютерної психодіагностики, адаптивного тестування.

У 1938 р. у Великій Британії з'являється тест, який і в сучасних умовах широко використовується для вимірювання загального інтелекту і зводить до мінімуму вплив культури та навчання на отримані результати. Цей тест — прогресивні матриці Дж. Равена. Він заснований на *монофакторній теорії інтелекту*, яку запропонував Чарльз Спірмен (Англія) ще в 1901 р. Це була перша теорія організації інтелекту, в якій застосовувався статистичний аналіз показників тесту.

У 1939 р. Давід Векслер (США) створює свій всесвітньо відомий тест для вимірювання інтелекту, відхиляє поняття «розумовий вік» та перебудовує формулу коефіцієнта IQ . Це дає йому змогу оцінити вікове зниження інтелекту, визначити за даним тестом три показники:

- інтелект вербальний;
- інтелект невербальний (практичний);
- загальний показник інтелекту.

У 1937 р. з'явилися тести на розумову зрілість Едварда Торндайка та Луїса Терстоуна (США), які відображали погляди на інтелект як сукупність незалежних здібностей. Такий підхід заперечував загальну основу здібностей, що відповідало *мультифакторній теорії інтелекту*.

Англійський психолог Філіп Вернон увійшов в історію психодіагностики як творець *ієрархічної моделі інтелекту*, визнаючи важливість досліджень прихильників існуючих до нього теорій інтелекту.

Друга світова війна, як і перша світова, стимулювала розроблення нових тестів. У США з'являється Армійський загальний класифікаційний тест, ситуаційні тести для відбору осіб, придатних до розвідницької діяльності. У Великій Британії використовується тест прогресивних матриць Равена з метою військової

класифікації. У Німеччині тестування застосовується під час формування збройних сил рейху, розподілу людей, силою залучених до роботи на Німеччину.

У цей час зростає популярність так званих особистісних опитувальників. Кількість їх дуже велика. До найпоширеніших належать «Міннесотський багатоаспектний особистісний опитувальник» (The Minnesota Multiphasic Personality Inventory, MMPI), опитувальники Ганса Айзенка (Англія) — «Моудслейський особистісний опитувальник» (Maudsley Personality Inventory, MPI), «Айзенка особистісний опитувальник» (Eysenck Personality Inventory, EPI) та опитувальник Раймонда Кеттела (Англія) «16 особистісних факторів» (16 PF).

Сучасний період розвитку психодіагностики за кордоном (з 50-х років 20 ст.) характеризується в цілому вдосконаленням математико-статистичного апарату застосовуваних методів, ретельним контролем їхньої надійності та валідності (праці Лі Джозефа Кронбаха).

У 1954 р. у США були видані «Технические рекомендации для психологических тестов и диагностических методик» — настільна книга для всіх, хто займається розробленням тестів та їх використанням.

На початку 60-х років з'являються перші комп'ютеризовані тести. Рівень розвитку інформаційних технологій дозволяє психологам перекласти вирішення багатьох діагностичних завдань на комп'ютер.

У 70-х роках продовжується дискусія про психологічне тестування, розпочата ще у 60-х роках. Тести звинувачували в тому, що через їх використання чимало людей були позбавлені можливості отримати освіту, зокрема професійну.

Незважаючи на протидію тестам, їх кількість збільшується. Вдосконалюються відомі тести інтелекту. Вчені пропонують нові критерії оцінювання інтелекту, не пов'язані з культурно-соціальними факторами. Раймонд Кеттел представляє нову *теорію про співвідношення природного та набутого в інтелекті*, вважаючи, що тестами вимірюється інтелект, набутий особистістю в процесі її розвитку. Дослідження Ганса Айзенка та Сіріла Барта базуються на *теорії генетичної передбачуваності інтелекту*, згідно з якою тести вимірюють природний інтелект.

У 80-х роках у тестуванні поступово відбувається заміна понять «інтелект» та «IQ» на «стандартний віковий бал» (СВБ), що дає змогу на деякий час уникнути дискусій щодо співвідношення природного та набутого в інтелекті.

У 90-х роках у США набуває розвитку Британська шкала здібностей — у перетвореному вигляді під назвою «Дифференційовані шкали здібностей». У цих шкалах не використовується поняття «інтелект», перевага надається специфічним здібностям.

Результатом 20-річних досліджень стає видана у 1994 р. книга «Энциклопедия человеческого интеллекта». Водночас триває дискусія щодо природного (генетичного) та набутого в інтелекті. У США виходить книга Ричарда Хернстайна та Чарльза Мюррея «Кривая «колокола». Интеллект и классовая структура американского общества», яка образила расові почуття багатьох американців своїми висновками щодо природи етнічних відмінностей у виконанні тестів інтелекту. Тим самим автори пов'язували такі негативні явища, як поява замкннутих еліт і нижчих каст у суспільстві США, з розбіжностями в *IQ* між різними етнічними групами, дуже високою спадковістю інтелекту. Такий підхід додав у складну проблему дослідження інтелекту ще більшої плутанини.

Історію розвитку вітчизняної психодіагностики можна умовно поділити на два періоди:

перший період — початок 20-х — середина 30-х років 20 ст.;

другий період — початок 60-х років.

Перший період пов'язаний з іменами М. Бернштейна, П. Блонського, М. Левітова, Г. Россолімо. Ще у 1908 р. Г. Россолімо розробив шкалу для вимірювання рівня розвитку загальних здібностей, яка увійшла в історію психодіагностики під назвою «Психологічні профілі». «Профілі» за своєю значущістю випереджали діагностичні розробки на Заході. На особливу увагу заслуговують праці Л. Виготського про психологічний діагноз, його особливості та етапи, які зберігають своє значення і на теперішній час.

У 1920—1930-х роках в СРСР використовувалися 25 вітчизняних і 17 зарубіжних тестів. Проте багато прогресивних ідей учених цього періоду не набули розвитку, оскільки після 1936 р. усі роботи з психодіагностики зупиняються. Формальними причинами для цього були некоректне використання тестів, їхня абсолютизація, розмежування учнів у школах на «здібних» і «нездібних». Уважалось, що неконтрольоване застосування тестів призвело до серйозних помилок в освіті, вихованні та класифікації працівників за різними професіями. У 1936 р. вийшла постановка ЦК ВКП(б) «О педагогических извращениях в системе наркомпросов», в якій йшлося про необхідність подолання антинаукових принципів у дослідженнях успішності школярів, виявленні спадкової та соціальної зумовленості відставання учнів у нав-

чанні. Постанова поклала край «тестології». Ті напрями досліджень, що були зв'язаними ланками психології з практикою, у 1930-х роках були знищені.

У *другий період* розвитку психодіагностики дослідники знову звертаються до проблеми розроблення та застосування діагностичних методів.

Загалом шлях, який пройшла психодіагностика в СРСР як галузь науки під назвою «радянська психологія», можна охарактеризувати таким чином: від масового використання тестів на етапі становлення, потім — періоду заборони на їх використання, що тривав півстоліття, до другого відродження у 60-і роки. Відстоюючи себе як самостійну галузь знання, психодіагностика досягла помітних успіхів у теорії та практиці.

5.2 Психологічна структура особистості

Проблема психодіагностики людини передбачає передусім вирішення питання: що ми розуміємо під особистістю? У вітчизняній та зарубіжній літературі існує безліч поглядів на цю проблему. Однак така розмаїтість думок свідчить про те, що й досі не вироблені остаточно принципи, критерії відбору характеристик, за допомогою яких можна достатньо обґрунтовано визначити поняття «особистість».

У вітчизняній психології особистість розглядається як системне утворення, що відображає соціальну сутність людини як свідомого суб'єкта пізнання та активного перетворювача світу. Такий підхід є найбільш прийнятним для психодіагностики особистості як з метою вибору професії, так і визначення професійної придатності до неї. Саме з цієї позиції можна визначити **особистість як відносно стійку сукупність психічних властивостей, системну якість індивіда, яка формується в сумісній діяльності та спілкуванні**. С. Рубінштейн вважав *особистісними властивостями* ті, які зумовлюють суспільно значущу поведінку або діяльність людини. Тому основне місце в них займають *мотиви і завдання*, які ставить собі людина, *властивості її характеру*, які виражають відносини з іншими людьми, *здібності*, що зумовлюють придатність людини до суспільно корисної діяльності [19]. Отже, **процес дослідження психологічної структури особистості включає в себе вивчення спрямованості (мотивів, інтересів тощо), здібностей та характеру**. Результатом проведення професійної психодіагностики є складання психограми людини,

яка виявляє психологічні та психофізіологічні особливості людини, її потенційну придатність до певної професії (рис. 5.1).

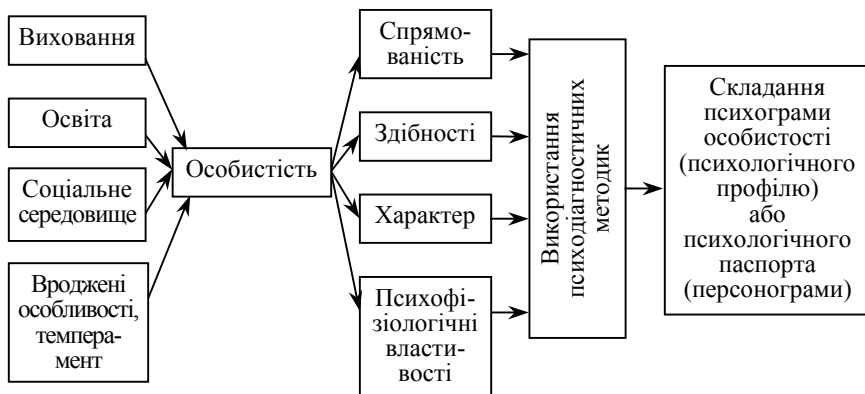


Рис. 5.1. Схема факторів формування та дослідження психологічної структури особистості та її психофізіологічних властивостей

Психограма особистості — це сукупність виявлених психофізіологічних і психологічних властивостей. Формалізована психограма містить оцінку властивостей у балах (від 1 до 5) або їх ранжування за ступенем розвитку в людині.

Графічне зображення психограми особистості на основі бальної системи оцінювання її психічних властивостей називається **психологічним профілем особистості**, а список повного набору виявлених властивостей, проранжованих у порядку їх розвитку в людині — **психологічним паспортом (генеральною персонограмою)**. На основі генеральної складається **робоча персонограма** — список властивостей, які містить професіограма (документ на професію — див. розділ 4), але розташованих за ступенем їх розвитку в людині. Робоча персонограма використовується для встановлення професійної відповідності особистості певному виду діяльності (це питання розглядатиметься у розділі 7).

Розкриємо сутність компонентів психологічної структури особистості (рис. 5.2). **Визначальним структурним елементом особистості є її спрямованість, яка являє собою складне мотиваційне утворення.** Як уважає С. Рубінштейн, це поняття є характеристикою основних інтересів, потреб, нахилів і прагнень людини. Окрім цього, сутність спрямованості полягає в тому, що вона визначає орієнтири в поведінці та діяльності особистості.

Розвиток природно зумовлених задатків стає основою домінуючої системи мотивів, які грають вирішальну роль у виборі трудової діяльності. *Якщо виникнення мотивів передбачає усвідомлення потреб і дій щодо їх задоволення, то психологічна установка особистості — це неусвідомлена налаштованість людини на діяльність, за допомогою якої може бути задоволена певна потреба.* Домінування окремих мотивів чи установок активізує певні психічні процеси (пізнавальні, емоційні, вольові) й тим самим підпорядковує всю психічну діяльність людини. Таким чином, **спрямованість як система стійких мотивів, нахилів, переконань та ідеалів відображає світогляд особистості та визначає вектор її поведінки.**

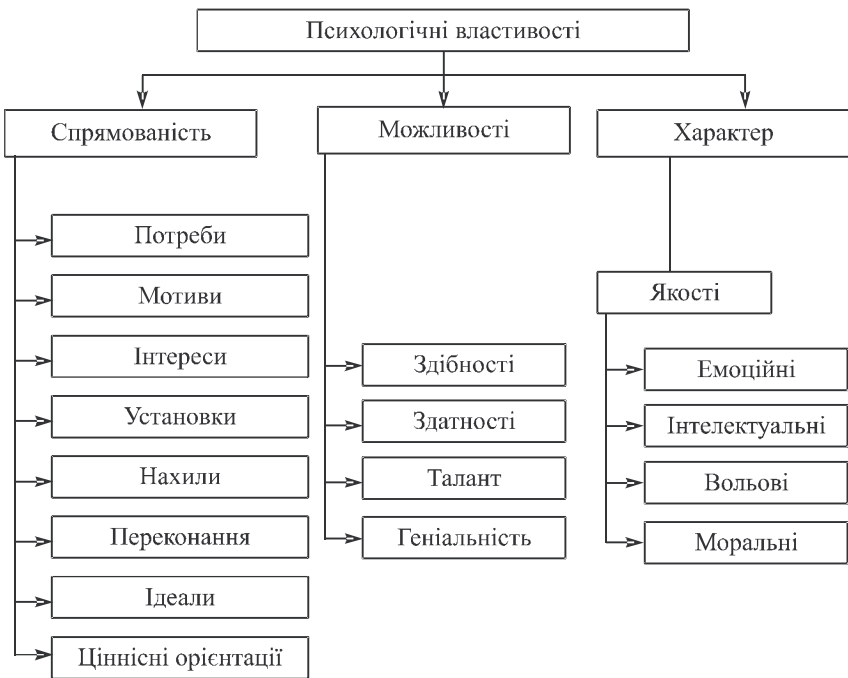


Рис. 5.2. Схема психологічної структури особистості

Глибока стійка *потреба* людини в певній діяльності стає основою *нахилів*, які виступають вибірковою спрямованістю на цю діяльність і спонукають нею займатися. Тому *нахили є перед-*

умовою розвитку відповідних здібностей. Завдяки наданим від природи здібностям (можливостям) до пізнання, спілкування, діяльності реалізуються інтереси і потреби людини.

У професійній психодіагностиці особистості найчастіше використовується розуміння здібностей, запропоноване Б. Тепловим. Учений вважав, що **здібності не зводяться до знань, навичок та вмінь, але забезпечують успішність оволодіння ними та виконання певної професійної діяльності**. Природною основою формування здібностей є природжені анатомофізіологічні особливості головного мозку і нервової системи людини — *задатки*, ступінь вираженості яких характеризується поняттям «*обдарованість*». Відомий російський художник О. Венеціанов так казав про здібності своїх учнів: таланти тоді розвиваються, коли вони спрямовані по тих шляхах, на які їх призначила природа.

Однак природному походженню здібностей не завжди приділялася належна увага. Так, у минулому столітті протягом довгого часу існувала концепція, за якою вважалося, що кожен в змозі оволодіти будь-якою професією, оскільки головним є навчання, досвід, виховання людини. Виключення становили сфери мистецтва, художньої творчості та наукової роботи. Такий підхід призводив до ігнорування задатків, до надмірної соціалізації особистості та помилкового враження про доступність більшості професій, незважаючи на вроджені особливості.

Кожна людини має свою структуру здібностей, серед яких є основна, *провідна здібність* і підпорядкована їй здібність, ведена. Підпорядкована здібність, а точніше — здатність (в російськомовній термінології «*способность*») — це і здібність, і здатність) посилює основну, провідну здібність чи талант. Так, Леонардо да Вінчі був видатним художником, а також і філософом, інженером, і винахідником. Спіноза був геніальним філософом, хоча проявив себе і як талановитий шліфувальник оптичних лінз. Т. Шевченко був геніальним поетом, а ще — визначним художником, художню спадщину якого ще не повністю досліджено й оцінено. У В. Маяковського основний талант — поетичний, але він був також і непоганим актором [10].

Наявність таланту означає високий рівень розвитку здібностей, а геніальність — найвищий рівень розвитку як загальних, так і спеціальних здібностей. Загальними називаються здібності, які зумовлюють ефективність і легкість засвоєння знань та успіх у багатьох сферах діяльності. Такі здібності переважно є розумовими. На основі загальних формуються спеціальні здібності.

сті як можливості людини досягти професіоналізму в певних видах діяльності. Так, переважання вербальних здібностей або високі показники з абстрактного мислення свідчать про схильності до гуманітарних або технічних наук.

Якщо загальні здібності високорозвинені, виявлення спеціальних здібностей у структурі особистості ускладнюється, оскільки показники за шкалами їх вимірювання практично не відрізняються. У такому випадку вибір майбутньої професії залежатиме від інших властивостей людини — характеру та спрямованості.

У вченні І. Павлова про два види мислення (дві сигнальні системи нервової діяльності) обґрунтована наявність трьох основних типів загальних здібностей: розумовий (рос. — мыслительный), художній і середній, відповідно до яких існують специфічні типи розумової діяльності людини.

Особливості загальних здібностей у людей художнього типу полягають у переважанні предметно-образного мислення над абстрактним. Розумова діяльність представників цього типу заснована на емоціях, чуттєвому сприйнятті подій.

Розумовому типу притаманне намагання абстрагуватися від навколишнього світу, застосовувати логічне мислення, теоретизувати (переважання другої сигнальної системи над першою, тобто відображення образів за допомогою слова над емоційним відображенням).

Для середнього типу характерний майже однаковий розвиток сигнальних систем, притаманна здатність як до образного, так і словесного мислення.

Характер як структурний компонент особистості являє собою інтегративну якість її психологічних властивостей: спрямованості, здібностей, емоційних і вольових особливостей. Основою формування характеру людини є її темперамент (або тип нервової системи), зумовлений співвідношенням трьох властивостей процесів збудження і гальмування: сили, рівноваженості та рухливості. І. Павлов виділив три сильні та один слабкий типи нервової системи (темпераменту):

- сильний рівноважений рухливий (сангвінік);
- сильний рівноважений інертний (флегматик);
- сильний нерівноважений (холерик);
- слабкий (меланхолік).

Темперамент — це характеристика вродженої властивості людини: швидкості та інтенсивності її психічних процесів. У психодіагностиці врахування типів темпераменту необхідно для визначення особливостей поведінки, діяльності та спілку-

вання людини (табл. 5.1). Так, для *сангвініка* із сильною нервовою системою характерні висока працездатність, самовладання, швидкі зміни в спілкуванні, поведінці. Тому характерною для них є жвава діяльність, пов'язана зі спілкуванням з людьми.

Флегматику притаманна інертність, але він має сильну працездатну нервову систему, вміє тримати себе в руках. Таким людям необхідна фізична праця, робота на свіжому повітрі.

Холерик має сильну нервову систему, але неврівноважений, швидко змінює настрій, легко налаштовується на іншу роботу. Йому краще за все займатися діяльністю, помірною щодо фізичних і розумових навантажень.

У *меланхоліка* слабка нервова система, але він легко переходить з однієї справи на іншу, проявляє чуттєвість до всього, що його оточує, стриманість у стосунках, некомунікабельність. Цим людям, невпевненим у своїх рухах, важко набувати навиків у роботі, протипоказана діяльність у несподіваних і критичних ситуаціях.

Таблиця 5.1

**ОСОБЛИВОСТІ ПОВЕДІНКИ, ДІЯЛЬНОСТІ ТА СПІЛКУВАННЯ
У ЛЮДЕЙ З РІЗНИМИ ТИПАМИ ТЕМПЕРАМЕНТУ**

Сангвінік	Холерик	Флегматик	Меланхолік
Добре врівноважена поведінка	Неврівноважена поведінка	Прекрасно врівноважена поведінка	Дуже неврівноважена поведінка
Поверхові короткочасні емоційні переживання	Сильні короткочасні емоційні переживання	Слабкі емоційні переживання	Глибокі та довготривалі емоційні переживання
Настрій стійкий, життєрадісний	Настрій нестійкий з переважанням бадьорого	Настрій стійкий, без великих радощів і печалі	Настрій нестійкий, з переважанням песимізму
Мова голосна, жвава, плавна	Мова голосна, різка, неврівноважена	Мова монотонна повільна	Мова тиха із задиханням
Терпіння помірне	Терпіння слабе	Терпіння дуже велике	Терпіння дуже слабе
Адаптація прекрасна	Адаптація добра	Адаптація повільна	Адаптація важка

Закінчення табл. 5.1

Сангвінік	Холерик	Флегматик	Меланхолік
Здатність до спілкування помірна	Здатність до спілкування висока	Здатність до спілкування невисока	Здатність до спілкування низька (відлюдність)
Мирололюбива поведінка	Агресивність у поведінці	Стриманість у поведінці	Істеричність поведінки (обурення і відхід від будь-яких труднощів)
Ставлення до критики спокійне	Ставлення до критики збуджене	Ставлення до критики байдуже	Уразливий до критики
Енергійність, діловитість або балакучість	Пристрасність, захоплюваність	Поведінка невтомного трудівника	Нерівномірна реактивна поведінка (у відповідь на активність інших)
Байдуже ставлення до нового	Позитивне ставлення до нового	Негативне ставлення до нового	Оптимістичне ставлення до нового змінюється песимістичним і навпаки
Розважливе, без особливого ризику ставлення до небезпеки	Ризиковане, без особливого розрахунку ставлення до небезпеки	Холоднокррове, незворушне ставлення до небезпеки	Тривожне, розгублене, пригнічене ставлення до небезпеки
Прагнення до швидкого досягнення мети з уникненням перешкод	Прагнення до мети сильне, з повною віддачею	Досягнення мети повільне, наполегливе	Прагнення до мети то сильне, то слабке, з уникненням перешкод
Деяка переоцінка своїх здібностей	Значна переоцінка своїх можливостей	Більш реальна оцінка своїх здібностей	Частіше недооцінювання своїх здібностей
Стійкість до навіювання	Помірна стійкість до навіювання	Слабка стійкість до навіювання	Вразливість щодо навіювання

Особливості прояву різних темпераментів важливо знати не тільки при виборі професії, але й при профвідборі, комплектуванні виробничих колективів, що зумовлюється специфікою виконуваної роботи. Так, у колективи, пов'язані з інтенсивними процесами виробництва, необхідно включати переважно сангвіників і флегматиків. Там, де переважають монотонні процеси, краще зарекомендують себе меланхоліки. Холериків доцільно призначати на роботи, які потребують швидкого виконання і рухливості.

5.3. Типологія людини і професії

На основі різних типів темпераменту, здібностей та спрямованості формуються різні типи характерів. Нині не існує єдиного розуміння сутності характеру, як не існує і єдиної теорії особистості. Зарубіжні психологи найчастіше ототожнюють поняття особистості і характеру. У вченні про особистість (її характер) розглядаються три основні моделі:

- *типологічна* (включає астрологічний, гуморальний, нейрофізіологічний, конституціональний та функціональний підходи до вивчення людської психіки);
- *факторна* (за допомогою математичної статистики велика кількість особистісних властивостей зводиться до невеликої кількості найбільш важливих, первинних факторів — Л. Терстоун, Р. Кеттел та інші);
- *динамічна* (З. Фрейд, А. Адлер, психоаналітики, генетики) [23].

Для пояснення сутності характеру та його типів зупинемося на таких напрямках у зарубіжній психології.

1. **Конституціональна теорія** (Ф. Галль, Ч. Ломброзо, Е. Кречмер, У. Шелдон). Вирішальне значення надається будові людського тіла та біологічній конституції, яка охоплює всі спадкові або вроджені анатомічні, фізіологічні та психічні властивості людини. Найдавнішим вченням про зв'язок форми черепа з розумовими здібностями та моральними якостями людини є *френологія* Ф. Галля. Відома також *фізіогноміка* І. Лафатера та Ч. Ломброзо, які визначали певний тип особистості за ознаками обличчя, його профілем. Найчастіше застосовуються *класифікації типів будови тіла з відповідними їм типами темпераменту* за Е. Кречмером та У. Шелдоном.

2. Функціональна теорія (К. Юнг, Г. Айзенк, К. Леонгард). К. Юнг запропонував типологію характерів залежно від переважання однієї з психічних функцій (*мислення, почуття, відчуття, інтуїція*) та спрямованості особистості (*екстраверсія-інтроверсія*). Відповідно до переважаючої функції існують *розумовий, емоційний, сенсорний та інтуїтивний типи* людини. При цьому кожен з них може бути *екстравертом* чи *інтровертом*, що визначається залежністю поведінки людини від зовнішніх факторів чи від власних думок і переживань.

Екстраверти — відкриті для спілкування, енергійні, оптимістичні. Вони краще виконують роботу, яка потребує рішучості, швидкої реакції та гнучкості в поведінці.

Інтроверти — замкнуті, погано адаптуються до незвичних ситуацій, зорієнтовані на власний внутрішній світ. Досягають найвищого успіху в професіях, пов'язаних з одноманітними видами робіт, чітким і точним виконанням операцій.

Виділяють також *невротиків* — тип людей з емоційною нестійкістю, тривожністю, чутливістю, в яких легко виникають депресивні стани. На думку Г. Айзенка, *невротизм* та *екстраверсія-інтроверсія* — це два фактори, які є основними параметрами особистості людини.

Важливу роль у правильному професійному самовизначенні та профвідборі має вивчення акцентуацій характеру, запропоноване К. Леонгардом. *Акцентуації характеру* — це надмірна, на межі з нормою, вираженість окремих рис характеру, які можуть перейти в патологічний стан. Деякі сполучення акцентуацій характеру вказують на те, що сама природа людини мотивує її на досягнення. Так, для «застряглого» типу акцентуації характерні наполегливість, цілеспрямованість, а для «педантичного» — відповідальність, дисциплінованість. Якщо «застряглий» тип більш виражений, ніж «педантичний», людина має схильність до управлінської діяльності, лідерської якості. За більш високих показників «педантичного» типу порівняно із «застряглим» спостерігається схильність до виконавчої діяльності.

3. Динамічна теорія (З. Фрейд, А. Адлер, Е. Фромм, К. Хорні). З. Фрейд та його наступники надавали вирішального значення у поясненні сутності характеру підсвідомим силам — потягам та інстинктам. Деякі психологи намагаються тлумачити характер через спрямованість особистості на різні галузі культури та суспільного життя.

Отже, практично всі вчені вважають, що характер — це явище, яке стійко проявляється в різних життєвих ситуаціях та різ-

них сферах діяльності. **Характер** — це стійке індивідуальне поєднання рис особистості, які проявляються в діяльності, спілкуванні, ставленні до себе і речей. Якщо розглядати характер як фундамент, на якому будується і розвивається особистість, то в якому руслі піде її розвиток залежить від умов соціального середовища, освіти та виховання.

Щоб проводити професійну психодіагностику особистості, треба чітко представляти об'єкт дослідження, тобто модель особистості. Така психодіагностична модель передбачає нерозривний зв'язок біологічного, психологічного та соціального в структурі особистості, що проявляється в різних рівнях її розвитку (невігластво, освіченість, талант, геніальність). У цілому, *модель психологічної структури особистості* можна порівняти з деревом: стовбур символізує *характер*, коріння — генетичну основу, задатки, *здібності*, крона — *спрямованість* (інтереси, цінності, світогляд).

Під впливом трьох головних процесів соціалізації особистості (пізнання, спілкування та діяльності) формується її професійний вибір, який визначається відповідністю типу особистості та типу професійного середовища (Дж. Холланд). Типи особистості за Дж. Холландом — реалістичний, дослідницький, художній, соціальний, підприємницький та конвенційний — не суворо розподіляють конкретних людей, а передусім характеризують ступінь подібності з одним чи більше типами професій, що потребує додаткового дослідження. Саме цим займається соціоніка, яка являє собою сучасний розвиток поглядів К. Юнга на типологію людини. Використання технології соціоніки дає змогу виявити сумісність соціотипу людини та певного роду діяльності, передбачити відповідні схильності та здібності. Від того, наскільки вибрана професія відповідає інтересам, нахилам і можливостям людини, залежить як задоволеність роботою, так і ефективність праці.



5.4. Методи професійної психодіагностики



Виявлення та вимірювання властивостей людини здійснюються методами психодіагностики — галузі психологічної науки про індивідуально-психологічні особливості особистості. Серед інших методів психодіагностичний посідає особливе місце, оскільки має певні відмінності та узагальнює безліч конкретних методик, які можна згрупувати таким чином:

I. Об'єктивні методи

1. Метод аналізу документів (особового листка, трудової книжки, диплома про освіту, даних про наукові праці, службової характеристики, рекомендаційних листів тощо).

2. Біографічний метод.
3. Апаратурні дослідження.
4. Тестування.
5. Метод моделювання.
6. Стажування, ділова гра.
7. Аналіз результатів діяльності.

II. Суб'єктивні методи

1. Особистісні опитувальники.
2. Опитувальники стану та настрою.
3. Опитувальники-анкети.

III. Проективні методики

1. Моторно-експресивні.
2. Перцептивно-структурні.
3. Апперцептивно-динамічні [5].

IV. Методи візуальної психодіагностики

1. Спостереження в екстремальних виробничих умовах і в побуті.

2. Бесіда.
3. Графологічна експертиза.
4. Фізіогномічний аналіз.
5. Методи дерматогліфіки.
6. Методи складання словесного портрета.
7. Морфологічний аналіз і вивчення вроджених індивідуально-типових якостей.

8. Психогеоетричні методи.

9. Методи «непрямого» спостереження (інтерпретація звичок).

Загалом, існуючу систему методів професійної психодіагностики можна подати у вигляді схеми, наведеної на рис. 5.3.

Кожний метод має свою сферу застосування і призначення. Використання одного з методів не заперечує, а, як правило, передбачає використання інших.



Рис. 5.3. Схема методів професійної психодіагностики

5.4.1. Об'єктивні методи

Метод аналізу документів передбачає вивчення інформації з попереднього місця роботи, рекомендацій осіб, які знають кандидата. Якщо попередні роботодавці дають лише загальну мінімальну інформацію, то користь від рекомендаційних листів є незначною. До того ж, рекомендаційний лист може бути підробленим. Перевірку біографічних даних найдоцільніше робити через телефонний дзвінок попередньому керівникові працівника для обміну думками.

Вивчаючи дані, важливо приділяти увагу особливостям заповнення особового листка та автобіографії (повнота, чіткість викладення, розбірливість почерку, наявність тривалих перерв у роботі, невідповідності та суперечності у наведеній інформації, причини частих змін місця роботи тощо). Аналіз наданих документів дає можливість скласти план подальшої співбесіди. Але цей метод є приблизним, зорієнтованим на досягнення людини в минулому, а не в теперішній час.

Апаратурні дослідження використовуються для оцінювання фізичних, психосенсорних і психомоторних якостей. Так, за допомогою приладів, спеціальної апаратури вимірюється гострота і точність зору, слуху, координація, точність рухів, витривалість, сила рук, м'язів, швидкість рухівної реакції, властивості нервових процесів. В Інституті психології АПН України створено апарат «Промінь» для оцінювання таких якостей людини, як кмітливість і швидкість орієнтації.

Останнім часом широко використовуються результати поліграфічних обстежень, випробування на визначення чесності. Людині, до якої підключений *поліграф* (детектор неправди, детектор брехні), задають як нейтральні, так і провокаційні питання, щоб зареєструвати відповіді, зроблені під тиском. Цей прилад відзначає зміни у диханні, кров'яному тиску, пульсі, реакції шкіри та записує їх на папері.

Діагностування потенційних працівників на наявність певних моральних якостей з використанням поліграфа коштує в США лише 25 дол. (вартість перевірки рекомендацій за іншими методами може сягати 100 дол.). За оцінками спеціалістів, для організацій США втрати від злочинів шахраїв на робочому місці становлять 5 млрд дол. на рік. Саме тому детектор неправди широко застосовується за кордоном.

В Україні проведення перевірки претендентів на посаду на поліграфі коштує 100—150 дол. (залежно від кількості поставлених запитань). Недостатнє поширення цього методу в нашій країні спричинюється не тільки значними витратами, пов'язаними

ними з його використанням, а й браком фахівців-поліграфологів. До того ж, в Україні інформація, отримана за цим методом, має низький рівень надійності та достовірності: досліджувана людина може знати особливості механізму поліграфа і, завдяки індивідуальній тренуваності, свідомо впливати на свій фізіологічний стан; ті ж люди, які реагують на питання емоційно, можуть бути кваліфіковані приладом як брехуни. Цю ваду детекторів брехні подолали американські вчені, які створили поліграф нового покоління. В основу нової технології покладені відкриття в галузі нейрохірургії та структурального аналізу роботи людського мозку: коли людина каже неправду, головний мозок використовує для розумової діяльності значно більшу кількість нервових центрів, ніж коли вона каже правду. Викладення вдуманих людиною обставин потребує значно більшої за інтенсивністю роботи мозку, ніж викладення тих подій, які насправді відбулися і знаходяться в пам'яті. При цьому людина не здатна контролювати цей процес, оскільки він відбувається на рівні нервових клітин.

