

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ



Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2010

ББК 88.4я73

Т33

Розділи підготували: *Швець Н. Г.* — загальна редакція, розділ 1, теми 1.1, 1.3; розділ 2, теми 2.1, 2.3, 2.4; розділ 3; розділ 4, методичне забезпечення контролю знань
Третьякова Т. Д. — розділ 1, тема 1.2; розділ 2, тема 2.2

Рецензенти: *В. В. Тарасун*, д-р пед. наук, проф.
В. А. Коростилев, канд. екон. наук, доц.
О. І. Бондарчук, канд. псих. наук, доц.

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 1 від 31.01.07)

Теорія і практика професійної орієнтації: навч. посіб. /
Т33 уклад.: Н. Г. Швець, Т. Д. Третьякова. — К. : ДП «Вид. дім
«Персонал», 2010. — 272 с.: іл. — Бібліогр. в кінці розд.

ISBN 978-966-608-812-6

У пропонованому навчальному посібнику висвітлено основні питання теорії і практики професійної орієнтації, яка дає змогу виявити і розвинути інтерес та здібності людини до певних професій.

Для студентів вищих навчальних закладів спеціальностей “Економіка й управління персоналом”, “Менеджмент підприємств”, “Соціологія”, “Соціальна робота”.

ББК 88.4я73

- © Н. Г. Швець, Т. Д. Третьякова, 2010
- © Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2010
- © ДП «Видавничий дім «Персонал», 2010

ISBN 978-966-608-812-6



ВСТУП

Кінець ХХ ст. ознаменувався початком переходу до нової технології кадрового менеджменту: від управління трудовими ресурсами до управління персоналом і людськими ресурсами. Передова кадрова технологія ХХІ ст. вимагає інтеграції цих двох підходів.

Прогнозування професійної успішності багато в чому залежить від правильно обраного професійного шляху для кожного з учасників трудового процесу — від глави держави до державних службовців.

Профорієнтація дає змогу виявити і розвинути інтерес та здібності людини до певних професій чи груп професій, а також визначити ступінь її придатності ще до етапу включення в суспільне виробництво. Завдяки профорієнтації людина може зробити правильний вибір професії, скоротити терміни її освоєння, підвищити продуктивність праці. Усе активніше залучення різних груп трудящих у процеси вивільнення й перерозподілу робочої сили збільшило її потребу в такій допомозі. У багатьох країнах завдяки цьому розширилася сфера застосування профорієнтації, яка почала охоплювати не тільки молодь, що навчається, а й інші групи населення. Розширення зв'язків служб профорієнтації з навчальними закладами, підприємствами, органами праці і збільшення обсягу виконуваної роботи сприяли як диференціації цих служб і послуг, що надаються ними, так і їх інтеграції з іншими службами. Це можна пояснити не лише підвищенням вимог з боку виробництва до рівня знань, здібностей, кваліфікації працівників, тобто їхньої професійної придатності, а й потребою самих працівників в освоєнні нових професій (наприклад, у зв'язку з впровадженням нової техніки і технології, за станом здоров'я або з метою працевлаштування).

Основи професійної орієнтації викладено у підручнику Г. Щокіна “Основи кадрового менеджменту” (К.: МАУП, 2002),

навчально-методичному посібнику “Система методів професійної орієнтації”, книги I і II (К.: МЗУУП, 1993).

Особистісно-орієнтований підхід до встановлення відповідності умов практичної діяльності спеціаліста і вимог до його особистості викладено у колективній праці Н. Лукашевича, І. Сингаєвської, Є. Бондарчук “Психологія праці” (К.: МАУП, 2004); Н. Лукашевича “Теорія і практика самоменеджменту” (К.: МАУП, 2002) та ін. Теоретичні основи оцінки трудової діяльності викладено в посібнику Н. Лукашевича “Соціологія праці”, основи професіографії детально висвітлені в однойменному посібнику.

Автори запропонованого навчального посібника підготували матеріал не стільки теоретичного, скільки практичного плану, який водночас з теоретичним розумінням цієї проблеми сприятиме формуванню навичок практичної роботи в умовах сучасної ринкової економіки. При підготовці цього видання враховувалася наявність у навчальних планах підготовки фахівців таких дисциплін, як “професійна орієнтація та підготовка кадрів”, “професіографія”, “психологічні основи професійної орієнтації” тощо. Автори намагалися уникнути повторювань вже відомого матеріалу, використовуючи його, головним чином, як інструментарій для досягнення поставленої мети.

У пропонованому навчальному посібнику висвітлено такі розділи: 1. Методичні і нормативні заходи профорієнтаційної роботи. 2. Професійна освіта як важливий елемент професійної орієнтації. 3. Профорієнтаційне консультування при виборі професії. 4. Профорієнтаційний відбір кадрів на підприємстві. Кожний розділ містить теоретичний матеріал, методичне забезпечення практичних робіт, основні терміни і поняття, перелік запитань для контролю, тести.

Посібник призначений для студентів, які опановують спеціальностями “Економіка й управління персоналом”, “Менеджмент підприємств”, “Соціологія”, “Соціальна робота”, та викладачів дисциплін цих спеціальностей.

Розділ 1



Методичні й нормативні засади профорієнтаційної роботи

1.1. Поняття і типи самовизначення людини

Найзагальніше значення терміна “самовизначення” подає тлумачний словник С. Ожегова: *“Самовизначитися — знайти своє місце у житті, у суспільстві, у своїй діяльності”*. Тобто у цій дефініції представлені три типи самовизначення людини: 1) до мети і сенсу свого життя; 2) до норм суспільної поведінки і до свого внеску в життя суспільства; 3) до норм своєї професійної діяльності.

Термін “самовизначення” можна пояснити як процес визначення свого місця у світі, спрямованого назовні, однак із розумінням певної внутрішньої роботи. “Назовні” — це визначення людиною способу своєї участі у зовнішній дійсності. “Певна внутрішня робота” пов’язана із самовизначенням полягає у виробітку прийнятеного для себе свого способу участі у зовнішніх подіях, співвіднесеної з вимогами зовнішніх умов.

Психолог С. Рубінштейн зауважував: “Належне, з одного боку, протистоїть індивіду, оскільки воно усвідомлюється як незалежне від нього — суспільно значуще, не підвладне його суб’єктивному свавіллю; водночас, якщо ми переживаємо щось як належне, а не тільки відсторонено знаємо, що воно вважається таким, належне стає водночас особово значущим... Людина не тільки знаходиться у певному відношенні до світу, а й сама визначає це своє відношення, в чому й полягає свідоме самовизначення людини”. Тобто він наголошує, що свідоме самовизна-

чення людини виникає лише у разі, коли сама людина визначає своє відношення до світу. Людина, яка не визначає свого відношення до зовнішнього, стає або рабом власних стихійних потребних інстинктів, або легкою жертвою маніпуляторів, що формують потрібне їм “відношення”, або об’єктом “силової” дії з боку представників соціуму, що вимагають від індивіда ухвалення й відповідності суспільним нормам. Найчастіше, за відсутності самостійного самовизначення, людина випробує на собі усі три варіації в тому чи іншому поєднанні. Слід зауважити, що про “неусвідомлене самовизначення” можна говорити лише метафорично, оскільки при неусвідомленості немає самостійного вольового акту визначення меж своєї поведінки, без якої немає і самовизначення. При цьому можна вести мову тільки про мотиваційно-безконтрольний стан людини.

Однак прості мотиваційні процеси (властиві навіть тваринам) подаються як порівняння змісту потреби зі змістом предмета, що розглядається як претендент на відповідність потреби. Самовизначення виникає на ґрунті мотиваційних механізмів людини при їх відповідному розвитку. Якщо пропонують самовизначитися, то потрібно створити образ “себе” з актуальним мотиваційним станом, системою устремлень, з одного боку, і образ нормативної поведінки, відчуття, мислення, інших виявів людини, з іншого.

Порівняння цих уявлень відбувається спочатку з визначальною значущістю образу себе (актуального), а потім, за наявності здатності враховувати зовнішні вимоги, з визначальною значущістю нормативного образу себе. **Результатом самовизначення виступає входження або невходження у процес реалізації вимог.**

Таким чином, самовизначення характеризується як знаходження балансу, рівноваги між власними суб’єктивними устремліннями й зовнішніми вимогами.

Розгляньмо понятійний зміст самовизначення людини в процесі діяльності. Під ставленням людини до діяльнісного завдання розуміємо “деякий складний інтеграл власних устремлень особистості і вимог цього завдання, її умов, можливостей і т. ін.”.

Професійна діяльність, на відміну від життєдіяльності, починається з процесу входження до процесу реалізації норм. Сам

процес входження у діяльність включає процес розуміння й ухвалення діяльнісних норм. Таким чином, самовизначення полягає у порівнянні необхідного образу діяча з актуальним образом себе, що має індивідуально-орієнтовані прагнення, бажання.

Щоб процес ухвалення норми був контрольованим, потрібно “ясно” бачити характер бажань, прагнень, порівнювати їх із запропонованою нормою і знаходити між її цільовою частиною (і навіть всією нормою) і тим, чого прагне особистість цілком визначені переходи, а також відсутність “швидших”, “коротших” шляхів до задоволення бажань, на противагу реалізації норми.

Самовизначення, що розуміється як саморух і саморегуляція особистості, відіграє важливу роль у формуванні цілісності, інтегральності особистості, усвідомлення нею власної позиції, що формується усередині координат системи відносин суб'єкта до колективу і свого місця в ньому.

У філософській антропології і психології людина представляється різними гранями, а саме:

- індивід, як представник роду, що має природні властивості; тілесне буття людини;
- суб'єкт, як носій наочно-практичної діяльності; розпорядник душевних сил;
- особистість, як представник суспільства, що вільно й відповідально визначає свою позицію серед інших;
- індивідуальність, як унікальна, самобутня особа, що реалізовує себе в творчій діяльності;
- універсум, як вищий ступінь духовного розвитку людини, що усвідомлює своє буття і місце у світі.

У реальному світі самовизначення індивіда найчастіше відбувається на життєвому, особовому, соціальному і професійному рівнях. Значно рідше здійснюється стратегічне, суб'єктивне й універсальне самовизначення. Питання самовизначення особистості глибоко досліджені як вітчизняними, так і зарубіжними психологами, зроблено спроби виокремити основні ознаки будь-якого самовизначення:

- встановлення власних особливостей, рис, якостей, можливостей, здібностей;
- вибір критеріїв, норм оцінювання себе, “межі” для себе, точки відліку, координат на основі системи ідеалів, цін-

ностей: що треба для соціуму, чого від мене чекають, що з цих вимог соціуму я приймаю для себе;

- визначення власної шкали якостей, що існує на сьогодні, відповідних необхідним нормам, ухвалення або неприйняття себе: чи відповідаю я нині цим нормам, що я можу зробити, яка моя особистість тощо;
- передбачення своїх завтрашніх потенційних якостей, відповідних необхідним нормам, ухвалення або неприйняття себе як відповідного нормам в ситуації завтрашнього дня;
- побудова своїх цілей, завдань, планів (близьких, середньовіддалених, віддалених) для розвитку у себе необхідних якостей, для ухвалення себе;
- перегляд вживаних критеріїв і оцінок відповідно до змін цінностей, менталітету в самому суспільстві, і вибір їх особистістю на різних етапах свого розвитку;
- пересамовизначення — особистість заново приймає або не приймає себе, потім цикл може поновлюватися. Непрямим свідомством процесу самовизначення (і зміни цінностей) людини, що продовжується, є зовнішні зміни, які вона здійснює у своєму житті, — зміна професії, кола знайомих, стану життя, релігійних настанов тощо.

Типи самовизначення у діяльності

Самовизначаючись у діяльності й приймаючи визначені нею норми, потрібно бачити характер бажань, прагнень і порівнювати їх з цільовою частиною норми простору діяльності. Самовизначення — це форма мотиваційного процесу розуміння норми і її ухвалення. Наприклад, управлінське самовизначення можна подати у вигляді кількох напрямів.

1. Самоврядування самовизначенням. Самовизначення управлінське припускає наступну низку переваг людини: 1) суто цільова орієнтація на організацію процесу досягнення мети; 2) своєчасність реагування рефлексії на ускладнення в процесі досягнення мети; 3) орієнтація на використання сутнісних критеріїв у супроводі рефлексії процесу.

У цій низці кожен наступний тип самовизначального акценту є розвиненішим порівняно з попереднім. При цьому:

- цільова орієнтація самовизначення людини при ігнорванні способу отримання результату приводить до випадкового успіху такої діяльності;

- додається значущість організації процесу отримання продукту — доданням значущості управлінцем своєчасності реагування рефлексії на ускладнення в процесі;
- вищим типом управлінського самовизначення є орієнтація на використання сутнісних критеріїв у супроводі рефлексії процесу цілєдосягнення. Адекватне використання організованих сутнісних уявлень (концепцій, понять, категорій та ін.) дає змогу гарантовано уникати ускладнень у процесі діяльності. Тому самовизначальна готовність людини до правильного використання концептуально-понятійного апарату теорії діяльності дає їй змогу не лише знімати актуально виникаючі труднощі в діяльності, а й розв'язувати серйозні проблеми (поточні й прогнозовані) на принциповому рівні.

2. Тактико-стратегічне самовизначення. Таке самовизначення включає наступну низку ступенів: “ситуативність → тактика (з опертям на тип ситуації) → стратегія”.

Самовизначення у цій лінії — це готовність до ситуативно-інтуїтивного реагування на ситуацію без наявності підстав, тобто ухвалення рішення і його реалізація “за відчуттям”. Самовизначення (тактико-ситуативне) характеризується прагненням людини використовувати тактичні норми з опертям на тип ситуації, що склалася. Це означає, що вона готова до реагування на не поодинокий, унікальний випадок, що виник в ситуації рішення задачі, а на тип ситуації, що склалася. Для переходу на цей рівень із попереднього, людина не тільки повинна володіти мінімальним досвідом, а й здійснити переосмислення і узагальнення свого досвіду з виділенням типу можливих ситуацій і типу тактичного реагування на них упродовж всього циклу роботи.

Самовизначення — це стратегічний рівень. Залежно від того, як управлінець розуміє функцію “стратегії”, самовизначення підрозділяють на підтипи. Якщо під стратегією розуміють загальний план роботи з опорними термінами, то вирізняють стратегічне самовизначення — “планово-стратегічне”. Недоліком такого самовизначення є відсутність “жорстких” концептуальних підстав у стратегічного плану. У функції підстав виступають особистий досвід людини і суб’єктивне розуміння нею характеру ситуації на час реалізації мети.

3. Самовизначення людини до рівня діяльнісного буття.

Індивідуальний тип самовизначення. Індивідуальний вияв людини в діяльності характеризується спрямованістю її дій на задоволення потреб і розглядом всього, що її оточує (як претендентів на предмет своєї потреби). При цьому людина розглядає діяльність як джерело отримання коштів для задоволення власних потреб або як місце для реалізації своїх інтересів. У разі отримання людиною норм з індивідуальною спрямованістю, вона прагне підпорядкувати їх власним інтересам, навіть якщо це вплине на якість вирішення поставлених завдань діяльності. При виникненні ускладнень, людина з індивідуальним самовизначенням втрачає значущість виконання норми і припиняє роботу. Така особистість переслідує власні інтереси або задоволення своїх амбіцій, навіть якщо вони не відповідають діяльності, якою вона управляє.

Суб'єктний тип самовизначення. Суб'єктні вияви людини в діяльності — це дії, що відповідають вимогам діяльнісної норми. Суб'єктне (або рутинне) самовизначення допускає оцінювання власних дій і всього оточення з погляду виконання функціональних і нормативних вимог. Основний акцент діяльності людини з таким самовизначенням — виконавський, тобто реалізація даних їй норм. У разі виникнення перешкод у вирішенні поставлених завдань, суб'єкт діяльності або коригує свої дії у межах заданої норми, або доводить до відома управлінця інформацію про виникнення ускладнення. Суворо відповідність нормі сприяє готовності суб'єкта до навчання і професійного зростання.

Для суб'єктного самовизначення характерна мотиваційно-операціональна спрямованість людини на проходження алгоритму дій. Будь-яка невизначеність у способі вирішення завдання супроводжується психологічним дискомфортом. При отриманні від вищого керівництва нового для себе завдання, людина з таким типом самовизначення прагне: з'ясувати конкретну норму виконання дорученого завдання; негативно ставиться до невизначених умов роботи і завдань, які вимагають у своєму виконанні творчого, інноваційного підходу. Людина з таким типом самовизначення може розгубитися у складній ситуації у разі ухвалення самостійного творчого і відповідального рішення.

Особовий тип самовизначення. Особові вияви суб'єкта в діяльності — це дії, пов'язані з творчими інноваціями, в основі яких лежать цінності діяльності (включаючи соціальні цінності). У межах діяльності особове самовизначення виявляється як дії, спрямовані на розвиток рівня діяльності організації. При виникненні або прогнозуванні ускладнень і проблем у діяльності людина активізує аналізування причин, шукаючи оптимальні шляхи виходу з ускладнень. Таким чином, основний акцент зроблено на безперервному вдосконаленні діяльності за рахунок корекції нормативної бази, однак не на угоду своїм індивідуальним потребам (як в індивіда), а на підставі узгоджених цінностей діяльності.

Особовий (інноваційний) тип самовизначення означає наявність у людини мотиваційно-операціональної спрямованості на творчий підхід у вирішенні своїх завдань і проблем. Маючи інноваційну самовизначальну настанову, людина прагне до нестандартних рішень, безперервного вдосконалення норм, внесення інновацій до своєї діяльності і в діяльність керованої нею виконавської системи у проблемних ситуаціях. Однак інноваційне самовизначення слід розглядати як повністю суб'єктне. У тих завданнях, для вирішення яких рутинний підхід ефективніший (наприклад, у ситуаціях, де виконання дії підпорядковано певній відпрацьованій послідовності), людина з інноваційним самовизначенням застосовує відпрацьований алгоритм.

4. Самовизначення до стосунків з колегами — це виявлення специфіки самовизначення управлінця з погляду характеру його відносин з колегами. Самовизначення (за критерієм “відношення з колегами”) полягає у прагненні людини до підтримки неформальних відносин із співробітниками. При цьому переважає спрямованість на спілкування, підтримка живих, теплих контактів із співробітниками, облік індивідуально-побутових умов життя товаришів по службі. Суто ділові контакти зводяться, за можливості, до мінімуму і розглядаються як прикро-необхідні. Тому реалізуючи цей тип самовизначення, може скластися ситуація, за якої “постраждає” справа, оскільки “душевне” спілкування ставиться вище за ділові інтереси. Людині, схильній до такого самовизначення, зазвичай бажано потурання як стиль управління.

Самовизначення полягає у безумовній пріоритетності ділової сторони взаємин з колегами над неформальною. Проте це не означає повного “стирання” суспільної компоненти у взаємодіях. Схильність людини до суто формально-ділових стосунків при повному ігноруванні неформальних контактів можна віднести до недооформленого другого типу самовизначення. Такий тип самовизначення припускає облік значущості неформально-міжособистісних відносин, з тією лише різницею, що вони носять “сервісний”, другорядний характер.

Самовизначення (у контексті ставлення до співробітників) характеризується гармонійнішим поєднанням ділових і неформальних інтересів усередині організації. На цьому рівні неформальні взаємодії зі співробітниками носять професійно-клубний характер. Професійно-клубні стосунки органічно вбудовані в ділову “тканину” вирішення професійних завдань і проблем. Командний дух, що супроводжує такі стосунки, сприяє підвищенню ефективності всієї діяльності організації. Таким чином, взаємини співробітників, пронизані корпоративною культурою організації, підвищують рівень взаєморозуміння, взаємної підтримки (і т. ін.) між співробітниками. Цей тип самовизначення людини виявляє готовність до визначення і підтримки у своїх діях принципів внутрішньої корпоративної культури, навіть якщо формально вони в організації не прописані.

5. Самовизначення до вдосконалення професійного рівня. Ця лінія виявляє тип самовизначення у контексті “підтримка свого професійного рівня — розвиток свого професійного рівня”.

Самовизначенню властива мотиваційна настанова на підтримку людиною рівня своєї професійної майстерності. Людина з таким типом самовизначення налаштована на роботу в стабільних умовах, на вирішення знайомих типових завдань, на підтримку професійної “форми”, що у неї є. Вона суб’єктивно самодостатня, і в разі виникнення серйозних ускладнень, проблематизуючих її актуальні здібності, шукає причини зазвичай зовнішні.

Самовизначенню відповідає мотиваційна установка людини на її професійне зростання. Вона схильна до вирішення нових складних завдань — напружених, проблемних для неї, виявляє готовність до зустрічі з труднощами, не боїться нових проблемних умов роботи. Людина, яка таким чином самовизначається,

усвідомлює недоліки своєї професійної майстерності і прагне вийти на новий рівень у розв'язанні поставлених завдань і проблем за рахунок формування нових функціонально-значущих здібностей.

6. Особливе значення має група самовизначальних акцентів людини, що пов'язана із залученням цінностей як духовно значущих і власне духовних критеріїв самоорганізації, а саме:

- 1) самовизначенням можна вважати спрямованість людини на задоволення індивідуальних потреб і особистих інтересів;
- 2) самовизначенням слід вважати схильність до досягнення узгодженої мети і реалізації узгоджених способів.

При цьому соціонна установка на використання узагальнених способів і прагнення досягти довготривалої мети є розвиненішою щодо попереднього типу самовизначення.

Самовизначення характеризується спрямованістю на використання у своїй діяльності методів, підходів і методик, що допомагають в організації здійснюваної діяльності.

Вищим типом самовизначення можна вважати спрямованість на використання ідеалів і цінностей діяльності.

7. Комунікативний самовизначальний аспект діяльності людини. Характеризується її готовністю висловлювати власні думки колегам з різних питань щодо вирішення ділових завдань і проблем.

Самовизначення характеризується мотиваційною налаштованістю на розуміння версій колег, великим бажанням і спонтанним прагненням розуміти інших правильно, у разі стихійного здійснення комунікативної ролі, а також прагненням до організації рефлексії власних процедур розуміння.

Готовність людини до самоконтролю і самокорекції в здійсненні розуміння істотно підвищує як її власну свідомість участі в дискусії, так і глибину загального взаєморозуміння всіх учасників дискусії.

Самовизначення залежить від того, як людина ставиться до вироблення критичних тез у комунікації. Виокремлюють два підтипи цього типу:

- самовизначення з погляду критичного оцінювання полягає в емоційно-інтелектуальній готовності сприймати критику, з якою управлінець не погоджується. У межах цього

підтипу увага ще не акцентується на правильності самого способу вироблення і констатації критичних зауважень. При цьому критика здійснюється поки стихійно, неорганізовано;

- самовизначення у цьому контексті усуває зазначений недолік. З'являється не ситуативна, а принципова значущість організації рефлексії своєї критичної роботи. У межах цього підтипу людина прагне (за рахунок супроводжувальної рефлексії) до вдосконалення форми критичної роботи, підвищуючи тим самим якість критики.

Самовизначення характеризується:

- емоційним настроєм людини на здійснення арбітражних дій з метою зняття протистоянь, що виникають в процесі комунікації між обома сторонами, що сперечаються;
- акцентом на організацію рефлексії здійснюваного арбітражу. Завдяки реалізації такого самовизначення арбітраж утримує дискусію в конструктивному руслі і дає гарантований змістовний ефект.

Самовизначення з акцентом на організацію комунікативних процесів виокремлює три підтипи:

- організація роботи комунікантів початкового підтипу здійснюється на основі особистого досвіду і здорового глузду;
- поєднання (організація) комунікативних процедур середнього підтипу супроводжується аналізом рефлексії і самокорекцією дій як організатора комунікації;
- налаштування людини на використання у своїй організаційно-комунікативній роботі культурних теоретичних критеріїв як підстави своїх дій. (Під культурними критеріями розуміють інтелектуальні засоби теорії мислення.)

Наведену типологію самовизначення людини до СМ застосовують у двох функціях: діагностичній і проектній.

У разі адекватної діагностики (самостійній чи зовнішній) людина може зафіксувати рівень актуального самовизначення, перебуваючи на різних ступенях розвитку кожної з них.

У проектній функції запропоновані ступені рівнів самовизначення можуть використовуватися при плануванні професійного

саморозвитку за рахунок з'ясування змісту наступного ступеня, що виступає “зоною найближчого розвитку” для людини. Слід зауважити, що для стартування саморозвитку досить замінити самовизначальну установку на значно розвиненішу, ніж попередня. Це необхідна, але недостатня умова. Значущою вона стане у разі, якщо людина свої дії підпорядковуватиме обраній (новій) самовизначальній установці.

Особливості переходу до самовизначення

Аналізуючи самовизначення, слід пам'ятати про усвідомлювану форму самовідношення. В результаті соціалізації, людина набуває можливості оцінювати себе з погляду зовнішніх вимог і перетворювально відноситися до себе. Соціально значуще самовідношення, що спирається на свідомість і самосвідомість і в межах придбаної спрямованості на реалізацію соціальних і культурних вимог, є підґрунтям суб'єктивного і особового буття людини. Головним механізмом, що забезпечує рухливість у гнучкому реагуванні на зовнішні необхідності в діяльності, спілкуванні, комунікації та інше виступає самовизначення.