Нині спеціалісти розробили комп'ютерну програму, яка в реальному часі та кольоровій гамі показує роботу різних центрів головного мозку під час опитування кандидатів на робоче місце. Якщо людина каже неправду, то на екрані дисплея з'являються виділені червоним кольором зони мозку, які додатково підключаються до створення вигаданої картини подій [8].

Найбільш поширеним методом психодіагностичного дослідження є *тестування*. Тест як основний інструмент психодіагностики — це випробування особистості, спрямоване на вимірювання її властивостей, тобто стійких якостей. За особливостями тестових завдань розрізняють тести:

- вербальні;
- невербальні;
- математичні;
- маніпуляційні;
- ситуаційні;
- проєктивні.

За спрямованістю існують тести:

- інтелекту;
- інтересів;
- знань і вмінь;
- спеціальних здібностей;
- характерологічні (особистісні);
- для дослідження окремих психічних функцій (пам'яті, уваги, мислення тощо).

Будь-який тест має відповідати жорстким вимогам, якими є: *надійність* (характеристика точності та стійкості результатів дослідження) та *валідність* (поняття, яке вказує, що саме тест вимірює і наскільки добре він це робить).

Широко використовуються комп'ютеризовані або адаптовані до умов комп'ютера тести. Так, комп'ютерна програма особистісної психодіагностики і профорієнтації «Менеджер», призначена для відбору осіб, здатних до навчання менеджменту, включає в себе і програму психодіагностики та консультування «Консул», а також демонстраційну версію. Програма «Консул» розроблена для конфіденційного оперативного незалежного визначення користувачем своїх інтелектуальних, емоційних і поведінкових особливостей. Демонстраційна версія, призначена для адаптації користувача до роботи з програмою, дає змогу набути навиків роботи з програмою й уникнути помилок під час тестування. Всі програми працюють у режимі діалогу і зручні в роботі. Порівняно з традиційними сучасні комп'ютеризовані методики психодіагностики мають такі переваги:

- точність реєстрації багатьох можливих реакцій досліджуваного;

- звільнення психологів від трудомістких операцій обстеження;

- спрощення розроблення нових процедур аналізу, застосування математико-статистичної обробки даних;

- створення банків даних з окремих методик професійної психодіагностики та зразків інтерпретації (зокрема, тестів Роршаха);

- збереження конфіденційності результатів тестування.

Метод моделювання полягає у виявленні певних психічних властивостей людини через створення різних форм імітації конкретних ситуацій. Часто за допомогою комп'ютерного обладнання моделюються складні види діяльності (наприклад, оператора транспортного засобу, диспетчера тощо). Застосування комп'ютера для формування таких моделей дає змогу оперативно взаємодіяти з досліджуваними (змінювати темп роботи, створювати перешкоди, пропонувати завдання різного ступеня складності тощо). Такі імітаційні моделі максимально наближені до реальної діяльності за динамічністю змін ситуацій, що особливо важливо для діагностування професійних якостей.

Метод стажування, ділової гри дає змогу вивчати людину у виробничих умовах (реальних або штучно створених), виявляти її ділові якості, компетентність, ініціативність, старанність, організованість, цілеспрямованість.

Для дослідження схильностей підлітків до певної професії на початку професійно-технічного навчання використовується *метод аналізу результатів діяльності*.

5.4.2. Суб'єктивні методи

Найбільш популярними інструментами оцінювання особистості є *особистісні опитувальники*, які водночас є і найменш надійними та найменш достовірними способами отримання інформації про людину, прикладом суб'єктивного методу психодіагностики. Опитувальники можуть містити від 20 до кількох сотень питань (Міннесотський багатоаспектний особистісний опитувальник складається з 550 тверджень). Безліч особистісних опитувальників за діагностичною спрямованістю можна згрупувати такими чином:

- опитувальники рис особистості (опитувальник Р. Кеттела, 16PF);
- опитувальники типологічні (опитувальники Г. Айзенка);
- опитувальники мотивів (опитувальник А. Едвардса);
- опитувальники інтересів (опитувальники Г. Кюдера);
- опитувальники цінностей (опитувальник Д. Супера);
- опитувальники установок (шкала Л. Терстоуна) [5].

На теперішній час найбільш повною методикою дослідження особистості є опитувальник Р. Кеттела («Шістнадцять особистісних факторів», 16PF). Цей метод дає широкі можливості прогнозування відповідності особливостей людини передбачуваній сфері професійної діяльності. У 1994 р. була випущена п'ята версія опитувальника (16 PF Fifth Edition), що має набагато більше можливостей для використання у сфері профвідбору кадрів порівняно з попередніми версіями та особистісними тестами. Опитувальник дає змогу мати уявлення про базові параметри особистості людини і прогнозувати її поведінку в різних робочих ситуаціях. Він вимірює якості особистості, які відображають різні аспекти можливостей людини: інтелектуальний і творчий потенціал, комунікативні властивості, спроможність виконувати керівну роботу, розвиток вольової регуляції поведінки, наявність емоційних проблем (непевності в собі, тривоги, депресивного стану), ступінь соціальної адаптації особистості, схильність до конфліктів.

Дані, отримані за допомогою будь-якого опитувальника, мають орієнтувальне значення і є основою для подальшого вивчення особистості. Наприклад, застосування опитувальника професійних переваг американського професора Дж. Холланда дає змогу виділити тип особистості, відповідний певному виду діяльності, що допомагає у профорієнтаційні й роботі лише на першому етапі її проведення.

5.4.3. Проективні методика

Використання проективних методик дає змогу розкрити внутрішній світ людини, її інтереси, проблеми, особливості психіки, які неможливо дослідити за іншими методами. Проективний підхід полягає у виявленні реакцій людини на створені для цього ситуації. Найбільш повну характеристику проективної техніки запропонував Л. Франк. Він класифікував проективні методики на такі:

1) *конститутивні* — через інтерпретацію запропонованих зображень досліджуваній проектує свої внутрішні установки, очікування на представлений матеріал. Розроблені схеми інтерпретації відповідей;

2) *конструктивні* — пропонується створити схему власного життя або надати смисл придуманій сцені, зробленій з певних деталей (фігурки людей і тварин, моделі їхнього житла тощо). За певними особливостями цих сцен і розповідями про них роблять висновки про особистість, яка їх створювала;

3) *інтерпретативні* — необхідно за наданими таблицями-картинами, де зображені невизначені ситуації, скласти невелику оповідь. У ній вказати, що передусе ситуаціям, що відбувається зараз, що відчувають дійові особи та як будуть завершені ситуації. Інтерпретація ситуацій, подій у вигляді оповіді дає можливість розкрити почуття та спонукання особистості;

4) *катартичні* — у спеціально створених умовах досліджуваній грає в імпровізованій театральній виставі — психодрамі, в ході якої проявляються конфлікти, проблеми, суперечності та інші особливості людини;

5) *рефрактивні* — загальноприйняті засоби комунікації (мова, жести тощо) допомагають визначити скриті психічні особливості суб'єкта;

6) *експресивні* — образотворча діяльність, малюнок людини на вільну або певну тему (наприклад, методика «Дім—дерево—людина») використовуються для вивчення особистості. За малюнком (будинку, дерева, людини) роблять висновки про афективну сферу та інші особливості досліджуваного;

7) *імпресивні* — людина повинна вибрати найпривабливіші для неї стимули, якими можуть виступати будь-які об'єкти живої та неживої природи. Так, за методикою Люшера необхідно вибрати найбільш приємний за кольором квадрат з восьми запропонованих. Процедура з квадратами повторюється доти, поки не утвориться ряд, в якому кольори будуть розташовані за їхньою привабливістю. Психологічна інтерпретація виходить із символічного значення кольору;

8) *адитивні* — від досліджуваного вимагається завершення речення, розповіді або історії, які мають початок. Наприклад, пропонується серія незакінчених речень типу: «Майбутнє видається мені ...», «Думаю, що справжній друг ...» тощо. Ці методики призначені для виявлення мотивів певних учинків та інших особистісних властивостей [14].

Будь-яка проективна методика не захищена від викривлення інформації, оскільки досліджувана людина може бути обізнана в запропонованих випробуваннях, знати, як треба правильно відповідати на питання. Водночас аналіз різних знаків, символів, сигналів забезпечує ефективність проведення візуальних методів професійної психодіагностики.

5.4.4. Методи візуальної психодіагностики

1. **Спостереження** є основним методом візуальної психодіагностики. Спостереження за людиною, особливо в екстремальних ситуаціях, притаманних певному виду діяльності, дає змогу виявити **професійні компетенції** — *інтегративні поведінкові характеристики, що сприяють успіху в роботі. Саме під час критичного інциденту (реального або штучного) відбувається мобілізація можливостей людини (фізичних, психофізіологічних, психічних, психологічних), інтелектуального потенціалу, навиків для виконання професійного завдання. Демонстрація певних ознак компетенцій — поведінкових індикаторів (психічних явищ), які забезпечують необхідні вміння в складних ситуаціях, є гарантією спроможності працівника не тільки подолати такі ситуації, а й ефективно працювати у звичайних умовах.* Розглянемо приклади ситуацій, в яких доцільно виявляти психічні якості, необхідні для набуття компетенцій менеджера:

- обмеженість часу для виконання поставленого завдання;
- оперативні дії в умовах надзвичайної ситуації;
- необхідність одночасної присутності в кількох місцях;
- надходження великої кількості документів;
- стресові та конфліктні ситуації;
- миттєве подолання аварійної ситуації тощо.

Схему факторів формування компетенцій та дослідження їхніх ознак наведено на рис. 5.4.

Метод спостереження та аналізу поведінки людини в критичних ситуаціях завдяки достовірності та об'єктивності отриманих результатів найбільш поширений у світі (див. розділ 7).

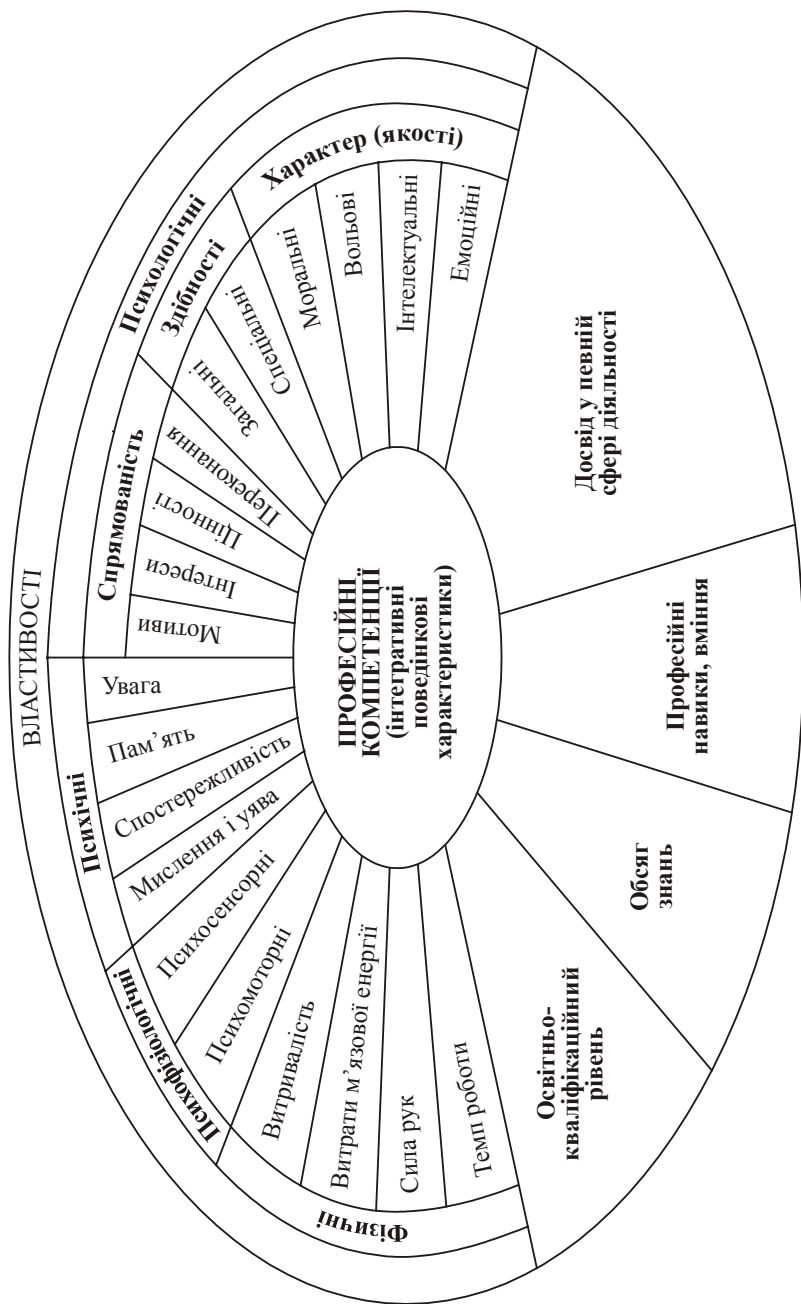


Рис. 5.4. Схема факторів формування професійних компетенцій та дослідження їхніх ознак у фахівців

2. **Бесіда.** Одним з ефективних методів вивчення особистості є безпосереднє спілкування. Бесіда — незамінний засіб виявлення емоційно-вольових якостей, оцінювання вміння спілкуватися з людьми, темпераменту, характеру людини, сумісності майбутнього працівника і керівника. Однак ряд досліджень переконливо доводять, що результати традиційного нестандартизованого інтерв'ю недостатньо обґрунтовані, багато суб'єктивних факторів впливають на висновки після проведення співбесіди. Так, рішення про відмову у прийомі на посаду навіть кандидату-професіоналу може залежати від сторонніх факторів: запізнення на співбесіду, спітнілі долоні кандидата, слабе рукостискання, відсутність контакту очима під час співбесіди тощо. Сучасні технології проведення бесід розглядатимуться у розділ. 7.

3. **Метод графологічної експертизи** полягає у визначенні психічних особливостей людини за її почерком. Він широко застосовується в розвинених країнах світу, особливо у Франції. У США 5 тис. бізнесменів вдаються до нього у профвідборі персоналу. Так, графологічне бюро Шейли Курц, у складі якого п'ять працівників, аналізує до 300 рис характеру людини. Графологія дає змогу виявити справжню натуру людини, її приховані комплекси. Можливості цього методу безмежні, а отже, краще перерахувати те, що не піддається психографологічному дослідженню: деякі аспекти інтелекту, думки людини, статеві відмінності. Але аналіз почерку дає картину поведінки в заданій ситуації.

Деякі зарубіжні вчені вважають графологічні дослідження ефективнішим методом професійної психодіагностики, ніж психологічні тести, оскільки почерк є повним відображенням особистості, точною копією її властивостей. Темперамент людини, її емоційний стан впливають на напруження окремих груп м'язів, що формують особливості почерку. Так, гострі кути при написанні букв означають завзятість, різкість, непоступливість.

Урівноваженість нервових процесів зумовлює рівномірність натиску на папір. Сильний натиск передбачає певні витрати енергії і є ознакою агресивності, амбіційності людини. Легкий натиск вказує на невпевнену, пасивну особистість, а також може означати здатність швидко переходити з одного завдання на інше.

Інформативними є також й інші особливості почерку. Зокрема, невеликі проміжки між словами вказують на економність, обережність людини, а великі на ознаку марнотратства. Нахил строки догори свідчить про оптимістичну натуру, донизу — відображає погіршення самопочуття, песимізм. Дугоподібне написання тексту означає повну втрату самоконтролю.

Наявність рівного поля, як лівого, так і правого, вказує на високу самоорганізацію людини, надзвичайну акуратність і педантизм.

Чим більший розмір букв, тим вище думка людини про себе. За нахилом почерку визначається постійність характеру. Висока швидкість писання свідчить про креативне мислення, здатність до творчого підходу в діяльності.

Особливо показовим в аналізі почерку є підпис людини. Впевнені, талановиті та ділові люди мають закруглену раковиноподібну або спіралеподібну кінцівку розчерку. І навпаки, у людей менш організованих, нецілеспрямованих підпис наче обірваний із самого початку написання. Короткий та незавершений підпис вказує на довірливість, душевну простоту людини, а розчерк, який займає багато місця, з розмахом — на обачливість, претензії на лідерство у стосунках.

Для проведення графологічної експертизи почерку останнім часом використовують комп'ютерні технології, що підвищує ефективність цього методу, перевагами якого є:

- низькі витрати на проведення досліджень;
- швидкість отримання результатів;
- конфіденційність.

У сучасних умовах недостатнє поширення психографологічного аналізу особистості пояснюється браком кількості спеціалістів-графологів, проте чисельність їх поступово зростає.

4. **Фізіогномічний аналіз** є методом визначення психологічних характеристик людини за її зовнішнім виглядом: рисами обличчя, формою черепа (френологія), окремими частинами тіла, візерунком долоней та пальців рук (дерматогліфіка), голосом тощо. Фізіогноміка як наука передбачає передусім вивчення обличчя з метою виявлення скритих особливостей характеру. На обличчі людини окрім характерологічних ознак відображаються також загальний рівень культури та освіти, вибрана професійна діяльність. Кожна професія потребує певних здібностей, особливостей мислення та відчуттів, які формують своєрідний професійний відбиток у вигляді окремих рис обличчя. Характеристика людини за виразом її обличчя має принципове значення для деяких професій. Найбільш важливими є результати фізіогномічного дослідження для визначення професійної придатності, інтелігентності з таких професій: викладачі, менеджери персоналу, профконсультанти, вихователі, психологи. Широко використовують фізіогноміку при доборі персоналу у США. Оцінювання кандидатів на вакантні посади здійснюють на основі аналізу фо-

тографій (в анфас і профіль) за допомогою спеціальних фізіогномічних таблиць, які налічують 198 ознак. За результатами такого аналізу 80 % претендентів на посаду отримують відмову у працевлаштуванні [16].

На особливу увагу заслуговує вивчення морфологічних особливостей зморшок обличчя, які є своєрідною топографією минулого людини та набутого нею. Мімічні лінії, що виникають внаслідок частих повторів напруження певних м'язів обличчя, відображають особисті схильності, розумовий розвиток, емоційну сферу. Завданням професійної фізіогноміки є компетентне тлумачення цих морфологічних ознак для встановлення психофізіологічних і психологічних особливостей людини.

5. **Дерматогліфіка** — це дослідження особливостей візерунку долоней та пальців рук. Дерматогліфологи кількісно вимірюють залежність розумових здібностей від елементів малюнка кисті руки людини («петель», «спіралей», «дуг» пальцевого візерунку, трирадіусів тощо). Так, якщо кут, утворений трирадіусами, дорівнює $33\text{—}57^\circ$, то це означає розвиненість у людини розумових здібностей. Якщо кут більше або менше цього діапазону, то це вказує на низький рівень інтелектуального розвитку [1].

Від шкіряного малюнка пальців залежить деякою мірою вибір професійної діяльності. Так, вітчизняні вчені довели, що високий гребінь папілярних візерунків найчастіше зустрічається в осіб зі схильностями до радіоелектроніки, військової справи та техніки, тоді як у мистецтвознавців, навпаки, виявлявся більш низький, витончений гребінь. Дугові візерунки притаманні переважно особам «жіночих» професій (філологам, журналістам, історикам, працівникам сфери обслуговування), тоді як у електриків, радіотехніків і хіміків вони є рідкими.

6. **Метод складання словесного портрета** використовується для дослідження задатків на основі характеристики генетичної індивідуальності людини. Така психодіагностика проводиться з метою як вибору професії, так і професійного відбору. У 1988 р. В. Куліковим був запропонований метод за назвою «Словесний портрет», який дозволяє розрізнити не менш як 6×10^9 індивідумів, що перевищує кількість нині існуючих людей. Індивідуальні особливості оцінюються в балах за допомогою бланків з трафаретами. В доповнення до словесного портрета на бланках можна фіксувати і результати дерматогліфіки (кількість «петель», «спіралей» і «дуг»). Заповнення бланків потребує не більше 20 хвилин. Перевагами такого дослідження є висока прогностична цінність, надійність, об'єктивність та диференційованість [9].

7. Вивчення вроджених індивідуально-типових властивостей є перспективним методом визначення професійної придатності до певного виду діяльності. Такі властивості зумовлені особливостями роботи півкуль головного мозку людини, їхньою асиметрією і пов'язані з розвитком загальних і спеціальних здібностей людини. Так, для людей, які займаються науковою творчістю, необхідні здібності до образного мислення, монотонна робота для них є нудною. Люди, які мають переважно формально-логічне мислення, із задоволенням виконують механічну роботу, вона їх не втомлює [18]. Своєчасне виявлення особливостей у психічній діяльності має принципове значення у професійному самовизначенні та у профвідборі. До вроджених індивідуально-типових ознак відносять такі:

- тип переплетіння пальців;
- провідне око;
- провідна рука та деякі інші.

Урахування цих ознак необхідне, наприклад, для досягнення успіху в управлінській діяльності. З цією метою доцільно використовувати методику Т. Чернаєнка і Б. Блінова, сутність якої полягає в наступному:

1. Визначення типу переплетіння пальців.

Переплетіть пальці рук. Великий палець якої руки виявився зверху? (Відзначте для себе буквою «Л» — лівої або «П» — правої руки, те ж саме й для інших завдань).

2. Визначення провідного ока.

Для цього потрібен аркуш паперу розміром 5×10 см з отвором 1×1 см у центрі.

Фіксується предмет, що знаходиться на відстані двох-трьох метрів. На нього дивляться крізь отвір в аркуші. Аркуш тримають на відстані 30–40 см від очей.

По черзі заплющують праве і ліве око. Провідним вважають те око, у разі заплющення якого предмет щезає з поля зору, або те, яким Ви бачите предмет так само, як двома очима.

3. Визначення провідної руки.

(проба «схрещування рук», або «поза Наполеона»).

Якщо при схрещуванні рук права кисть лягає першою на ліве передпліччя, розташовуючись на ньому зверху, а ліва — під правим передпліччям то, це означає, що в даній пробі провідною рукою є права.

Дослідження авторів показали, що в групі кращих керівників спостерігаються таких три профілі:

а) збіг правого провідного ока, лівого типу переплетіння пальців і правої провідної руки в «позі Наполеона» (типу П-Л-П);

б) збіг типу П-П-П;

в) збіг типу Л-Л-Л.

Низькій професійній придатності до управлінської діяльності відповідають профілі типу Л-Л-П і П-П-Л.

При цьому було виявлено таке.

Керівники з лівим провідним оком виявилися більш консервативними і скептичними. Вони повільніше розмірковують порівняно з «правоокими», в них сильніші прагнення до домінування, потреба у визнанні. Вони агресивніші, активніше прагнуть до незалежності. Керівники з цією ознакою тривожніші, емоційніші за «правооких», менш стійкі до стресу, менш адаптивні, хоча й активніші.

Керівники з правим провідним оком гнучкіші, спокійно ставляться до змін, не бояться нового. Їхня поведінка адаптивіша, вони соціабельні й контактні. В них менше виявляється потреба в «окремості», більше — в єднанні.

Власники правого типу переплетіння пальців більш недовірливі, фіксовані на невдачах, схильні до суперництва. В них більше виявлена самодостатність, прагнення до незалежності, самостійності.

Особи з лівим типом переплетіння пальців більш соціабельні, податливі й терплячі. В них більше виявлена схильність до групової діяльності й «почуття лямки» [22].

8. Психометричні методи. До психогеоетричних методів належать: вивчення характеру людини через аналіз малюнків та графічних зображень, які виконує досліджуваній та використання психогеоетричної методики С. Делінгера. Психогеоетрія є унікальною практичною системою аналізу особистості, яка дає змогу:

— швидко визначити тип особистості;

— детально охарактеризувати особисті якості та особливості поведінки людини;

— скласти сценарій поведінки для кожного типу особистості в типових ситуаціях.

Багато американських компаній вважають, що психогеоетрію можна використовувати замість традиційного тестування нових службовців, оскільки точність діагностики за допомогою психогеоетричного методу досягає 85 %. С. Делінгер, спеціаліст із соціально-психологічної підготовки управлінських кадрів у США, розробив психогеоетричну методику, відповідно до якої людина повинна вибрати одну з п'яти геоетричних фігур (квадрат, трикутник, прямокутник, коло, зигзаг), з якою вона себе отожднює. Фігури, які індивід вважає найбільш незбіжними з ним, характеризують його антиподів. Таким чином, конкретна геоетрична фігура — це психологічний відбиток деяких сторін особи-

стості, про які можна дізнатися з психологічної характеристики відповідної фігури, наведеної в інструкції [2].

5.5. Поняття «інтелект» та його структура

Історія цивілізації показує, що такі властивості особистості, як фізична сила, витривалість, швидкість реакцій механічного типу, були особливо затребувані на ранніх етапах суспільного розвитку, а в умовах прискореного зростання обсягів нових знань та інформації, швидких техніко-технологічних змін зростає попит на інтелектуальні можливості людини. **Інтелект** (лат. intellectus — розум) — це **здатність людини до мислення, відносно стійка структура її розумових здібностей, які представлені в структурі здібностей як загальні**. Високий рівень розвитку загальних здібностей свідчить про відповідність якостей людини вимогам багатьох професій, що є основою успішності в різних видах діяльності.

На теперішній час вченими ще не розроблено єдиного підходу щодо визначення поняття «інтелект». В існуючих визначеннях інтелект розглядається як: а) здатність до навчання; б) здатність до абстрактного мислення; в) здатність до адаптації.

Кожна з цих здатностей певною мірою характеризує інтелектуальний потенціал. Наприклад, дійсно доведено, що дані, отримані за допомогою тестів інтелекту, суттєво корелюють з успішністю в навчанні. Але оцінки успішності відображають не процес навчання, а його результат. Більшість тестів інтелекту вимірюють інтелектуальні навички, набуті у школі (критерієм для вимірювання інтелекту виступають шкільні оцінки, які не дають можливості передбачити, як людина діятиме в певних обставинах).

Результати досліджень навчання студентів у Київському національному університеті ім. Тараса Шевченка показали, що до розряду студентів зі слабкою успішністю попадають особи з високим рівнем інтелекту, що може пояснюватися відсутністю мотивації до навчання. Водночас експериментами зафіксовано, що особи з початковим на момент досліджень інтелектуальним коефіцієнтом нижче середнього рівня фактично ніколи не входили до числа студентів з високою успішністю. Групою лєнінградських психологів відмічається, що для жінок характерна більш безпосередня, пряма залежність між рівнем інтелекту та успішністю навчання у ВНЗ. У чоловіків на успішність значно частіше впливають інші причини.

Отже, ототожнювати інтелект зі здатністю до навчання неправильно. Проте не можна не відмітити наявність суттєвого зв'язку, який не завжди є однозначним.

Другий підхід заснований на розумінні інтелекту як здатності до абстрактного мислення, використання знаків і символів. Більшість авторів широко трактує здатність до абстрагування як здібність до розуміння зв'язків, залежностей, відносин. Це деякою мірою характеризує інтелект, однак звужує це поняття, сферу прояву інтелекту. До того ж, людина може чудово володіти абстрактним мисленням, а здібності до навчання мати невеликі тощо.

Третій підхід, пов'язаний з розглядом інтелекту через ефективну взаємодію людини з навколишнім світом, пристосуванням до нього, є одним з поширених. Його дотримується більшість учених. З позицій вітчизняної психології така взаємодія є активною, дієвою, комплексною (до виробничого середовища, колективу, навколишнього світу), а не просто пристосуванням, адаптацією. Таке розуміння інтелекту дає змогу розглядати його як процес, а не результат у вигляді здатності до навчання, здатності до абстрактного мислення тощо.

Наведені підходи до визначення інтелекту не є взаємовиключними. Проте вони характеризують одну зі сторін інтелекту. Логічно вважати, що навчання потребує попередньої адаптації, а сама здатність до навчання виступає як основа для пристосування та адаптації. Зрозуміло також, що така здатність до використання символів є результатом розвитку і навчання індивіда.

Необхідно згадати ще один підхід щодо визначення поняття «інтелект» — прагматичний. Сутність його сформульована в зарубіжних джерелах: інтелект — це те, що оцінюється інтелектуальними тестами. Неприйнятність такого трактування очевидна, оскільки воно фактично означає відмову від змістовного аналізу інтелекту.

Найбільш глибоке визначення інтелекту дано відомим психологом, автором класичного тесту інтелекту Д. Векслером. На думку вченого, інтелект не може бути відділеним від інших властивостей особистості. Векслер визначає **інтелект як узагальнену здатність індивіду до:**

- доцільної поведінки;
- раціонального мислення;
- ефективної взаємодії з навколишнім світом.

У такому визначенні об'єднано три підходи. При цьому принципове значення має саме такий порядок розташування здатностей щодо прояву особистості в цілому.

Отже, інтелект — це глобальна, комплексна, інтегративна здатність, яка має свою структуру. Нині залишається невирішеним питання: чи виключати з інтелекту минулий досвід, тобто набуті знання та вміння? Нереальність такого виключення випливає з того, що інтелектуальні можливості не можуть бути виявлені в завданнях, для вирішення яких не потрібні відповідні знання, набуті навички та вміння. Однак ставити знак рівняння між інтелектом та існуючими знаннями, підготовкою людини не можна.

Питання про місце природного і набутого в структурі інтелекту є найбільш гостродискусійним і в наш час. Протиставляти ці складові інтелекту та підраховувати частки кожної не можна, оскільки розвиток людини визначається не їх співвідношенням, а взаємодією. З одного боку, без природних задатків (анатомо-фізіологічних особливостей мозку і нервової системи) намагання людини розвинути свої здібності не гарантує їй досягнення поставленої мети. З іншого боку, наявні природні задатки самі по собі не забезпечують високого рівня інтелекту, якщо їх не розвивати.

У колишньому СРСР, з огляду на класові, партійні інтереси, роль природного в структурі інтелекту недооцінювалася. Перевага віддавалася освіті, формуванню навичок, вихованню. Вважалося, що людина зможе досягти всього, якщо партія вимагатиме. Протилежного погляду дотримуються деякі зарубіжні психологи, визнаючи тільки природженість інтелекту. Аналізуючи взаємозв'язок спадковості з талантом, інтелектом, деякі зарубіжні вчені дійшли висновку, що здібності значно більше зумовлені спадковістю, ніж впливом середовища. За С. Рубінштейном, вчені не враховують такого: спадковість, безумовно, є однією з умов розвитку людини, але її здібності не є безпосередньою функцією її спадковості.

У цілому, вітчизняна психологія виходить з того, що здібності не представлені в готовому вигляді, а формуються в процесі діяльності на основі задатків чи природжених анатомо-фізіологічних особливостей. Природні задатки мають свою структуру. За С. Рубінштейном, необхідно розрізняти *природжені та спадкові задатки*. Природжені задатки можуть бути зумовлені як спадковістю, так і умовами ембріонального розвитку. Спадкові задатки включають те, що передається індивіду від його предків.

Якщо спадковість ставиться на перше місце, то це за сутністю — реакційна теорія про інтелектуальну недостатність деяких етнічних груп. Її дотримується зарубіжний психолог Г. Айзенк,

який в одній зі своїх праць задає питання: «Чому негри показують менші досягнення за тестами інтелекту, ніж білі?». І відповідає — в них існує генетична схильність до більш низького показника інтелекту. Але Айзенк не враховує ті соціальні умови, в яких живе більшість негрів.

Соціальні умови, за результатами більшості досліджень, досить суттєво впливають на рівень інтелекту. Так, виявлено залежність рівня інтелекту дітей від професій батьків, роду їхніх занять. Дослідження доводять також, що відмінності в інтелекті зумовлені і місцем проживання (місто, село).

Таким чином, **природжені задатки безпосередньо не визначають інтелект, а є лише умовами його формування. Розвиток задатків, формування інтелекту відбуваються у процесі діяльності під впливом економічного, культурно-технічного та соціального середовища.**

Конкретні умови середовища життя і діяльності людини, соціальні норми і цінності, стандарти поведінки і мислення, що відповідають певній культурі, спричиняють розвиток тих чи інших здібностей, формування тих чи інших інтелектуальних особливостей.

З метою подальшого вивчення структури інтелекту розглянемо дві протилежні теорії, що первісно існували у психодіагностиці:

1) **монофакторна**, відповідно до якої визнаються лише загальні здібності (англійська школа — Ч. Спірмен);

2) **мультифакторна**, якою заперечуються загальні здібності, а інтелект представлений у вигляді сукупності незалежних, окремих здібностей (американська школа — Е. Торндайк, А. Терстоун).

Чарльз Спірмен розглядав загальний інтелект як біологічно зумовлену властивість, але його помилкою була абсолютизація загальних здібностей, їх протиставлення спеціальним. В дійсності ж загальні та спеціальні здібності завжди знаходяться в певній єдності.

З часом існуючі теорії про структуру інтелекту вчені намагалися ув'язати. Так з'явилась **ієрархічна теорія інтелекту** (Ф. Вернон, Д. Векслер, Р. Кеттел, Г. Айзенк). У контексті цієї теорії виділилися поняття «невербального» та «вербального» інтелекту.