На думку фахівців, самовизначення можна схарактеризувати наступним чином:

- не лише усвідомленням індивіда своїх “хочу”, “можу”, “є”, “вимагаю”, а й співвідношенням їх з усвідомленням того самого суспільства, в якому він живе;
- виконуючи ту чи іншу справу, людина може бачити свою мету не в тому, щоб здійснити задумане, а в тому, щоб за допомогою цього виявити себе або виконати свій громадський обов'язок (самовизначення до суспільних норм);
- питанням про розвиток людини, що нерозривно пов'язане із формуванням її відносин;
- мірою того, як певні ідеї, принципи набувають для людини спонукальної сили, стають переконаннями і вона переходить до вчинків, здійснюваних за певними мотивами, тобто спонуками, усвідомленими, оціненими і прийнятими як ідеальна підстава і виправдання своєї поведінки;
- справа не тому стає значущою для особистості метою, що їй це безпосередньо хочеться, а тому, що вона цього хоче — іноді всією своєю сутністю, до найпотаємніших глибин, —

бо усвідомила суспільну значущість цієї мети і її здійснення стало її кровною, особистою справою, до якої іноді вабить із надзвичайною силою.

Вищий ступінь виявлення людини, її соціалізації досягається особистим самовизначенням. Характерно, що соціалізацію, глибоке індивідуальне сприйняття суспільних відносин, перетворення їх у власне надбання деякі автори розглядають як основну передумову індивідуальності особистості, її самовизначення. Тобто глибоке індивідуальне сприйняття суспільних відносин, власне ставлення до світу, вибір тих діяльностей, які особистість робить своїми.

Особливості особистісного самовизначення. Фахівці виокремлюють в особистісному самовизначенні наступне:

- бути особистістю означає, по-перше, зайняти певну позицію, передусім життєву, міжлюдську, етичну; по-друге, достатньою мірою усвідомити її і нести за неї відповідальність; по-третє, затверджувати її вчинками, справами, життям;
- тільки рухаючись від типів організації особистості до вимог соціальної дійсності і навпаки, можна розкрити складне співвідношення особистості й діяльності;
- вияв самовизначення як особистісного навчання, як деякого результату, вивчається у контексті таких понять: готовність особистості до вибору в складній ситуації; самооцінюючий, саморегулюючий суб'єкт; здатність самостійно ставити цілі і здійснювати вільний вибір.

Стикаючись з певними завданнями, які ставить соціальна дійсність, особистість водночас вирішує внутрішні суперечності, породжені неспівпаданням індивідуальних можливостей, критеріїв тощо з вимогами суспільства. При цьому виявляється наскільки особистість є суб'єктом своєї життєдіяльності і наскільки залежать від неї її власні дії.

Таким чином, будь-яка людина задоволена своїм професійним рішенням (вибір або зміна професії, місця навчання чи роботи, спеціалізації, перенавчання та ін.) тільки у тому разі, якщо сприйматиме це рішення як своє власне, а не нав'язане ззовні. Якими основними характеристиками має володіти "автономна" людина? Розглянемо їх.

1. Виокремлення себе зі світу навколишніх людей. Уміння відокремити власні цілі від цілей батьків чи інших значущих осіб. Розуміння особистої цілісності, соціальної спільності, до якої належить людина, якому типу особистості хотіла б відповідати, способу життя, яке хотіла б вести.

2. Прагнення реалізуватися у практичних діях, мати глибокі знання і навички хоча б в одній галузі, упевненість у цьому. Загальна орієнтація на успіх. Знання тих дій, які потрібні для придбання навичок і знань. Ухвалення особистої відповідальності за власні дії.

3. Накопичення досвіду. Наявність власного робочого досвіду, досвіду з розв'язання життєвих проблем, з планування власних вчинків, загальних подій, особистого часу тощо. З накопиченням досвіду виникає вміння співвідносити власні дії з вимогами суспільства.

4. Уміння прогнозувати професійне зростання. Одноманітність професійних переваг упродовж тривалого часу.

5. Ініціатива і винахідливість у реалізації можливостей. Власна активність в отриманні інформації і виборі професійного шляху. Наявність власної ініціативи і активності в кар'єрному рішенні.

6. Рівень реалізму в ухваленні кар'єрних рішень (зокрема, власне оцінювання рівня реалізму). Компроміс між бажаннями і можливостями, на який здатна піти людина. Усвідомлення необхідності таких компромісів.

Поняття “особа” включає уявлення про особистісний рівень управління, саморегуляції, регуляції власних здібностей, потреб, відчуттів, уявлення про світ і узагальнені уявлення про себе самого, визначаючи сенс особистого існування. Самовизначення не можна зводити до самосвідомості людини, бо можна усвідомлювати себе, але не піднятися до рівня співвідношення того, що я можу і чого від мене вимагають, не приходити до дієвого висновку. Потреба в самовизначенні залежить від середовища, системи відносин у суспільстві, зрілості, мотивації людини.

Крім потреби у самовизначенні необхідно, щоб особистість мала здібності до самоаналізу, володіла прийомами включення себе в загальний соціальний контекст.

Отже, самовизначення — це складний, багатоступінчастий процес розвитку людини. Його структурними елементами є різ-

ного роду самовизначення: особистісне, соціальне, професійне та ін. Ці види постійно взаємодіють, передуючи іншому. Наприклад, особистісне самовизначення може передувати і сприяти професійному розвитку. Проте найчастіше вони відбуваються одночасно, міняючись місцями як причина і наслідок. Життєве самовизначення, ймовірно, є основою інших і починається з перших його хвилин як виконання людиною особистого призначення.

1.2. Нормативна база професійного працевлаштування

Самовизначення людини у професійній діяльності в реальних умовах має певні нормативи працевлаштування. Офіційним документом, згідно з яким здійснюється працевлаштування, є трудовий договір чи контракт.

Сторонами трудового договору виступають працівник і роботодавець.

Зміст трудового договору

Сукупність умов, що визначають взаємні права й обов'язки сторін, становить зміст трудового договору. До змісту входять умови встановлені як самими сторонами, так і нормативно-правовими актами про працю.

В основі угоди про прийняття на роботу лежить добровільне волевиявлення сторін трудового договору. За певних обставин ця умова супроводжується додатковим актом або договором. Так, молодий фахівець, який отримав направлення на роботу в певну організацію, укладає трудовий договір добровільно. Направлення не може бути видане без його згоди на те, що відповідає ст. 43 Конституції України, яка забороняє примусову працю. У деяких випадках трудовому договору передують договір працівника з підприємством про направлення його на навчання до вищого навчального закладу за рахунок підприємства. Відповідно до договору працівник зобов'язаний відпрацювати певний термін на цьому підприємстві по закінченні навчання.

Умовами трудового договору є угода про: факт прийняття на

роботу; місце роботи; встановлення трудової функції працівника; розмір оплати праці; термін дії трудового договору; час початку роботи.

У науці трудового права сформувалася традиційна думка про те, що умови, які виробляються сторонами трудового договору, поділяються на обов'язкові (необхідні) і факультативні (додаткові) (*Советское трудовое право: Учебник / Под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. — М.: Юрид. лит-ра, 1988. — С. 254*).

Головною умовою трудового договору є визначення в ньому трудової функції працівника шляхом встановлення професії, спеціальності, кваліфікації для робітника і посади для службовця. Трудова функція визначається відповідно до чинного Класифікатора професій, затвердженого наказом Держстандарту України від 27 липня 1995 р. і введеного в дію з 1 липня 1996 р. (*Державний класифікатор України. Класифікатор професій / Держстандарт України. — К., 1995*). Класифікатор — це систематизований перелік робіт і професій, використовуваних на виробництві. Він є складовою державної системи класифікації і кодування техніко-економічної і соціальної інформації. Класифікатор передбачає такі види класифікації професій: 1) законодавці, вищі державні службовці, керівники; 2) професіонали; 3) спеціалісти; 4) технічні службовці; 5) працівники сфери торгівлі та побутових послуг; 6) кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства; 7) кваліфіковані робітники, які мають інструмент; 8) оператори і складальники обладнання та машин; 9) найпростіші професії.

Нормативна база професійної діяльності включає також “Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників”. В Україні розроблено збірник завдань і обов'язків, кваліфікаційних вимог до відповідної професії (посади), а саме: Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, перший випуск якого у двох книгах “Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, які є загальними для всіх видів економічної діяльності”, затверджено наказом Міністерства праці України від 16 лютого 1998 р. № 24. Суспільне виробництво характеризується наявністю таких посад і робіт, які мають особливе суспільне значення (наприклад, державні службовці, військовослужбовці) або виконують функції щодо захисту прав і свобод громадян (працівники органів внутрішніх

справ, прокуратури, суду), робіт, пов'язаних із підвищеною небезпекою (працівники авіації і льотно-випробувального складу, працівники, які здійснюють управління повітряним рухом; працівники локомотивних бригад і окремі працівники, які безпосередньо забезпечують організацію перевезень і забезпечують безпеку руху на залізничному транспорті та в метрополітенах, на автомобільному, морському та річковому транспорті) або з безпосереднім впливом на здоров'я громадян (медичні працівники), робітники, від праці яких залежить якість кінцевої продукції. Для таких посад потрібна система професійного відбирання.

Основою професійного відбору є конкретні нормативні характеристики професії:

- *соціальні* (функції, задачі, цілі);
- *операційні* (точність виконання, тимчасові, просторові, логічні характеристики);
- *організаційні* (гігієнічні, соціально-психологічні, психофізіологічні умови праці).

Профвідбір передбачає кілька послідовно і взаємопов'язаних етапів:

- попередній, на якому відбувається відбір згідно з медичними показниками, станом здоров'я;
- проведення психодіагностичного обстеження з використанням різних комплексів тестів, імітаційного експерименту, що відтворює фрагменти, ситуації, етапи реальної трудової діяльності із суворою реєстрацією показників функціонального стану, мотиваційно-емоційних виявів, показників продуктивності;
- прогнозування успішності оволодіння професією на основі порівняння її вимог із психодіагностичними даними з урахуванням можливості компенсації деяких недостатньо розвинених якостей завдяки вищому розвитку інших.

Тим, хто працевлаштувався, слід пам'ятати, що існують гарантії прав і обмеження прав особи при укладенні трудового договору.

Відповідно до Конституції України і Кодексу законів про працю (КЗпП) забороняються необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, а також будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження,

соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання (ст. 22 КЗпП).

На думку фахівців необґрунтованою вважається невмотивована відмова у прийнятті працівника на роботу за наявності вакантних робочих місць, а також з мотивів, що не стосуються ділових якостей працівника. Чинне законодавство не містить максимальних вікових обмежень при прийнятті на роботу. Водночас частина 3 ст. 22 КЗпП визначає встановлення вимог щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника законодавством України.

Обмеження при прийнятті на роботу, встановлені законодавством. Громадяни, визнані судом недієздатними, не мають права укладати трудові договори.

Забороняється приймати жінок на роботи, що передбачені у Переліку як важкі або роботи зі шкідливими й небезпечними умовами праці. Це затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р.

Інвалідів можуть приймати на роботу відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертної комісії.

Згідно з положенням ст. 25–1 КЗпП України власник має право вводити обмеження щодо спільної праці на одному й тому самому підприємстві осіб, які є близькими родичами — подружжя, батьків, братів, сестер, дітей, а також батьків, братів, сестер і дітей подружжя, якщо у зв'язку з виконанням своїх трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному. Слід зауважити, що загальне правило сформульоване саме як право власника запроваджувати такі обмеження, а не його обов'язок. Тому на підприємствах, в установах і організаціях недержавної форми власності доволі поширеним явищем є спільна робота родичів в одній організації.

Водночас на державних підприємствах такі обмеження є обов'язковими і передбачені спеціальним нормативним актом — постановою РНК УРСР від 4 червня 1933 р. Зміни до цього акту внесені постановою Ради Міністрів УРСР від 3 листопада 1980 р. № 593 (33 УРСР. — 1933. — № 33. — С. 413; ЗП УРСР. — 1980. — № 11. — С. 83). На державних підприємствах такі обме-

ження стосуються лише посад і робіт, пов'язаних із безпосереднім підпорядкуванням і підконтрольністю.

При укладенні трудового договору сторонами може бути зумовлене випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Слід звернути увагу, що встановлення випробування — це право, а не обов'язок власника. Тому воно визначається угодою сторін. Якщо працівник відмовляється від випробування, трудовий договір не може вважатись укладеним. Така умова має бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. У період випробування на працівника поширюється законодавство про працю. Це означає, що, з одного боку, працівник зобов'язаний виконувати усі трудові обов'язки, покладені на нього трудовим договором і законодавством, а з іншого, — випробування не тягне ніяких обмежень трудових прав працівника.

Термін випробування не може перевищувати 3 місяців, а в окремих випадках, передбачених законодавством, за узгодженням з профкомом — 6 місяців; для працівників робітничих професій — 1 місяць. Якщо працівник у період випробування був відсутній на роботі з поважних причин, термін перебування може бути подовжений на відповідну кількість днів. Випробувальний термін обчислюється в календарних днях.

Слід звернути увагу те, що право проводити випробування за законодавством належить роботодавцю, а працівник не має аналогічного права щодо “випробування” роботодавця, умов роботи. У зв'язку з цим працівник, який забажав звільнитися до закінчення випробувального терміну, звільняється на загальних підставах за власним бажанням (попередивши власника за два тижні), а за наявності поважних причин власник зобов'язаний звільнити його у строк, про який той просить (ст. 38 КЗпП).

У період випробування за наявності підстав працівник може бути звільнений з ініціативи власника, наприклад, за порушення трудової дисципліни, прогул (ст. 40 КЗпП).

Правильне оформлення трудового договору потрібно визначити як внесення власником або уповноваженим ним органом у відповідні документи, що мають правове значення для працівника, точних відомостей про нього і його роботу відповідно до чинного законодавства і досягнутої угоди, а також у встановлені

терміни. При оформленні трудового договору виокремлюють такі етапи:

- 1) подання працівником заяви про прийняття на роботу з представленням усіх необхідних документів;
- 2) візування певними посадовими особами і резолюція власника або посадової особи, що має право прийняття на роботу;
- 3) видання власником або уповноваженим ним органом наказу про зарахування працівника на роботу на основі досягнутої угоди;
- 4) пред'явлення наказу працівникові під розписку;
- 5) внесення у трудову книжку запису про прийняття на роботу (у разі, якщо працівник стає до роботи вперше, внесення необхідних елементів в оформлення трудової книжки); видача робітникам, а також службовцям, праця яких оплачується відрядно, розрахункових книжок.

Згідно з трудовим законодавством України трудові договори (контракти) можуть укладатися в трьох варіантах: на невизначений термін, певний термін, не більше ніж 5 років на час виконання певного виду діяльності.

Контракт на відміну від трудового договору оформлюється письмово у двох примірниках, на підставі чого видається наказ адміністрації. Водночас працівника ознайомлюють з умовами праці, колективним договором, правилами внутрішнього розпорядку. Незалежно від того, коли оформлено найм на роботу, фактичним зарахуванням працівника до складу персоналу організації вважається час підписання контракту (договору).

Особливості безстрокового трудового договору й контракту наведено у книзі професора А. Колота “Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу”. Розглянемо ці особливості за табл. 1.

Отже, контракт завжди є строковим. На відміну від звичайного трудового договору, контракт — це докладна характеристика обов'язків працівників, в якій визначено конкретний результат, якого треба досягти. Контракт завжди укладають у письмовій формі. Як форма трудового договору він має не лише переваги перед звичайним трудовим договором, а й певні недоліки. Контрактна форма побудована на строковому характері трудових відносин і посилює залежність найманого працівника від роботодавця, що, у свою чергу, спричинює невпевненість у май-

Таблиця 1

Порівняння умов найму за класичним договором і контрактом

Положення трудових відносин	Безстроковий (строковий) трудовий договір	Контракт
Предмет відносин (договору)	Конкретно не визначається й у разі потреби може бути довільно змінений	Визначається конкретно із зазначенням умов його зміни
Ціна робочої сили	Регламентована системою тарифних ставок і посадових окладів	Визначається як результат добровільної угоди з врахуванням вимог тарифної угоди та колективного договору
Умови праці (робочий час, охорона праці)	Регламентовані КЗпП, відображені в колективному договорі, правилах внутрішнього розпорядку	Визначаються як результат добровільної угоди з врахуванням діючих державних і галузевих гарантій
Відносини власності з огляду на результати праці	Результати праці належать роботодавцю, участь працівника в прибутках вкрай обмежена	Є предметом переговорів, контракт може передбачати участь працівника в прибутках підприємства
Соціальні гарантії	Жорстко регламентовані для обох сторін	Встановлюються за згодою сторін з врахуванням державних соціальних гарантій

бутньому й негативно впливає на психологічний стан працівника. Невипадково, що фахівці з проблеми управління персоналом наголошують на доцільності використання цієї форми лише за умови високого рівня культури трудових відносин.

У процесі укладення контрактів доцільно керуватись рекомендацією МОП від 2 червня 1982 р. № 166. У разі потреби виконавців контрактної разової роботи, яку не в змозі виконати власні працівники, не обов'язково включати в штат організації. Їх можна залучити на основі договору цивільно-правового характеру, форму якого розробляє організація. Предметом усіх цивільно-правових договорів є результат праці або робота за замовленням.

Згідно з угодою підрядчик зобов'язується виконати роботу замовника зі своїх чи його матеріалів, а то й прийняти і оплатити її.

Різниця між договором з підряду і трудовим договором чи контрактом полягає в наступному:

- укладення і виконання договорів регулюється різними галузями права: цивільним і трудовим, що різняться обсягом прав і обов'язками сторін; порядком розриву та іншими правовими наслідками (про це слід пам'ятати і враховувати в практичній роботі);
- предметом трудового договору є сама діяльність; виконання роботи за спеціальністю, кваліфікацією або посадою, коло обов'язків визначається тарифно-кваліфікаційними довідниками, посадовими інструкціями і конкретизується в контракті.

Предметом договору підряду є результати діяльності, що визначаються замовником і фіксуються у договорі. Підписавши трудовий контракт і ставши членом трудового колективу, працівник зобов'язаний підпорядковуватись внутрішньому розпорядку та розпорядженням адміністрації. Підрядник не є членом трудового колективу, він сам організовує свою роботу. Працівники, члени трудового колективу, несуть обмежену матеріальну відповідальність тільки за прями збитки, завдані організації з їхньої вини. Договір підряду передбачає відповідальність і за втрачену вигоду, недоотримання прибутку і повне відшкодування збитків.

Праця за трудовим договором передбачає користування пільгами згідно із законом, а ті, хто працюють за договором підряду їх не мають.

1.3. Сучасні вимоги до профорієнтаційної роботи

Якщо керівництво зацікавлене в успіху працівника на робочому місці, воно має пам'ятати, що організація — це суспільна система, а кожний працівник — особистість. Людина, потрапляючи на нове місце роботи, вже має певний досвід і навички, які можуть відповідати чи ні новим вимогам. Тому нерідко вона по-

чувається дискомфортно і самотньою. Новачок зазвичай не знає, як поводитися з навколишніми. Спочатку будь-якому працівнику важко тільки через те, що новизна означає сумніви, необхідність миритися з великими життєвими змінами, невпевненість у майбутньому. Проте мине час і людина навчиться орієнтуватися на роботі. При цьому важливу роль відіграє хороша програма орієнтації. Перші дні на новому робочому місці є вирішальними у визначенні правильності обраного шляху, виробленні позитивного відношення, отриманні хорошого самопочуття.

Економісти США ще у 80-х роках ХХ ст. зауважували, що на тих підприємствах, де були відсутні профорієнтація і профвідбір, контингент працюючих оновлювався протягом року на 50 % через їхню психофізіологічну непридатність і незадоволеність роботою. Профорієнтація і профвідбір, на які витрачається приблизно 1,5–2,0 % вартості навчання робочих, дають змогу наполовину зменшити плинність кадрів.

Основна мета профорієнтаційної роботи полягає у сприянні за допомогою специфічних методів посиленню конкурентоздатності працівників на ринку праці й досягненню ефективної зайнятості населення.

Під час профорієнтаційної роботи використовують соціально-економічні, медико-фізіологічні та психолого-педагогічні методи і методики.

Основними принципами профорієнтаційної роботи є:

- комплексний характер профорієнтаційних послуг;
- узгодження інтересів особи і суспільства через ринок праці;
- діяльний підхід щодо визначення професійної придатності;
- надання громадянам України та громадянам іноземних держав, з якими Україна має відповідні угоди, незалежно від місця їхньої роботи чи навчання, віку, статі, національності, релігійних переконань, рівних можливостей щодо отримання профорієнтаційних послуг;
- добровільність і безкоштовність отримання профорієнтаційних послуг усіма групами населення на гарантованому державному рівні;
- конфіденційний і рекомендуєчий характер висновків профконсультацій та профдобору, дотримання працівниками профорієнтаційних служб норм професійної етики.

В основі вибору (зміни) професії лежить складний довготривалий процес професійного самовизначення особистості. В умовах формування ринкових відносин він набуває нових ознак.

Запропоновано модель професійного самовизначення особистості з урахуванням ринкових змін. Така модель потребує послідовного виконання відповідних заходів у кожній підсистемі, що дає змогу свідомо та обґрунтовано обрати чи змінити сферу трудової діяльності, професію, фах. При цьому професійна орієнтація стосується: тих категорій населення, які вперше обирають професію (фах) (до них переважно належить молодь, що закінчує загальноосвітні школи); всіх, хто увійшов до трудового чи навчального колективу; насамперед тих, хто за власним бажанням чи з приводу структурних змін в економіці знову вирішує питання професійного вибору.

В умовах розвитку ринкових відносин в Україні пріоритетним напрямом у наданні допомоги у професійному самовизначенні мають такі категорії населення: молодь, що закінчує загальноосвітню школу і вперше обирає професію (фах); незайняте і безробітне населення, що опинилося без роботи у зв'язку із структурними перебудовами в економіці чи за власним бажанням вирішило змінити сферу діяльності; соціально незахищені категорії населення.

З метою визначення основних напрямів державної політики у сфері професійної орієнтації, забезпечення єдиного науково-методичного підходу щодо її реалізації Кабінет Міністрів України постановою від 27 січня 1994 р. № 48 ухвалив Концепцію державної системи професійної орієнтації населення. Згідно з цією Концепцією професійна орієнтація — це комплексна науково обґрунтована система форм, методів і засобів впливу на особу з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування особистісних характеристик кожного індивідуума та потреб ринку праці.

У структурі професійної орієнтації виокремлюють наступні компоненти:

- профорієнтація;
- профконсультація;
- профвідбір.

Взаємозв'язки структурних елементів простежуються в трикутнику профорієнтації: з одного боку — це добре знання вимог,

які пред'являють до людини різні професії. Цим питанням займається професіографія; з другого — знання ринку можливої праці, потреб суспільства в тих або інших фахівцях; з третього — знання особливостей особи і насамперед здібностей і покликання загалом як поєднання інтересів, схильностей, бажань і здібностей до тієї чи іншої професії.

Основою (джерелом) профорієнтаційної роботи є професіографія — це опис професій і диференціюючих їх спеціальностей з погляду вимог, що пред'являються ними до людини.

Результатом професіографії є професіограми — опис і обґрунтування системи вимог, що пред'являються певною спеціальністю, професією (або їх групою) до людей. Складовою професіограми є психограма — це перелік вимог, що пред'являють до психіки людини в контексті розвитку необхідних професійних здібностей. Детальнішу інформацію про професіографічну діяльність містить навчальний посібник “Основи професіографії” авторів С. Я. Карпіловської та ін.

При цьому завдання профорієнтації не обмежуються тільки з'ясуванням професійних здібностей людини і наданням їй необхідної інформації про професії і консультаційні послуги, а розглядаються ширше — в процесі розвитку особистості, як засіб, що допомагає планувати свій трудовий шлях і просуватися ним.

У багатьох країнах профорієнтація у школі відіграє роль “перехідних послуг”, сполучної ланки між навчанням і трудовою діяльністю і розглядається як один із засобів входження молоді в трудове життя. В основному вона виступає у формі профпросвіти або профпропаганди, а за потреби доповнюється профконсультуванням, що проводиться консультантами-психологами або спеціально підготовленими вчителями школи. Слід зауважити, що останнім часом практика спеціальної підготовки вчителів для проведення такої роботи набуває все більшого поширення. Підготовку вчителі проходять упродовж одного року. Дані про роботу з школярами є базою для роботи з учнями консультантів-психологів, які не лише доповнюють, а й коригують діяльність вчителів з питань профорієнтації молоді.

У процесі профорієнтаційної роботи з населенням систематизуються і використовуються різні фактичні й статистичні дані про поточний і перспективний кадровий попит, зміст, умови, режим і оплату праці за професіями, робочими місцями, посада-

ми, про вимоги до знань, особистих якостей людини, що висуваються цими професіями, і можливих протипоказаннях до роботи над ними.

Мета профорієнтаційної роботи — надати людині допомогу у виборі або зміні професії з урахуванням її побажань, схильностей і можливостей, існуючих вакансій, перспектив працевлаштування. Фахівця з профорієнтації називають профконсультантом. Профконсультант допомагає клієнту:

- зняти тривожний стан;
- чітко визначити проблему;
- виявити схильності й підібрати відповідну групу професій;
- отримати інформацію про можливості перенавчання.