Невербальний інтелект, як стверджує Дж. Кеттел, це «плинний», чи «вільний» інтелект. Він формується під впливом набуття окремих знань і навиків. Використання «плинного» інтелекту для вирішення проблем, що виникають перед людиною, приводить у результаті навчання до розвитку вербального інтелекту.

Вербальний інтелект — це інтелект «кристалізований», «зв'язаний». Він фактично є узагальненою оцінкою знань і навиків особи. «Кристалізований» інтелект змінюється залежно від рівня культури, активності та інтересів особистості.

І вербальний інтелект, і невербальний зумовлені генетично: тільки перший — на 70 %, а другий — на 90 %. Тому не можна робити висновок, що вербальний інтелект визначається лише соціальним середовищем, хоча зміни, пов'язані з освітою, культурою, впливають на вербальний і зовсім не впливають на невербальний інтелект.

Доведено також, що в результаті травми мозку невербальний інтелект знижується, а вербальний страждає в меншій мірі; з віком невербальний інтелект знижується раніше за вербальний, який може зберігатися до глибокої старості.

У вітчизняній літературі під невербальним інтелектом розуміють підструктуру загального інтелекту. Формування цієї підструктури пов'язано не стільки із знаннями, скільки із сформованими на їх основі вміннями та особливостями психофізіологічних характеристик індивіду. Дослідження Б. Анан'єва показали, що **ядром структури інтелекту є зв'язки між вербальним і невербальним інтелектом.**

Сучасними зарубіжними дослідженнями все більше підтримується модель інтелекту американського психолога Роберта Стернберга, який підкреслює соціокультурну основу інтелекту. Набуває поширення і **біоекологічна модель інтелекту** (Стефен Сесі, Дональд Лі), яка передбачає визнання багатьох незалежних джерел (ресурсів) розвитку інтелекту та взаємодії між біологічним потенціалом індивіду та оточуючими його факторами середовища [5].

Таким чином, **сучасні уявлення про структуру інтелекту та його розвиток виходять з вирішального значення соціальних факторів, причому найбільш суттєва роль належить освіті.** Спроби деяких вчених реанімувати теорію Г. Айзенка про домінування генетичної основи інтелекту завершилися безуспішно.

5.6. Вимірювання інтелектуального потенціалу особистості

Використання певного підходу у дослідженнях структури інтелекту передбачає визначення факторів формування інтелекту та його розвитку. Саме врахування факторів, які впливають на рівень інтелектуальних досягнень, стає основою для вибору мето-

дів дослідження інтелекту. Основним методом вимірювання інтелектуального потенціалу особистості є тестовий. У сучасній вітчизняній та зарубіжній літературі використовуються різні терміни для визначення тестів, які вимірюють загальний інтелект і спеціальні здібності:

- тести інтелекту (розумові тести);
- тести загального інтелекту (тести загальних здібностей);
- тести спеціальних здібностей;
- когнітивні тести.

У зв'язку з наявністю двох підходів щодо розуміння інтелекту, пов'язаних з визнанням або невизнанням загальних здібностей, існують тести, в яких використовується:

- загальна оцінка виконання різних видів завдань;
- оцінка виконання окремих, не зв'язаних між собою груп завдань;
- оцінка невербального («плинного») та вербального («кристалізованого») інтелекту [5].

Класичним для оцінювання інтелекту є тест, запропонований Д. Векслером у 1939 р. Він найпоширеніший у світі. Всі інші існуючі тести для вимірювання інтелекту — це фактично модифікації тесту Векслера. **Розглядаючи інтелект як глобальну здатність, прояв особистості в цілому, Векслер розробляє тестові завдання таким чином, щоб був врахований вплив на інтелект різнобічних факторів.** Шкала Д. Векслера модифікації 1955 р. існує в двох варіантах:

- а) для дослідження інтелекту дорослих;
- б) для дослідження інтелекту дітей.

Шкала (тест) включає 11 завдань (субтестів), призначених для оцінювання різних сторін інтелекту. За допомогою **вербальних субтестів** отримують інформацію про:

- загальну обізнаність досліджуваного;
- його кмітливість, спритність;
- уміння розв'язувати прості арифметичні задачі;
- здатність установлювати подібність між предметами, явищами;
- спроможність повторювати за експериментатором зростаючі ряди цифр, розташованих у випадковому порядку;
- спроможність дати тлумачення ряду слів (від простих до складних понять), максимально наближене до словарного.

У **невербальних субтестах** від досліджуваного вимагається:

- зашифрувати (за допомогою запропонованих знаків) цифри;
- знайти відсутні деталі зображень;

- скласти з кубиків різноманітні фігури;
- установити логічну послідовність подій;
- скласти з частин певні фігури.

Залежно від успішності виконання цих субтестів визначаються три показники:

- інтелект вербальний;
- інтелект невербальний;
- загальний показник інтелекту.

Д. Векслер пропонує класифікацію рівнів інтелекту (коефіцієнтів IQ), яка була визначена за результатами дослідження 1700 осіб у віці від 16 до 64 років (табл. 5.2).

Таблиця 5.2

КЛАСИФІКАЦІЯ РІВНІВ ІНТЕЛЕКТУ ЗА Д. ВЕКСЛЕРОМ ТА ЇХ РОЗПОДІЛ

IQ	Рівень інтелекту	Розподіл рівнів інтелекту, %
130 і вище	Дуже високий інтелект	2,2
120—129	Високий інтелект	6,7
110—119	«Відмінна» норма	18,1
90—109	Рівень більшості осіб	50,0
80—89	Знижена норма	16,1
70—79	Допустима межа	6,9
69 і нижче	Розумовий дефект	—

Вітчизняні психологи високо оцінюють тест Д. Векслера. Вони багаторазово перевіряли його надійність. Найбільш важливим внеском Д. Векслера у дослідження інтелекту є відмова від традиційного тлумачення рівня інтелекту через співвідношення показників розумового та хронологічного віку (В. Штерн, А. Біне та їх послідовники):

$$IQ = \frac{\text{розумовий вік}}{\text{хронологічний вік}} \times 100.$$

За такого співвідношення передбачається лінійна залежність між розумовим і хронологічним віком. Але розвиток інтелекту відбувається нерівномірно протягом усього життя людини. Д. Векслер взагалі не вважає подібну величину коефіцієнтом інтелекту. Він використовує значення IQ у 100 одиниць для ви-

значення середнього результату вікової групи, що дає можливість перетворювати отримані бали в IQ -показник з урахуванням вікової групи досліджуваного. Формула IQ набуває такого вигляду:

$$IQ = \frac{\text{досягнутий (реальний) показник}}{\text{очікуваний середній показник для вікової групи}}$$

Д. Векслер виражає IQ в одиницях стандартного відхилення, що показує, в якому відношенні знаходиться результат досліджуваного до середньої величини розподілу результатів для його віку. Виявлена Д. Векслером залежність від віку успішності виконання одних субтестів і незалежність від віку успішності виконання інших субтестів стає основою для оцінювання вікового зниження інтелекту.

Відомим і визнаним у світі є тест для визначення загального рівня здібностей, розроблений Г. Айзенком. При цьому вирішальне значення має теорія спадкової зумовленості інтелекту, відповідно до якої майже 80 % варіацій IQ пов'язано з генетичними відмінностями між людьми. Саме так **Г. Айзенк інтерпретує кількісний показник інтелекту, виходячи із сформованої у зарубіжній психодіагностиці психометричної моделі інтелекту**. Ця модель базується на таких положеннях:

1. Визнання єдиної всеохоплюючої здатності, названої загальним інтелектом.
2. Загальний інтелект має біологічну основу, тобто визначається спадковістю та психофізіологічними показниками.
3. Тести інтелекту вимірюють біологічний інтелект.

Своїм досягненням Г. Айзенк вважає виділення трьох окремих складових IQ :

- швидкість інтелектуальних операцій;
- наполегливість у виконанні завдань;
- схильність до перевірки помилок.

Оцінювання результатів тестування здійснюється за допомогою графіка, розробленого Г. Айзенком (рис. 5.5). Для цього на горизонтальній осі графіка треба відкласти кількість правильно розв'язаних завдань, провести вертикаль до перетину з діагональною лінією і від точки перетину — горизонтальну лінію вліво до перетину з вертикальною віссю. Точка на вертикальній вісі відповідає коефіцієнту інтелектуального розвитку досліджуваного.

Найбільш достовірні та надійні дані, які свідчать про здібності, знаходяться в діапазоні від 100 до 130 балів. Поза цими межами — оцінка недостатньо надійна, що потребує оцінювання за допомогою інших тестів [4, 5].

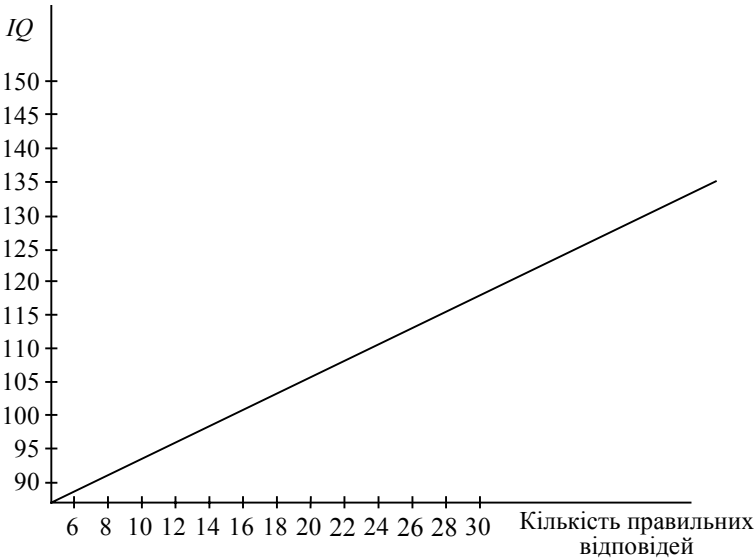


Рис. 5.5. Оцінювання результатів тестування загального інтелекту за Г. Айзенком

Високий коефіцієнт розумового розвитку (IQ) прямо пов'язаний з успіхами у професійній діяльності бухгалтерів, інженерів, учених, архітекторів, лікарів. Робота цих людей потребує оригінального мислення, здатності приймати нестандартні рішення, готовності до інновацій. За допомогою IQ також можна безпомилково спрогнозувати успіхи в роботі людей не зовсім складних професій, таких як ремісники, секретарі, техніки, міліціонери. Водночас визначення рівня інтелекту не має вирішального значення в оцінюванні роботи людей низькокваліфікованих спеціальностей, що не передбачають прийняття серйозних і нетрадиційних рішень.

Сучасні дослідження американських вчених показали, що люди з високим рівнем IQ не завжди стають успішними бізнесменами. Виявилось, що коефіцієнт інтелекту взагалі не корелює з успішністю. Тобто розумний може бути, а може і не бути високим начальником; люди з низьким IQ могли керувати геніями. Такі сенсаційні результати досліджень спричинили пошуки вченими системи якостей людини, які дозволяють їй:

- бути успішною серед людей;
- реалізувати свій творчий потенціал;
- досягати результатів, поставленої мети.

Ця система якостей була визначена як **емоційний інтелект** або **EQ**, який являє собою здатність:

- 1) усвідомлювати власні почуття, переживання та говорити про них;
- 2) управляти власними почуттями, переживаннями та приводити їх у форму поведінки, адекватну ситуації;
- 3) усвідомлювати почуття співбесідника та говорити про них так, щоб не руйнувати контакт;
- 4) управляти емоційною атмосферою при взаємодії в колективі або тет-а-тет.

Наведемо кілька прикладів дослідження емоційного інтелекту американськими спеціалістами.

1. Використання опитувальника EQ-1 за компетенціями емоційного інтелекту — асертивність (упевненість), емпатія (проникнення в почуття іншої людини), усвідомлення своїх емоцій — при доборі рекрутерів у відділ персоналу Військово-повітряних сил США збільшило здатність прогнозування успішності майбутніх працівників майже утричі, завдяки чому витрати організації щороку стали зменшуватися на 3 млн дол. У зв'язку з цим Урядовий комітет з фінансів підготував доповідь Конгресу США, наслідком чого став наказ міністра оборони щодо впровадження подібної процедури при проведенні рекрутингу та відбору кандидатів у всіх збройних силах США (Доповідь Урядового комітету з фінансів «Рекрутинг у збройних силах: Міністерство оборони може підвищити ефективність системи наймання персоналу та його стимулювання» від 30 січня 1998 р.).

2. Члени ради директорів транснаціональної консалтингової компанії оцінювалися за 20 компетенціями, з яких 17 — компетенції емоційного інтелекту. Ті з директорів, хто отримав результат, вищий за середній по дев'яти і більше компетенціях, принесли компанії за рік на 1,2 млн дол. доходу більше, ніж інші, що дорівнює зростанню прибутку на 139 % (Boyatzis, 1999).

3. У середньому менеджери з продажу L'Oreal, відібрані на основі компетенцій емоційного інтелекту, збільшують щорічний обсяг продажу на 91 370 дол., завдяки чому чистий прибуток компанії зростає на 2 558 360 дол. Плинність персоналу в перший рік роботи серед працівників, найнятих на основі оцінювання емоційного інтелекту, зменшилася на 63 % (Spencer & Spencer, 1993; Spencer, McClelland & Kellner, 1997).

Діагностика і тестування на емоційний інтелект необхідні в сучасних умовах не тільки для вдосконалення добору кадрів, а й для розвитку існуючого персоналу відповідно до цілей і завдань організації. Багато виробничих конфліктів зумовлюються недостатнім емоційним інтелектом працюючих. Неможлива й ефектив-

на сервісна поведінка тих, хто має низький емоційний інтелект. Їхнє обслуговування нагадуватиме дії робота за закладеною схемою й відлякуватиме клієнтів [7].

Отже, оцінювання емоційного інтелекту дає змогу організаціям не тільки знизити плинність кадрів, створити сприятливий соціально-психологічний клімат, а й збільшити прибуток. Важливо враховувати, що *IQ* — практично незмінна величина, яка не розвивається в людини і характеризує її протягом майже всього життя (зкладається в перший рік життя дитини), а *EQ* — навпаки, характеризує здатність, яка може розвиватися. Якщо активно тренувати емоційний інтелект, то він стає вищим. А якщо його не використовувати, то він погіршується.

До поширених методів вимірювання інтелекту належить також **тест інтелектуального потенціалу особистості (ТІП)** — один з 25 тестів, затверджених ЮНЕСКО для психологічного дослідження людини.

Тест охоплює 29 основних і 4 тренувальних завдання, які розміщені за ступенем зростання складності. Він належить до групи практичних тестів, спрямованих на визначення рівня розвитку невербального інтелекту на основі аналізу та синтезу невербальної інформації. Успішність виконання тесту залежить від здатності людини логічно мислити, розкривати суттєві зв'язки між предметами та явищами, виявляти закономірності. Головна обмеженість ТІП полягає в тому, що він вимірює інтелект не глобально, а його окремі суттєві компоненти, що дає змогу з деякою імовірністю судити про існуючі інтелектуальні можливості, потенціал людини. Кореляція буде тим більшою, а висновки тим надійнішими, чим більш схожими будуть завдання тесту і ті завдання, що вирішуються даними людьми у житті та праці.



Висновки

1. Процес психодіагностичного дослідження особистості включає в себе вивчення її спрямованості, здібностей, характеру та психофізіологічних особливостей.

Визначальний структурний елемент особистості — її спрямованість, що є характеристикою основних інтересів, потреб, нахилів і прагнень людини.

Здібності не зводяться до знань, навичок та вмінь, але забезпечують успішність оволодіння ними та виконання певної професійної діяльності.

Характер як структурний компонент особистості являє собою інтегративну якість її психологічних властивостей: спрямованості, здібностей, емоційних і вольових особливостей. Основою формування характеру людини є її темперамент.

2. Результатом проведення професійної психодіагностики є складання психограми людини, яка виявляє психофізіологічні можливості особистості, її потенційну придатність до певної професії.

3. Виявлення та вимірювання властивостей людини здійснюється методами психодіагностики. Психодіагностичний метод посідає окреме місце серед інших методів психології, оскільки має певні особливості та узагальнює безліч конкретних методик, які можна об'єднати в такі групи: об'єктивні методи, суб'єктивні методи, проєктивні методики, методи візуальної психодіагностики.

4. Основним методом візуальної психодіагностики є спостереження. Спостереження за людиною, особливо в екстремальних ситуаціях, притаманних певному виду діяльності, дає змогу виявити професійні компетенції — інтегративні поведінкові характеристики, які сприяють успіху в роботі. Саме під час критичного інциденту (реального або штучно створеного) відбувається мобілізація можливостей людини (фізичних, психофізіологічних, психічних, психологічних), її інтелектуального потенціалу, навиків, вмінь для виконання професійного завдання. Прояв певних ознак компетенцій — поведінкових індикаторів (психічних явищ), які забезпечують необхідні вміння у складних ситуаціях, є гарантією спроможності працівника не тільки подолати такі ситуації, а й ефективно працювати у звичайних умовах.

5. В умовах прискороного зростання обсягів нових знань та інформації, швидких техніко-технологічних змін зростає попит на інтелектуальні можливості людини. Інтелект (лат. *intellectus* — розум) — це здатність людини до мислення, відносно стійка структура її розумових здібностей, які представлені в структурі здібностей як загальні. Високий рівень розвитку загальних здібностей свідчить про відповідність якостей людини вимогам багатьох професій, що є основою успішності в різних видах діяльності.

Сутності не представлені в готовому вигляді, а формуються в процесі діяльності на основі задатків чи породжених анатомофізіологічних особливостей.

Природжені задатки безпосередньо не визначають інтелект, а є лише умовами його формування. Розвиток задатків, формування інтелекту відбувається у діяльності під впливом економічного, культурно-технічного та соціального середовища.

6. Основним методом вимірювання інтелектуального потенціалу особистості є тестовий. Класичним для оцінювання інтелекту є тест, запропонований Д. Векслером, який розглядає інтелект як глобальну здатність, прояв особистості в цілому. У запропонованому Г. Айзенком тесті для визначення загального інтелекту вирішальне значення надається теорії спадкової зумовленості інтелекту.

У сучасних умовах необхідне також оцінювання емоційного інтелекту для вдосконалення добору кадрів і розвитку існуючого персоналу.



Основні терміни

Біологічний інтелект	Персонограма
Валідність	генеральна
Візуальна психодіагностика	робоча
Властивість	Поведінкові індикатори
Геніальність	Проективні методики
Графологічна експертиза	Професійна психодіагностика
Дерматогліфіка	Психогеоетричні методи
Екстраверт	Психограма особистості
Емоційний інтелект (EQ)	Психодіагностичний метод
Задатки	Психологічна структура особистості
Здатність	Психологічний паспорт
Здібності	Психологічний профіль особистості
Інтелект	Спрямованість
вербальний	Талант
невербальний	Темперамент
Інтроверт	Теорії інтелекту
Коефіцієнт загального інтелекту (IQ)	монофакторна
Компетенції	мультифакторна
Критичний інцидент	ієрархічна
Моделі інтелекту	Тест
біоекологічна	Фізіогномічний аналіз
психометрична	Френологія
Невротик	Характер
Надійність	Шкала Векслера
Опитувальник	
Особистість	



Контрольні запитання

1. Розкрийте основні етапи становлення психодіагностики як науки.
2. Дайте характеристику елементам психологічної структури особистості.
3. Поясніть взаємозв'язок типології людини та видів професійної діяльності.
4. Сформулюйте умови ефективного використання методів психодіагностики.
5. За якими методами визначається наявність професійних компетенцій?
6. Які переваги та вади методу графологічної експертизи?
7. У чому полягають причини недостатньо широкого застосування методів візуальної психодіагностики?
8. Розкрийте сутність інтелекту та його структуру.
9. Які існують підходи щодо вимірювання інтелектуального потенціалу особистості?
10. Чому виникла необхідність у дослідженні емоційного інтелекту?



Література

1. Акинчикова Г. Соматическая и психофизиологическая организация человека. — Ленинград, 1977.
2. Алексеева А. А., Громова Л. А. Психогеометрия для менеджера. — Ленинград: Экон. школа, 1991.
3. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование: Пер. с англ. — СПб.: Питер, 2001.
4. Боровский А. Б., Потапенко Т. М. Система методів професійної орієнтації. Кн. 2. Методы профориентационной работы (приложения): Учеб.-метод. пособие. — К.: МЗУУП, 1993.
5. Бурачук Л. Ф. Психодіагностика: Учеб. для вузов. — СПб.: Питер, 2003.
6. Бурачук Л. Ф., Морозов С. М. Словарь-справочник по психодіагностике: Учеб. для вузов. — СПб.: Питер, 2001.
7. Завьялова Ж. Эмоциональный интеллект // Управление персоналом. — 2006. — № 7.
8. Колесник А. Единожды солгав ... Детектор лжи входит в практику Украины // Капиталист. — 2006. — № 5.


9. Куликов В. Индивидуальный тест «Словесный портрет». — Владивосток, 1988.
10. Лозниця В. С. Психологія і педагогіка: основні положення: Навч. посібник. — К.: ЕксОб, 2001.
11. Маклаков А. Г. Профессиональный психологический отбор персонала: Учеб. для вузов. — СПб.: Питер, 2008.
12. Методи психодіагностики в системі професійної консультації безробітних: Метод. посібник. — Кн. 1, 2. — К.: Наук.-метод. центр ПК ДСЗУ, 2000.
13. Методи психодіагностики в системі професійної консультації безробітних: Метод. посібник. — Кн. 3. — К.: Наук.-метод. центр ПК ДСЗУ, 2002.
14. Носс И. Н. Психодиагностика. — М.: КСП+, 1999.
15. Обозов Н. Графологический и психологический анализ почерка // Персонал. — 1992. — № 3—6.
16. Оценка работников управления / Под ред. Г. Х. Попова. — М.: Моск. рабочий, 1986.
17. Проективная психогия: Пер. с англ. — М.: Апрель-Пресс; ЭК-СМО-Пресс, 2000.
18. Ротенберг В. Мозг. Стратегия полушарий // Наука и жизнь. — 1984. — № 6.
19. Рубинштейн С. Л. Теоретические вопросы психологии и проблема личности // Вопросы психологии. — 1957. — № 3.
20. Степанов С. С. Психология в лицах. — М.: ЭКСМО-Пресс, 2001.
21. Тараненко В. Управление персоналом, корпоративный мониторинг, психодиагностика: Тесты для отбора персонала. — К.: Ника-Центр, 2002.
22. Чернаенко Т. К., Блинов Б. В. Прогнозирование особенностей склада руководителей на основе выраженной функциональной асимметрии // Психол. журнал. — 1988. — Т. 9. — № 4.
23. Щёкин Г. В. Визуальная психодиагностика: познание людей по их внешности и поведению. — К.: МАУП, 2001.
24. Flynn G. The discovery of IQ gains over time. — American Psychologist, 54. — 1999. — № 1.
25. Kline P. The new psychometrics. Science, psychology and measurement. London: Routledge, 1998.
26. Sternberg R., Grigorenko E. (Eds.) Intelligence, Heredity and Environment. — New York: Cambridge University Press, 1997.
27. Вудраф Чарльз. Центры развития и оценки. Определение и оценка компетенций. — М.: НИРО, 2005.




Розділ 6

ПРОФЕСІЙНА ІНФОРМАЦІЯ І ПРОФЕСІЙНА КОНСУЛЬТАЦІЯ, МЕТОДИ ЇХ ПРОВЕДЕННЯ

- 6.1. Професійна інформація: її сутність і зміст
- 6.2. Зарубіжний досвід проведення профінформації
- 6.3. Цілі, завдання та зміст професійної консультації
- 6.4. Етичні принципи діяльності профконсультанта
- 6.5. Основні психолого-педагогічні вимоги до проведення індивідуальних бесід



6.1. Професійна інформація: її сутність і зміст



Першою формою та складовою всіх напрямів профорієнтаційної роботи є професійна інформація. Вибір професії, сфери практичної діяльності передбачає володіння певною інформацією про існуючі професії, особисті нахили, психофізіологічні можливості та здібності. Людина вибирає ту професію, про яку вона інформована, має уявлення. Тому помилковий вибір професії є, як правило, наслідком недостатньої поінформованості людини або неякісної інформації.

Професійна інформація — це система заходів з ознайомлення населення з існуючими професіями, їхніми вимогами до працівника, умовами здобуття спеціальностей та професійно-кваліфікаційного зростання, формування професійної спрямованості особистості.

Профінформація включає також відомості про:

- основні державні і недержавні підприємства, стан ринку праці та перспективи його розвитку;
- наявність вільних робочих місць і вакантних посад;
- затребувані на ринку праці професії та спеціальності;
- умови, організацію, режим і оплату праці за спеціальностями;
- перспективи працевлаштування тощо.

За досвідом країн європейської спільноти в структурах служб зайнятості створено підрозділи у відділах профорієнтації, на які покладена робота з надання населенню профінформаційних послуг. Спеціалісти з профінформації виконують такі функції:

- надання послуг різним верствам населення через самоінформування та інформування працівниками відділу профорієнтації;
- участь у проведенні службою зайнятості масових інформаційних заходів;
- забезпечення вільного доступу відвідувачів до інформаційних матеріалів і створення відповідних умов роботи з ними;
- організація та проведення для безробітних короткострокових семінарів з поглибленої орієнтації щодо зміни професії та працевлаштування.

Для забезпечення інформаційного напрямку роботи створено такі функціональні зони:

- інформаційна зона (медіатека) — призначена для самоінформування та інформування населення;
- зона групових занять;
- зона обробки та систематизації інформації.

Інформаційна зона розміщується в інформаційному залі, до якого кожному відвідувачу забезпечується вільний доступ. Інформаційний зал оснащується:

- пультом управління, стелажми для розміщення інформаційних папок за професіями (спеціальностями);
- книжками, журналами, буклетами з інформацією друкованого характеру;
- місцями для індивідуальної роботи відвідувачів із друкованою інформацією;
- місцями для ознайомлення з відео- та аудіоінформацією;
- місцями для роботи з автоматизованими системами;
- робочим місцем чергового профконсультанта.

Відповідне приміщення призначене для проведення *групових занять інформаційного характеру*, співбесід, короткострокових семінарів для безробітних щодо зміни професії та техніки працевлаштування. В зоні знаходяться столи та стільці, відео- і проєкційна апаратура, екран, дошка, стенд для розміщення плакатів, робоче місце консультанта, місця відвідувачів.

Зона обробки та систематизації інформації призначена для співробітників, які готують матеріали для обслуговування інформаційної зони та зони групових занять. Оснащення в цій зоні пристосовано для вивчення, аналізу та систематизації інформаційних матеріалів, зберігання фонду аудіо- та відеоматеріалів, документації та технічних засобів.

Інформаційні матеріали комплектуються блоками, для чого використовуються такі носії:

- інформаційні папки професій і спеціальностей;

- відео- та слайдофільми;
- аудіопрограми;
- автоматизовані системи;
- довідники, буклети, проспекти, листівки.

Інформаційні папки — один з найпоширеніших носіїв інформаційного матеріалу. Вони містять загальний опис професії, її вимоги до людини та перспективи можливого заробітку і працевлаштування. До розроблення інформаційних папок можуть залучатися спеціалісти служби зайнятості, інститутів, навчальних закладів, підприємств та організацій. Добір певних інформаційних папок щодо характерних для кожного регіону професій проводиться відповідно до потреб територіального ринку праці.

До *відеоматеріалів*, які використовуються у роботі, належать відеофільми про професії та комплекти слайдів. Вони стосуються окремої професії чи виду економічної діяльності та висвітлюють повсякденне професійне життя з типовими умовами та вимогами.

Аудіопрограми подаються у вигляді інтерв'ю з висококваліфікованими працівниками та сприяють отриманню певної інформації щодо окремих професій, умов оволодіння ними та професійної діяльності. Вони особливо потрібні людям, які мають зорові обмеження щодо самоінформування.

Автоматизовані системи дають змогу кожному бажаному самостійно опрацювати різноманітні варіанти вибору та пошуку відповідної професії на основі оцінювання власних професійних інтересів і нахилів. Системи інформують відвідувачів щодо професійних навчальних закладів регіону та держави в цілому, а також знайомлять із актуальними вільними робочими місцями та вакантними посадами.

До *наочних засобів* належать матеріали, які використовуються на групових заняттях: буклети, листівки, проспекти, плакати, періодична преса тощо, що містять у собі інформацію щодо окремих видів економічної діяльності, професій.

Існують й інші джерела інформації про професії:

- 1) поради батьків, родичів, товаришів;
- 2) книги, журнали, газети;
- 3) радіо, телебачення, кіно, мережа Internet;
- 4) довідкова та спеціальна література;
- 5) бесіди, інформація школи, лекції, виставки, професіографічні матеріали, зустрічі, екскурсії на підприємства, вікторини;
- 6) ярмарки вакансій, «Дні відкритих дверей» у вищих, професійно-технічних навчальних закладах;
- 7) виробниче навчання, практика на підприємстві.

За оцінками фахівців у галузі профорієнтації, найбільш достовірними є джерела з 4-го по 7-ме, менш достовірними — 2-ге та 3-тє, найменш достовірне — перше джерело.

Особливого значення набуває використання інноваційних підходів у проведенні профінформаційної діяльності в умовах існуючого в Україні дисбалансу між ринком праці та ринком освітніх послуг. Відчувається на більшості підприємств потреба у представниках робітничих професій: токарів, будівельників, слюсарів, фрезерувальників, газоелектрозварників, а також нестача лікарів, медсестер, учителів, інженерів. Виникають проблеми і з працевлаштування за отриманою спеціальністю у випускників вищих навчальних закладів.

Щоб школярі змогли визначитися з майбутньою професією вже із знанням ринку праці, Державний центр зайнятості за участі Міністерства праці та соціальної політики, Міністерства освіти та науки розробили молодіжний профорієнтаційний інтернет-портал. Термінал «Живи і працюй в Україні!» передбачає знайомство випускників шкіл з конкретними професіями, а також містить поради батькам щодо вибору спеціальності їхніми дітьми і з психології — для вчителів.

Доступ до терміналу здійснюється через електронні пристрої (тач-скрини), які встановлюються безпосередньо в навчальних закладах: школах, ліцеях, коледжах тощо.

Профорієнтаційний інтернет-портал є частиною широкої інформаційно-роз'яснювальної роботи серед молоді та школярів. На сьогодні розміщено тисячу терміналів у навчальних закладах, а до кінця 2010 року їх отримують ще десять з половиною тисяч шкіл. Завдяки такому підходу при проведенні системної профорієнтаційної роботи можливе подолання дисбалансу між ринком праці та ринком освітніх послуг.

У цілому, *ефективність профорієнтаційної роботи залежить від якості профінформаційних матеріалів*. Вони мають відповідати таким вимогам:

- комплексність (охоплення всіх аспектів професійної діяльності: зміст, умови, оплата праці тощо);
- достовірність (відображення правдивих відомостей, у тому числі й щодо негативних аспектів певного роду занять);
- оперативність;
- об'єктивність;
- доступність і розуміння громадянами різних категорій: молоддю, яка навчається; незайнятими, в тому числі безробітними; зайнятими; інвалідами;
- урахування вікових особливостей людей та їхніх можливостей сприйняття та аналізу інформації;

— перспективність (відображення можливих змін у видах діяльності під впливом науково-технічних інновацій).

6.2. Зарубіжний досвід проведення профінформації

У зарубіжних країнах професійній інформації належить одне з провідних місць у забезпеченні ефективної профорієнтаційної діяльності. В більшості західних країн проводиться значна методична, організаційно-технічна робота: масовим накладом видані проспекти всіх університетів, інститутів, коледжів, довідники професій, матеріали для самооцінювання та організації пошуку роботи і працевлаштування.

Заслуговує на увагу організація професійної інформації в США, де її головними джерелами для молоді є «Словник професій», «Словник молодого робітника», «Довідник професій» та «Довідник професій, що мають найбільший попит». У цих довідниках, які регулярно перевидаються, описуються від кількох десятків до кількох тисяч спеціальностей, їхні особливості, вимоги, які пред'являються до працівника; подаються відомості про порядок і вартість професійної підготовки, розмір заробітної плати, перспективні тенденції зайнятості тощо.

На детальніший розгляд заслуговує досвід Німеччини в області професійної інформації. Зазначимо, що цей досвід містить низку елементів, характерних для більшості інших західних країн. Тому його можна розглядати як типову організацію профінформаційної діяльності в країнах з розвинутою ринковою економікою.