Часто справа полягає не в самій ситуації, в яку потрапила людина (звільнення з роботи, скорочення штатів), а в її відношенні до неї. Завдання психолога — допомогти їй змінити погляд на власне становище, надати за потреби психологічну підтримку.

Звернення відвідувача до профконсультанта (психолога) носить добровільний характер, а відомості про нього не підлягають розголошенню. Навколишні отримують тільки ту інформацію, яку профконсультант заздалегідь обговорює з клієнтом.

Головне завдання профконсультанта, залежно від ситуації, полягає у звуженні поля вибору професії (якщо клієнт не визначився відносно своєї подальшої трудової діяльності), розширенні кола її пошуку (якщо він не бачить можливості змінити вид занять). Потрібно також розкрити клієнту реальні варіанти виходу з кризового стану, актуалізувати пошук нових шляхів професійного самовизначення.

Консультант у процесі роботи з клієнтом досліджує:

- професійні інтереси;
- професійні схильності;
- мотивацію професійного самовизначення;
- психологічну профпридатість до певних видів діяльності.

У результаті роботи психолога розширюється інформованість клієнта про зміст різних професій, приводяться у відповідність його самооцінка і рівень професійних домагань з можливостями, коригуються професійні плани і наміри.

Професійне консультування проводиться з урахуванням стану здоров'я клієнта, а також структури регіональної потреби в кадрах.

Остаточне рішення про вибір (або зміну) професії, навчально-го закладу, місця роботи приймає клієнт. Не допускаються будь-які форми впливу на його мотивацію і рішення у сфері самовизначення шляхом приховування або прикрашання інформації.

Кваліфікована допомога профорієнтації сприяє тому, що клієнт згодом отримує задоволення від виконуваної роботи.

Залежно від вирішуваних завдань до професійного консультування залучаються представники з різних галузей знань (лікарі, психологи і соціологи).

Профконсультант проводить бесіди з використанням інформаційних матеріалів, методів психодіагностики, організовує групове обговорення проблем, ділові ігри, психологічний тренінг.

Психодіагностика включає діагностику мотиваційної сфери професійних інтересів, самооцінки, здібностей, професійно важливих якостей, добираючи на перенавчання.

Психодіагностичні методики застосовують у тестовому (на папері) і комп'ютерному варіантах. Комп'ютерні методики потребують подальшої інтерпретації їх профконсультантом і викладу у прийнятній для клієнта формі.

Мета професійного відбору — забезпечити організацію таким персоналом, який за своїми індивідуальними якостями може досягти високої ефективності у певному виді трудової діяльності за умови отримання задоволення від обраного виду діяльності.

Цей напрям діяльності не є основною функцією профконсультанта. Робота проводиться у разі необхідності відбору на певні професії (якщо безробітному пропонується перенавчання), виходячи з інтересів, можливостей, здібностей клієнта і ситуації на ринку праці з використанням спеціальних методів. Жорсткий відбір доцільний лише на спеціальності з медичним протипоказанням. За таких обставин необхідна консультація з ЛТЕК. В інших випадках при визначенні напрямку перенавчання важливо знайти компроміс між професійними інтересами клієнта і його можливостями.

В окремих випадках при проведенні профвідбору (див. тема 2), потрібно брати до уваги придатність до різних видів про-

фесійної діяльності, визначену рівнем загальної освіти, професійної підготовки, виробничим досвідом і відношенням до професії, а також ступенем відповідності індивідуальних психофізіологічних якостей даного працівника до певного виду діяльності.

Із профвідбором тісно пов'язана професіоналізація (входження людини у професію), яка спрямована на розв'язання проблем, пов'язаних із формуванням відношення до своєї професії, професійним вдосконаленням, а також зміною виду праці.

Профпридатність до різних видів трудової діяльності має розглядатися як основа професійної майстерності з можливістю її формування і розвитку надалі.

Загальні вимоги визначаються положеннями КЗОТ, до освіти — загальної і професійної — професійно-кваліфікаційними довідниками, до стану здоров'я — регламентуються наказом Мінохоронздоров'я. Вимоги до психофізіологічних і особистих якостей розробляються на основі результатів професіографічних досліджень трудової діяльності людини і умов її протікання.

Робота з раціонального добору і розстановки кадрів в організації на основі вимог до виконавця здійснюється відділом кадрів (кабінетом профорієнтації і профвідбору) при активному залученні фахівців інших служб.

Слід зауважити, що робота профорієнтації з дорослим населенням тільки починає складатися в систему, оскільки вся попередня система профорієнтації розвивалася під впливом завдань професійного навчання і виховання молоді. У нових умовах потрібен інший підхід до питань профорієнтації. Основні її завдання — допомогти кожному знайти своє місце у житті, що відповідало б психофізіологічним даним, здібностям, покликанню, потребам суспільного виробництва. Ефективність цієї роботи пов'язана з центрами зайнятості та конкретними організаціями.

Орієнтація на конкретну організацію полягає в наступному:

- зменшити стартові витрати. Новий працівник не знає, як працює організація. Це означає, що доти, доки він працює менш ефективно, ніж досвідчені співробітники, то вимагатиме додаткових витрат. Ефективна орієнтація зменшує ці стартові витрати і дає можливість новому працівникові швидше досягти загальних стандартів виконання роботи;

- понизити у нового працівника заклопотаність і невизначеність. Заклопотаність тут означає острах провалів у роботі, тобто перед новим, невідомим, недостатня здатність упевнено і якісно працювати;
- скоротити плинність робочої сили. Якщо працівники відчують себе невмілими й небажаними, то вони можуть відреагувати на це звільненням з роботи;
- економити час керівника і співробітників по роботі. Неправильно зорієнтований працівник все ж таки має виконувати свою роботу, але при цьому він вимагає сторонньої допомоги. Звичайно тими, хто має надати таку допомогу, виявляються співробітники і безпосередні керівники. Правильно складені програми з орієнтації допомагають зекономити час кожного з них;
- розвивати позитивне відношення до роботи, реально оцінювати ситуацію і бути задоволеним роботою. Нові працівники мають правильно поставитися до вивчення тих вимог, які висунула перед ними організація, при цьому власні надії не повинні бути ані завеликими, ані замалими.

Профінформація, яка доводиться до відома населення, має подаватися з урахуванням вікових, соціальних і національних особливостей громадян, які отримують дану послугу. Якість та ефективність цього напряму роботи залежать від її повноти, вірогідності, перспективності, доступності й виразності.

Профпросвіта здійснюється шляхом бесід, лекцій, публікацій у різних засобах масової інформації через заходи, що проводяться в індивідуальній і груповій формах для різних категорій населення (наприклад, реклама не дуже популярних професій по радіо, випуск проспектів, брошур, плакатів).

Профпросвіта може здійснюватися як у навчальній роботі по основам наук і трудовому навчанню школярів, так і в позакласній і позашкільній роботі. Вона має бути тісно пов'язана з тим, яких кадрів потребує регіон.

Досвід показує, що зміна професійної діяльності дорослого має низку істотних відмінностей від первинного професійного самовизначення молоді людини. Доросла людина, що звернулася в службу зайнятості з питань професійної орієнтації, вже має певний досвід і володіє набором професійних знань, умінь і

навичок. Набір таких якостей вимагає найдбайливішого до себе ставлення і являє основу національного багатства.

Вітчизняна психологія ще не готова до розв'язання проблеми професійної переорієнтації дорослого населення і психологічної підтримки його в умовах безробіття. Причина в тому, що в умовах планової економіки, безкоштовної і загальнодоступної освіти, централізованого розподілу трудових ресурсів за галузями народного господарства перед наукою не ставилося соціальне замовлення на дослідження психологічних механізмів вимушеної зміни дорослою людиною своєї професії, а також на вироблення практичних рекомендацій щодо добору в цьому разі варіантів працевлаштування. Не проводилася і профілактика можливих негативних для особистості наслідків вимушеної зміни професії і пов'язаного з цим безробіття.

Професійна кар'єра раніше вбачалася логічною і послідовною, кожний черговий етап закономірно впливав з попереднього, а основні труднощі пов'язувалися тільки з вибором професії в юності. Професійний шлях людини з юності і до пенсії практично завжди був рівномірний і послідовний у межах обраної професії з обов'язково гарантованим робочим місцем. Робота консультантів з вибору професії будувалася або по аналогії з виробленням рекомендацій профорієнтації для початківця на професійному шляху, через традиційне тестування і пошук у клієнта “природних схильностей”, або на принципах здорового глузду і буденних уявленнях про схожість різних видів професійної діяльності.

Нині перед психологами і профконсультантами постає складніше завдання — визначити професійну придатність дорослої людини, адаптацію до нового виду діяльності з урахуванням її особливостей і можливостей реального працевлаштування на основі знань, динаміки ринку праці. Головне завдання психологів і профконсультантів продиктоване необхідністю допомогти безробітному в короткі терміни “влитися” у новий вид діяльності і не дати йому знову опинитися без роботи.

Значна кількість клієнтів, які звертаються до служби зайнятості, перебуває у стані підвищеної тривоги й внутрішньої напруженості; у таких людей зниження ефективності діяльності, знижена адаптованість до середовища, що спричинює неадекватність оцінок і самооцінок.

Професійна переорієнтація — це тривалий, винятково складний і суперечливий процес переходу особистості від однієї професії до іншої на основі придбаних професійних якостей, які є найважливішою особистою і суспільною цінністю.

Проаналізувавши склад безробітних, можна побачити, що багато хто з них у своїй попередній діяльності втратив зв'язок зі здобутою у вищому навчальному закладі спеціальністю. Проте вони наполягають на працевлаштуванні саме за спеціальністю, мають неадекватну, завищену самооцінку, не вміють психологічно адаптуватися до нових економічних умов. Особливо слід наголосити на психологічній підтримці громадян після тривалого періоду безробіття. Більшість із них пристосовуються до нового способу життя, адаптуються до соціального статусу безробітного. Вони соціально деградуєть, відмовляючись від пошуків роботи, обираючи форми утриманської поведінки. Таким людям потрібна допомога профконсультанта і психолога, які надають інформацію про стан ринку праці, професії, на які є попит; допомагають активізувати соціальну активність таких клієнтів, вчать ефективніше використовувати власні індивідуально-психологічні ресурси.

Процес переорієнтації має доволі складну внутрішню структуру, а саме:

1. Завершення роботи на попередньому місці.
2. Безробіття.
3. Вибір нового виду занять.
4. Освоєння нової професійної діяльності.

Кожний з цих етапів характеризується певною своєрідністю психічного стану особистості, що вимагає до себе особливого підходу.

Нині надзвичайно актуальною є проблема надання своєчасної психологічної допомоги працівникам, що звільняються, і незайнятому населенню.

Профконсультанти формують у безробітного вміння орієнтуватися у наявній інформації; психологами формується адекватна оцінка людиною власних можливостей, підвищується мотивація пошуку роботи і вміння адаптуватися до соціально-економічних умов, що змінюються.

Процес градації професійності людини розпочинається від абсолютної непридатності до певного виду праці і до її повної

придатності. Між цими двома полюсами знаходиться ціла низка проміжних положень. Так, виявити ступінь відповідності конкретної професії, на яку є попит на ринку праці, непросте завдання. Іноді складно визначити, чи придатна людина до цієї професії чи ні. Нерідко це залежить від того, чи відповідають якості людини обраній професії. Якщо психологія професії не вивчена, то виключається можливість вірогідного психологічного визначення придатності до неї.

Таким чином, першою умовою визначення придатності людини до професії є знання вимог, що пред'являються цією професією до психіки людини.



МАУП

Основні терміни і поняття

Автономна людина — людина, яка відокремлює власні цілі від цілей зовнішнього середовища.

Профвідбір — система засобів, які забезпечують прогностичну оцінку взаємовідповідності людини і професії у тих видах діяльності, які здійснюються в нормативно заданих небезпечних умовах (гігієнічних, мікрокліматичних, технічних, соціально-психологічних), що потребують від людини підвищеної відповідальності, здоров'я, високої працездатності, точності виконання завдань, стійкої емоційної регуляції.

Профвідбір персоналу — процес вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його відповідності до вимог робочого місця і добору з наявних претендентів того, хто найбільше підходить на це робоче місце, з урахуванням його кваліфікації, спеціальності, особистих якостей, здібностей, характеру та інтересів організації.

Професійна орієнтація — комплексна, науково обґрунтована система форм, методів і засобів впливу на особу з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування особистісних характеристик кожного індивідууму та потреб ринку праці.

Професійна переорієнтація — надання консультації з приводу переходу особистості від однієї професії до іншої.

Професійна придатність — сукупність психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних для досягнення суспільно прийнятної ефективності праці у тій чи тій професії, а також задоволення, яке переживає людина в процесі самої праці і при оцінюванні її результатів.