Чинний в країні Закон про сприяння у працевлаштуванні вимагає від Федерального відомства з праці організації системи професійної інформації населення, здатної забезпечити більш повне уявлення про зміст професій і можливості працевлаштування. На практиці ці задачі виконують регіональні центри професійної інформації (ЦПІ), серед яких є і стаціонарні, і пересувні. При біржах праці нараховується 170 ЦПІ. В основу організації роботи цих центрів покладено принципи самообслуговування групового та індивідуального консультування. Самообслуговування стимулює особисту ініціативу тих, хто вибирає професію або має намір її змінити, забезпечує анонімність відвідувача.

Основним підрозділом ЦПІ є лабораторія технічних засобів і довідкової інформації. В ній зосереджена найбільш широка і докладна інформація щодо змісту професій та наявності робочих місць.

Окрім традиційного опису професій (у книжках і папках) джерелом інформації є діафільми, відеофільми, комп'ютерні робочі місця. Папки з інформацією містять короткий опис професій, психофізіологічних вимог, які пред'являються до людини, можливостей заробітку, професійного зростання та перспектив зайнятості.

Книги, журнали і проспекти містять комплексну характеристику професій, перелік і характеристику навчальних закладів, в яких можна отримати професійну підготовку. Фільми та аудіопрограми як складова технічних засобів інформації ілюструють повсякденну професійну діяльність з її типовими вимогами та умовами.

Комп'ютерні робочі місця дають можливість «програти» різні варіанти пошуку професії або спеціальності, яка найбільш підходить конкретній особі, провести самооцінювання психофізіологічних і професійних якостей та інтересів.

Встановлені також спеціальні стенди, які містять інформацію з усіх країн Європи про можливості здобуття професії та працевлаштування. У структурі ЦПП є консультативний пункт, спеціалісти якого надають додаткові відомості, уточнюють інформацію, отриману самостійно. Одна із форм роботи консультативного пункту — організація проведення циклу лекцій та семінарських занять з питань вибору професії. Для проведення лекцій запрошуються представники різних професій, які докладно висвітлюють особливості професій, характер трудових процесів, майбутнє відповідного виду трудової діяльності.

Послугами ЦПП користуються такі групи населення: школярі старших класів; студенти ВНЗ, перед якими постає питання вибору місця роботи і спеціалізації; дорослі, які потребують професійної переорієнтації або професійної підготовки.

Про високу популярність та інтенсивність роботи ЦПП свідчать результати вибіркового опитування, проведеного на території землі Північної Рейн-Вестфалії, де функціонує понад 30 таких центрів. Чисельність відвідувачів цих центрів за рік сягає майже 650 тис. чол. Відвідувачі за рік отримують понад 90 тис. спеціальних консультацій. Центрами у цьому регіоні проводяться протягом року понад 9 тис. заходів (лекцій, семінарських занять), оформляються близько 220 професійних інформаційних стендів. За даними опитування, 89 % відвідувачів отримують у ЦПП інформацію, яка необхідна для свідомого, раціонального вибору професії та місця роботи.

Досвід роботи ЦПП Німеччини впроваджений у практику діяльності державної служби зайнятості України. Мережу подібних профінформаційних підрозділів створено у центрах зайнятості.

6.3. Цілі, завдання та зміст професійної консультації

Важливим напрямом профорієнтаційної роботи є проведення профконсультацій з незайнятим населенням, безробітними, школярами з метою надання їм допомоги у виборі професії. На побутовому рівні консультацію можна отримати у батьків, старших товаришів, педагогів тощо. На професійному рівні допомогу надають спеціалісти, які мають необхідну підготовку, у функціональні обов'язки яких входить профконсультавання. Як правило, це психологи за освітою, що працюють у школах, у центрах зайнятості, службах управління персоналом, відділах (лабораторіях) профорієнтації підприємств (організацій).

Успіх профконсультаційної роботи передусім залежить від необхідних професійних якостей профконсультантів, наявності необхідної наукової і матеріальної бази (методик, тестів, апаратури).

Професійна консультація — це сумісна діяльність профконсультанта та особи, яка потребує допомоги у виборі (зміні) професії на основі вивчення властивостей людини, її бажань і врахування потреб ринку праці.

Така діяльність передбачає надання оптанту (тому хто вибирає рід занять) поради відносно професійного самовизначення, вибору навчального закладу та працевлаштування, впливаючи тим самим на прийняття ним рішення. Однак остаточне рішення щодо вибору професії людина приймає самостійно.

На відміну від профінформації, яка має більш загальний характер, профконсультація — це більш конкретна, предметна та індивідуалізована діяльність, яку проводять:

- фахівці лабораторії профорієнтації підприємства;
- працівники служби управління персоналом (відділу кадрів) або відділу технічного навчання підприємства;
- учителі, психологи загальноосвітніх шкіл;
- фахівці служби зайнятості.

Профконсультація проводиться у таких формах:

а) *довідкова* — найпростіша форма профконсультації, в ході якої оптанту повідомляються: можливості працевлаштування, вимоги щодо наймання на роботу і навчання, можливості оволодіння різними професіями, строк підготовки, перспективи професійного зростання;

б) *діагностична* консультація полягає у попередньому вивченні особистості, її інтересів, здібностей, особливостей характеру з метою надання конкретних рекомендацій;

в) *формуюча* профконсультація здійснюється передусім на рівні школи, училища. Вона передбачає керівництво вибором професії, коригування цього вибору. Така консультація розрахована на тривалий період часу і передбачає систематичне реєстрування змін стосовно професійного самовизначення;

г) *медична* профконсультація полягає у вивченні стану здоров'я людини та наданні поради, яка підтверджує намічений вибір професії або обґрунтовує необхідність переорієнтування на іншу професію;

д) *прогностична* профконсультація повинна надавати прогнозовані рекомендації щодо успішності при оволодінні спеціальністю та ефективності майбутньої діяльності, визначати витрати (фізичні, психологічні, матеріальні) на здобуття професії тощо.

Допомога у професійному самовизначенні передбачає проведення **професійного добору — визначення кола професій, які найбільше відповідають інтересам, здібностям і психофізіологічним особливостям людини.** Порядок добору відповідної професії можна представити наступними етапами профконсультаційної діяльності:

1. **Психодіагностичне дослідження** фізичних, психічних, психофізіологічних та психологічних властивостей людини. Зокрема, психологічні властивості (як зазначалося у розділі 5), являючи собою психологічну структуру особистості, включають: спрямованість (потреби, інтереси, мотиви тощо), здібності та характер людини. Дослідження факторів, які впливають на мотиваційну сферу щодо вибору професії, схильностей набуває особливого значення, оскільки на основі отриманих результатів вже можна надати консультацію певній частині людей. З цією метою використовують такі методики:

— орієнтаційна анкета В. Смекала, М. Кучери для визначення мотиваційної домінанти;

— методика визначення основних мотивів вибору професії;

— опитувальник термінальних цінностей І. Сеніна;

— методика оцінювання загальних інтересів (ОДАНІ-2);

— опитувальник «Карта інтересів» Л. Голомштока для визначення професійних інтересів до різних галузей знань;

— методика визначення професійних схильностей Є. Клімова (додаток 1) тощо.

Для людей, які потребують глибшого дослідження, необхідно окрім встановлення спрямованості, визначити рівень інтелектуальних і спеціальних здібностей, особливості темпераменту, характеру, психічних процесів, сенсомоторні властивості за допомогою наступних методик:

- тест Г. Айзенка для визначення загального рівня здібностей;
- опитувальник Р. Кеттела;
- особистісний опитувальник Г. Айзенка для виявлення екстраверсії-інтроверсії;
- опитувальник для диференціації структури темпераменту В. Русалова тощо [2, 3];
- методика оцінювання пам'яті та уваги (додаток 2).

2. **Складання психологічного профілю особистості** — графічного зображення її психограми, тобто розвитку її фізичних, психофізіологічних, психічних і психологічних властивостей.

3. **Встановлення психологічних профілів професій** — графічних зображень психограм професій (див. розділ 4), які найбільше відповідають властивостям людини.

4. **Зіставлення психологічних профілів професій з психологічним профілем особистості** та добір професії, психологічний профіль якої максимально відповідає психологічному профілю людини.

Обґрунтування можливого вибору професії здійснюється також із застосуванням методу процентних рангів. Для пояснення цього методу передусім наведемо визначення таких понять:

— **ранг властивості у формалізованій психограмі особистості** — місце в загальному списку досліджуваних здібностей, яке займає властивість за ступенем її розвитку в людини;

— **ранг властивості у формалізованій психограмі професії** — місце, яке займає властивість за значущістю для професії;

— **формалізована психограма особистості (персонограма)** — перелік властивостей, проранжованих за ступенем їхнього розвитку в людини. Може бути представлена у вигляді генеральної і робочої персонограм;

— **генеральна персонограма (психологічний паспорт людини)** — повний набір всіх визначених за методами психодіагностики властивостей (близько 100), проранжованих за ступенем їхнього розвитку в людини;

— **робоча персонограма** — набір властивостей, які присутні в психограмі професії, але проранжовані за ступенем їхнього розвитку в людини;

— **формалізована психограма професії** — перелік необхідних властивостей, проранжованих за значущістю для даної професії;

— **обернена психограма професії** — психограма, перевернута навпаки: в ній перша, найбільш значуща властивість стає останньою і так далі.

Процедура встановлення оптимального співвідношення людини і професії називається професійним клірингом. Для цього

необхідне зіставлення формалізованої психограми професії та формалізованої психограми людини. Розглянемо форму вихідних даних для встановлення професійного клірингу (табл. 6.1). У наведеному прикладі формалізована психограма професії містить 40 необхідних властивостей.

Таблиця 6.1

**ПРИКЛАД ВИХІДНИХ ДАНИХ
ДЛЯ ВСТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО КЛІРИНГУ**

1	2	3	4	5
1	5	4	40	39
2	22	20	39	37
3	3	0	38	35
4	1	-3	37	33
5	15	10	36	31

У таблиці 6.1:

колонка 1 — ранги властивостей у психограмі професії;

колонка 2 — ранги тих самих властивостей, але взятих з робочої персонограми;

колонка 3 — різниця рангів колонок 2 та 1;

колонка 4 — ранги оберненої психограми професії (властивість, яка посідає перше місце, стає останньою і так далі);

колонка 5 — різниця рангів колонок 4 та 1.

За алгебраїчною сумою різниць колонки 3 визначається **ступінь відповідності людини і професії** (у разі повної відповідності ця сума дорівнює нулю).

Сума різниць колонки 5 показує **ступінь максимальної невідповідності**. Збіг робочої персонограми (колонка 2) та оберненої психограми професії (колонка 4) означає **повну невідповідність людини даним професії**.

За наведеними даними нескладно визначити у процентах ступінь професійної відповідності. Як доводить практика, про реальну відповідність професії можна говорити, починаючи лише з 60 %, а реальна невідповідність — це не більше 30 %.

Необхідно розрізнити поняття «профдобрі» і «профвідбір». *Якщо у разі профдобрю в процесі профконсультації визначають професію, яка найбільш підходить конкретній особі для оволодіння даним видом діяльності (тобто йдуть від людини до професії), то у разі профвідбору визначають ступінь придатності людини до окремих професій згідно з нормативними вимогами (тобто йдуть від професії до людини).* Окрім того, профвідбір

може здійснюватися при найманні на роботу відповідно до вимог вакантних робочих місць (посад) з певних спеціальностей, при вступі до навчальних закладів — щодо спроможності оволодіння знаннями, навиками та вміннями з певного фаху (питання профвідбору розглядатимуться у розділі 7). Тому у процесі проведення профвідбору визначають найбільш придатну, відповідну даній професії особистість.

Забезпечення професійного клірингу у разі профдобору означає, що для кожної людини всі професії розташовуються у порядку можливостей даної особи працювати за цими професіями, а у разі профвідбору — що для кожного робочого місця (посади) з певної спеціальності всі кандидати розташовуються у порядку їхніх можливостей працювати на цих робочих місцях (посадах).

Отже, встановлення професійного клірингу за описаним вище методом є ефективним:

— у разі вибору професії, коли людина дізнається, які з професій більше підходять або не підходять їй взагалі, і приймає для себе самостійне рішення;

— у разі профвідбору, коли вибирають ту людину, яка підходить краще за інших на певне робоче місце, або визначають відповідність громадян нормативним вимогам професій, що потребують професійного відбору (згідно з Переліком професій і спеціальностей, що вимагають професійного відбору, затвердженим Кабінетом Міністрів України).

6.4. Етичні принципи діяльності профконсультанта

У практичній діяльності профконсультанта важливим є його вміння будувати профконсультаційну роботу з урахуванням етичних принципів, до яких відносяться:

- ненанесення шкоди консультуємому;
- компетентність консультанта;
- безсторонність;
- конфіденційність та усвідомлення згоди.

Дотримання **принципу ненанесення шкоди** консультуємому передбачає таку організацію роботи консультанта, яка б повністю виключала можливість нанесення шкоди оптанту, в будь-якій формі. Профконсультація не повинна призвести до несприятли-

вих змін у стані здоров'я, у ставленні до себе, до погіршення репутації, соціального статусу.

Принцип компетентності консультанта зобов'язує його: братися за вирішення тільки тих питань, до яких він професійно підготовлений; використовувати тільки ті методи і тести, якими він практично володіє; формувати тільки ті висновки і рекомендації, які він може з наукового погляду аргументувати.

Дотримання **принципу безсторонності** не допускає упередженого ставлення до консультованого; вимагає від консультанта таких висновків, рекомендацій, дій психологічного характеру, які не суперечать науково обґрунтованим даним незалежно від враження, яке опант справляє своїм зовнішнім виглядом.

Принцип конфіденційності означає, що відомості, здобуті через довіру до консультанта чи за допомогою методик і тестів, не підлягають усвідомленню чи випадковому розголошенню без згоди опанта; у разі доведення таких відомостей до третіх осіб має бути повністю виключений ризик компрометації консультованого.

Зазначені етичні принципи практично можуть бути реалізовані профконсультантом тільки за таких умов:

1. Профконсультант повинен мати попередню згоду консультованого на проведення дослідження. Опанта необхідно повідомити про мету обстеження, про те, які тести і методики використовуватимуться, як оцінюватимуться його відповіді і на діагностику яких індивідуально-психологічних якостей вони спрямовані.

2. Неприпустимим є використання методик і тестів невідомого походження, не перевірених фахівцями та офіційно не визнаних.

3. Профконсультант не має права передоверяти обстеження третім особам; передавати методики, тести, інструктивні матеріали до них непрофесіоналам, розкривати їм зміст і призначення окремих методик.

4. Результати дослідження не можуть бути використані в інтересах третіх осіб (юридичних, фізичних) без згоди консультованого. Профконсультант після видачі рекомендацій зберігає їх і не допускає до них третіх осіб. У разі передачі відомостей конфіденційного характеру третім особам без згоди консультованого, необхідно запобігти подальшому неконтрольованому використанню їх.

5. Застарілі дані обстеження не можуть бути використані з метою консультування з будь-яких питань. Неправомірно також звертатися до них з іншою ціллю, відмінною від тієї, що первісно ставилася при обстеженні.

Розглянуті принципи і правила діяльності профконсультанта покликані забезпечити об'єктивність оцінювання, надійність рекомендацій, нерозголошення здобутих даних, унеможливлення дискредитації діяльності профконсультанта.

6.5. Основні психолого-педагогічні вимоги до проведення індивідуальних бесід

Бесіда є вирішальною складовою профконсультації і являє собою процес творчої взаємодії клієнта і консультанта. Головною умовою такої взаємодії є встановлення психологічного контакту, збалансованість та узгодженість дій консультанта й опантанта. Особливе значення у формуванні цієї системи стосунків має перша зустріч клієнта і консультанта, під час якої треба дати можливість опантанту відчувати, що саме він є активним учасником бесіди і що від нього залежить її напрям і зміст. *Бесіда є важливим джерелом інформації та прогнозування успішності в оволодінні майбутньою професією. Повнота інформації, її об'єктивність значною мірою залежать від процедури проведення бесіди, яка передбачає дотримання певних психолого-педагогічних вимог, а саме:*

1. Під час підготовки до бесіди важливо чітко сформулювати типові питання. Їх перелік не повинен бути довгим, оскільки деякі відповіді можуть потребувати уточнень.

2. Профконсультанту від самого початку бесіди необхідно спробувати встановити взаємну довіру у розмові, зняти напруження, переконати опантанта, що його проблеми консультант може розглядати як свої.

3. Під час проведення бесіди від консультанта вимагається вміння слухати, здатність стежити за кожним словом, емоційна стриманість. Профконсультанту треба бути готовим до різноманітних варіантів поведінки опантанта (нестриманість, агресивність тощо) і зовнішньо не проявляти свою реакцію. Якщо людина нервує чи надмірно стримана, то спокійна поведінка профконсультанта діятиме на нього заспокоїливо. Важливо також дати людині можливість розслабитися, налаштуватися на бесіду.

4. Профконсультанту не треба брати до уваги перші враження про людину, не спиратися на них. Оцінювання особи необхідно проводити тільки по закінченні бесіди, з урахуванням усього часу

спілкування, змісту відповідей, зовнішньої реакції оптанта на запитання тощо.

5. Важливо говорити з людиною на зрозумілій для неї мові, уникати прямих питань, більше користуватися навідними питаннями, намагатися не допускати відхилення бесіди від основного предмета. Звести до мінімуму питання, які потребують відповіді «так» або «ні».

Необхідною умовою, що забезпечує взаємодію в бесіді, є емпатійне розуміння оптанта консультантом. *Наявність такої професійно важливої якості, як емоційний інтелект (EQ)* (див. розділ 5), *має особливе значення у роботі профконсультанта. Саме EQ забезпечує здатність до емпатійного розуміння: чуйність до внутрішнього світу клієнта, переживання його відчуттів, співчуття йому.* Найголовнішу роль тут відіграє вміння консультанта слухати і чути, відчувати і розуміти. Наведемо деякі *прийоми ефективного вміння слухати, якими повинен володіти консультант:*

— використання уточнювальних питань, активна реакція на відповіді (мімікою, жестом голови), тим самим показуючи свою зацікавленість у відповідях і в доброзичливому завершенні бесіди;

— постійна увага до співрозмовника, підтримування з оптантом візуального контакту, але без пильного погляду;

— спостереження за співрозмовником під час розмови: як він дивиться на профконсультанта, як підтримує контакт, як поводить себе;

— не переривати монолог співбесідника, а також не поспішати негайно заповнювати паузи, що виникають у процесі бесіди, своїми запитаннями та зауваженнями. Несвоєчасне втручання консультанта може завадити клієнту, перервати перебіг його думок або почуттів.

Результатом профконсультаційної бесіди можуть стати: прийняття клієнтом самостійного рішення щодо вибору професії, деяка зміна уявлень про себе, покращання саморозуміння, підвищення впевненості в собі. За будь-яких умов профконсультант, як мінімум, повинен сформулювати у оптанта оптимістичний погляд відносно його професійного майбутнього. *Рекомендації консультанта не повинні мати характер вказівок, остаточних висновків, прямих порад. Бажано, щоб вони відповідали запитам клієнта і щоб їх не було забагато.*

Отже, *основні професійно важливі з психологічного погляду якості, які повинен мати профконсультант, такі:*

- контактність, дипломатичність, гнучкість поведінки;
- терпимість, готовність і вміння слухати, заспокоїти та зрозуміти співрозмовника;
- уміння аналізувати індивідуальні особливості і наміри консультованого;
- знання можливих варіантів конфлікту та дій щодо запобігання йому або його вирішення;
- чесність, відповідальність, здатність сприймати чужу проблему як свою.

Ці якості мають бути в кожного консультанта поряд із знаннями про світ професій, їхні особливості, вимоги до людини, а також про методи, засоби, прийоми щодо вивчення якостей особистості.



Висновки

1. Професійна інформація — це система заходів з ознайомлення населення з існуючими професіями, їхніми вимогами до працівника, умовами здобуття спеціальностей та професійно-кваліфікаційного зростання.

2. Успіх профконсультаційної роботи, передусім формування професійної спрямованості особистості, залежить від наявності необхідних якостей профконсультанта, відповідної наукової і матеріальної бази (методик, тестів, апаратури).

3. Професійна консультація — це сумісна діяльність профконсультанта й особи, яка потребує допомоги у виборі (зміні) професії на основі вивчення властивостей людини, її бажань і врахування потреб ринку праці.

Допомога у професійному самовизначенні передбачає проведення професійного добору — визначення кола професій, які найбільш відповідають інтересам, здібностям і психофізіологічним особливостям людини.

4. Необхідно розрізняти поняття «профдобір» і «профвідбір». Якщо у разі профдобору в процесі профконсультації визначають професію, яка найбільш підходить для оволодіння нею конкретною особою (тобто йдуть від особистості до професії), то у разі профвідбору визначають ступінь придатності людини до окремих професій згідно з нормативними вимогами. Окрім того, профвідбір може здійснюватися при найманні на роботу відповідно до

вимог вакантних робочих місць (посад) з певних спеціальностей, а також при вступі до навчальних закладів щодо спроможності оволодіння знаннями, навиками та вміннями з певного фаху. Тому у процесі проведення профвідбору визначають найбільш придатну, відповідну даній професії особистість (тобто йдуть від професії до людини).

5. Процедура встановлення оптимального співвідношення людини і професії називається професійним клірингом. Для цього необхідне зіставлення формалізованої психограми професії і формалізованої психограми людини.

Забезпечення професійного клірингу у разі профдобиру означає, що для кожної людини всі професії розташовуються в порядку можливостей даної особи працювати за цими професіями, а у разі профвідбору — що для кожного робочого місця (посади) з певної спеціальності всі кандидати розташовуються у порядку їхніх можливостей працювати на цих робочих місцях.



Основні терміни

Вимоги до профінформаційних матеріалів

Джерела інформації про професії

Емоційний інтелект

Емпатійне розуміння

Етичні принципи діяльності профконсультанта

Метод процентних рангів

Наукова і матеріальна база профконсультації

Обернена психограма професії

Оптант

Персонограма

генеральна

робоча

Профінформація

Професійне самовизначення

Професійний відбір

Професійний добір

Професійний кліринг

Психограма

особистості

професії

Психодіагностичне дослідження властивостей людини

Психологічний паспорт людини

Психологічний профіль

особистості

професії

Ранг властивості

у психограмі особистості

у психограмі професії

Формалізована психограма

особистості

професії

Форми профконсультації



Контрольні запитання

1. Розкрийте функції фахівців з профінформації.
2. Які існують функціональні зони для забезпечення інформаційного напрямку роботи відділів профорієнтації?
3. Дайте порівняльну характеристику достовірності джерел інформації про професію.
4. Назвіть вимоги до профінформаційних матеріалів.
5. Чому досвід Німеччини можна розглядати як типову організацію профінформаційної діяльності в зарубіжних країнах?
6. Чим визначається успіх профконсультаційної роботи?
7. Розкрийте форми профконсультації.
8. У чому полягає порядок добору відповідної професії?
9. Що таке професійний кліринг?
10. Чим відрізняється профдобір від профвідбору?



Література

1. *Маклаков А. Г.* Профессиональный психологический отбор персонала: Учеб. для вузов. — СПб.: Питер, 2008.
2. *Методи психодіагностики в системі професійної консультації безробітних: Метод. посібник.* — Кн. 1, 2. — К.: Наук.-метод. центр ПК ДСЗУ, 2000.
3. *Методи психодіагностики в системі професійної консультації безробітних: Метод. посібник.* — Кн. 3. — К.: Наук.-метод. центр ПК ДСЗУ, 2002.
4. *Перший в Україні модельний центр професійної інформації // Праця і зарплата.* — 1998. — № 10.
5. *Психолого-педагогічні аспекти професійної консультації: Метод. рекомендації.* — Рівне: Рівнен. обл. ЦПО. — 1993.
6. *Фролов Ю. К.* Профессиональная информация населения и информационное обеспечение системы профориентации // Пути развития системы проф. ориентации: Сб. науч. тр. — М.: НИИ труда, 1991.



Розділ 7

ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР КАДРІВ

- 7.1. Сутність та основні характеристики профвідбору
- 7.2. Методи оцінювання персоналу та їх поєднання в процесі профвідбору
- 7.3. Сучасні технології проведення бесіди
- 7.4. Особливості профвідбору кадрів у зарубіжних країнах



7.1. Сутність та основні характеристики профвідбору

Одним із напрямів профорієнтаційної роботи є професійний відбір, основним завданням якого є визначення ступеня придатності людини до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами. Як зазначалося в розділі 6, профвідбір здійснюється відповідно до тимчасового Переліку професій і спеціальностей, що вимагають професійного відбору.

За своєю суттю **профвідбір** — це спеціально організоване дослідження, засноване на чітких кількісних та якісних оцінках, що дає змогу не тільки виявити, а й виміряти притаманні людині властивості, зіставити їх з нормативними величинами для визначення придатності до даної професії. При цьому необхідно розрізняти поняття «професійна готовність» («профготовність») і «професійна придатність» («профпридатність») до певного виду діяльності.

Професійна готовність визначається, виходячи з набутої освіти, досвіду та підготовки людини (її професійно-кваліфікаційного рівня, обсягу знань, стажу роботи, навиків, умінь).

Професійна придатність — більш широке поняття, що включає в себе як профготовність, так і ступінь відповідності фізичних, психофізіологічних, психічних і психологічних властивостей людини вимогам професії. Схематично типи, рівні, структура профпридатності людини та фактори формування професійних компетенцій наведено на рис. 7.1.

Розрізняють два типи придатності людини до професії: абсолютна та відносна.

Абсолютна придатність має значення для професій, що ставлять жорсткі вимоги до психофізіологічних характеристик людини, якими є, зокрема: сенсомоторні реакції, емоційна стійкість і тривожність, зорова та слухова пам'ять, швидкість переведення

уваги, орієнтація у просторі, спроможність діяти в екстремальних ситуаціях і т. ін. Невідповідність особливостей нервової системи та якостей людини вимогам професій, що потребують профвідбору, може стати причиною аварій, помилок у роботі, виробничого травматизму тощо. Тому за результатами проведеного обстеження (медичного, психофізіологічного, психологічного та ін.) людина отримує чітку характеристику — професійно придатна або професійно непридатна.

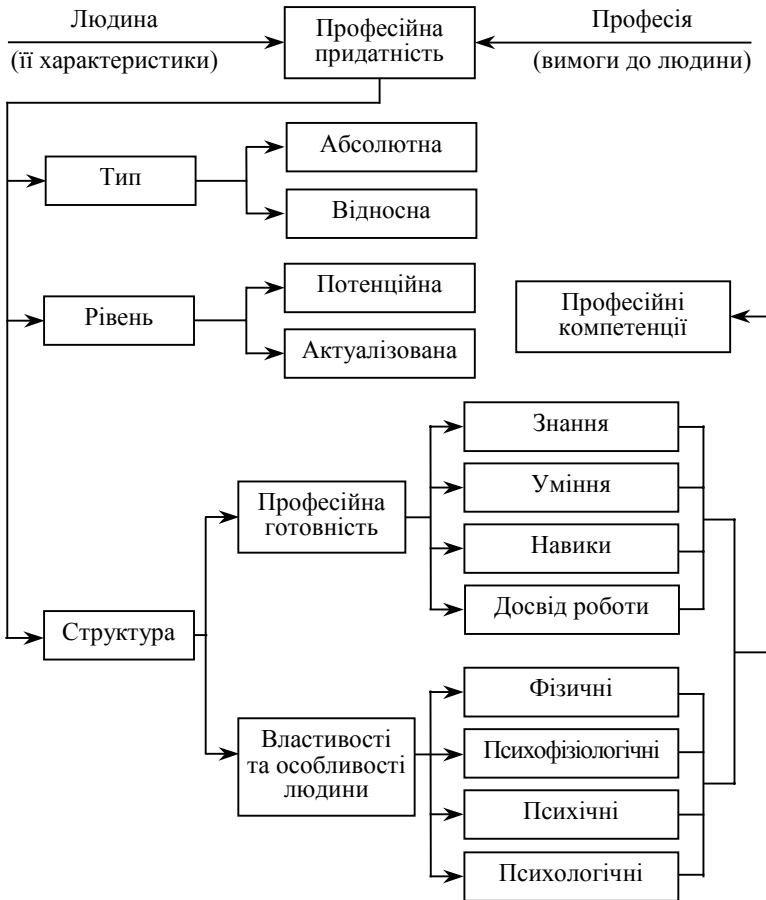


Рис. 7.1. Схема дослідження професійної придатності людини та факторів формування професійних компетенцій

Професійна придатність не обмежується лише відповідністю фізичних якостей та психофізіологічних особливостей людини вимогам професії. Необхідно враховувати інтереси, мотиви особистості при професійному самовизначенні, її здібності, характерологічні особливості та інші властивості. З цією метою визначається ступінь профпридатності на основі зіставлення психологічних профілів людини і професії або використання методу процентних рангів, що дає змогу виявити рівень відповідності якостей людини професійним вимогам (див. розділ 6). Саме в такий спосіб устанавлюється **відносна професійна придатність** при виборі професій, які не пред'являють підвищених або особливо високих вимог до властивостей особистості. Якщо в людини недостатньо розвинені деякі якості, то в процесі праці вони можуть бути розвинуті або компенсовані розвитком інших. У деяких випадках така компенсація відбувається за рахунок технічних засобів.

Виділяють також два рівні професійної придатності:

1) потенційна придатність — визначається методами психодіагностики у процесі дослідження властивостей людини;

2) актуалізована придатність — її можна виявити в реальних умовах професійної діяльності або в ідентичних до них змодельованих виробничих ситуаціях (стандартних чи екстремальних).

Потенційна придатність визначається під час проведення профконсультацій, коли відбувається *добір професій*, які найбільш підходять людині для вибору виду діяльності, та *профвідбір громадян* на окремі професії, які потребують відбору (див. розділ 6). Виходячи з цього, виділяють два типи професійної придатності: абсолютну та відносну профпридатність.

Актуалізована придатність вказує на спроможність людини використовувати набуті знання, навички (свою *профготовність*), а також реалізовувати свою *потенційну придатність* (існуючі властивості) в процесі практичної діяльності. Тобто *за структурою профпридатність представляє собою сукупність профготовності та необхідних психофізіологічних особливостей людини*.

Критерієм оцінювання актуалізованої придатності є наявність компетенцій — інтегративних поведінкових характеристик людини, які вона демонструє під час виконання професійного завдання (див. розділ 5).

Отже, **центральною ланкою профпридатності є компетенції, які мають забезпечуватися, з одного боку, відповідними знаннями, досвідом, а з іншого — необхідними психофізіологічними**

та психологічними особливостями людини. При цьому, якщо профготовність відображає лише **формальну професійну компетентність** (отримання диплому про освіту тощо), то *актуалізована придатність як сукупність виявлених необхідних компетенцій для роботи в певній сфері діяльності визначає доведену професійну компетентність людини.*

Використання компетенцій як певних стандартів у сфері освіти є особливо актуальним в останні роки в багатьох країнах світу. Це пов'язано з новими підходами до оцінювання та розвитку людських ресурсів. Саме тому нині у вищих навчальних закладах відбувається підготовка фахівців з урахуванням компетентнісного підходу на основі приєднання вітчизняної системи освіти до Болонського процесу. На теперешній час у державних установах, фірмах вимоги до людини розробляються у вигляді набору компетенцій, що підвищує роль *профвідбору за компетенціями при найманні працівників.*

Профвідбір здійснюється також у разі раціонального перерозподілу працівників, переведення на нову, відповідальнішу посаду. Тобто робота з профвідбору не обмежується лише встановленням відповідності якостей людини нормативним вимогам складних і відповідальних професій з високим психоемоційним навантаженням (авіадиспетчери, працівники атомних електростанцій та ін.) та професій з підвищеним ризиком (водії, льотчики та ін.). Необхідність розширення сфери застосування профвідбору зумовлюється досягненням різних результатів діяльності людьми однієї професії, які працюють за однакових умов виробничого середовища та інтенсивності праці. Показниками ефективного профвідбору кадрів є:

- кінцеві результати діяльності (продуктивність праці, якість продукції);
- втрати робочого часу, включаючи втрати внаслідок випуску бракованої продукції;
- кількість допущених у роботі помилок, які призводять до поломки обладнання, аварій;
- кількість нещасних випадків і профзахворювань;
- тривалість періоду адаптації до нового робочого місця;
- тривалість часу для оволодіння професією;
- плинність кадрів і т. ін.

Для проведення профвідбору необхідні:

- професіограми, які містять опис професій, нормативи профпридатності по окремих її функціях (для професій, що потребують профвідбору);

- психологічні профілі професій (графічні зображення психограм професій) або формалізовані професіограми, які містять проранжовані за значущістю для професії вимоги до людини;
- медичні та психодіагностичні методики дослідження стану здоров'я та властивостей особистості;
- психологічний профіль особистості (графічне зображення психограми людини) або формалізована персонограма з властивостями, проранжованими за ступенем розвитку у людини;
- методика кількісного виміру та оцінювання рівня розвитку професійних компетенцій у людини (див. п. 7.2);
- «портрет ідеального працівника» (карта компетенцій) відповідно до робочого місця (посади) з діаграмою необхідного рівня значущості професійних компетенцій (див. п. 7.2).

Залежно від мети та досліджуваних характеристик людини розрізняють такі види профвідбору:

1. Медичний відбір — передбачає встановлення медичних показань і протипоказань за професіями. Це стосується особливо тих професій, які висувають жорсткі вимоги до стану здоров'я та фізичних властивостей людини. Відбір проводиться при вступі до навчальних закладів, працевлаштуванні для успішного оволодіння професією та праці без шкоди для здоров'я.

2. Освітній профвідбір — здійснюється для виявлення знань, умінь, навиків, необхідних для засвоєння навчальних програм або виконання професійної діяльності.

3. Психологічний профвідбір — проводиться для вивчення спрямованості (ціннісних орієнтацій, інтересів, мотивів, пріоритетів, які формують світогляд людини), а також для виявлення здібностей та характерологічних особливостей. Дослідження спрямованості особистості особливо актуальне нині, коли при найманні на роботу передусім з'ясовують, чи відповідає філософія життя людини, її потреби корпоративній культурі організації.

4. Психофізіологічний профвідбір — має особливе значення для професій, які потребують відбору. Визначення ступеня відповідності психофізіологічних властивостей людини вимогам професії відіграє вирішальну роль у встановленні профпридатності.

Загалом уся робота з профвідбору поділяється на три етапи:

— **етап підготовки** — включає обстеження стану здоров'я та скринінг (відсіювання) осіб за переліком медичних показників;

— **етап дослідження** — полягає у застосуванні методів психодіагностики для вивчення психологічної структури особистості, її фізичних і психофізіологічних особливостей;

— етап **установлення профпридатності** — полягає у зіставленні кількісно вимірних властивостей людини з їх нормативними значеннями у вимогах професії (для професій, що потребують абсолютної придатності) або у визначенні ступеня відносної профпридатності.

Проведення профвідбору при найманні на роботу полягає у виборі найкращого з кандидатів на робоче місце (посаду) за максимальною відповідністю професійно важливих якостей претендента вимогам професії або за найбільш високим рівнем розвитку необхідних компетенцій.

7.2. Методи оцінювання персоналу та їх поєднання в процесі профвідбору

Оцінювання працівників під час профвідбору полягає у порівнянні рівня їхніх знань, умінь, розвитку професійно важливих якостей, компетенцій з певними стандартами: вимогами професій, нормативами, «портретом ідеального працівника» тощо. У вітчизняній і зарубіжній практиці існують різноманітні методи оцінювання персоналу. Однак вони є недосконалими і приблизними. Це не означає, що від них треба відмовитися. Поєднання різних методів оцінювання дає змогу підвищити достовірність отриманих результатів.

Методи оцінювання персоналу поділяються на традиційні та нетрадиційні. Оцінювання працівника за традиційними методами не враховує стратегію розвитку організації і ґрунтується, як правило, на суб'єктивній думці керівника, орієнтується на минулі досягнення. В останні 15 років найбільш поширені в світі нетрадиційні методи, які вже виступають як «стандартні» методи оцінювання. Здійснюючи профвідбір за цими методами, перевагу віддають кандидатам:

- чий інтереси, ціннісні орієнтації, пріоритети, моральні норми відповідають корпоративній культурі організації;
- які мають такі якості, як чесність, добросовісність, адаптивність, здатність сприймати інновації, комунікативність (здатність працювати в групі, інтегруватися в колектив);
- які мають необхідні для професійної діяльності компетенції;
- у кого є творчий потенціал та здібності для професійного розвитку.

Наявність потенційних можливостей працівника особливо враховується, якщо в нього окремі компетенції відсутні або недостатньо розвинені.

У цілому, всі методи оцінювання, що використовуються в процесі профвідбору, аналогічні методам вивчення професійно важливих якостей (властивостей) і поділяються залежно від методу виміру досліджуваних показників (особливостей) людини на три групи: якісні, кількісні та комбіновані (табл. 7.1).

Оцінювання працівників у процесі профвідбору включає за змістом такі блоки:

- 1) визначення характеристик людини для дослідження та критеріїв їх оцінювання;
- 2) вивчення людини методами психодіагностики (виявлення властивостей);
- 3) вимірювання та оцінювання характеристик (якостей, особливостей) кандидата;
- 4) оцінювання відповідності відомостей про людину нормативним вимогам професії, вимогам робочого місця (посади), «портрету ідеального працівника» тощо.

Таблиця 7.1

**МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ
З ВІДПОВІДНИМИ МЕТОДАМИ ВИМІРУ ПОКАЗНИКІВ**

Методи оцінювання	Методи виміру показників
1. Якісні методи (біографічний, співбесіда, детального опису особистості, ситуаційного інтерв'ю, вирішальної ситуації, моделювання ситуацій, колективного обговорення тощо)	Характеристики, порівняння з еталоном («портретом ідеального працівника», з визначенням за взірць реальним працівником), з вимогами професій тощо
2. Кількісні методи (психологічних профілів, процентних рангів, бальної системи оцінювання тощо)	За допомогою апаратури, бали, коефіцієнти, відсотки, ранги, тощо
3. Комбіновані методи (експертних оцінок, асесмент-центр, вимушеного вибору, тестування тощо)	Поєднання якісних і кількісних методів виміру показників

Предметом дослідження можуть бути такі характеристики людини:

- рівень професійної підготовки;
- властивості (якості);
- компетенції як особистісні поведінкові характеристики під час виконання професійного завдання.

Збирання інформації про особу здійснюється методами психодіагностики (вивчення документів та інших письмових джерел; співбесіда; опитування через анкети, опитувальники — біографічні, особистісні; інтерв'ю, спостереження; апаратурний метод; тестування; методи візуальної психодіагностики).

По закінченні збирання інформації психодіагностичними методиками необхідно виміряти та дати оцінку характеристикам людини. Наприклад, для оцінювання знань використовується шкала, яка будується від мінімального до максимального значення з певним інтервалом: 0; 2; 4; 6; 8; 10 балів.

Дослідження професійно важливих якостей здійснюється експертним методом на основі бальної системи оцінювання (з наступним складанням психологічного профілю особисті) або ранжуванням властивостей за ступенем їх розвитку в людини (із складанням формалізованої персонограми). Для професій, що потребують профвідбору, вимірюються рівні розвитку фізичних і психофізіологічних можливостей працівника для подальшого оцінювання їхньої відповідності нормативним вимогам.

Серед методів оцінювання, які застосовуються у процесі профвідбору в провідних рекрутингових і консалтингових компаніях світу, перевага віддається **методам оцінювання компетенцій**, якими є: метод критичних ситуацій, оцінювальні центри (асесмент-центри), інтерв'ю за компетенціями (метод ситуаційного інтерв'ю), метод експертних оцінок рівня розвитку компетенцій, метод вирішальної ситуації тощо. Досвід роботи асесмент-центрів докладніше розглядатиметься нижче.

Наведемо порівняльну характеристику достовірності результатів за деякими методами оцінювання, які використовуються у профвідборі персоналу (рис. 7.2).

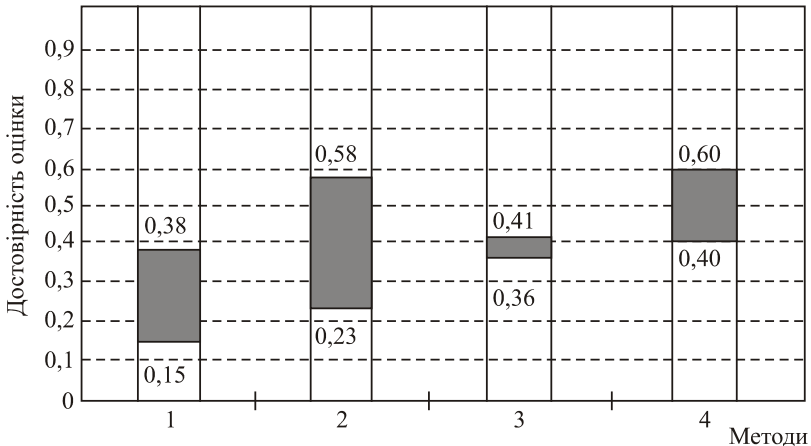


Рис. 7.2. Порівняльна достовірність методів оцінювання, застосовуваних у профвідборі персоналу (1 — неструктуроване інтерв'ю; 2 — психологічний тест; 3 — оцінювання спеціальними центрами тестування; 4 — метод оцінювання компетенцій, СВА)

Метод оцінювання компетенцій, заснований на *аналізі поведінки кандидата у критичних ситуаціях (Competency Based Assessment, CBA)*, заслуговує на особливу увагу. Саме цей *метод*, на думку фахівців, за надійністю і достовірністю переважає інші методи оцінювання, його мінімальна достовірність становить 0,4, а максимальна — 0,6 (максимально можлива достовірність дорівнює 1). Психологічне тестування також має високий рівень достовірності, але й найбільший діапазон достовірності оцінки — 0,23—0,58, що є суттєвою перешкодою для широкого застосування цього методу у профвідборі персоналу.

Основою застосування методу CBA є створення критичних ситуацій, аналогічних реальним або подібних до них, у майбутній роботі. Для цього необхідно знати функціональні завдання, які треба буде вирішувати новому працівникові, а також можливі варіанти виконання роботи. Визначення критеріїв для оцінювання поведінки претендента в критичних ситуаціях залежить від поставлених цілей. Так, для менеджера з продажу головною метою є збільшення торгового обороту фірми, що може бути досягнуто в два способи: кращою сегментацією та аналізом ринку або ефективнішою організацією продажу. Відповідно розробляються різні критичні ситуації: в першому випадку — виникає потреба виявити аналітичні навички в процесі кваліфікованого дослідження ринку, в другому — через оптимізацію роботи відповідного відділу дослідити організаторські здібності [16].

Як зазначалося, компетенції являють собою інтегративні характеристики спроможності фахівця виконувати професійну діяльність (див. розділ 5). За визначенням французького словника, **компетенція об'єднує три типи знань:**

- теоретичні;
- практичні (навички, досвід);
- поведінкові (вміння пристосовуватися), які мобілізуються працівником і використовуються для успішної реалізації покладеної на нього місії [15].

Компетенції необхідно відрізнити від досвіду роботи, освіти. Якщо **досвід і освіта** дають відповідь на питання: **що кандидат робив або вивчав**, то **компетенція** відповідає на питання: **яким чином щось було зроблено або як певні знання були застосовані**.

Після виявлення компетенцій здійснюється їх класифікація на групи залежно від подальших цілей: компетенції базові, ключові, індивідуальні та колективні [17]. Перелік необхідних компетенцій, які повинен мати фахівець на кожному робочому місці (посаді), визначається, виходячи із стратегії розвитку організації, її корпоративної культури (базові і ключові компетенції) та безпо-

середніх завдань, що залежать від даної посади (індивідуальні та колективні компетенції).

Для виміру компетенцій у кандидата на посаду будується діаграма рівня їх розвитку аналогічно складанню психологічного профілю особистості (див. розділ 5). Отримана діаграма порівнюється з вимогами робочого місця (посади), представленими у вигляді діаграми рівня значущості професійних компетенцій для даної посади. Компетенції у відповідних діаграмах оцінюються в балах або ранжуються за рівнем їх розвитку (*діаграма рівня розвитку компетенцій у людини*) та за рівнем їхньої значущості (*діаграма значущості компетенцій для посади*). Приклад діаграми рівня розвитку професійних компетенцій у комерційного агента наведено на рис. 7.3. Компетенції оцінюються максимально у 5 балів за такою шкалою: 0,5; 1,0; 1,5; 2; 2,5; 3; 3,5; 4; 4,5; 5.

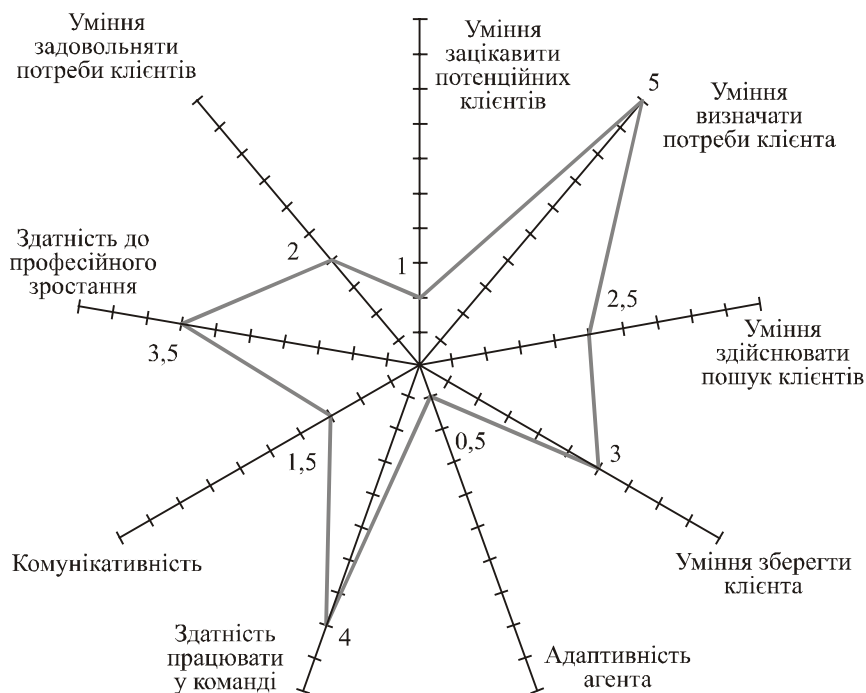


Рис. 7.3. Діаграма рівня розвитку компетенцій у комерційного агента

Для оцінювання компетенцій використовується також **метод вирішальної ситуації**, заснований на описах «правильної» і «неправильної» поведінки кандидата в певних ситуаціях. Ці описи

приймаються за еталон для порівняння з поведінкою працівника, якого оцінюють.

Оцінювання професійно важливих якостей у процесі профвідбору завершується процедурою **професійного клірингу**, що охоплює:

- визначення ступеня відповідності виявлених характеристик людини вимогам професії (робочого місця, посади);
- встановлення оптимального співвідношення людей і професій, працівників і робочих місць.

Для цього залежно від мети та вихідних матеріалів здійснюється один з наведених нижче варіантів проведення оцінювання претендентів на робоче місце (посаду) в процесі профвідбору:

— порівняння вимірних властивостей з їх нормативними значеннями у вимогах професій, що потребують профвідбору (з метою встановлення абсолютної профпридатності);

— зіставлення психологічних профілів особистості і професії або зіставлення формалізованої персонограми з формалізованою психограмою професії (з метою встановлення ступеня відносної профпридатності);

— порівняння виявлених характеристик людини з еталоном («портретом ідеального працівника», реальним працівником тощо) або зіставлення діаграми розвитку компетенцій у кандидата та діаграми значущості компетенцій для певної посади (з метою відбору кращого з претендентів при найманні на роботу).

Оцінювання майбутніх працівників у процесі профвідбору може бути проведено:

- державною службою зайнятості;
- представниками кадрової служби (служби управління персоналом);
- психологами;
- експертами (висококваліфікованими фахівцями);
- керівником установи (в невеликих організаціях);
- керівниками структурних підрозділів організації;
- посередницькими структурами (рекрутинговими, консалтинговими компаніями тощо).

7.3. Сучасні технології проведення бесіди

Бесіда є одним з основних методів вивчення та оцінювання кандидата у процесі профвідбору. На думку французького вченого Б. Галамбо, існує два підходи до оцінювання працівників. Один з них вже був розглянутий вище — це встановлення від-

повідності людини вимогам робочого місця (посади). Другий підхід заснований на «концепції людських відносин» і передбачає пріоритетну роль співбесіди в оцінюванні персоналу [15]. Однак цей метод, як і інші, має свої вади, головними з яких є суб'єктивізм і брак необхідних знань, методик проведення бесід. Деякі керівники взагалі не мають відповідних психологічних якостей для такого спілкування (саме це питання є найбільш складним для кожних 9 з 10 менеджерів провідних корпорацій США). Тому працівникам кадрової служби і керівникам будь-якого рівня необхідно приділяти серйозну увагу підготовці та плануванню бесіди, оскільки від правильного ведення першої бесіди багато в чому залежить успіх кадрового добору.

До проведення співбесіди може бути залучений один інтерв'юер або кілька (безпосередній керівник, наставник, представник кадрової служби, психолог).

Співбесіди бувають **індивідуальними** (віч-на-віч) та **груповими**. Співбесіда один на один психологічно є комфортнішою, але результати її можуть бути суб'єктивними. Бесіда з групою кандидатів створює складні психологічні відносини, але забезпечує об'єктивнішу оцінку.

Бесіди поділяються також на **формалізовані** (за схемою) і **неформальні**. Вадю формалізованої бесіди може стати отримання неповної інформації. У разі неформальної бесіди можливе відхилення від теми.

Основними факторами, що визначають ефективність інтерв'ю, є:

- технологія його проведення;
- професіоналізм інтерв'юера.

Процедура (технологія) проведення співбесіди включає в себе такі етапи:

- 1) підготовка до співбесіди;
- 2) стратегія і тактика проведення співбесіди;
- 3) техніка проведення співбесіди;
- 4) розроблення структури інтерв'ю (*інтерв'ю-гайда*) для проведення структурованої співбесіди щодо виявлення компетенцій;
- 5) методи збирання інформації під час співбесіди з кандидатом;
- 6) аналіз ефективності проведення співбесіди;
- 7) техніка оформлення звіту про співбесіду.

Підготовка до співбесіди передбачає:

— вивчення відомостей про кандидата (резюме, анкетних даних, особового листа, автобіографії) та визначення ключових питань;

— підготовка інформації про особливості майбутньої професійної діяльності, вимоги до претендентів, корпоративну культуру колективу, в якому працюватиме кандидат;

— призначення часу та визначення приміщення для зустрічі (приміщення кадрової служби, кімната для відвідувачів, робочий кабінет тощо);

— забезпечення найбільш сприятливої для співбесіди обстановки (зручне місце; виключення факторів, які відволікають від розмови: телефонні дзвінки, поява сторонніх працівників, відвідувачів тощо).

Стратегія і тактика проведення співбесіди мають визначатися такими завданнями інтерв'юера:

— оцінювання здібностей та виявлення мотивів і моральних якостей кандидата;

— порівняльний аналіз рівня розвитку компетенцій претендентів на робоче місце (посаду).

Відомо, що під час відбіркової співбесіди допускаються помилки, які треба враховувати при визначенні *тактики проведення співбесіди*. Серед них такі:

1. *Перші враження*. Часто інтерв'юери роблять висновки про кандидата за кілька хвилин на початку розмови. Протягом часу, що залишається, вони збирають інформацію на підтримку першого враження, тобто «чують те, що бажають чути», і роблять необґрунтований вибір.

2. *Стереотипи*. Деякі інтерв'юери вважають, що певним групам людей притаманні особливі характеристики (наприклад, бородаті чоловіки не викликають довіри, а жінки в окулярах — розумні).

3. *Ефект початкової інформації*. На інформацію, яка надійшла на початку бесіди, звертається більше уваги, ніж на подальшу. Це може бути пов'язано з властивостями пам'яті або силою першого враження.

4. *Такий самий, як я*. Інтерв'юери більш прихильні до людей, які схожі на них за вихованням, освітою, досвідом роботи. Є навіть дані про те, що вони віддають перевагу претендентам з невербальною поведінкою, аналогічною власній (рухи очей, поза тощо).

5. *Ефект контрасту*. Думка інтерв'юера про кандидата залежить від його судження про попередніх претендентів. З одного боку, це означає, що з них буде вибраний найкращий, з іншого — їх порівнюють між собою, оцінюють по відношенню один до одного, а не до вимог роботи.

6. *Негативна інформація.* Негативні відомості справляють сильніше враження на інтерв'юєрів, ніж позитивні. Це особливо помітно, якщо негативна інформація з'являється на початку співбесіди, тоді інтерв'юєри починають шукати додаткові підтвердження негативу.

7. *Особиста симпатія.* Більш високу оцінку отримують ті кандидати, які викликають симпатію незалежно від інших факторів, що мають відношення до роботи. Це природна реакція людини, але це не гарантує вибір найкращого претендента на посаду.

8. *Копіювання.* Інтерв'юєри, які віддають перевагу певному типу особистості, вибирають людей відповідного типу, незалежно від їхніх інших характеристик. Це заважає вибору кандидатури, найбільш придатної для даної роботи.

9. *Помилковий ефект.* Інтерв'юєри вважають, що кандидат поводить себе під час зустрічі так само, як і в житті. Це серйозна помилка, оскільки, як правило, люди під час бесіди нервують. І навпаки: деякі претенденти вміють «пустити пилюку в очі» і протягом усієї розмови демонструвати якості, які насправді не мають.

10. *Переваги статі.* Кандидатів-жінок часто оцінюють пильніше за чоловіків, особливо якщо чоловікам віддається перевага на даній роботі. Така тенденція притаманна інтерв'юерам-жінкам, які вважають представників «сильної статі» компетентнішими. Для інтерв'юєрів-чоловіків стать претендента не має значення.

11. *Віра в успіх.* Необгрунтована думка інтерв'юєра про успішність кандидата в певній сфері діяльності заснована тільки на тому, що людина мала успіх в іншій професії.

Для уникнення зазначених помилок необхідне поєднання бесіди з іншими методами профвідбору та використання методики структурованого інтерв'ю (інтерв'ю-гайда), яке розглядатиметься нижче.

Техніка проведення співбесіди передбачає дотримання таких вимог:

— необхідно спробувати на початку бесіди зняти нервову напруженість з працівника, створити умови для відвертої бесіди, взаємної довіри. Доброзичливість і ввічливість інтерв'юєра допоможуть претенденту говорити відкрито. Особливий такт треба проявити у випадках, коли на одну вакантну посаду є кілька кандидатів, оскільки при цьому загострюється почуття невпевненості в собі;

— дати претенденту можливість виговоритися, пам'ятаючи, що 80—90 % часу на першому етапі інтерв'ю повинен говорити саме він;

— необхідно розмовляти з працівником мовою, зрозумілою для нього, уникати теоретичних і навідних питань, задавати переважно поведінкові питання;

— намагатися не допускати відхилення бесіди від основної теми;

— бути емоційно стриманим і толерантним до будь-яких, у тому числі можливих невротичних зривів співбесідника;

— потрібна записувати ключові моменти і фрази, а також свої коментарі про особливості вербальної і невербальної поведінки людини, враховуючи культуру мови, жести, вираз обличчя, швидкість реакції тощо;

— по кожній компетенції необхідно зібрати щонайменше 2—3 факти з досвіду кандидата. Бажано, щоб це була як позитивна, так і негативна інформація;

— не підказувати відповіді. У співбесідника не повинно скластися враження про те, що існують правильні та неправильні відповіді;

— оцінювати працівника та свої враження про нього тільки по закінченні бесіди, враховуючи при цьому свою можливу упередженість під впливом попередньої інформації або чужої думки.

Розроблення структури інтерв'ю (інтерв'ю-гайда). Одним з основних факторів успішності інтерв'ю є його продумана структура. Для цього розробляється **інтерв'ю-гайд** — методика проведення структурованої співбесіди для виявлення ключових компетенцій, яка містить:

- загальну схему, за якою можна кваліфіковано проводити інтерв'ю і отримувати найбільш повну інформацію. Схема розробляється на основі моделі компетенцій ідеального фахівця для певної категорії посади або професіограми відповідного виду діяльності;

- позитивні та негативні поведінкові індикатори по кожній компетенції;

- великий перелік питань для кожної компетенції або вимоги професії (спеціальності), що забезпечує інтерв'юєру гнучкість під час бесіди.

Схема співбесіди, яка наводиться в інтерв'ю-гайді, передбачає використання «STAR-моделі». STAR — англійська абревіатура, де: S (situation) — ситуація; T (target) — ціль; A (action) — дії; R (result) — результат.

Відповідно до цієї моделі людина описує будь-яку конкретну **ситуацію, свої дії в ній та досягнутий результат** (табл. 7.2).

Тільки за наявності всіх елементів моделі можна робити адекватні висновки про компетенції претендента. Якщо в ході інтерв'ю не були отримані дані для складання повної STAR-моделі, то задаються додаткові питання.

Таблиця 7.2

ПРОВЕДЕННЯ ІНТЕРВ'Ю ЗА STAR-МОДЕЛЮ

Елемент моделі	Яка інформація надається інтерв'юєру (схема питань)
Ситуація і ціль	У чому полягала ситуація, яка була ціль кандидата в даному випадку?
Дії	Що конкретно, як та за чією ініціативою було зроблено кандидатом для вирішення ситуації?
Результат	Який ефект від дій кандидата, як змінилася ситуація, чого він досяг?

STAR-модель дає змогу отримувати чітке уявлення про минулу поведінку людини. Ця інформація зіставляється з поведінковими індикаторами необхідних компетенцій по даній посаді на основі моделі ідеального фахівця. Будь-які висновки щодо відповідності кандидата майбутній діяльності залежать від якості підготовлених матеріалів, необхідних у співбесіді. Це передусім опис кожної характеристики людини прикладами поведінки. Так, недостатньо написати: «комунікативність — це вміння будувати відносини, переконувати; здатність вести за собою, лідерство». В даному випадку незрозуміло, як виявити «вміння» або «здатність», у чому вони виражаються, на якому рівні вони мають бути для вирішення завдань компанії. *Необхідно визначити поведінкові індикатори (прикладі поведінки) по кожній компетенції з відповідними питаннями для їх виявлення.* Наведемо для прикладу інтерв'ю-гайд з позитивними і негативними поведінковими індикаторами до компетенції «Мотивування співробітників» (табл. 7.3). Аналогічно складається інтерв'ю-гайд до кожної компетенції фахівця на певній посаді.

Таблиця 7.3

ІНТЕРВ'Ю-ГАЙД ДО КОМПЕТЕНЦІЇ «МОТИВУВАННЯ СПІВРОБІТНИКІВ»

Питання	Поведінкові індикатори
1. Як би ви описали психологічний клімат у вашому підрозділі? 2. Наскільки він допомагає або заважає робочому процесу?	<p>Позитивні індикатори:</p> <ul style="list-style-type: none"> — кандидат описує єдину систему дій щодо підтримки необхідного рівня мотивації у своєму підрозділі; — розуміє свою відповідальність за утримання ключових співробітників;

Закінчення табл. 7.3

Питання	Поведінкові індикатори
3. Який ваш особистий внесок у підтримання цього клімату? Наведіть приклад. 4. Які завдання ви ставите перед собою в управлінні людьми? 5. Як досягаєте успіху? 6. Опишіть будь-кого із своїх підлеглих. Які в нього інтереси, потреби, що мотивує його на роботу?	— наводить конкретні приклади своїх дій, спрямованих на згуртування колективу, створення єдиної команди в підрозділі. Негативні індикатори: — розповідає про неподолані труднощі, пов'язані зі спілкуванням із підлеглими. Проблеми в управлінні пояснює відсутністю в нього важелів впливу на людей, маючи на увазі виключно матеріальне стимулювання та адміністративний ресурс; — розподіляючи завдання, орієнтується на найкращих й старанних працівників; не намагається мотивувати інших підлеглих; — описуючи потреби та інтереси конкретного працівника, обмежується загальними фразами, однаковими для опису кожної людини

Такий підхід до визначення еталонного набору компетенцій та їх виявлення у кандидата в процесі співбесіди забезпечує:

- конкретизацію стратегічних цілей організації для окремої посади;

- спрямування персоналу на розвиток пріоритетних компетенцій для успішної діяльності на даній посаді.

Щоб отримати від претендентів коректні відповіді, необхідно задавати «правильні» питання, що, на жаль, вміють робити далеко не всі фахівці з управління персоналом. *Питання мають формулюватися відповідно до завдань по даній посаді, методів їх вирішення та необхідних компетенцій.* Вони можуть бути представлені й у вигляді типового опитувальника, складеного на основі професіограми. Для визначення списку питань щодо виявлення компетенцій кандидата використовують відповідну таблицю (табл. 7.4)

Таблиця 7.4

**ПІДГОТОВКА ПИТАНЬ
ДЛЯ ВИЯВЛЕННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ У КАНДИДАТА**

Завдання, відповідні посаді	Методи (способи) вирішення завдань	Критерії (знання, навички, вміння, досвід, мотивація, особистісні якості)	Ключові параметри відбору та оцінювання	Питання інтерв'ю

Найбільш поширеною помилкою є використання переважно теоретичних і навідних питань, які містять фразу: «Що б ви зробили, якщо ...» або інформацію про особисту думку інтерв'юера: «Ви кажете, що вам подобається працювати з людьми. Ви маєте на увазі, що полюбляєте колективну діяльність?» чи «Ваші рекомендації допомогли керівнику прийняти рішення?». Як правило, кандидати знають, як має бути, і можуть безпомилково та послідовно розповісти, як належить себе поводити. Але знання теорії не означає застосування її на практиці.

Бажано задавати переважно поведінкові питання, збираючи дані для *STAR*-моделі. З відповідей на ці питання можна отримати максимум відомостей для оцінювання кандидата. Окрім того, на відміну від теоретичних і навідних, до поведінкових питань практично неможливо підготуватися, що значно підвищує достовірність отриманої інформації. Приклади перетворення теоретичних і навідних питань у поведінкові наведені у табл. 7.5.

Таблиця 7.5

ТИПИ ПИТАНЬ ДЛЯ ІНТЕРВ'Ю

Теоретичні питання	Поведінкові питання	Навідні питання	Поведінкові питання
Чому ви вважаєте, що вам вдається вирішити проблему?	Розкажіть про серйозну проблему, яку вам вдалося вирішити, і про те, що ви для цього зробили	Схоже на те, що справа відбулася, так?	Чим завершилися переговори по цій справі?
Як би ви вчинили у конфліктній ситуації з колегою?	Наведіть приклад конфліктної ситуації, в якій брали участь	Коли ви побачили, що людина порушує правила, ви не звернули на це увагу чи розповіли про це своєму керівникові?	Які заходи ви вживали в цій ситуації? Що було далі? Що ви зробили?

Завданням інтерв'юера є отримання достатньої кількості прикладів, які дають можливість визначити компетенції кандидата. Головне — **уникати того, щоб претендент давав узагальнену інформацію**, яка пояснює не реальну поведінку людини, а її уявлення щодо оптимального способу дії в подібних ситуаціях.

Маючи підготовлений інтерв'ю-гайд, не варто задавати кандидату багато питань по одній компетенції, оскільки претендент може здогадатися про ціль інтерв'юера і давати бажані відповіді.

Для виявлення компетенцій під час співбесіди важливо **добитися, щоб кандидат замість слова «ми» використовував «я»**. Не дозволяти претенденту ховатися за чужими зусиллями, оскільки використання слів «ми», «нам» може вказувати на те, що він є командним гравцем. Наприклад, виявляється ступінь оволодіння навиком ведення переговорів. Кандидат розповів, що брав участь у них з метою укладення важливого договору. Переговори були складними, жодна із сторін не хотіла поступатися. Але зрештою «нам вдалось зробити так, щоб опоненти прийняли більшу частину наших умов». Цей приклад виявляє, що під час співбесіди була отримана інформація лише для неповної STAR-моделі, в якій відсутній **елемент «дії»**: незрозуміло, **що** саме було зроблено і **ким**. Використання займенника «нам» не дає відповіді на питання: що за цим криється, хто виконав завдання, яким був особистий внесок претендента у вирішення справи.

Проводячи бесіду, інтерв'юер повинен **чітко представляти, які характеристики кандидата необхідно виявити** для отримання цілісної картини про людину:

- **«технічні»** (рівень професійно-кваліфікаційної підготовки) — чи має людина знання, досвід, навички в певному виді економічної діяльності (як правило, відповідна інформація викладена в резюме і легко перевіряється через виконання практичного завдання);

- **поведінкові** — як людина поводить себе у типових та екстремальних ситуаціях, як використовує знання, в який спосіб, за якими методами досягає успішних результатів діяльності (виявляється за допомогою співбесіди, центрів оцінювання, ділової гри);

- **мотиваційні** — що спонукає, спрямовує людину (виявляється під час інтерв'ю на прикладі реальної поведінки).

Методи збирання інформації під час співбесіди з кандидатом. Для правильного оцінювання кандидата необхідно зібрати якомога більше інформації під час інтерв'ю. З цією метою застосовуються такі методи збирання інформації:

1. Питання до кандидата (відкриті, закриті, альтернативні, повторні, уточнювальні, послідовно уточнювальні, ланцюжки, в яких кожне нове питання впливає з відповіді на попереднє).

2. Біографічне, проективне інтерв'ю.

3. Інтерв'ю за компетенціями.