Самовизначення — знаходження балансу, рівноваги між суб'єктивними устремліннями людини й зовнішніми вимогами середовища.

Трудовий договір — документ, який регламентує сукупність умов, що визначають взаємні права й обов'язки сторін при працевлаштуванні.

Тести для самоконтролю

1. *Мета профорієнтаційної роботи серед молоді:*
 - а) визначити функції та методи роботи;
 - б) визначити можливості молоді;
 - в) формувати у молоді здібності;
 - г) розвивати інтереси і нахили молоді;
 - д) знайомити молодь з потребами суспільного розвитку;
 - е) віднайти оптимальний рівень особистих бажань і суспільних потреб;
 - є) формувати у молоді знання, уміння і навички.

2. *Виявлення та формування інтересів, нахилів і здібностей особистості, надання допомоги їй у виборі професії забезпечує:*
 - а) медико-біологічний аспект управління профорієнтацією;
 - б) психолого-педагогічний аспект управління профорієнтацією;
 - в) соціально-економічний аспект управління профорієнтацією.

3. *Механізми покращання якісного складу робочої сили, задоволення її процесом праці, засвоєння системи знань виражені у:*
 - а) психолого-педагогічному аспекті управління профорієнтаційною роботою;
 - б) соціально-економічному аспекті управління профорієнтаційною роботою;
 - в) медико-психологічному аспекті управління профорієнтаційною роботою.

4. *Головним завданням професійної орієнтації є:*
 - а) підготовка медичного висновку;
 - б) оцінювання ринку праці робочої сили;
 - в) оцінювання здібностей;
 - г) характеристика робочого місця;
 - д) класифікація галузей виробництва.

5. Систему заходів профорієнтаційної роботи здійснюють працівники:
- а) бібліотек;
 - б) вчителі шкіл;
 - в) працівники служб зайнятості, консультанти кабінетів професійної орієнтації;
 - г) трудові колективи на виробництві;
 - д) вчені у наукових лабораторіях.
6. У кабінеті профорієнтації, де надається профінформація, здійснюються профдіагностика, профконсультації та профадаптація населення, працюють такі спеціалісти:
- а) статистик;
 - б) секретар;
 - в) профконсультант;
 - г) лікар-терапевт;
 - д) санітарний лікар;
 - е) психоаналітик.
7. Кабінети профорієнтації, як важлива складова професійної освіти, функціонують:
- а) у музеях і кінотеатрах;
 - б) у школах і профтехучилищах;
 - в) у центрах зайнятості;
 - г) у центрах молоді;
 - д) у центрах профорієнтації;
 - е) на виробництві;
 - е) у вищих навчальних закладах і технікумах.
8. Народження профорієнтації на рубежі ХХ ст. було зумовлено:
- а) інтересами суспільства;
 - б) зростанням чисельності населення;
 - в) зростанням добробуту населення;
 - г) розвитком виробництва та розподілу праці;
 - д) ростом культури населення;
 - е) високими показниками праці.

9. Профвідбір і профадаптація є складовою:
- а) теорії управлінських рішень;
 - б) охорони праці;
 - в) профорієнтації;
 - г) психології праці;
 - д) соціології праці;
 - є) педагогіки.
10. Професіональна консультація є складовою:
- а) мистецтвознавства;
 - б) охорони праці;
 - в) екології;
 - г) профорієнтації;
 - д) менеджменту;
 - є) теорії машин і механізмів.
11. До професій типу “людина — людина” належать такі:
- а) бібліограф;
 - б) аудитор;
 - в) менеджер;
 - г) нормувальник;
 - д) ветеринар;
 - є) журналіст;
 - ж) екскурсовод;
 - з) паспортист;
 - и) товарознавець.
12. До професій типу “людина — техніка” належать такі:
- а) провідник вагона;
 - б) паспортист;
 - в) фармацевт;
 - г) пожежник;
 - д) товарознавець;
 - є) лаборант хіміко-бактеріологічної лабораторії.
13. Головна мета профорієнтаційної роботи:
- а) навчання на курсах ЦЗ;
 - б) підвищення конкурентоспроможності;
 - в) ефективна зайнятість населення;

- г) тестування;
- д) відвідування семінарів.

14. *Складовою профорієнтації є:*

- а) профнавчання;
- б) профвідбір;
- в) профконсультація;
- г) профадаптація;
- д) профуправління.

15. *Профорієнтація керується принципами:*

- а) коплексність;
- б) діяльнісність;
- в) конфіденційність;
- г) добровільність;
- д) вимогливість;
- е) доступність.

16. *Профорієнтаційну роботу здійснюють:*

- а) кабінети профорієнтації у навчальних закладах;
- б) кадрові агенції;
- в) центри зайнятості;
- г) відділи кадрів;
- д) керівники підприємств;
- е) соціологічні служби.

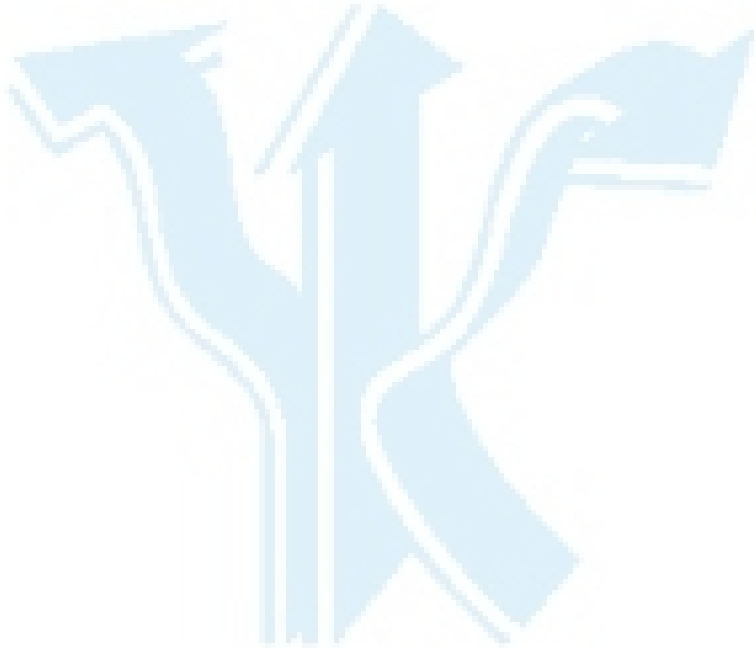
17. *Що визначається у трудовому договорі:*

- а) професія, спеціальність працівника;
- б) посада;
- в) факт прийняття на роботу;
- г) усе зазначене.

18. *Що є гарантією прав особи при укладенні трудового договору:*

- а) етапи оформлення трудового договору;
- б) термін випробування;
- в) наявність обмежень;
- г) термін роботи.

19. Чим відрізняється контракт від трудового договору?
- а) строковістю;
 - б) жорстко регламентованими соціальними гарантіями;
 - в) предметом відносин;
 - г) усім зазначеним.

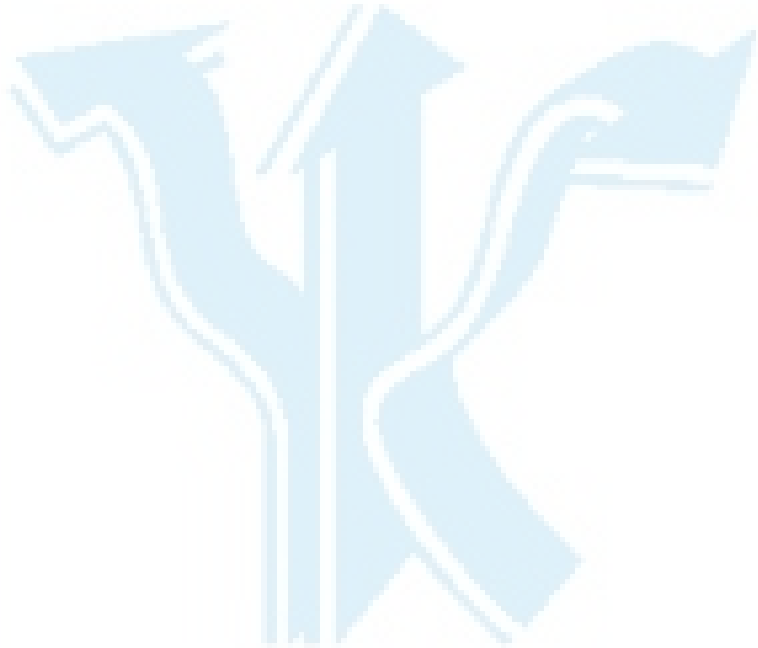


МАУП

Питання і завдання для самоконтролю

1. Як ви розумієте зміст діяльності людини при самовизначенні професійного розвитку?
2. Визначте сутність поняття “самовизначення людини”.
3. Методи стратегічного самовизначення.
4. Методи професійного самовизначення.
5. Методи життєвого самовизначення.
6. Назвіть особливості повсякденного самовизначення.
7. Схарактеризуйте особливості самовизначення в діяльності.
8. Поясніть важливість самовизначення особистості.
9. Схарактеризуйте особливості самовизначення як суб’єкта діяльності.
10. Що означає самовизначення народу України?
11. Як продіагностувати власні природні здатності?
12. Визначте розподіл обов’язків з профорієнтації на підприємствах.
13. Схарактеризуйте структуру центрів зайнятості.
14. Розкажіть про технологію організації працевлаштування незайнятого населення.
15. Визначте зміст і порядок роботи семінарів з навчання безробітних техніці пошуку роботи.
16. Дайте визначення поняттям “профорієнтація”, “профконсультація”, “профвідбір”, “профінформація”, “профадаптація”.
17. Профорієнтаційна робота як державна політика в галузі працевлаштування.
18. Професійна освіта, професійне інформування молоді. Значення для забезпечення народного господарства кадрами.
19. Система профорієнтаційної роботи.
20. Форма забезпечення кадрами підприємств.
21. Що є нормативною основою роботи з працевлаштування безробітних державними службами зайнятості?
22. Методи роботи рекрутингових та кадрових агенцій.
23. Соціально-економічний аспект профорієнтаційної роботи.
24. Зміст поняття “автономна людина”.

25. З чого складається нормативна база прийому на роботу?
26. Чи для всіх потрібна система профвідбору?
27. Етапи профвідбору.
28. Які обмеження при прийнятті на роботу встановлені законодавством?
29. Порівняйте умови найму за договором та контрактом.



МАУП

Список літератури

Основна

1. Боровский А. Г., Потапенко Т. М., Щёкин Г. В. Система методов профессиональной ориентации. — Кн. 2: Методики профориентационной работы. — К.: МЗУУП, 1993.
2. Боровский А. Г., Потапенко Т. М., Щёкин Г. В. Система методов профессиональной ориентации. — Кн. 1: Основы профессиональной ориентации. — К.: МЗУУП, 1993.
3. Гиндин Я. Регулирование рынка труда и борьба с безработицей — М.: Вопр. труда, 1926.
4. Грецов А. Г. Выбираем профессию. Советы практического психолога. — СПб.: Питер, 2005.
5. Лукашевич Н. П. Психология труда: Учеб. пособие / Н. П. Лукашевич, И. В. Сингаевская, Е. И. Бондарчук. — 2-е изд. — К.: МАУП, 2004.
6. Основи професіографії: Навч. посіб. / С. Я. Карпіловська, Р. Й. Мітельман, В. В. Сиявський, О. М. Ткаченко, Б. О. Федоришний, О. О. Яцишин. — К.: МАУП, 1997.
7. Платонов К. К. Профессиография — ее значение и методы работы // Соц. труд. — 1971. — № 4.

Додаткова

1. Абульханова К. А. Деятельность и психология личности. — М.: Наука, 1980.
2. Абульханова К. А. О субъекте психической деятельности. — М.: Наука, 1973.
3. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. — Л.: ЛГУ, 1969.
4. Климов Е. А. Введение в психологию труда: Учеб. пособие для вузов по спец. “Психология”. — М.: МГУ, 1988.
5. Колпаков В. М. Теория и практика принятия управленческих решений. — К.: МАУП, 2004.
6. Кон И. С. Открытие “Я”. — М.: Политиздат, 1978.
7. Леонтьев А. Н. Избр. психол. произв. — М.: Педагогика, 1983. — Т. 2: Деятельность. Сознание. Личность.
8. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы и эмоции: Конспект лекций. — М.: МГУ, 1971.