4. Конкретні ситуації для розв'язання (ситуаційне інтерв'ю).

5. Пропозиція навести приклади з власного досвіду.

6. Рольові ігри.

7. Убудовані в співбесіду тести, особистісні опитувальники, ситуаційні завдання (набір міні-кейсів).

8. Письмові завдання.
9. Надається можливість кандидату задавати питання.
10. Провокаційні методи.

Розглянемо такий сучасний метод збирання інформації про кандидата, як **стресове інтерв'ю**, яке містить провокаційні питання. Це співбесіда з кандидатом у жорсткій формі і щільному режимі (різновид так званого «шокового інтерв'ю»). Окрім провокацій, воно включає проблемні ситуації, максимально наближені до реальних для організації, у створенні яких беруть участь її представники. Наприклад, пропонується складна ситуація, з якої треба знайти вихід: «Ви приїхали у нове місто як директор філіалу. Приступили до роботи з налагодження діяльності компанії. Незабаром зателефонувала ваша жінка і повідомила про хворобу дитини, вимагає негайно повернутися та допомогти їй. Ваші дії?» Стресове інтерв'ю триває щонайменше 30 хвилин. Його повинні проводити два експерти (один може грати роль «добраго» інтерв'юера, а другий — «злого»), а також фахівець від компанії. Аналіз поведінки кандидата в ході провокації дає можливість визначити, передусім, рівень стресостійкості, мотивації до діяльності, а також вираженість презентаційних навиків і ступінь лояльності до компанії.

Аналіз ефективності проведення співбесіди. Ефективність інтерв'ю напряму залежить від його результатів, тобто кількості отриманої інформації і часу, затраченого на його проведення. Кількість і якість результатів співбесіди визначаються:

- майстерністю інтерв'юера;
- тривалістю розмови;
- цінністю кандидата.

Співбесіда не є безкорисною, якщо отримано хоча б один з можливих результатів:

- висновок про кандидата для представлення його на посаду;
- збереження інформації про претендента для запрошення на можливі посади в майбутньому;
- отримання корисної ділової інформації від кандидата;
- установлення контакту з претендентом як із потенційним партнером;
- вихід через нього на нові цікаві контакти;
- висновок про принципову недоцільність подальшої роботи з цією людиною.

Техніка оформлення звіту про співбесіду. Щоб не втратити деталі під час інтерв'ю, необхідно робити записи у листах співбесіди. Якщо у співбесіді беруть участь інші особи (безпосередній

керівник, наставник), треба записувати їхні питання та відповіді на них. Усі зроблені записи узагальнюються і класифікуються з огляду на те, що багато отриманих відомостей відносяться до різних компетенцій. Обговорення результатів проводиться одразу після інтерв'ю з усіма учасниками співбесіди. У звіті про кандидата записуються оцінки та короткі коментарі по кожній компетенції.

Отже, впровадження сучасних технологій проведення співбесіди при профвідборі передбачає:

- розроблення поведінкової стратегії і тактики ефективного інтерв'ю за методом «*STAR*-моделі»;
- застосування новітніх методів збирання інформації;
- використання прийомів протидії маніпуляціям з боку кандидата під час інтерв'ю;
- проведення аналізу здатності кандидата ефективно виконувати професійну діяльність (виявлення компетенцій);
- відстеження та оперативне коригування інтерв'юером власних помилок;
- проведення аналізу ефективності інтерв'ю;
- обґрунтоване прогнозування майбутньої поведінки працівника на робочому місці [1].

7.4. Особливості профвідбору кадрів у зарубіжних країнах

7.4.1. Оцінювальні центри та нетрадиційні методи профвідбору в США

Найбільш поширеним методом профвідбору у США і деяких європейських країнах є технологія відбору працівників, здатних результативно працювати на постах менеджерів (**асесмент-центр**). Оцінювання персоналу проводиться у спеціально організованих установах — оцінювальних центрах, які досліджують поведінку (компетенції) працівників у виробничій обстановці. Основою роботи асесмент-центру є штучно створені, але наближені до реальних ситуації, які закладаються у тести, бесіди, спостереження з метою отримання інформації про фахівця. У США понад 2000 фірм постійно використовують цю оцінювальну систему, за якою об'єктивність результатів досягається системним застосуванням існуючих особистісних методик та інте-

лектуальних тестів, що визначають окремі параметри особистості. В цілому структуру асесмент-центру представляють такі *три групи методів*:

- методи фонові діагностики, тобто діагностика загальних рис поведінки (особистісні тести, інтелектуальні тести, тести інтересів, досягнень);

- методи, орієнтовані на «минулу» поведінку (інтерв'ю для вивчення установок, аналіз біографічних даних працівника, використання результатів спостереження та оцінок колег, тобто аналіз референцій — суджень колег);

- методи, орієнтовані на поточну поведінку (спостереження за поведінкою оцінюваних у спеціально створених ситуаціях, аналіз робочої поведінки в умовах реальної діяльності).

Вибір конкретних показників і методик діагностики визначається вимогами посади.

Процедура оцінювання кандидата триває від трьох годин до чотирьох діб залежно від рівня управлінської вакансії і має такі етапи:

- виконання управлінських дій;

- обговорення проблеми в малій групі (виявляються навички колективної роботи);

- прийняття рішення;

- вирішення конфліктної ситуації;

- доповідь розробленого проекту;

- підготовка ділового листа.

Нижче наводиться короткий опис програми оцінювання в асесмент-центрі, яке триває 2,5 дні.

Розклад роботи з групою 12 осіб в оцінювальному центрі

Перший день

А. Формування груп по 4—6 осіб для участі у діловій грі, яка проходить у наближених до реальних умовах роботи (жюрі оцінює здатність до планування, вміння вирішувати проблеми, вміння спілкуватися, вміння взаємодіяти).

Б. Психологічне тестування.

В. Бесіди з членами жюрі (обговорення цілей, мотивації, плану кар'єри).

Г. Обговорення різних ситуацій малими групами (жюрі оцінює здатність переконувати, гнучкість у прийнятті рішень, знання справи).

Другий день

А. Індивідуальні вправи з прийняття рішень: оцінюваним пропонується прийняти рішення з проблеми (жюрі спостерігає за проявами навичку виділення фактів, розуміння процедур вирішення проблеми і здатність ризикувати).

Б. Вправа з роботи в умовах тиску ззовні (жюрі спостерігає за проявом навиків і здатності приймати рішення під тиском, організаторських якостей, пам'яті та вміння давати доручення).

В. Виконання ролей у грі, яка представляє собою бесіду з оцінювання результативності та якості роботи (жюрі спостерігає за проявом здатностей до розуміння сутності проблеми, реагування, видачі рекомендацій, використання інформації).

Г. Вирішення проблем у групі (жюрі спостерігає за проявами лідерських якостей та здатністю працювати в групі).

Третій день

А. Індивідуальний розгляд ситуації та її презентація (жюрі спостерігає за проявом творчих здібностей, розглядає запропоновані інноваційні проекти розв'язання проблеми, виявляє вміння складати службові документи, проявляти ініціативу та відстоювати власну думку при вирішенні питань).

Структуроване спостереження за поведінкою менеджера в заданих ситуаціях здійснюється відповідними процедурами. Розглянемо деякі з них:

1. *«Поштова скринька»*. За уривками з документів (кореспонденція в поштовій скриньці) необхідно зробити письмовий висновок про характер проблеми, яка там висвітлена, прийняти відповідне рішення, накласти резолюції на документи. Пропонується від 15 до 40 документів. Тривалість процедури — від 1 до 4 годин.

Сфера оцінювання: концептуальна підготовка, організаторський потенціал, стійкість до стресу, креативність, ініціативність, планування, організація контролю.

2. *«Презентація», «Доповідь»*. Доповіді (усні) на вибрану тему або презентація себе як керівника підрозділу (організації), презентація організації, послуг, продукції. Тривалість підготовки:

- окрема тема — від 5 до 10 хвилин;
- глобальна тема — від 15 до 30 хвилин.

Тривалість доповіді — від 10 до 30 хвилин.

Сфера оцінювання: професійна підготовка, мотивація, креативність, комунікативність, гнучкість, стійкість до стресу, емоційна стриманість.

Поведінкові прояви — ознаки вмінь (компетенцій) кандидатів на управлінські посади зіставляються з вимогами посад (еталонним профілем компетенцій). Під кожний метод спостереження за проявом компетенцій добираються відповідні шкали для оцінювання рівня їхнього розвитку. Як правило, кожна компетенція діагностується більш як за одним методом, що забез-

печує перевірку висновків та їхню надійність. Оцінка рівня розвитку компетенцій у майбутнього менеджера розраховується за формулою:

$$K_n = \frac{O_i}{M_n},$$

де K_n — оцінка рівня розвитку n -ї компетенції у кандидата; O_i — рівень розвитку n -ї компетенції за i -ю шкалою у кандидата (у балах); M_n — значущість n -ї компетенції для посади за еталонним профілем менеджера (у балах).

Далі розраховується інтегральна оцінка розвитку необхідних компетенцій у претендента на посаду менеджера за формулою:

$$K_{\text{інт}} = \frac{\sum a_j K_n}{N},$$

де $K_{\text{інт}}$ — інтегральна оцінка розвитку професійних компетенцій у кандидата; a_j — ваговий коефіцієнт функції, до якої відноситься n -а компетенція; K_n — оцінка рівня розвитку у кандидата n -ї компетенції; N — загальна кількість компетенцій.

Завершується процедура асесмент-центру підготовкою оціночної доповіді. Оцінювання здійснює журі, яке складається з рядових менеджерів підприємства. Однак у тестуванні кандидатів можуть брати участь консультанти і сторонні особи, які мають відповідний досвід роботи.

За результатами дослідження журі визначає рейтинг кандидатів, тобто ранжує їх за ступенем відповідності вимогам посади.

Робота оцінювальних центрів у США вражає своїми результатами. Порівняльні емпіричні дані свідчать про досить високу прогностичність асесмент-центру: його критеріальна валідність коливається від 0,40 до 0,75. Так, було з'ясовано, що центр оцінювання може передбачити майбутню результативність працівників з немалою точністю. Оціночні рейтинги центру, які не були відкриті для доступу протягом восьми років, за впливом цього періоду були підтверджені як правильні у 80—90 % випадків. Їхніми вадами є високий рівень витрат на розроблення процедур оцінювання, а також необхідність проведення спеціальних тренінгів для фахівців, які виконують оцінювання. Витрати на одного оцінюваного можуть становити 4—5 тис. дол., однак прибутки від роботи таких центрів за рік були в 4 рази більші [10].

Значно поширені у США і нетрадиційні методи профвідбору, серед яких на особливу увагу заслуговує **метод психологічного аналізу**. Його застосування передбачає одержання від кандидата на вакантне місце таких документів, як анкета, що заповнюється вдома, лист-заява, написана від руки (не менше 15 рядків), фотографії (в анфас і профіль).

Спеціалісти кадрових служб ретельно аналізують ці документи за допомогою фізіогномічного та графологічного методів дослідження (див. розділ 5). У США графологічний метод все більше замінює традиційні психологічні тести. Його перевагами є простота, низькі витрати та відносно висока надійність.

Американські методи профвідбору включають також *генетичний відбір*, який передбачає використання аналізів крові та сечі з метою виявлення протипоказань у здоров'ї людини для роботи з різними хімікатами. Наприклад, претендент з підвищеною чутливістю організму до професійних захворювань і різних токсинів негайно відсіюється в процесі відбору. Також під час профвідбору проводяться *перевірки на алкогольну та наркотичну залежність*, які останнім часом стають все більш поширеними серед працівників підприємств та організацій США. Однак дуже часто результати подібних тестів недостовірні: у третині випадків позитивні результати перевірок виявляються помилковими.

Для відбору на керівні та інші відповідальні посади американські фірми широко застосовують *тестування*. З метою забезпечення якісного використання існуючих методик тестування створено достатньо розвинену професійну інфраструктуру з великим асортиментом стандартизованих психологічних тестів, спеціальними організаціями, які розробляють тести на замовлення великих компаній, стежать за санкціонованим використанням психометричних засобів. Ці організації пропонують також сервіс з підрахунку результатів тестування, підготовки звітів з інтерпретацією (*scoring service*). У такому випадку для компанії, що проводить добір кадрів, немає необхідності купувати тести у повній комплектації, мати свого сертифікованого фахівця, доводити якість дотримання всіх процедур. Представники компанії, виконуючи всі необхідні умови, проводять тільки процедуру заповнення опитувальників чи виконання тестових завдань, а потім передають ці дані фахівцям для обробки та підготовки звіту. Розвиток сучасних інформаційних технологій дає можливість надавати ці послуги за допомогою факсимільного зв'язку, електронної пошти чи пошти в онлайн-режимі через Інтернет.

Однією з таких організацій є Інститут тестування особистості та здібностей (IPAT), який знаходиться у США, штат Іллінойс. IPAT, відомий як Інститут Кеттела, був заснований у 1949 р. для розроблення і розвитку методів психодіагностичного тестування й забезпечення професіоналів необхідною методичною літературою та послугами. На теперішній час Інститутом розроблено кілька десятків методик дослідження особистості, інтелекту, мотивації, здібностей і станів для застосування їх у профвідборі персоналу.

Найбільш відомою методикою для повного дослідження особистості є методика IPAT — Шістнадцятифакторний особистісний опитувальник (16 Personality Factor Questionnaire). У 1994 р. IPAT випустив п'яту версію опитувальника (16 PF Fifth Edition), що має набагато більше можливостей для використання у сфері профвідбору кадрів порівняно із попередніми версіями та іншими особистісними тестами. Опитувальник дає змогу мати уявлення про базові параметри особистості людини і прогнозувати її поведінку в різних робочих ситуаціях. Він визначає якості, які відображають різні аспекти можливостей людини: інтелектуальний і творчий потенціал, комунікативні властивості, виразність лідерського потенціалу, розвиток вольової регуляції поведінки, наявність емоційних проблем (непевності в собі, тривоги, схильності до депресій), ступінь соціальної адаптації особистості, схильність до конфліктів.

До нових і перспективних напрямів відбору кадрів належить використання **автоматизованих експертних систем**. Ці системи передбачають попереднє інтерв'ювання осіб, бажаючих поступити на роботу, з використанням комп'ютерної техніки та автоматизованої обробки результатів спілкування.

Автоматизовані експертні системи, з одного боку, концентрують у собі найбільш ефективні прийоми роботи, накопичені працівниками кадрових служб компаній, а з іншого — дозволяють долати такі людські вади, як надмірна емоційність, повільність, неуважність, боязнь поставити співбесіднику «гостре питання» тощо. Психологи відмічають, що респонденти менш хвилюються і більш відверто відповідають комп'ютеру, ніж представникові кадрової служби.

Програми інтерв'ювання забезпечують природний для користувача спосіб взаємодії, захист від помилок, розвинені засоби підказок і діалогової документації. Характер питань, а також їх послідовність індивідуалізуються залежно від змісту відповідей у процесі інтерв'ю. Комп'ютер забезпечує контроль змісту від-

повідей, звертає увагу на суперечності у відповідях, фіксує швидкість відповідей на поставлені питання.

Автоматизовані системи включають від 75 до 125 питань, які формулюються з урахуванням специфіки фірми і посадових вимог.

Тривалість інтерв'ювання становить майже 20 хвилин. Установлено, що фахівцю кадрової служби для одержання того ж самого обсягу інформації під час безпосереднього спілкування з респондентом знадобилося б до 2 годин.

По закінченні інтерв'ю в автоматизованому режимі проводиться обробка його результатів і видача табуляграми, яка має такі розділи:

- підсумкові дані (розбивка відповідей за ключовими темами: освіта, сімейний стан, попередня трудова діяльність тощо);
- швидкість відповіді;
- систематизований перелік суперечностей у відповідях;
- перелік проблемних відповідей (які вимагають додаткового аналізу і конкретизації у ході подальшої співбесіди з працівником кадрової служби);
- результати тестування окремих якостей респондента за даними його відповідей;
- зразковий перелік питань, які повинен задати представник кадрової служби під час майбутньої бесіди [14].

Проведення профвідбору у США передбачає також спостереження за кандидатами у неформальній обстановці. Наприклад, під час уїкенда, презентації, званого обіду. При цьому звертається увага на потенціал людини та її вади, що не завжди підтверджує можливість роботи дібраного в такий спосіб менеджера в команді. Однак це дає змогу виявити приховані якості особистості, які можуть бути неприпустимі в роботі конкретної фірми.

7.4.2. Профвідбір за компетенціями у Великій Британії

Оцінювання персоналу на основі нових підходів, орієнтованих на компетенції, в багатьох країнах світу ускладнюється в умовах відсутності визнаних міжнародних стандартів у цій галузі. Якщо в країні не розроблена чітка національна система професійної кваліфікації, у роботодавців виникають проблеми при здійсненні профвідбору за компетенціями. Розглянемо досвід Великої Британії, де з 1988 р. існує заснована урядом Національна рада з професійної кваліфікації (НРПК). Метою цієї організації є впровадження в практику діяльності всеохоплюючої системи профе-

сійної кваліфікації в Англії, Уельсі та Північній Ірландії. НРПК створила єдину систему кваліфікаційних рівнів відповідно до запитів роботодавців у різних сферах бізнесу — Національний класифікатор професійної кваліфікації (НКПК).

НКПК являє собою послідовну *класифікацію рівнів компетентності*, яка призначена:

- допомогти роботодавцям у проведенні профвідбору на основі компетенцій;
- оцінити відповідність професійної кваліфікації, навиків працівника стратегічним цілям організації;
- посилити мотивацію працівників до професійного зростання (просування та перехід як у рамках одного рівня компетентності, так і між різними рівнями).

У системі НКПК існує п'ять рівнів компетентності у вирішенні будь-яких професійних завдань.

Рівень 1: здатність вирішувати різні професійні завдання, в основному стандартні та передбачувані.

Рівень 2: здатність вирішувати широке коло різних завдань у різному контексті. Деякі з цих завдань є складними і нестандартними, які потребують певної особистої відповідальності або автономії індивіда. Часто необхідне вміння співпрацювати з іншими членами робочої групи.

Рівень 3: здатність вирішувати широке коло завдань у дуже широкому контексті. Більшість цих завдань є складними та нестандартними, які потребують значної відповідальності та автономії індивіда. Часто необхідне вміння здійснювати контроль або керувати іншими особами.

Рівень 4: здатність вирішувати широке коло складних технічних або професійних завдань у самому широкому контексті. Вимагається значна відповідальність і автономія індивіда, а також відповідальність за роботу інших осіб і розподіл ресурсів.

Рівень 5: здатність до застосування набору фундаментальних принципів і комплексних методик у широкому і часто непередбачуваному контексті. Особливого значення набувають значна автономія індивіда і суворі відповідальність за роботу інших (а також за розподіл значного обсягу ресурсів). Вимагається особиста відповідальність за проведення аналізу і виявлення причин недостатньої ефективності роботи, за розроблення відповідних заходів, за організацію планування, виконання та оцінювання діяльності підлеглих.

Фахівець, який вже має диплом, наприклад, інженера-механіка, може за бажанням підтвердити свою кваліфікацію через визначення рівня професійної компетентності за системою НКПК.

Важливим є те, що ця система заснована на демонструванні вмінь, навиків і тому в ній акцентується увага на практичних аспектах виконання роботи.

Нині існує 135 кваліфікаційних комісій, які відповідають більш як за 800 напрямів широкого кола галузей. Видано понад 900 тис. сертифікатів НКПК, що надає їх власникам перевагу у разі профвідбору. Подібні системи сертифікації працівників за рівнем професійної компетентності функціонують і в інших країнах, що забезпечує певними стандартами роботу з профвідбору за компетенціями [3].

7.4.3. Досвід японських і китайських фірм у галузі профвідбору

Японські фірми для відбору персоналу застосовують такі методи:

1. *Вивчення біографії* — основними аспектами вивчення та аналізу виступають сімейні відносини, характер освіти, фізичний розвиток, основні потреби та інтереси людини, особливості інтелекту, товариськість.

2. *Аналіз особової справи* — являє собою своєрідне досьє на претендента. На його основі простежується розвиток особи працівника, просування його по службовій сходінці, інтенсивність професійного зростання тощо.

3. *Експертне оцінювання з метою визначення здібностей та особистих якостей* проводиться на основі спеціальних анкет, які заповнюються як претендентом, так і іншими особами. Так, зокрема, на менеджера, якого включають до резерву на висування, анкети заповнюють вищестоящі керівники, підлеглі й він сам на себе (тристороннє оцінювання).

Як правило, таке оцінювання включає такі блоки питань:

- а) здібності;
- б) досвід роботи;
- в) риси характеру.

4. *Використання письмових завдань* — включає розроблення проектів, підготовку доповіді, обґрунтування пропозицій щодо покращання діяльності, складання ділового документа тощо. Претендент здає виконане завдання комісії експертів для подальшої перевірки або одразу після написання роботи доповідає про неї екзаменаторам.

5. *Проведення усних іспитів* у формі співбесід, інтерв'ю, дискусій — теми для випробування мають саме безпосереднє відношення до минулої чи майбутньої трудової діяльності претендента.

Не можна не відмітити, що в японських фірмах при найманні на роботу приділяється увага не стільки формальним знанням, скільки людським і діловим якостям кандидата. Відносно кожного претендента на вакантне робоче місце отримують інформацію з попереднього місця роботи. Так, перед найманням на роботу випускників університетів представники компанії проводять бесіду з їхніми колишніми професорами, керівниками випускних робіт.

Прикладом ретельного підходу до відбору нових співробітників може бути практика американського філіалу японської фірми «Хонда» (штат Огайо). Претенденти на вакантні робочі місця повинні написати твір про свої життєві цілі і про те, як їхні плани співвідносяться з майбутньою роботою в «Хонді». В результаті широкого обговорення творів постійними працівниками і керівниками фірми 90 % кандидатів відхиляються, решта проходять конкурсний відбір за результатами наступних інтерв'ю і співбесід. Прийняті на роботу включаються в інтенсивний процес підготовки, який триває три тижні. На цей період до новачків прикріплюються кращі працівники, здатні навчити передовим прийомам і методам праці. Новий працівник проходить за цей час і «культурну акліматизацію», ознайомлюючись із привітаннями та гімнами компанії, її історією та нормами поведінки [9].

Китайський метод профвідбору персоналу заснований на письмових іспитах та має історичні традиції за часів династії Мін. Кандидати пишуть твори та поеми, доводячи знання класики, легкість стилю та слогу письма, знання історії. Ті, хто успішно складає іспити, а такі становлять кілька процентів від загальної кількості учасників конкурсу, пишуть заключний твір на тему поточної політики. Хто витримує цей іспит, стає чиновником, службове просування якого залежить від отриманої оцінки [12].

7.4.4. Добір кадрів у Франції та Німеччині

Характерною особливістю добору кадрів у Франції є те, що великі та середні фірми досить часто для вирішення своїх кадрових проблем звертаються до послуг спеціалізованих консультаційних фірм, яких у цій країні нараховується більше тисячі. Консультантами, як правило, працюють особи, які раніше займали високі посади на підприємствах і в організаціях, а також психологи та графологи.

Відносини між замовником і консультаційною фірмою будуються на основі контракту, який включає зміст послуг і розмір

винагороди. Переважно гонорар становить від 20 до 35 % річної заробітної плати майбутнього працівника і залежить від методів відбору і посади кандидата.

Під час підготовки контракту спеціалісти консультаційної фірми вивчають потреби замовника, особливості фірми, її структуру, стратегію розвитку, культуру виробництва, становище на ринку, вимоги фірми до майбутнього працівника.

Методи та етапи добору кадрів різняться залежно від ступеня значущості вакантної посади. Так, процедура добору рядових працівників, а також керівників нижчої і середньої ланок має 2 етапи. Перший передбачає публікацію об'яв у газетах чи повідомлення через «Мінітель» — комп'ютерний термінал, який надає дані кожному телефонному абоненту. У відповідь на об'яви кандидату повинні надіслати написаний від руки лист і надруковану на принтері автобіографію. Часто необхідно вказати розмір заробітної плати, яку отримували на останньому місці роботи, очікуваний розмір заробітної плати на новій посаді, надіслати фотографію.

Первісний відбір кандидатів здійснюється шляхом фактографічного аналізу пропозицій, а у разі великої їх кількості — за допомогою графологічного оцінювання. В результаті первісного відбору кандидати розподіляються на три групи:

- запрошені на співбесіду;
- залишені в резерві;
- виключені зі списку претендентів.

На другому етапі консультант зустрічається з кандидатом. Мета зустрічі — детальніше ознайомлення з його особою, мотивами влаштування на роботу, оцінювання здібностей та можливостей адаптації на новому місці роботи. Під час зустрічі крім індивідуальної співбесіди з кандидатом, останньому часто пропонують виконати письмові психологічні та інші тести.

Після однієї чи кількох співбесід, а також аналізу виконаних тестів, додаткового оцінювання за допомогою поглибленого графологічного аналізу (останній застосовується у 80 % консультаційних фірм), перевірки інформації, наведеної кандидатом, відбувається подальший відбір, точніше, відхилення кандидатів.

Бувають випадки, коли жодна з кандидатур не задовольняє підприємство або щось не влаштовує самого претендента на вакантне місце. Тоді залежно від умов контракту консультаційна фірма бере участь у переговорах між претендентом і роботодавцем чи продовжує пошук [2].

Німецький метод профвідбору кадрів заснований на попередній підготовці кандидатами значної кількості документів з обов'язковими письмовими рекомендаціями відомих учених, керівників, політиків. Експертна комісія з компетентних фахівців аналізує представлені документи з рекомендаціями та відслідковує правильність їх оформлення. Кандидати на вакантні посади проходять обов'язкові процедури, розділені у часі, що робить працевлаштування достатньо складною справою.

7.4.5. Характеристика відбору персоналу в Ізраїлі

Особливості становлення держави Ізраїль, коли до неї з'їжджалися люди з усього світу, які не мали спільної мови, зумовили появу такого критерію відбору працівників, як почерк, за яким можна було судити про особистість. Інших методів відбору кадрів в країні просто не існувало. Якщо у Франції, Німеччині, США графологія давно використовується, то в більшості західних країн до неї ставляться несерйозно, на рівні віщувань. В Ізраїлі графологія є життєво важливим засобом перевірки потенційних працівників.

Майбутні розвідники, співробітники корпорацій та робітники — всі зобов'язані пройти аналіз почерку до того, як отримають роботу. Ізраїльський уряд і представники приватного сектору довіряють графології, розраховуючи на те, що вона розповість їм все про певного кандидата на посаду, починаючи з рівня його чесності, надійності і закінчуючи його особистими амбіціями та шкідливими звичками. Графологія допомагає також виявити здатність працювати в колективі, лідерські якості, енергійність, креативність і незалежність людини.

В Ізраїлі практично неможливо отримати роботу без графологічної експертизи. За 40 дол. будь-який ізраїльський підприємець може перевірити на чесність і добросовісність людину, яку він планує найняти. 60-годинний аналіз, протягом якого дається оцінка приблизно 160 характерним особливостям природи людини, коштує до 1,5 тис. дол.. За допомогою збільшувального скла і комп'ютера відомі графологи можуть визначити, чи має кандидат логіку, гарну пам'ять, здатність до концентрації зусиль, пунктуальність тощо. Мова і зміст написаного для графолога значення не мають [4].

Багато бізнесменів, компаній Ізраїлю, представників кадрових служб не уявляють собі життя без графології, використо-

вуючи її відносно будь-кого — від рядового працівника до вченого, що забезпечує організаціям високу якість персоналу.



Висновки

1. Одним з напрямів профорієнтаційної роботи є професійний відбір, основним завданням якого є визначення ступеня придатності людини до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами. Профвідбір громадян здійснюється відповідно до Переліку професій та спеціальностей, що вимагають професійного відбору.

2. Розрізняють два рівні придатності: потенційна придатність, яка визначається методами психодіагностики при дослідженні властивостей людини, та актуалізована придатність, яку можна виявити в реальних умовах професійної діяльності або в ідентичних до них змодельованих виробничих ситуаціях.

Також вирізняють два типи профпридатності: абсолютну — для професій, які ставлять жорсткі вимоги до психофізіологічних характеристик людини, та відносну — яка визначає ступінь відповідності якостей особистості вимогам професії.

3. Центральною ланкою профпридатності є компетенції, які мають забезпечуватися, з одного боку, відповідними знаннями, досвідом, а з іншого — необхідним психофізіологічним потенціалом людини. Використання компетенцій як певних стандартів у процесі профвідбору персоналу в багатьох країнах світу є особливо актуальним в останні роки. Це пов'язано з новими підходами до оцінювання та розвитку людських ресурсів.

Компетенції необхідно відрізнити від досвіду роботи, освіти. Якщо досвід і освіта дають відповідь на питання: що кандидат робив або вивчав, то компетенція відповідає на питання: яким чином щось було зроблено або як певні знання були застосовані.

4. Методи оцінювання працівників в процесі профвідбору аналогічні методам вивчення професійно важливих якостей (властивостей) і залежно від методу їх виміру поділяються на три групи: якісні, кількісні та комбіновані.

5. Одним з основних методів вивчення та оцінювання кандидата при профвідборі є бесіда, ефективність якої залежить від

технології її проведення та професіоналізму інтерв'юера. Процедура проведення співбесіди передбачає розроблення інтерв'ю-гайда — методики з використання структурованої співбесіди для виявлення ключових компетенцій за *STAR*-моделлю. Відповідно до цієї моделі людина описує будь-яку конкретну ситуацію, свої дії в ній та досягнутий результат. Тільки за наявності всіх елементів моделі можна робити адекватні висновки про компетенції претендента.

6. Серед методів оцінювання, застосовуваних під час профвідбору в провідних рекрутингових і консалтингових компаніях світу, перевага віддається методам оцінювання компетенцій: методу критичних ситуацій, оцінювальним центрам (асесмент-центрам), інтерв'ю за компетенціями, методу експертних оцінок рівня розвитку компетенцій, методу вирішальної ситуації тощо. Метод оцінювання компетенцій, заснований на аналізі поведінки кандидата у критичних ситуаціях (CBA — Competency Based Assessment), за надійністю та достовірністю переважає інші методи.

7. Найбільш поширеним методом профвідбору у США і деяких європейських країнах є технологія відбору працівників, які здатні результативно працювати на постах менеджерів (асесмент-центр). Оцінювання персоналу проводиться у спеціально організованих установах — оцінювальних центрах, які досліджують поведінку працівників у виробничій обстановці. Основою роботи асесмент-центру є штучно створені, але наближені до реальних ситуації, які закладаються у тести, бесіди, спостереження з метою отримання інформації про фахівця.

8. Оцінювання персоналу на основі нових підходів, орієнтованих на компетенції, в багатьох країнах світу ускладнюється через відсутність визнаних міжнародних стандартів у цій галузі. Якщо в даній країні не розроблено чіткої національної системи професійної кваліфікації, у роботодавців виникають проблеми при здійсненні профвідбору за компетенціями.

Досвід Великої Британії щодо використання Національного класифікатора професійної кваліфікації полягає у послідовній класифікації рівнів компетентності, що дає можливість проводити сертифікацію працівників і профвідбір за компетенціями, надаючи перевагу власникам сертифікатів. Подібні системи сертифікації працівників за рівнем професійної компетентності функціонують і в інших країнах, що забезпечує профвідбір персоналу певними стандартами.



Основні терміни

<p>Автоматизовані експертні системи</p> <p>Асесмент-центр</p> <p>Діаграма значущості компетенцій для посади</p> <p>Діаграма рівня розвитку компетенцій у людини</p> <p>Єдина система кваліфікаційних рівнів</p> <p>Інтерв'ю за компетенціями ситуаційне стресове</p> <p>Інтерв'ю-гайд</p> <p>Класифікація рівнів компетентності</p> <p>Метод оцінювання компетенцій (CBA — Competency Based Assessment)</p> <p>Методи оцінювання персоналу кількісні якісні комбіновані</p> <p>Національна система професійної кваліфікації</p>	<p>Поведінкові індикатори</p> <p>Професійна готовність</p> <p>Професійна компетентність доведена формальна</p> <p>Професійна компетенція</p> <p>Професійна придатність абсолютна актуалізована відносна потенційна</p> <p>Професійний відбір за компетенціями медичний освітній психологічний психофізіологічний</p> <p>Професійний кліринг</p> <p>Сертифікація працівників «STAR-модель» співбесіди</p> <p>Структурована співбесіда</p> <p>Сучасні технології проведення бесіди</p>
--	--



Контрольні запитання та завдання

1. Дайте визначення поняття «професійний відбір кадрів».
2. У чому полягає відмінність понять «професійна придатність» і «професійна готовність»?
3. Назвіть рівні і типи профпридатності.
4. Чому компетенції є центральною ланкою профпридатності?
5. Дайте визначення поняттю «професійна компетентність».
6. Що необхідно мати для проведення профвідбору персоналу?
7. Які існують види профвідбору?

8. Назвіть показники ефективного профвідбору кадрів.
9. Охарактеризуйте етапи роботи з профвідбору.
10. Розкрийте сутність нетрадиційних методів оцінювання персоналу при профвідборі.
11. Наведіть приклади якісних, кількісних і комбінованих методів оцінювання працівників.
12. Дайте порівняльну характеристику методів оцінювання компетенцій.
13. Як будується діаграма рівня розвитку компетенцій у фахівця?
14. Що таке діаграма значущості компетенцій для посади?
15. Поясніть сутність професійного клірингу.
16. У чому полягає технологія проведення співбесіди за «STAR-моделлю»?
17. Для чого необхідні поведінкові індикатори?
18. Як здійснюється підготовка питань для виявлення компетенцій?
19. Що таке «асесмент-центр»?
20. Назвіть основні особливості профвідбору кадрів у зарубіжних країнах.



Література

1. Библиотека персонал-технологий: Метод. пособие «Технологии поиска, отбора и адаптации персонала в компании». 2005, I полугодие.
2. *Бондаренко А.* Подбор кадров во Франции // Человек и труд. — 1993. — № 4.
3. *Брукинг Э.* Интеллектуальный капитал / Пер. с англ. под ред. Л. Н. Ковалик. — СПб.: Питер, 2001.
4. Ваш почерк раскрывает вашу душу // Культурная жизнь за рубежом. — 1990. — 27 нояб.
5. *Вудраф Чарльз.* Центры развития и оценки. Определение и оценка компетенций. — М.: НИРО, 2005.
6. *Колот А. М.* Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1998.
7. *Маклаков А. Г.* Профессиональный психологический отбор персонала: Учеб. для вузов. — СПб.: Питер, 2008.
8. *Монблан Е.* Исследование почерка по методу Сен-Морана: Пер. с фр. — Париж, 1988.
9. *Пронников В. А., Ладанов И. Д.* Управление персоналом в Японии. — М.: Наука, 1989.


10. Савельєва В. С., Єськов О. Л. Управління персоналом: Навч. посібник. — К.: ВД «Професіонал», 2005.
11. Тимчасовий перелік професій і спеціальностей, що вимагають професійного відбору: Погоджений КМ України від 08.08.1994 № 25684/45 // Зб. нормат., інструк. та метод. матеріалів з питань проф. орієнтації незайнятого населення та інших категорій громадян. — К.: ДЦЗ; Ін-т підготовки кадрів ДСЗ, 1997.
12. Харитонов И. М., Эмих О. К. Предприимчивый менеджер. Кн. 5. Персонал: отбор и наём. — М.: МДДО «ЛИНК», 1997.
13. Яшкіна И. Г., Хлынина И. В. Без лишних вопросов, или Что стоит за собеседованием // Справ. по управлению персоналом. — 2005. — № 11.
14. Mitchell B. Interviewing Face — to — Interface // Personnel. — 1990. — № 1.
15. Peretti J.-M. Dictionnaire oles ressources humaines. — 2 edition. Zibrairie Vuibert. — 2001.
16. Stankiewing F. Travail, competences et adaptabilite. Z. ` Hartmattan, Paris, 1988.
17. Zarifian P. Ze modele de la competence. Trajectore historigue, enjeux actuels et propositions. Editions Liaisons, 2001.




Розділ 8

ПРОФЕСІЙНА АДАПТАЦІЯ: СУТНІСТЬ, ВИДИ, ЗМІСТ

- 8.1. Сутність профадаптації та її види
- 8.2. Зміст і значення виробничої адаптації
- 8.3. Організаційно-економічна адаптація
- 8.4. Роль соціально-психологічної та рекреаційно-побутової адаптації
- 8.5. Форми управління професійною адаптацією



8.1. Сутність профадаптації та її види



Завершальним і надзвичайно відповідальним етапом проф-орієнтаційної діяльності є профадаптація. Саме на цьому етапі перевіряється правильність вибору професії. Як видно зі статистичних даних, найбільш високий процент прийнятих на роботу звільняється з організації протягом перших трьох місяців. Основними причинами цього є незбіг реальності з очікуваннями та складність пристосування до нового середовища. Створення сприятливих умов для інтеграції працівника до нової організації, забезпечення відповідності працівника вимогам вибраної професії, швидкого засвоєння вмінь та навиків, безперервного підвищення професійної майстерності — найважливіші завдання керівних кадрів і служби управління людськими ресурсами.

Часто після видання наказу про наймання на роботу, ознайомлення з технікою безпеки, режимами роботи, з робочим місцем, навиками володіння засобами та предметами праці проф-орієнтаційна робота закінчується. Уважається, що людина вже ввійшла в тонкощі виробничого процесу та життя трудового колективу, і до неї починають ставитися так само, як і до тих, хто відпрацював більше року. Однак такі заходи з ознайомлення з діяльністю та колективом не можуть бути достатніми для повного включення працівника у трудовий процес. Інакше прийнята на роботу людина залишається наодинці з собою і приречена

самостійно адаптовуватися до особливостей нового виробництва та соціального середовища. Таке відношення до «новачків» може спричинити тривалий негативний вплив на мотивацію та ставлення до роботи.

Надати допомогу людині при її входженні до нового трудового колективу та у пристосуванні до робочого місця призначені заходи з адаптації.

Адаптація у широкому розумінні — це процес пристосування організму до нових для нього умов функціонування. Це явище природне для живих систем.

Сучасне трактування адаптації включає фізіологічні, виробничі, соціальні та психологічні аспекти. Тривалий час адаптацію пов'язували виключно з фізіологічними механізмами пристосування. Всім відомі факти адаптації зору при переході з темного приміщення до добре освітленого. Можна говорити про адаптацію слуху в момент переходу з тихого приміщення в цех із сильним виробничим шумом.

Важливою особливістю фізіологічної адаптації можна вважати короткочасність її протікання. Вона вимірюється хвилинами, найбільше — годинами. Тому вона помітна, відчутна. Окрім того, фізіологічна адаптація визначається пристосуванням периферійних частин сенсорних систем до зовнішніх умов. При цьому формуються складні поведінкові реакції. Наприклад, ми закриваємо очі рукою, повертаємо вухо в бік звуку, що нас цікавить. Все це для того, щоб усунути складності, які перешкоджають здійсненню адаптаційних процесів. Такі реакції організму людини допомагають їй сенсорним системам швидше перейти до адекватних середовищу режимів роботи.

Процеси адаптації характерні не тільки для нових працівників. Так, на початку кожного дня в усіх працівників відбувається певна адаптація до виконуваних трудових обов'язків. Період входження в трудовий процес, який триває іноді до 30 хвилин, — це і є період адаптації людини до змісту і режиму праці. Відбувається одночасне та взаємоузгоджене настроювання, напруження психічних, фізіологічних та анатомічних систем, пристосування їх до засобів, об'єктів праці. Інші види пристосування, як показує досвід, протікають повільніше.

Професійна адаптація в сучасному розумінні — це активне пізнання нового середовища та пристосування до нього, це випробування стратегій, тактик поведінки і дій, це розроблення засобів досягнення цілей і завдань. В умовах оточення складноорганізованого, динамічного середовища, яким є сучас-

не підприємство, робоче місце, трудовий колектив, адаптація включає системи регуляції поведінки та діяльності: системи орієнтації, ціннісні, мотиваційні системи. Кожна з цих систем бере участь у процесі адаптації не ізольовано, а у взаємодії з іншими.

Адаптація на рівні складних систем регуляції поведінки носить більш активний характер, ніж адаптація на рівні сенсорної системи. При цьому виді адаптації людина активно вивчає нове середовище, впливає на нього, намагається змінити, щоб прискорити процес пристосування. Коли людина починає трудову діяльність або працевлаштовується на новому робочому місці, вона, з одного боку, підпорядковує свою поведінку нормам і цінностям колективу, а з іншого — ставить вимоги до організації відповідно до особистих цілей та потреб. Тому адаптацію необхідно розглядати як двосторонній процес, в якому взаємно пристосовуються працівник та організація.

На теперішній час ще не існує єдиного підходу у класифікації видів адаптації. Виділяють адаптацію соціальну як пристосування людини до суспільних відносин і виробничу, яку інколи називають професійною (опанування людиною вибраної професії) або соціально-психологічною (входження до нового трудового колективу).

М. П. Лукашевич пропонує розглядати такі сфери виробничої адаптації: професійну, організаційну, соціально-психологічну, сферу дозвілля та матеріально-побутову сферу [3].

А. Я. Кібанов виділяє виробничу адаптацію з такими видами: професійна, психофізіологічна, соціально-психологічна, організаційно-адміністративна, економічна, санітарно-гігієнічна, а також позавиробничу адаптацію до побутових умов, до позавиробничого спілкування з колегами, адаптацію в період відпочинку [11].

Оскільки всі види адаптації мають професійний характер, доцільно розглядати їх як види професійної адаптації за класифікацією, наведеною на рис. 8.1.

За напрямками виділяють виробничу, організаційно-економічну, соціально-психологічну, рекреаційно-побутову адаптації, які тісно пов'язані між собою, взаємодіють і здійснюються одночасно. Ефективність професійної адаптації забезпечується за умови розгляду всіх її напрямів у комплексі. Так, прискорення пристосування працівника до нового робочого місця залежить від врахування не тільки заходів з виробничої адаптації, але і соціально-психологічних аспектів входження людини до трудового

колективу, особливостей організаційної структури управління підприємством (фірмою), задоволення житловими умовами, організацією відпочинку та соціального обслуговування.

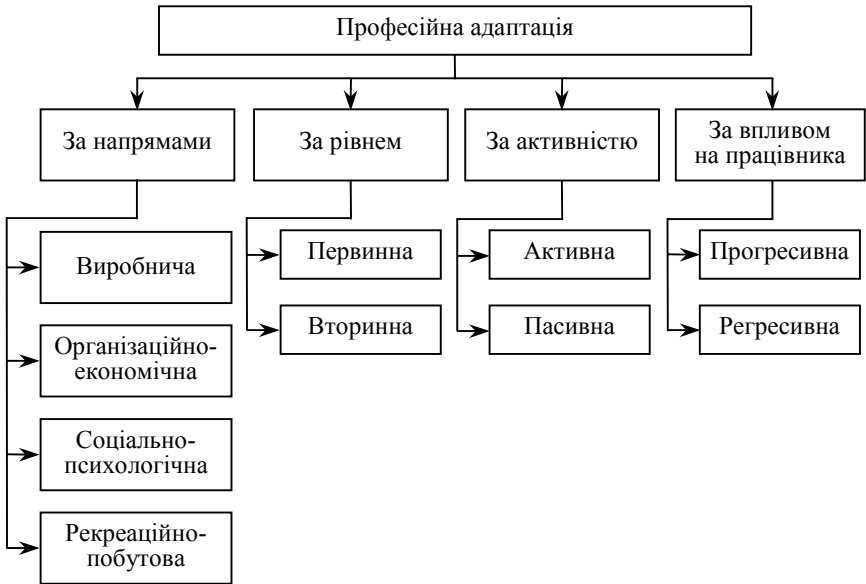


Рис. 8.1. Класифікація видів професійної адаптації

За рівнем адаптації існують:

— первинна професійна адаптація — коли людина вперше починає свою трудову діяльність на конкретному підприємстві, в організації;

— вторинна професійна адаптація — коли відбувається зміна робочого місця, посади при переході в нову організацію чи в інший структурний підрозділ даної організації.

Активність пристосування працівника визначається такими видами адаптації:

— активна адаптація — коли людина прагне змінювати нове середовище з його цінностями, нормами, формами діяльності;

— пасивна адаптація — коли людина не намагається впливати на середовище з метою будь-яких змін.

За впливом на працівника адаптація буває:

— прогресивна — сприятливо впливає на працівника;

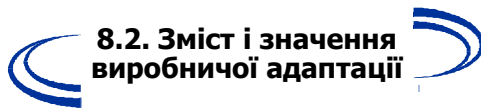
— регресивна — пасивна адаптація до середовища з негативним змістом (наприклад, з низькою трудовою дисципліною) [4].

Процес професійної адаптації можна поділити на чотири етапи. На першому етапі відбувається оцінювання *рівня підготовки новачка*, що необхідно для розроблення найбільш ефективної програми адаптації. Якщо працівник має не тільки спеціальну підготовку, а й досвід роботи в аналогічних підрозділах інших організацій, період його адаптації буде мінімальним. Працівник знайомиться з виробничими особливостями, з персоналом, корпоративною культурою організації, правилами поведінки тощо.

Другий етап (*орієнтація*) передбачає знайомство нового працівника зі своїми обов'язками та вимогами, що пред'являються до нього з боку організації. В компаніях США, наприклад, значна увага приділяється адаптації новачка до умов організації. До цієї роботи залучаються як безпосередні керівники новачків, так і співробітники служб з управління персоналом.

Третій етап (*дійова адаптація*) полягає у пристосуванні новачка до свого статусу і значною мірою зумовлюється його включенням у міжособистісні відносини з колегами. На цьому етапі новачок перевіряє на собі і випробовує отримані знання про організацію. В рамках цього етапу надається максимальна підтримка новому працівнику, регулярно разом із ним проводиться оцінювання ефективності діяльності та особливостей взаємодії з колегами.

На четвертому етапі (*функціонування*) завершується процес адаптації. Він характеризується поступовим подоланням виробничих і міжособистісних проблем і переходом до стабільної роботи. Як правило, у разі спонтанного розвитку процесу адаптації цей етап настає після одного-півтора років роботи. Якщо процес адаптації регулювати, то етап ефективного функціонування може настати вже через кілька місяців. Таке скорочення адаптаційного періоду дає вагомий фінансовий зиск, особливо якщо в організацію залучено велику кількість персоналу [12].



8.2. Зміст і значення виробничої адаптації

Виробнича адаптація — це пристосування людини до робочого місця, засобів виробництва, технологічного процесу, особливостей трудового процесу, змісту та умов праці. Іншими словами, виробнича адаптація виявляється в досконалому засвоєнні трудових навиків і вмінь, здатності стабільно виконувати виробничі

завдання та в творчій активності. Так, для управлінського персоналу критеріями виробничої адаптації можуть бути:

- виконання посадової інструкції;
- якість роботи;
- кількість виконуваної роботи;
- дотримання норм часу та обслуговування;
- зацікавленість у роботі;
- інтерес до службового зростання.

Для робітників такими критеріями є:

- виконання норм виробітку;
- виконання змінно-добових завдань;
- оволодіння робочим місцем (станком, обладнанням, операціями) відповідно до технічних умов;
- якість роботи (процент бракованої продукції) [1].

Виробнича адаптація неминуча як за обставин, характерних для першого знайомства людини з умовами нової роботи, так і за всіх змін, які відбуваються на підприємстві чи робочому місці.

У цілому на процес виробничої адаптації впливають три групи факторів:

- 1) фактори середовища, до якого здійснюється адаптація (це робоче місце, технологічний процес тощо);
- 2) особистісні фактори, пов'язані з особливостями самого адаптанта;
- 3) фактори управління процесом адаптації.

Фактори середовища. Складність і строки виробничої адаптації, її тривалість і глибина залежать від того, скільки нових об'єктів, нових параметрів зовнішнього середовища буде включено до сфери трудової діяльності.

Якщо змінюється зміст праці, впроваджується новий технологічний процес чи принципово нове устаткування, то адаптація значно ускладнюється і навіть може не відбутися.

Фактори виробничого середовища, що визначені рекомендаціями Міжнародної організації праці, впливають на фізичне та психоемоційне навантаження людини, її працездатність [8]. Комплексне оцінювання цих факторів і врахування їхньої дії зумовлюють швидкість пристосування працівника до нового характеру праці та особливостей трудового процесу.

Особистісні фактори. Для визначення впливу на адаптацію особистісних факторів виділимо серед них найбільш значущі. По-перше, це вихідний, тобто передадаптаційний *рівень знань, умінь і навиків*, від якого у прямій залежності знаходиться швидкість виробничої адаптації. Якщо працівник володіє «запасом»

знань, має широку різнопланову підготовку, багатий практичний досвід, то адаптаційний період буде нетривалим і більш продуктивним.

По-друге, це *мотивація до праці*, рівень зацікавленості працівника. Мотиви, що впливають на процес адаптації, різноманітні. Вони засновані на потребах особистості, її ціннісних орієнтаціях, інтересах. Серед них передусім необхідно виділити інтерес до діяльності, відчуття обов'язку, прагнення до професійного зростання.

Мотивація на основі інтересу до діяльності пов'язана із задоволенням потягу до знань та саморозвитку. Продуктивність мотивації залежить від змісту праці, тобто такої сторони діяльності, яка викликає найбільший інтерес.

Якщо мотивація заснована на інтересі до самого себе як суб'єкта діяльності, то вона найбільш продуктивна в тому разі, коли пов'язана з намаганням особистості сформувати нові якості.

Мотивація на основі відчуття обов'язку пов'язана з потребою відповідати вимогам організації. Ця мотивація найбільш типова для виробничої адаптації. Чим сильнішим є відчуття обов'язку, тим швидше відбувається адаптація. Прикладом можуть слугувати мотиви, засновані на принципі взаємної відповідальності та вимогливості, що характерно для відносин у колективі.

Прагнення до професійного зростання проявляється пізніше, ніж мотивація на основі інтересу та обов'язку. Бажання досягти певних висот у професійній майстерності проявляється тільки тоді, коли людина оволодіває необхідними знаннями, вміннями. Якщо ця мотивація на етапі адаптації стає провідною, то вона може орієнтувати людину на той рівень професійної поведінки, до якої вона об'єктивно не готова. Так, відомо, що найбільш серйозні недоліки в роботі людина допускає, коли в цілому оволоділа основами діяльності. Наприклад, водії автомобілів найчастіше потрапляють в аварійні ситуації не тоді, коли тільки починають освоювати автомобіль, а наїздивши 34 тис. км [12].

Третім особистісним фактором, що суттєво впливає на адаптацію, є *індивідуально-психологічні властивості* працівника. Зокрема, наявність таких властивостей, як активність, зрозумілість, вдумливість, працьовитість, відповідальність прискорюватиме адаптацію. І відповідно, пасивність, поверховість сприйняття, інертність мислення, недбалість, несумлінність гальмуватимуть її.

Тривалість адаптації напряму залежить і від ступеня *відповідності психофізіологічних характеристик людини вимогам професії*.

Фактори управління процесом адаптації. Цю групу факторів можна розглядати як управлінські впливи на адаптацію ззовні, що регулюють діяльність і поведінку людини.

Серед *функцій управління виробничою адаптацією* виділимо такі:

- планування виробничих завдань;
- регулювання темпу включення адаптанта у виконання всієї сукупності технологічних операцій;
- планування темпу оволодіння засобами праці;
- контроль за режимом праці та відпочинку;
- формування сприятливих умов праці на робочому місці;
- оцінювання діяльності адаптанта та систематичний аналіз його помилок;
- стимулювання успішного виконання виробничих завдань;
- навчання через приклад.

При *плануванні* необхідно враховувати, що адаптант спочатку може не справлятися із завданням. Особливо, якщо працівнику треба освоїти зовсім новий технологічний процес чи нове обладнання.

Міра та тривалість періоду невиконання завдання пов'язані з факторами середовища, індивідуальними особливостями та досвідом працівника. В середньому період недовиконання завдань може тривати від 3—4 днів до 2—3 тижнів.

Виробниче завдання в рамках конкретного розряду, виду робіт має бути єдиним для всіх. Інша справа, коли свідомо враховується можливість недовиконання, «перекриття» і доручається робота простіша (наприклад, другого розряду тощо).

Міру виробничих завдань необхідно збільшувати поступово, керуючись досягнутими результатами. Зміст завдання може бути змінений вже протягом першого робочого дня. Це особливо необхідно зробити, якщо адаптант не справляється із завданням. Важливо своєчасно зафіксувати момент стійкого результату. У разі позитивного стійкого результату завдання ускладнюється, що необхідно для прискорення підготовки достатньо кваліфікованого працівника.

Управління адаптацією охоплює і *регулювання темпу включення адаптанта у виконання всієї сукупності технологічних операцій чи посадових обов'язків*. Так, на перших етапах робітничої слід доручати передусім безпечні технологічні операції. Під

час їх виконання треба вивчати уважність адаптанта, його психомоторні характеристики, здатність спостерігати. У разі нестійкої уважності необхідно впровадити заходи з її підвищення. Це можуть бути завдання на точність виконання операції, чіткість та узгодженість з іншими працівниками тощо.

Психомоторика відображається в робочих рухах, які спочатку, як правило, поспішні, різкі та неритмічні. У такому разі допомагають вправи для формування ритмічності, амплітуди та сили руху, робота в парі.

Регулювання темпу оволодіння знаряддями та засобами праці дає змогу виробити стійкі вміння та навички використання техніки. Тут також важливо поступово ускладнювати завдання та забезпечувати систематичність роботи.

Період адаптації характеризується нестійкою працездатністю, внаслідок чого швидше розвивається втома, а на її основі виникає загальна незадоволеність власними результатами та змістом праці. Однією з причин нестійкої працездатності є невміння адаптантів ритмічно чергувати час праці та відпочинку. Спостереженнями доведено, що у разі інтересу до роботи адаптант може не використовувати паузи відпочинку протягом двох і більше годин. Людина в цей період може навіть не відчувати втоми, але потім її працездатність різко знижується. Саме на збереження оптимальної працездатності протягом тривалого часу і спрямований *контроль за режимом праці та відпочинку під час адаптації*.

Управління адаптацією включає також *створення максимально сприятливих умов праці на робочому місці*. Адаптант, по можливості, не повинен відчувати дискомфорт на робочому місці. Дискомфорт, як показує досвід, призводить до напруженості, а напруженість негативно впливає на адаптацію. Кожному, мабуть, знайома така ситуація. У недостатньо освітленій кімнаті людина виконує звичну роботу. В цих умовах вона може і не помітити слабкого освітлення. Проте з переходом до нової роботи цей недолік звертає на себе увагу через те, що ускладнює отримання необхідної для нас інформації [2].

Управління адаптацією охоплює і постійне *оцінювання діяльності адаптанта*. Людина завжди відчуває потребу в оцінці (через самооцінювання, зовнішнє оцінювання). Теорія менеджменту стверджує, що відсутність оцінки — найгірший вид оцінки. Особливого значення набуває оцінювання в період адаптації, коли працівник відчуває потребу в отриманні інформації про свою діяльність, успіхи, динаміку процесу адаптації.

Адаптант аналізує і контролює діяльність, намагається закрити, розвинути раціональні прийоми та уникати прийомів нераціональних. Самоконтроль, самооцінювання, звичайно, необхідні, але важливо у процесі адаптації активно використовувати контроль і оцінку зі сторони керівника чи наставника. Важливо, щоб контроль і оцінювання були стимулюючими (переважно моральним, психологічним стимулюванням). *Контроль у поєднанні із стимулюванням* формує в адаптанта відчуття впевненості в своїх силах, знімає напруженість і стає стійким емоційним фоном здійснення професійної діяльності у складних умовах адаптації.

Стимулюючий контроль, об'єктивне оцінювання мають здійснюватися у комплексі із систематичним *аналізом причин помилок адаптанта*. Для цього важливо зробити розбір робочого дня адаптанта чи виконання ним окремих операцій протягом певного періоду. Найкращий спосіб усунення виявлених помилок — особистий приклад керівника чи звернення до досвіду інших працівників, які опанували дану діяльність [7].

8.3. Організаційно-економічна адаптація

Організаційно-економічна адаптація має такі аспекти:

- організаційно-адміністративний;
- економічний;
- соціальний.

Організаційно-адміністративний аспект полягає у засвоєнні знань та отриманні об'єктивної, всебічної інформації про:

- організаційно-виробничу структуру підприємства;
- місце і роль робочого місця (посади), первісного трудового колективу в загальній ієрархії організації;
- систему взаємодії структурного підрозділу з цехами, службами, громадськими організаціями;
- режим роботи, дотримання трудової дисципліни;
- зміст правових регламентуючих документів (статут, положення про цех, відділ, посадова інструкція тощо).

Важливою умовою позитивного впливу органів управління на формування ставлення працівника до підприємства є роз'яснення цілей і завдань служб та організацій, прояв інтересу до потреб адаптанта. Цікавим у цьому відношенні є досвід Німеччини, де існує закон «Про правовий режим підприємства», яким передба-

чено ознайомлення працівника з режимом та умовами праці, своїми обов'язками, правилами та процедурами. Роботодавець роз'яснює новачку сферу його діяльності, представляє його майбутнім колегам по роботі. Для цього використовуються співбесіди [5].

Економічний аспект адаптації пов'язаний із засвоєнням знань та отриманням інформації про:

- економічні умови роботи організації;
- форми і системи оплати праці;
- організацію матеріального і морального стимулювання;
- норми і розцінки, що використовуються на підприємстві;
- порядок нарахування заробітку тощо.

Такі знання мають для працівника не менше значення, ніж знання про виконання професійних обов'язків, оскільки вони формують зацікавленість у результатах своєї праці та відображають ті відносини з підприємством, на які він «може розраховувати» у разі чесної та якісної роботи.

Соціальний аспект адаптації виявляється у становленні працівника як суб'єкта управління, що передбачає:

— ознайомлення з органами управління та громадськими організаціями, порядком їхньої роботи, можливостями, завданнями, знайомство з керівниками організації;

— залучення адаптанта до участі в управлінні. Активність участі в управлінні залежить передусім від особистісних якостей працівника, які повинні стати об'єктом впливу та спрямованої дії. Наприклад, деякі особливості працівника можуть загальмувати розвиток активності в управлінні (позиція на невторчання, ставлення до себе як до людини, некомпетентної в управлінні, яка не має морального права активно впливати на справи колективу, тощо) [12]. Участь в управлінні може починатися з разових доручень, оскільки виконання постійного доручення в органі управління потребує обізнаності в усіх аспектах виробничого та соціального життя колективу. Такої поінформованості у адаптанта ще немає. Отже, рішення, які він приймає, можуть бути не завжди обґрунтованими. Разові доручення, та ще й у складі групи, за сприяння групи, навпроти, допоможуть здобути відповідні вміння та знання;

— сприяння у підготовці першого виступу на робочих зборах чи нараді, яке полягає у формуванні психологічної готовності до виступу. Від успіху в цьому виступі багато в чому залежить подальший розвиток адаптанта як суб'єкта управління, усвідомлення ним власної ролі в загальному виробничому процесі.

8.4. Роль соціально-психологічної та рекреаційно-побутової адаптації

Соціально-психологічна адаптація пов'язана із входженням нового працівника у первинний колектив. У рамках цього колективу проходить діяльність людини, через нього здійснюються відносини з іншими колективами, в ньому працівник формується як суб'єкт діяльності та управління.

Адаптація до первинного колективу значно складніша і триває довше, ніж виробнича чи організаційно-економічна адаптація. Це пов'язано з тим, що на соціально-психологічну адаптацію найбільше впливають індивідуальні властивості працівника, тобто особисті звички та вміння будувати свою поведінку. Отже, успішність соціально-психологічної адаптації залежить передусім від адаптанта, його вміння і бажання формувати дружні відносини з оточуючими.

Трудність соціально-психологічної адаптації пов'язана і з іншими факторами. Первинний колектив — це середовище, яке безпосередньо оточує людину: середовище праці, спілкування, побуту. За значущістю та своїми функціями воно нагадує сім'ю. Як правило, сімейні відносини створюються протягом тривалого часу, при цьому вони заздалегідь визначені відомими уявленнями про роль членів сім'ї. У первинному колективі ці ролі заздалегідь не визначені. Більше того, сам вибір соціальних і професійних ролей включений в адаптаційний процес й пов'язаний з бажанням і можливостями самої особистості [12].

Якщо соціально-психологічна адаптація не здійснилася, то відносини між членами колективу не налагоджуються, що негативно впливає на сумісне виконання виробничих завдань, активність в управлінні тощо.

Соціально-психологічна адаптація посідає важливе місце серед факторів, що визначають стабільність трудового колективу. Саме з причини соціально-психологічної неадаптованості відбувається плинність серед молодих працівників, а також осіб, схильних до поспішної зміни місця роботи.

Управлінням соціально-психологічною адаптацією рівною мірою зайняті як керівник первинного колективу, так і сам колектив. При цьому саме цей колектив чинить найбільший соціально-психологічний вплив на адаптанта.

Успішність соціально-психологічної адаптації багато в чому залежить від морально-психологічного клімату в колективі. Мо-

рально-психологічний клімат зумовлює настрої колективу та, відповідно, ставлення до адаптанта. Настрої визначає форму, в якій відбувається вплив на особистість. У колективі, який характеризується несприятливим морально-психологічним кліматом, адаптант передусім відчуває емоційний дискомфорт. Відсутність взаємодопомоги, вимогливості та відповідальності викликає труднощі у набутті вмінь колективної праці, не сприяє формуванню колективістських відносин тощо.

Особливої уваги в цих питаннях заслуговує досвід японських фірм щодо застосування програми формування корпоративної культури організації, її іміджу, виховання гордості за свою компанію, корпорацію. Це так званий «корпоративний дух» фірми чи компанії. Він виховується через залучення людини до справ фірми, її атмосфери, завдань і місії. Кожна компанія має свою форму робочого одягу, девіз, нерідко — гімн. Постійно використовуються цілеспрямовані ритуали, будь-які збори, конференції. Помітну роль у цьому відіграють ветерани компаній, винахідники, вихователі. Більшість нових робітників і фахівців кілька місяців проходять підготовку за спеціально розробленою фірмою програмою навчання, яка вже на етапі професійної підготовки забезпечує участь в обговоренні проблем і завдань підрозділу. Керівництво компаній намагається залучити молодих людей безпосередньо зі шкільної лави, оскільки відсутність будь-яких навиків у роботі свідчить про незіпсованість, готовність сприймати правила поведінки, прийняті в корпорації. Більшість молодих працівників протягом кількох років після прийняття на роботу живуть в гуртожитках фірми [5].

Якщо відносини в колективі, пов'язані з діловим спілкуванням, виробничим процесом, є формальними, то стосунки під час відпочинку, дозвілля — це неформальні відносини, сприйняття яких є невід'ємною складовою професійної адаптації працівника. Цей аспект пристосування людини до нового середовища є *рекреаційно-побутовою адаптацією*. Вона включає задоволеність культурою відпочинку, організацією дозвілля, умовами проживання (забезпеченість житлом, рівень його благоустрою, розвиток соціальної інфраструктури), рівнем заробітної плати.

У контексті концепції людського розвитку цей вид адаптації набуває особливого значення. Від того, в яких умовах проживає людина, наскільки вона перевантажена побутовими проблемами, залежить відновлення фізіологічних можливостей її працездатно-

сті, фізичний і духовний розвиток. Об'єктами адаптації в цій сфері виступають спортивні та самодіяльні колективи, служби забезпечення побуту та відпочинку.

Мова йде про знайомство із соціальною сферою, порядком роботи, набором послуг тощо. У цьому вирішальну роль має первинний колектив, в якому працює адаптант. Колектив може впливати на вибір занять у вільний час. Від того, як швидко об'єкти сфери побуту та відпочинку будуть активно застосовуватися працівником, залежить повноцінність використання ним вільного часу.

Виконання відновлювальної функції об'єктами рекреаційно-побутової адаптації залежить від стану цієї сфери і серйозно впливає на формування ставлення працівника до організації та на відносини з колективом.

8.5. **Форми управління професійною адаптацією**

Відсутність ефективної системи управління адаптацією в організації призводить до багатьох негативних наслідків, якими є:

- знецінення всієї попередньої профорієнтаційної діяльності;
- тривалий період процесу адаптації працівника;
- матеріальні збитки працівника і підприємства;
- погіршення стану здоров'я, стресова ситуація у адаптанта;
- незадоволеність працею;
- плінність кадрів.

В умовах сучасного виробництва налагодження дієвого механізму керівництва цим процесом стає особливо необхідним. Управління професійною адаптацією має відбуватися в різних формах на всіх її етапах. Це, зокрема:

— випробувальний термін тривалістю від 3-х до 6-ти місяців, протягом якого здійснюється оволодіння необхідними навиками та вміннями, перевіряється відповідність працівника вимогам робочого місця (посади);

— програма введення у посаду керівного працівника тривалістю до одного року, протягом якого він вивчає внутрішні нормативні документи, підлеглих співробітників і стратегію розвитку підприємства до отримання майстерності управління;

— наставництво та консультування як форма управління процесом адаптації молодих робітників і фахівців досвідченими керівниками з вираженими педагогічними навиками;

— адаптація молодих працівників на посадах майстрів і фахівців тривалістю до трьох років, протягом яких вони набувають виробничого досвіду і стають повноправними членами трудового колективу;

— розвиток людського потенціалу як форма всебічного розвитку особистості, умова об'єднання всіх етапів адаптації персоналу в організації [1].