9. *Леонтьев Д. А.* Человек в мире и мир в человеке // *Вопр. психол.* — 1989. — № 3.
10. *Малышевский А. Ф.* Мир человека. — М.: Интерпракс, 1995.
11. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. — М., 1996.
12. *Мерлин В. С.* Лекции по психологии мотивов человека: Учеб. пособие для спецкурса. — Пермь: Изд-во Перм. пед. ин-та, 1971.
13. *Мир человека: Хрестоматия* / Сост. А. Ф. Малышевский. — М.: Интерпракс, 1995.
14. *Щёкин Г. В.* Визуальная психодиагностика. Познай людей по их внешности и поведению. — К.: МАУП, 1993.
15. *Щёкин Г. В.* Планирование и организация работы с персоналом: Учеб. пособие. — К.: МЗУУП.
16. *Щёкин Г. В.* Практическая психология менеджера. — К.: Украина, 1994.

МАУП

Розділ 2



Професійна освіта як важливий елемент професійної орієнтації

2.1. Сутність, мета, принципи та головні завдання професійної освіти

Професійну освіту визначають як процес і результат засвоєння особистістю знань, умінь і навичок про світ професій, навчальні заклади (в яких можна здобути професію), потреби в спеціалістах на ринку праці, знайомство з поняттями: “культура праці”, “трудова дисципліна”, “принципи планування”, “структура підприємства”, “оплата праці”, з метою повного професійного самовизначення і самореалізації.

Професійна освіта включає такі тісно пов’язані між собою елементи: професійне виховання, професійну інформацію, професійну пропаганду, професійну агітацію та становить систему організації і проведення роботи, спрямованої на засвоєння особистістю інформації про професії, їх вимоги щодо працівника, а також соціально-економічні, психолого-педагогічні умови правильного вибору професії. Професійно-освітню роботу часто називають професійною інформацією, проте це пасивний процес. Метою просвіти є не лише інформація про світ професій і ринок праці, а й формування усвідомленого вибору професій.

Під **професійним вихованням** розуміють прагнення людини сформувати у себе професійно важливі якості, а також оволодіти необхідними для професійної діяльності знаннями і навичками та професійною культурою.

Питаннями професійного виховання опікується переважно загальноосвітня школа, головними психолого-педагогічними цілями та завданнями якої є:

- формувати у школярів готовність до усвідомленого вибору професій, стійких переконань у необхідності будь-якої праці, розвивати особистісні якості до обраної професії;
- розкривати сутність, мету та мотивацію лідерів виробництва тієї чи іншої діяльності;
- добиватися адекватної самооцінки школярами своїх здібностей та вмінь;
- розвивати здатність до напруженої фізичної та розумової праці;
- озброїти знаннями про основні технологічні процеси, різновиди предметів, умов і знарядь праці, систему закладів і перспективи професійного росту;
- ознайомити з юридичними і моральними нормами регуляції трудових взаємин.

Джерелами інформації про професії є не лише школа, це можуть бути засоби масової інформації, знайомі, друзі, родичі. Внаслідок великої кількості інформації дитина може розгубитися, у неї може скластися неправильне враження про привабливість одних чи непривабливість інших професій. Тому перед школою та громадськістю має стояти завдання виправити відношення населення до деяких “непрестижних” професій і сформувати нове ставлення до них. Вирішити ці завдання покликані профагітація та профпропаганда. Як навчання неможливо розглядати у відриві від виховання, так і профосвіти не буває без професійного виховання, під яким розуміють виховання в учнів професійно важливих якостей, професійного обов’язку, честі, відповідальності, гордості. В процесі виховання у школярів формуються особисті властивості, необхідні в роботі з обраної професії. При цьому професійні інтереси мають переростати у відповідні мотивації, нахили, покликання. Професійне виховання — невід’ємна складова навчального процесу і розпочинається вже в молодших класах. Школярі мають знати, що праця — одна з головних життєвих потреб людини. Для досягнення цього вчителю потрібно наголошувати, яку роль праця відіграє на різних етапах суспільно-економічного розвитку, а також роль працівників у створенні матеріальних і духовних благ, викорис-

товуючи при цьому конкретні приклади: приміром, знайомити, розкривати перед ними суспільну значущість робітничих професій [8]. У вихованні молоді беруть участь підприємства та організації системи освіти, культури, науки, мистецтва. Проте основним організаційним і методичним центром профорієнтаційної роботи залишається школа, на яку покладено відповідальність за підготовку учнівської молоді до праці, усвідомленого вибору професії, виходячи з їхніх інтересів, індивідуальних можливостей і потреб ринку праці.

Формування професійних інтересів, відношень і намірів у школярів здійснюється на інформаційній основі. У процесі добору й педагогічної інтерпретації інформаційного матеріалу слід дотримуватись виконання таких вимог: точне визначення обсягу інформації, забезпечення її логічної побудови, вірогідності й послідовності, відповідності пізнавальним потребам школярів. Від виконання цих вимог залежить ефективність профорієнтаційної роботи. У разі їх невиконання, в дію приводяться випадкові, педагогічно некеровані чинники. Природно, що в таких випадках вирішувати завдання підготовки школярів до усвідомленого вільного вибору професії значно важче. На шляху професіографічної інформації виникає “психологічний фільтр”, який не дає змоги особистості успішно засвоїти потрібну інформацію і формувати на її основі правильне відношення як до професії, так і до своїх можливостей успішно оволодіти нею.

Професійна пропаганда — система роботи, спрямованої на розкриття змісту, привабливості професій, в яких є нагальна потреба на ринку праці. Це можуть бути як добре відомі професії (токарь, слюсар, муляр, офіціант), так і нові (гіпсокартонник, мерчандайзер, менеджер, підприємець). Прикладом професійної пропаганди може бути серія листівок служби зайнятості про робітничі професії.

Професійна агітація — система роботи, спрямованої на розкриття сутності професій та умов праці на тому чи іншому виробництві, формування такого ринку праці відношення до професій та підприємств, що їх потребують. Наприклад, наочні посібники та відеофільми про підприємництво.

Професійна інформація — система організації і проведення роботи, спрямованої на засвоєння особистістю інформації про

професії, їх вимоги до працівника про соціально-економічні, психолого-педагогічні умови правильного вибору професії.

Професійна інформація — окремий відносно самостійний елемент професійної освіти, який становить систему організації і проведення навчально-виховної роботи і включає в себе такі форми роботи: основну інформацію про характер трудової діяльності учні отримують в процесі викладання загальноосвітніх предметів; виконання практичних завдань, лабораторних робіт, написання рефератів за предметами, в яких використовується інформація про виробництво та професії, на факультативах, присвячених професійній орієнтації, а також в позашкільній роботі.

Профореєнтаційна робота здійснюється наступним чином:

профореєнтаційний урок — головне завдання полягає в активізації інтересів школярів до вивчення і вибору професій, виховання готовності до відповідального й усвідомленого вибору професії, формування правильної мотивації у виборі професійної діяльності, розвиток пізнавальної активності та самостійності, стимулювання учнів до самовиховання професійно важливих якостей, з метою професійного самовизначення особистості;

професіографічна зустріч — захід, на якому представник тієї чи тієї професії знайомить школярів з її особливостями. Під час такої зустрічі представник разом з учнями проводять психологічний аналіз змісту праці, розглядають професійну діяльність з технологічного і соціально-економічного боку. Під час дискусії з'ясовують питання необхідності цієї професії в господарстві держави, продуктивність та оплату праці;

професіографічна екскурсія — форма організації пізнавальної діяльності школярів, спрямована на отримання та аналіз професіографічної інформації безпосередньо в конкретних умовах професійної діяльності людей. Це захід, на якому школярів знайомлять зі структурою підприємства чи організації, їх технікою, технологією, організацією праці, машинами і механізмами, знаряддями праці, технікою безпеки, а також завдяки спеціально продуманим запитанням вчать самостійно аналізувати професії;

професіографічне дослідження — форма пізнавальної діяльності, побудована на організації самостійної діяльності шко-

лярів, які поодинокі чи групами відшуковують інформацію про ту чи ту професію, з метою складання професіографічної характеристики певного виду професійної діяльності за відповідною схемою.

Детальний аналіз системи профорієнтаційної роботи із школярами, теоретичні основи профорієнтації, як основного елементу структури профорієнтації, методика і організація проведення профорієнтаційних уроків, екскурсій, зустрічі з представником професії, рекомендації з планування профорієнтаційної роботи у школі викладено в колективній праці київських психологів під керівництвом Б. Федоришина.

Знайомство з професійною інформацією розпочинається з першого класу. Проте на особливу допомогу щодо правильності вибору професії очікують випускники 9-х та 11-х класів. Тому класні керівники і шкільні психологи приділяють велику увагу індивідуальній роботі з ними. Паралельно з учнями проводиться відповідна робота і з їхніми батьками.

Ефективність профорієнтаційної роботи зростає там, де є кабінети профорієнтації, які відіграють важливу роль в її організації та проведенні у школах. У разі відсутності таких кабінетів професійна інформація накопичується в куточках профорієнтації шкільних майстерень і бібліотек навчальних закладів.

Кабінет профорієнтації у загальноосвітній школі виконує такі завдання:

- забезпечує школярів науково обґрунтованою програмою вибору життєвого шляху, конкретної професії;
- координує зусилля педагогічного колективу, учнів, батьків та громадськості у формуванні й розвитку професійних інтересів школярів;
- здійснює інформаційно-довідкові та індивідуально-психологічні профконсультації;
- розробляє сценарії та методичні рекомендації щодо проведення учнями різних класів профорієнтаційних заходів;
- інформує педагогічний колектив про надходження нової науково-методичної, довідкової літератури, діафільмів, відеокaset, кінофільмів з питань профорієнтації.

Учителі, класні керівники та психологи виступають у ролі профконсультантів, вирішують окремі психолого-педагогічні завдання, забезпечують загальну орієнтацію школярів.

Провідним напрямом роботи, що може найуспішніше здійснюватися на базі шкільного кабінету профорієнтації, є інформація, яка пронизує всі складові професійної орієнтації, пов'язує їх в єдине ціле, виступаючи інтегруючим чинником.

Таким чином, професійна інформація може виступати регулятором вибору професії школярами, дає можливість керувати ним, коригувати його і прогнозувати результати. У процесі комплексу робіт з професійної інформації вирішуються такі завдання, як: допомога учням у засвоєнні певного кола знань про професії на ринку праці та оволодіння цими професіями; про навчальні заклади, в яких можна здобути освіту; формується позитивне ставлення до актуальних на ринку праці професій та стійкі інтереси і правильно мотивовані професійні наміри щодо професій, які найбільшою мірою відповідають психологічним структурам вихованців школи.

Позитивний психологічний потенціал профінформації створюється тоді, коли профінформаційна робота здійснюється не як калейдоскоп заходів, а як певна система, елементи якої мають послідовність і детермінований взаємозв'язок. Зміст, форми і методи профінформаційних заходів виконують свої виховні функції лише за умови реалізації наступних психологічних принципів: а) оперта на пізнавальні потреби учнів, їх активізація і розвиток; б) розвиток потреби учнів на самопізнання і самооцінку; в) стимуляція розвитку пізнавальної діяльності учнів у пошуку, обробці й засвоєнні професійної інформації. При цьому важливо, щоб профінформаційний матеріал і за змістом, і за формою відповідав можливостям його сприйняття й аналізу учнями, їхніми віковими та освітніми особливостями. Не слід перенасичувати інформацію про ту чи ту професію спеціальною термінологією, певними нюансами, для правильного розуміння яких потрібні спеціальні знання.

Дотримання вказаних принципів дає змогу ввести в дію у кабінеті профорієнтації таку систему профорієнтаційної роботи з учнями, яка послідовно формує в них психологічну готовність до вибору професії. Структурно ця послідовність постає в психолого-педагогічних процесах навчально-виховної роботи на профорієнтаційних уроках, зміст яких спрямовано на формування: актуальних уявлень про значення правильного вибору професії для особистості й суспільства; знання про суб'єктивні й

об'єктивні умови правильного вибору професії; знання про професійно значущі якості психологічної структури особистості; професіографічних знань та умінь проводити аналіз психологічної структури різних професій; умінь зіставляти й критично оцінювати результати своїх досліджень.

Оформлення кабінету профорієнтації залежить від матеріального становища школи, спонсорів. Під кабінет використовують будь-яке вільне приміщення (класна кімната, майстерня), придатне для проведення масових заходів та індивідуальних консультацій.

У кабінеті має розміщуватися таке обладнання:

- 1) меблі для роботи школярів та збереження накопичених матеріалів;
- 2) засоби для експлуатування інформаційно-довідкових матеріалів (стенди, планшети, вітрини, стелажі);
- 3) аудіовізуальні засоби навчання;
- 4) зразки сировини матеріалів, готової продукції, макетів та виробів з підприємств міста чи району, а також вироби суспільно корисної праці школярів, шкільних майстерень, навчально-виробничих комбінатів;
- 5) інформаційно-довідкова, професіографічна, науково-популярна література з питань вибору професії;
- 6) методичні матеріали для педагогічних працівників, майстрів виробничого навчання, батьків, представників громадськості.