Основною формою адаптації нового працівника є **випробувальний термін**. Перші три-шість місяців на новій роботі — найбільш складні і тому саме у цей період багато новачків не утримуються на новому робочому місці. Це відбувається з низки причин, найпоширенішими серед яких є:

- несумісність з іншими працівниками;
- незадоволення стилем керівництва;
- нездійсненні очікування від нової роботи, втрата «ілюзій»;
- нерозуміння вимог, що пред'являються працівнику;
- складні умови та висока інтенсивність праці;
- розчарування у фактичній оплаті праці.

Для уникнення впливу цих факторів керівники структурних підрозділів вживають заходів з оперативного пристосування працівника на новому місці. Чіткість поставлених завдань, підтримка, порада, постійний контроль діяльності новачка забезпечують успішність адаптації. Від того, як налагоджена система управління адаптацією, залежить ефективність витрачених часу і коштів на пошук та добір персоналу.

Під час випробувального терміну з'ясовується також відповідність прийнятого працівника вимогам робочого місця (посади):

- відповідність кваліфікації працівника документу про освіту (диплому, атестату, свідоцтву);
- реальна наявність професійних знань, умінь щодо даної роботи (посади);
- прояв особистісних і ділових якостей у стандартних і конфліктних ситуаціях;
- наявність шкідливих звичок і негативних якостей, несумісних з виконуваною роботою;
- культура поведінки та виробництва (чистота на робочому місці, дотримання правил загальної поведінки);
- дотримання трудової дисципліни (наявність внутрішньозмінних простоїв і витрат робочого часу).

Однією з форм управління адаптацією працівника є **програма введення у посаду**, яка передбачає зазначення дат завершення кожного пункту програми і регулярну перевірку виконання захо-

дів з ознайомлення нового співробітника із загальною діяльністю організації, колективом, характером роботи, технікою безпеки тощо. Такий підхід дає можливість знати, яка інформація засвоєна новим працівником, а яка — ні.

Ефективність заходів з управління адаптацією під час випробувального терміну та програми введення у посаду можна оцінити за допомогою тесту (табл. 8.1).

Таблиця 8.1

**ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ АДАПТАЦІЄЮ
ЗА ДОПОМОГОЮ ТЕСТУ «ВИПРОБУВАЛЬНИЙ ТЕРМІН»**

№ п/п	Питання	Так	Ні
1	Чи повідомлена дата початку роботи, час явки на прийом до вказаної особи?		
2	Перевірка оформлення особової справи працівника		
3	Роз'яснення посадової інструкції		
4	Чи проведено представлення колегам (робітникам бригади)?		
5	Чи зроблено представлення керівництву середньої ланки?		
6	Чи проведено ознайомлення з будинком: входи та виходи, туалети, дошки оголошень		
7	Чи проведений інструктаж з техніки безпеки?		
8	Чи повідомлено про історію, продукцію та імідж організації?		
9	Роз'яснення загальних вимог до роботи працівника		
10	Інформування про умови роботи (робоче місце, робочі години та перерви, неробочі дні)		
11	Ознайомлення з документацією про звітність і контроль робочого часу, із системою нарахування заробітної плати		
12	Чи пояснили Ви новачку процедуру розгляду скарг?		
13	Чи доведена до нового співробітника роль профспілкової організації та адміністрації?		
14	Чи втручались Ви особисто в конфліктні ситуації з новачком?		
15	Чи був призначений наставник або консультант новачку?		

Закінчення табл. 8.1

№ п/п	Питання	Так	Ні
16	Чи була перевірка на відповідність документа про освіту?		
17	Чи відповідають знання та вміння новачка даній роботі?		
18	Чи задовольняють Вас шкідливі звички та виявлені негативні якості працівника?		
19	Чи задоволений працівник існуючою оплатою праці?		
20	Чи знаєте Ви соціально-психологічний клімат у колективі у зв'язку з появою нового працівника?		
Разом відповідей:			

Певна кількість відповідей «Так» дає змогу зробити такі висновки щодо ефективності управління адаптацією:

- 16 і більше — відмінно;
- можливо у Вас завищена самооцінка;
- від 12 до 15 — добре;
- від 8 до 11 — задовільно;
- до 7 — незадовільно;
- можливо Ви занадто самокритичні.

Важливою формою управління процесом адаптації є **наставництво та консультування**. Під керівництвом наставників, призначених з числа висококваліфікованих майстрів, прорабів, здійснюється адаптація молодих фахівців, які закінчили технікуми або училища і працюють як робітники. Наставники протягом року передають їм досвід професійної діяльності, що може бути оформлено товариськими угодами, за якими наставник зобов'язується контролювати підвищення професійного рівня працівника, сприяти трудовому та економічному вихованню. В угодах передбачається відповідна система морального заохочення (присвоєння звання «кращий наставник» і т. п.), встановлюється виплата премій наставникам за високопродуктивну працю їхніх підопічних за перший, другий та третій рік роботи.

Ефективність управління адаптацією підвищується, якщо наставник має доброзичливий характер і йому легко працювати з людьми. Більш довірчому спілкуванню сприяє зменшення вікового бар'єра. Так, більшість молодих людей бажають мати наставника у віці 30—39 років і 40—44 роки. Тому не слід доручати наставництво особам, старшим 45 років. Розвиток наставництва відображається в колективних договорах, планах соціального розвитку організації [9].

Адаптація молодих працівників на посадах майстрів і фахівців здійснюється за програмами професійного навчання організації протягом трьох років. Після цього за результатами атестації визначається подальша ділова кар'єра молодого фахівця.

Для набуття вмінь і навиків з отриманої спеціальності, контролю за професійною адаптацією здійснюється *річне стажування*. Кожному працівнику з вищою освітою призначається керівник на строк до одного року. Служба управління персоналом стежить за своєчасним складанням індивідуального плану стажування, виконання якого систематично контролює керівник стажування. По закінченні строку молодий фахівець складає звіт і представляє його комісії з підведення підсумків стажування. Визначаються відповідність працівника вимогам посади, його особистісні характеристики та ділові якості, пропонується зарахування до кадрового резерву.

На підприємствах, де працюють не менше 50 молодих працівників, створюються *наради молодих фахівців*. Ці наради приділяють увагу молодим працівникам, які проявили здібності до раціоналізаторської та винахідницької роботи, сприяють розвитку творчої ініціативи, постійному підвищенню ділової кваліфікації та створенню умов для швидшого набуття досвіду роботи. На нарадах молодими фахівцями захищаються реферати, надаються рекомендації щодо подальшої ділової кар'єри працівників.

Керівники підприємств контролюють роботу керівника стажування і підтримують зв'язок з вищим навчальним закладом (ВНЗ), який закінчив молодий фахівець. З питань удосконалення методики проведення стажування служба управління персоналом представляє ВНЗ відповідні звіти про перебіг стажування.

Загальну схему проходження професійної адаптації молодими фахівцями в організації наведено на рис 8.2.

Останнім часом поширюється досвід зарубіжних країн щодо співпраці підприємств з певними організаційними структурами при навчальних закладах. Такі зв'язки покликані не тільки сприяти працевлаштуванню випускників, але і пришвидшити процес їх адаптації на робочих місцях. Це можуть бути кадрові агентства, центри працевлаштування при ВНЗ, які займаються маркетингом освітніх послуг, з'ясовують вимоги роботодавців до рівня підготовки працівників. Ці вимоги порівнюються з існуючим змістом навчальних програм, до яких вносяться відповідні зміни. Зокрема, визначається відповідно до вимог підприємств, організацій співвідношення теоретичних і практичних занять, вводяться нові навчальні дисципліни, розробляються моделі професійних компетенцій для бакалаврів і магістрів тощо.



Рис. 8.2. Схема проходження професійної адаптації молодими фахівцями в організації.

Упровадження нових форм і методів сприяння працевлаштуванню випускників навчальних закладів передбачає підготовку учнів, студентів чи слухачів до активного пошуку роботи і виробничої адаптації в організації. Ефективно сприяють процесу адаптації майбутніх молодих фахівців в організаціях такі форми співпраці навчальних закладів із роботодавцями:

— укладення навчальними закладами договорів з підприємствами, фірмами на підготовку потрібних їм працівників, що заздалегідь орієнтує випускників на майбутню роботу;

— практичне стажування випускників на підприємствах, у фірмах потенційних роботодавців, що забезпечує ознайомлення зі специфікою майбутнього робочого місця, набуття професійних вмінь і навиків;

— укладення контрактів щодо створення спільних упроваджувальних фірм, забезпечення навчальних закладів новітнім устаткуванням, що підвищує якість підготовки випускників та ефективність їх використання на виробництві;

— запрошення представників організацій для знайомства з процесом підготовки робітників чи фахівців;

— поєднання проведення Дня відкритих дверей у ВНЗ з ярмарком професій тощо.

Ефективність формування відсутніх у працівників необхідних якостей та компетенцій під час будь-якого етапу професійної адаптації набагато вища, якщо організація використовує у корпоративних центрах навчання сучасні технології розвитку персоналу. Так, уже майже 20 років у багатьох країнах відомий *коучинг* як система засобів і методів, спрямованих на розкриття, розвиток та ефективну реалізацію потенціалу особистості. Термін «коучинг» походить від англійського «coach» — тренер. Ця система допомагає людині знаходити власне правильне рішення проблеми, що вкрай необхідно в екстремальних умовах, коли відбувається мобілізація професійних та особистих якостей людини.

Коучі постійно шукають нові методики для поповнення свого професійного арсеналу. Нейролінгвістичне програмування вже стало стандартним інструментом, який використовується більшістю тренерів. З'являється менш суперечливий метод з галузі психології і психотерапії (**трансперсональний коучинг**), який сьогодні найчастіше включається в програми тренінгів. Це більш складна технологія у порівнянні з іншими і означає «вихід за межі індивідуального сприйняття». Вчені Великобританії розробили нову серію програм коучингу, яка з успіхом застосовується інструкторами Coaching Supervision Academy. Використання методів трансперсонального коучингу дозволяє виявити базові цінності індивіда, розкрити його сильні сторони, розвинути здатність вчитися на власному досвіді, що суттєво прискорює сам процес навчання та адаптацію у новому середовищі [10].

Поєднання коучингу з традиційними формами навчання, наставництвом під час адаптації є перспективним напрямом вияв-

лення можливостей людини, розвитку самостійності та відповідальності за прийняті рішення.

На рисунку 8.3 у вигляді квітки показані існуючі форми навчання та розвитку персоналу. Ця квітка виростає, якщо не відірвана від ґрунту — високої мотивації професійної діяльності працівників та за умов сприятливої корпоративної культури. Плодом квітки є професійна компетентність та майстерність персоналу [6].

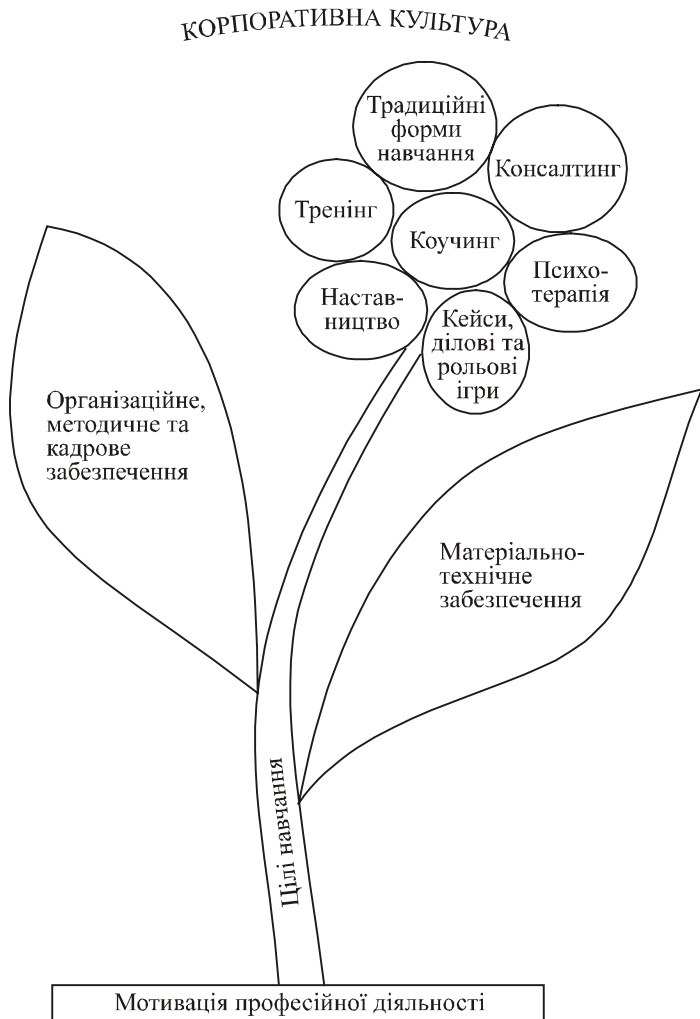


Рис. 8.3. Форми навчання та розвитку персоналу



Рис. 8.4. Схема розвитку людських ресурсів в організації

У сучасному менеджменті все більшого значення набуває гуманістична концепція, відповідно до якої людина розглядається як головний суб'єкт управління, а всебічний розвиток особистості є глобальною ціллю організації. У центрі уваги знаходиться

самоуправління трудових колективів, внутрішньофірмові відносини, активна участь працівників у прийнятті колективних рішень, навчання безпосередньо на робочому місці за допомогою наставників.

Вирішення цих питань залежить від розуміння процесу розвитку людських ресурсів як необхідної умови об'єднання всіх етапів процесу адаптації персоналу в організації. Один з можливих варіантів розвитку людських ресурсів унаочнює рис. 8.4 [1]. Наведена схема зводить разом різні елементи розвитку людських ресурсів, що забезпечує комплексний та безперервний процес всебічного розвитку працівників організації з метою підвищення ефективності їхньої роботи.



Висновки

1. Професійна адаптація в сучасному уявленні — це активне пізнання нового середовища та пристосування до нього, це випробування стратегій, тактик поведінки і дій, це розроблення засобів досягнення цілей і завдань.

2. Нині ще не існує єдиного підходу до класифікації видів адаптації. Оскільки всі види адаптації носять професійний характер, доцільно їх розглядати як види професійної адаптації за такою класифікацією: за напрямками (виробнича, організаційно-економічна, соціально-психологічна, рекреаційно-побутова); за рівнем (первинна, вторинна); за активністю (активна, пасивна); за впливом на працівника (прогресивна, регресивна).

3. Виробнича адаптація — це пристосування людини до робочого місця, засобів виробництва, технологічного процесу, змісту та умов праці.

Організаційно-економічна адаптація полягає у засвоєнні знань та отриманні інформації про організаційно-виробничу структуру підприємства, зміст регламентуючих документів, економічні умови роботи та у залученні адаптанта до участі в управлінні.

Соціально-психологічна адаптація пов'язана з входженням нового працівника у первинний колектив. У рамках цього колективу проходить діяльність людини, через нього здійснюються відносини з іншими колективами, в ньому працівник формується як суб'єкт діяльності та управління.

Рекреаційно-побутова адаптація включає задоволеність культурою відпочинку, організацією дозвілля, умовами проживання (забезпеченість житлом, рівень його благоустрою, розвиток соціальної інфраструктури), рівнем заробітної плати.

4. Відсутність ефективної системи управління адаптацією в організації призводить до багатьох негативних наслідків: знецінення всієї попередньої профорієнтаційної діяльності; тривалого періоду процесу адаптації працівника; матеріальних збитків працівника та підприємства; стресової ситуації у адаптанта, погіршення стану здоров'я; незадоволеності працею; плинності кадрів.

Управління професійною адаптацією має відбуватися на всіх її етапах в різних формах: випробувальний термін; програма введення у посаду; наставництво та консультування; адаптація молодих працівників на посадах майстрів і фахівців; розвиток людських ресурсів.

5. Ефективність формування відсутніх у працівників необхідних якостей та компетенцій під час будь-якого етапу професійної адаптації набагато вища, якщо організація використовує сучасні технології в навчанні та розвитку персоналу. Зокрема, відомий у багатьох країнах коучинг як система засобів і методів, спрямованих на розкриття, розвиток та ефективну реалізацію потенціалу особистості. Ця система допомагає людині знаходити власне правильне рішення проблеми, що вкрай необхідно в екстремальних умовах, коли відбувається мобілізація професійних та особистих якостей людини. Поєднання коучингу з традиційними формами навчання під час адаптації, наставництвом є перспективним напрямом виявлення можливостей людини, розвитку самостійності та відповідальності за прийняті рішення.



Основні терміни

Адаптація

виробнича
організаційно-економічна
професійна
рекреаційно-побутова
соціально-психологічна

Випробувальний термін

Коучинг

трансперсональний

Критерії виробничої адаптації

Наставництво

Програма введення в посаду

Стажування

Фактори виробничої адаптації

Форми управління профадаптацією

Функції управління виробничою адаптацією



Контрольні запитання

1. Розкрийте сутність профадаптації та її види.
2. Які фактори впливають на процес виробничої адаптації?
3. Дайте характеристику функціям управління адаптацією.
4. У чому полягає зміст основних аспектів організаційно-економічної адаптації?
5. Що визначає особливості соціально-психологічної та рекреаційно-побутової адаптації?
6. В яких формах відбувається управління профадаптацією?
7. Поясніть сутність коучингу та його використання у професійній адаптації.
8. Що є необхідною умовою об'єднання всіх етапів процесу адаптації працівників?



Література

1. *Егоршин А. П.* Управление персоналом: Учеб. для вузов. — Н. Новгород: НИМБ, 2003.
2. *Климов Е. А.* Путь в профессию. — Ленинград: Лениздат, 1974.
3. *Лукашевич М. П.* Молодёжь и труд: проблемы производственной адаптации. — Харьков: Вища шк., 1987.
4. *Маслов Е. В.* Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие / Под ред. П. В. Шеметова. — М.: ИНФА-М; НГАЭиУ; Новосибирск, 2000.
5. *Плещин И. Ю.* Управление персоналом. — СПб.: Питер, 1995.
6. *Потеряхин А.* Наставничество, тренинг, коучинг ... Что лучше? — HRD / Отдел кадров. — 2004. — № 19.
7. Проблемы профориентации и профотбора / Ред. кол.: Н. Г. Чумаченко, И. В. Буян, И. Н. Назимов. — К., 1974.
8. Рекомендации о защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах. МБТ. — Женева, 1991.
9. *Савченко В. А.* Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2002.
10. *Стэфани Спэрроу.* Трансперсональный коучинг: все, что нам нужно знать. — Справочник по управлению персоналом. — 2008. — № 8.
11. Управление организацией / Под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Соломатина, А. Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 1999.
12. Управление персоналом / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Ерёмкина. — М.: ИНФРА-М, 1998.

**ТЕСТ****Визначення професійних схильностей**
(розробка академіка Є. О. Клімова)

Запропонований тест, незважаючи на невеликий обсяг і прості питання, на практиці став високоефективним для профорієнтації, особливо молоді.

Усі види професійної діяльності за змістом праці та ставленням людини до оточуючого світу можна поділити на п'ять основних типів:

1. Професії типу «людина—природа» визначають участь людини в процесах, які відбуваються в живій і неживій природі. До них можна віднести професії, пов'язані з вивченням Землі (геолог, геофізик, океанолог, метеоролог та ін.), її рослинного і тваринного світу (ботанік, біолог, орнітолог, кінолог, генетик, еколог та ін.), виробництвом продукції тваринництва та рослинництва (садівник, агроном, овочівник, тваринник, зоотехнік, ветеринар та ін.).

2. У професіях типу «людина—техніка» не обійтися без використання різноманітних машин і механізмів, приладів та інструментів. До них можна віднести більшість промислових і будівельних спеціальностей (сталевар, коваль, електрозварник, столяр, токарь, слюсар, електрик, фрезерувальник, каменярь, інженер та ін.), а також керування транспортними засобами та їх обслуговування.

3. До професій типу «людина—знакова система» можна віднести різноманітні форми обробки інформації. Це робота із системами: мовними (бібліограф, нотаріус, лінгвіст, історик, філософ, літературознавець та інші), абстрактно-математичними (статистик, математик, касир, бухгалтер, економіст, метролог та ін.), графічними (кресляр, конструктор, картограф, штурман та ін.), із системами та засобами обробки знаків (програміст, оператор ЕОМ та ін.).

4. Основним змістом професій типу «людина—художній образ» є мистецтво та художня література. Такими є професії образотворчих митців (архітектор, маляр, дизайнер, скульптор та ін.), фахівців з художньої обробки матеріалів (гравер, модельєр, ювелір та ін.), створення художніх видовищ (композитор, музикант-виконавець, вокаліст, диригент, танцівник, балетмейстер, актор, режисер та ін.).

5. Основним змістом професій типу «людина—людина» є спілкування, вміння встановлювати та підтримувати контакти з людьми. До них належать професії педагогічні (учитель, вихователь, тренер, викладач та ін.), галузі юстиції (арбітр, юрисконсульт, міліціонер, слідчий, прокурор, адвокат та ін.), культпросвітрова (бібліотекар, екскурсо-

вод, гід-перекладач, кореспондент та ін.), сфери обслуговування (продавець, офіціант, перукар та ін.). Медичні професії (санітар, фельдшер, медсестра, лікар та ін.) значною мірою належать до цього виду діяльності, хоча частково потрапляють і до інших типів, а саме «людина—природа» та «людина—техніка».

Для оцінювання схильностей до певного виду діяльності Вам треба поставити перед цифрою знак «+», якщо Ви згодні з наведеним твердженням, знак «-», якщо Ви не згодні. Якщо Ви не в змозі віднести до себе твердження, або відхилити його, то закресліть цю цифру. По кожній з граф підрахуйте алгебраїчну суму. Найбільші з отриманих сум вказують на відповідні вашим схильностям види діяльності.

Пропонується заповнити таку тестову таблицю (табл. 1).

Таблиця 1

ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ СХИЛЬНОСТЕЙ

Програма самооцінювання	Тип професії				
	1	2	3	4	5
1. Легко знайомлюся з людьми					1
2. Охоче й тривалий час можу щось майструвати		1			
3. Охоче ходжу в музеї, театри тощо				1	
4. Охоче й постійно доглядаю за рослинами, тваринами	1				
5. Охоче й тривалий час можу рахувати, креслити			1		
6. Охоче спілкуюся з однолітками чи молодшими за себе, коли треба допомогти їм зайнятися чимось					1
7. Охоче й часто допомагаю старшим доглядати за рослинами, тваринами	1				
8. Як правило, допускаю мало помилок у письмових роботах			1		
9. Мої наробки, як правило, викликають інтерес у товаришів, старших		2			
10. Дорослі вважають, що в мене є певні художні здібності				2	
11. Охоче читаю про рослини, тварини	1				
12. Активно беру участь у художній самодіяльності				1	
13. Охоче читаю про будову машин, приладів		1			
14. Охоче й тривалий час можу розв'язувати складні завдання, кросворди, головоломки			2		

Закінчення табл. 1

Програма самооцінювання	Тип професії				
	1	2	3	4	5
15. Легко досягаю згоди між однолітками чи молодшими					2
16. Дорослі вважають, що в мене є здібність до роботи з технікою		2			
17. Мою художню творчість схвалюють				2	
18. Дорослі вважають, що в мене є здібності до роботи з рослинами, тваринами	2				
19. Уважають, що мені, як правило, вдається докладно та якісно викладати думки в письмовій формі			2		
20. Майже ніколи не сварюся					1
21. Мої наробки схвалюють незнайомі люди		1			
22. Без особливих зусиль засвоюю незнайомі чи іноземні слова			1		
23. Мені часто доводиться допомагати незнайомим людям					2
24. Тривалий час можу займатися художньою творчістю				1	
25. Доглядаю за рослинами, тваринами, намагаюся впливати на перебіг їхнього розвитку	2				
26. Мені подобається розбиратися у будові машин, приладів тощо		1			
27. Мені, як правило, вдається переконати однолітків чи молодших поступати так, а не інакше					1
28. Охоче спостерігаю за рослинами, тваринами	1				
29. Охоче читаю науково-популярну, критичну, публіцистичну літературу			1		
30. Пробую свої сили в художній творчості				1	

Найбільші додатні суми по кожній з граф вказують на відповідні Вашим схильностям види діяльності, невеликі додатні і тим більше від'ємні суми — на професії, які не відповідають Вашим схильностям. Однак треба враховувати, що багато професій поєднують в собі особливості кількох описаних вище типів. Тому отриманий за тестом результат самооцінювання — це не готовий рецепт, а своєрідний компас, що вказує напрям пошуку.

МЕТОДИКА ОЦІНЮВАННЯ ПАМ'ЯТІ ТА УВАГИ

Найбільш простою і надійною методикою, яка дає можливість оцінити пам'ять і увагу досліджуваного, є субтест «Рахунок» з методу оцінювання інтелекту Д. Векслера. Методика придатна тільки для індивідуальної роботи.

Сутність методики полягає в такому. Експериментатор зачитує ряд цифр, який досліджуваний уважно заслухавши, повинен запам'ятати й відтворити. Тестування проводиться в два етапи. Спочатку експериментатор зачитує ряд цифр а досліджуваний повторює їх в тому самому порядку. Потім після читання цифр експериментатором досліджуваний повторює їх у зворотному порядку.

Порядок проведення тестування

Спочатку експериментатор дає досліджуваному таку інструкцію: «Я хочу, щоб Ви повторили кілька цифр. Слухайте уважно і, коли я закінчу, назвіть їх у тій самій послідовності після мене».

Потім експериментатор називає перші три цифри першої серії завдання (називати цифри треба чітко з інтервалом приблизно в 1 сек.). Якщо досліджуваний правильно їх відтворив, то необхідно переходити до другої серії і називати перші чотири цифри. Переходити до наступної серії треба доти, поки досліджуваний не помилиться. У разі помилки досліджуваного необхідно назвати другий ряд тієї самої серії. Якщо досліджуваний правильно повторив, то треба перейти до наступної серії. У разі помилки дослідження припиняється. Оцінка — це число цифр правильно відтвореної серії. Максимальна кількість балів — 9.

Порядок проведення другої частини тестування такий самий, як і перший. Відмінність полягає в тому, що досліджуваний повинен повторити числа, проголошені експериментатором, але у зворотному порядку. Максимальна оцінка при відтворенні цифр у зворотному порядку — 8 балів.

Загальна оцінка визначається через додавання балів за виконання обох частин тесту. Максимальна оцінка — 17 балів.

Уважається, що нездатність досліджуваного повторити ряд з 4 цифр може свідчити про його недоумство, недорозвиненість.

Нижче наводяться серії цифр для прямого і зворотного рахунку.

Лічення в прямому порядку	Оцінка	Лічення у зворотному порядку	Оцінка
582	3	24	2
694	3	58	2
6439	4	629	3
7284	4	415	3
42731	5	3279	4
75836	5	4968	4
619473	6	15286	5
392487	6	61843	5
5917428	7	539418	6
4179386	7	724856	6
58192647	8	8129395	7
38295174	8	7281965	7
273362584	9	94376258	8
713942568	9	47391982	8

Визначення рівня розвитку пам'яті і уваги здійснюється за наступною шкалою:

Рівень	Низький	Нижчий від середнього	Середній	Вищий від середнього	Високий
Загальна оцінка (в балах)	0—6	7—9	10—12	13—15	16—17



<i>ПЕРЕДМОВА</i>	3
------------------------	---

РОЗДІЛ 1. Профорієнтація як фактор формування трудового потенціалу та раціонального регулювання ринку праці

1.1. Мета, завдання, предмет і методологія вивчення дисципліни «Професійна орієнтація»	5
1.2. Профорієнтація як фактор формування трудового потенціалу	7
1.3. Історія розвитку системи профорієнтації населення	10
1.4. Ринок праці та профорієнтація: нові вимоги та завдання	16

<i>Висновки</i>	20
<i>Основні терміни</i>	21
<i>Контрольні запитання</i>	21
<i>Література</i>	22

РОЗДІЛ 2. Профорієнтація: сутність, напрями, завдання, принципи організації

2.1. Об'єктивна необхідність узгодженості в системі «людина—професія—суспільство» (ЛПС)	23
2.2. Сутність і напрями профорієнтації. Профорієнтація як засіб вирішення суперечностей у системі ЛПС	27
2.3. Функції та принципи профорієнтації	33

<i>Висновки</i>	35
<i>Основні терміни</i>	37
<i>Контрольні запитання</i>	37
<i>Література</i>	38

РОЗДІЛ 3. Система управління профорієнтацією в Україні

3.1. Сутність і зміст системи управління профорієнтацією	39
3.2. Нормативно-правове забезпечення профорієнтаційної діяльності в Україні	43

3.3. Сучасний стан профорієнтації в Україні	46
3.4. Зарубіжний досвід управління профорієнтацією	49
<i>Висновки</i>	54
<i>Основні терміни</i>	55
<i>Контрольні запитання</i>	56
<i>Література</i>	56

РОЗДІЛ 4. Основи професіографії

4.1. Поняття «професія» і «спеціальність». Класифікація професій	59
4.2. Вимоги професій до психофізіологічних якостей людини	65
4.3. Сутність професіографії. Професіограма та її структура	67
4.4. Процедура розроблення психограми	72
<i>Висновки</i>	74
<i>Основні терміни</i>	76
<i>Контрольні запитання</i>	76
<i>Література</i>	77

РОЗДІЛ 5. Професійна психодіагностика. Методи вивчення особистості з метою профорієнтації

5.1. Основи психодіагностики	78
5.2. Психологічна структура особистості	83
5.3. Типологія людини і професії	90
5.4. Методи професійної психодіагностики	92
5.4.1. Об'єктивні методи	95
5.4.2. Суб'єктивні методи	98
5.4.3. Проективні методи	99
5.4.4. Методи візуальної психодіагностики	100
5.5. Поняття «інтелект» та його структура	107
5.6. Вимірювання інтелектуального потенціалу особистості	111
<i>Висновки</i>	117
<i>Основні терміни</i>	119
<i>Контрольні запитання</i>	119
<i>Література</i>	120

РОЗДІЛ 6. Професійна інформація і професійна консультація, методи їх проведення

6.1. Професійна інформація: її сутність і зміст	122
6.2. Зарубіжний досвід проведення профінформації	125
6.3. Цілі, завдання та зміст професійної консультації	127
6.4. Етичні принципи діяльності профконсультанта	132

6.5. Основні психолого-педагогічні вимоги до проведення індивідуальних бесід	133
<i>Висновки</i>	136
<i>Основні терміни</i>	137
<i>Контрольні запитання</i>	137
<i>Література</i>	138

РОЗДІЛ 7. Професійний відбір кадрів

7.1. Сутність та основні характеристики профвідбору	139
7.2. Методи оцінювання персоналу та їх поєднання в процесі профвідбору	144
7.3. Сучасні технології проведення бесіди	149
7.4. Особливості профвідбору кадрів у зарубіжних країнах	159
7.4.1. Оцінювальні центри та нетрадиційні методи профвідбору в США	159
7.4.2. Профвідбір за компетенціями у Великій Британії	165
7.4.3. Досвід японських і китайських фірм у галузі профвідбору	167
7.4.4. Добір кадрів у Франції та Німеччині	168
7.4.5. Характеристика відбору персоналу в Ізраїлі	170
<i>Висновки</i>	171
<i>Основні терміни</i>	173
<i>Контрольні запитання</i>	173
<i>Література</i>	174

РОЗДІЛ 8. Професійна адаптація: сутність, види, зміст

8.1. Сутність профадаптації та її види	176
8.2. Зміст і значення виробничої адаптації	180
8.3. Організаційно-економічна адаптація	185
8.4. Роль соціально-психологічної та рекреаційно-побутової адаптації	187
8.5. Форми управління професійною адаптацією	189
<i>Висновки</i>	198
<i>Основні терміни</i>	199
<i>Контрольні запитання</i>	199
<i>Література</i>	200
<i>Додатки</i>	201

Навчальне видання

КОЖАН Тамара Олексіївна

ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ

Навчальний посібник

Редактор *І. Стремівська*
Художник обкладинки *О. Покорницька*
Технічний редактор *О. Бабич*
Коректор *Є. Піцаль*
Верстка *К. Вдовенко*

Підп. до друку 17.03.09. Формат 60×84/16. Папір офсет. № 1.
Гарнітура Тип Таймс. Друк офсет. Ум. друк. арк. 12,09.
Обл.-вид. арк. 14,28. Наклад 300 пр. Зам. № 07-3384.

Державний вищий навчальний заклад
«Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана».
03680, м. Київ, проспект Перемоги, 54/1

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи (серія ДК, № 235 від 07.11.2000)

Тел./факс (044) 537-61-41; тел. (044) 537-61-44.

E-mail: publish@kneu.kiev.ua