Методичні матеріали та посібники в кабінеті професійної освіти розподіляють за розділами:

1. “Світ професій”.
2. “Пізнай самого себе”.
3. “Література на допомогу школярам”.
4. “Куди піти вчитися?”
5. “На допомогу вчителям та батькам”.

Серед різноманітних форм профорієнтаційної роботи, що активізують підготовку школярів до вибору професії, значне місце посідають професіографічні екскурсії, професіографічні зустрічі з представниками професій, професіографічні дослідження.

Відмінність зазначених форм профорієнтаційної роботи від традиційних полягає в тому, що їх змістом є професіографічний аналіз. Їх головна мета не агітація чи пропаганда тієї чи іншої

професії, а її глибокий аналіз з виділенням тих характеристик, які проєктуються на індивідуально-психологічні особливості учня. При цьому учні оволодівають методом самостійного аналізу професій і набувають навичок у складанні їх професіографічних характеристик, що дає їм змогу “приміряти” професію на себе, активізувати інтерес до них загалом. Ефективність цих заходів багато в чому залежить від підготовки спеціаліста, який їх проводить. Тому в кабінеті профорієнтації доцільно розробити на основі професіограм сценарії проведення таких заходів і виділити для їх проведення досвідчених працівників.

2.2. Стан профінформаційної роботи з дорослим населенням у центрах зайнятості

Сучасне суспільство неможливо уявити без розвиненої інформаційної інфраструктури. У повсякденному житті ми широко користуємося такими джерелами інформації, як друковані видання (газети, журнали, листівки, довідники), телебачення, радіо, телефон. Останнім часом інформаційний простір істотно розширився за рахунок Інтернету. Вчені небезпідставно називають нинішнє століття віком інформатики, а майбутнє людство пов’язує з формуванням єдиного міжнаціонального інформаційного суспільства. Кожна країна прямує до інформаційного суспільства власним шляхом. Існуючі інформаційні системи різних країн відрізняються не лише за пріоритетами інформації та її обсягами, а й за рівнем доступності її з погляду пересічного громадянина.

Перехід до ринкових відносин, зміна галузевої структури господарства, ліквідація збиткових підприємств, необхідність перерозподілу робочої сили зумовило створення в Україні державної служби зайнятості, яка стала потужним джерелом інформації в галузі зайнятості та професійної орієнтації. Важливою складовою загального інформаційного простору служби зайнятості виступає професійна інформація, яка покликана ефективно сприяти у вирішенні питань про вибір сфери трудової діяльності та конкретної професії чи спеціальності. Передусім це інформація про суспільно-економічні та психофізіологічні

умови здійснення цього вибору, тобто вичерпна інформація про світ професій, зміст та особливості праці за ними, про особистісні якості, що потрібні людині для успішної трудової діяльності за кожною з них.

Засади, принципи, форми впровадження цієї роботи були змістовно відпрацьовані в минулому столітті, модернізовані на основі вивчення досвіду розвинених країн Європи, рекомендацій Міжнародної організації праці та практичного досвіду регіональних центрів зайнятості України. Водночас з удосконаленням теоретичних засад профінформаційної роботи в службі зайнятості здійснювалися й певні кроки щодо її матеріально-технічного забезпечення. За взірць були взяті центри професійної інформації Німеччини, проте від останніх вони відрізнялися тим, що були структурним підрозділом центрів зайнятості та здійснювали інформаційне обслуговування переважно клієнтів цих центрів. Така організація роботи дає змогу цілеспрямовано вивчати попит клієнтів на інформаційні послуги та оперативно здійснювати заходи щодо вдосконалення цього напрямку. Особливістю цієї системи в тому, що інформаційна робота не обмежується лише питанням працевлаштування, а й висвітлює такі напрями, як бізнес, самозайнятість, тимчасові роботи, та приділяє увагу випускникам середніх шкіл. Інформаційні послуги носять адресний характер. До споживачів інформації належать як безробітні особи, так і соціальні партнери: роботодавці, представники молодіжних структур, навчальних закладів, кадрові та рекрутингові агенції, зайняте населення, а також працівники служб та керівники регіональних адміністрацій.

Інформаційна робота спрямована на вирішення таких завдань:

- сприяння підвищенню загальної інформаційної культури споживачів самої інформації;
- забезпечення представників різних верств населення якісною інформацією, що здатна допомогти кожному з них зорієнтуватися та розв'язати власні проблеми, що пов'язані із зайнятістю;
- захист громадян від недоброякісної інформації.

Інформаційна робота у службі зайнятості ґрунтується на принципах безкоштовності надання послуг усім без винятку верствам населення, самообслуговування і самоінформації гро-

мадянами, що супроводжується консультативною допомогою; комплексного характеру послуг; постійного оновлення та актуалізації інформації; сприяння усвідомленому вибору професії та оптимального працевлаштування.

Відповідно до поставлених завдань на консультанта з професійної інформації покладено такі функції:

- забезпечення вільного доступу відвідувачів до інформаційних матеріалів та створення відповідних умов для роботи з ними;
- проведення масових інформаційних заходів;
- організація та проведення короткотермінових семінарів для безробітних і незайнятих з поглибленою орієнтацією щодо зміни професій і техніки працевлаштування;
- накопичення, узагальнення, систематизація інформаційних матеріалів відповідно до напрямів роботи.

Для ефективного проведення інформаційної роботи у відділах профорієнтації центрів зайнятості створені відповідні **функціональні зони**:

інформаційна зона (медіотека) — призначена для самоінформування населення, розміщена в інформаційному залі з вільним доступом для кожного відвідувача. Площа залу залежить від наявності обладнання та кількості відвідувачів, яких планується приймати. Інформаційний зал оснащується: стелажми, на яких розміщені інформаційні папки, книжки, журнали, буклети; місцями для індивідуальної роботи відвідувачів з інформацією; місцями для роботи з відео- та аудіоінформацією; робочими місцями спеціалістів служби зайнятості;

зона групових занять — приміщення, призначене для проведення групових консультацій інформаційного характеру, співбесід, короткотермінових семінарів щодо зміни професії та техніки працевлаштування. У цій зоні розміщене робоче місце профконсультанта, а також вона оснащена столом та стільцями, відеоапаратурою, проекційною апаратурою, екраном, дошкою, стендом для плакатів;

зона обробки та систематизації інформації, яка надходить, а також підсобні приміщення для зберігання допоміжних, рекламних та роздаткових матеріалів — призначена для співробітників, які готують матеріали для обслуговування інформаційної та групової зон, і оснащена робочими столами і стільцями, пер-

сональними комп'ютерами, копіювальною технікою, стелажами, сейфом.

Інформаційні матеріали комплектують блоками, використовуючи наступні носії:

- *інформаційні папки* — найпоширеніший носій інформаційного характеру, що містить у собі загальний опис професії та вимог до неї, перспективи можливого працевлаштування та заробітку. Їх розробкою і розповсюдженням займається Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України. Опис професій здійснюється відповідно до встановленого стандарту. До їх розробки можуть долучатися спеціалісти служби зайнятості, навчальних закладів, підприємств і організацій. На місцях інформаційні папки доповнюються матеріалами регіонального змісту;
- *відеоматеріали* — включають відеофільми про професії, комплекти слайдів про окрему професію чи галузь виробництва, та висвітлюють повсякденне професійне життя з типовими вимогами та умовами;
- *аудіопрограми* — подаються у вигляді інтерв'ю з висококваліфікованими працівниками та сприяють отриманню певної інформації щодо окремих професій, умов їх вибору та професійної діяльності. Вони особливо корисні громадянам, які мають зорові обмеження щодо самоінформування;
- *автоматичні системи* — дають змогу кожному відвідувачу самостійно опрацьовувати різноманітні варіанти вибору та пошуку відповідної професії на основі оцінювання власних професійних інтересів та нахилів. Вони інформують щодо професійних навчальних закладів регіону і держави загалом, а також знайомлять з вакансіями та підприємствами;
- *наочні засоби та роздатковий матеріал* — включають буклети, проспекти, плакати, періодичну пресу тощо, які надає відвідувачам служба зайнятості для нагадування про свої послуги поза межами приміщення.

Організація роботи інформаційного сектора здійснюється за двома напрямками:

інформаційно-консультаційне обслуговування населення, що реалізується безпосередньо в інформаційній зоні та зоні групових

занять і передбачає виконання спеціалістом диспетчерських функцій, надання відвідувачам консультацій щодо розміщення та добору інформаційних матеріалів, правил користування ними, використання і регулювання технічних інформаційних засобів і автоматизованих систем, нагляд за дотриманням правил користування матеріалами проведення групових занять;

робота з інформаційними матеріалами включає такі функції, як збір, обробка та узагальнення інформації щодо професій з підвищеним попитом на ринку праці, підготовка та оновлення інформації щодо професій відповідно до стандарту, підготовка комплексів інформаційних матеріалів з урахуванням використання різних носіїв інформації, формування довідково-інформаційного фонду.

Ефективність профінформаційного обслуговування населення насамперед залежить від якості інформації, що надається клієнтам, тобто її повноти й вірогідності. Матеріали потребують постійної актуалізації, поновлення і коригування. Виконання цієї роботи покладено на фахівця сектора професійної інформації. Він має налагоджувати та підтримувати постійні зв'язки з іншими підрозділами служби: відділом професійного навчання, що надає інформацію про навчальні заклади, на базі яких здійснюється навчання безробітних, відділом аналізу ринку праці, який надає перелік професій, що користуються сталим попитом на ринку праці, відділом взаємодії з роботодавцями, який надає інформацію про підприємства регіону та ін. Додатковим джерелом інформації можуть бути засоби масової інформації, кадрові служби підприємств і організацій регіону.

Наприклад, при підготовці інформаційних матеріалів у створенні “паспорта підприємства” спеціаліст відділу кадрів цього підприємства надає інформацію про його історію, специфіку виробничої діяльності, професійну структуру, соціальну інфраструктуру. Отже, координація зусиль підрозділів є дуже важливою для створення та актуалізації єдиного інформаційного простору в центрі зайнятості.

Відповідно до дієвого положення в структурі ЦЗ розміщення секторів здійснюється відповідно до технологічного ланцюжка — послідовності роботи з клієнтом, а саме:

- довідково-консультаційний;
- самостійного пошуку вакансій;

- профінформаційний;
- реєстраційно-приймальний;
- активної підтримки безробітних;
- взаємодії з роботодавцями;
- навчання та психологічного розвантаження персоналу;
- адміністративно-господарський.

Довідково-консультаційний сектор включає стенди, планшети, плакати з інформацією про права та обов'язки безробітних, а також зразки оформлення безробітними різних документів.

Метою сектора самостійного пошуку роботи є надання клієнтові можливості самостійно користуватись інформацією про вільні робочі місця й знаходити для себе найкращі варіанти працевлаштування.

У профінформаційному секторі розміщуються: інформаційна література з описами професій (спеціальностей); довідкові матеріали про навчальні заклади, що здійснюють професійне навчання; перелік професій, за якими організовує навчання центр зайнятості; відеоматеріали про зміст окремих професій, а також паспорти організацій з матеріалами, які висвітлюють історію підприємства, його виробничу діяльність, соціально-побутову сферу та іншу інформацію, що може зацікавити відвідувача центру зайнятості.

У реєстраційно-приймальному секторі під час реєстрації клієнтів спеціалісти проводять з ними співбесіди, а також при повторному відвідуванні ними центру зайнятості. Співбесіда має спрямовуватися на виявлення потреб, намірів, побажань, усіх обставин клієнта, які можуть прискорити пошук роботи.

У секторі активної підтримки безробітних спеціалісти працюють з клієнтами шляхом залучення їх до громадських та інших тимчасових робіт, профорієнтації, профнавчання та самозайнятості, участі в семінарах із техніки пошуку роботи.

У секторі взаємодії з роботодавцями працюють спеціалісти, які добре обізнані з можливостями центру зайнятості, володіють ситуацією на ринку праці, а також знають можливості профнавчання безробітних для конкретних підприємств.

Спеціалісти центрів зайнятості, які працюють безпосередньо з клієнтами, перебувають у стані постійного психологічного і фізіологічного навантаження, тому вони потребують відпочинку. Для цього доцільно облаштувати окремий сектор навчання

та психологічного розвантаження персоналу.

Адміністративно-господарський сектор включає приміщення для роботи директора, підрозділів і спеціалістів, які безпосередньо не працюють з клієнтами.

Міський ЦЗ, так само як і всі інші центри, працюють за єдиною технологією обслуговування незайнятого населення, яка передбачає роботу по секторах.

З метою надання можливості для зручнішого опрацювання матеріалу процедури та операції щодо надання громадянам послуг з пошуку і добору роботи, наводяться спрощені структурно-логічні схеми обслуговування клієнтів.

Процес обслуговування клієнтів здійснюється за схемою 1, де графічними засобами відображено порядок і послідовність дій.

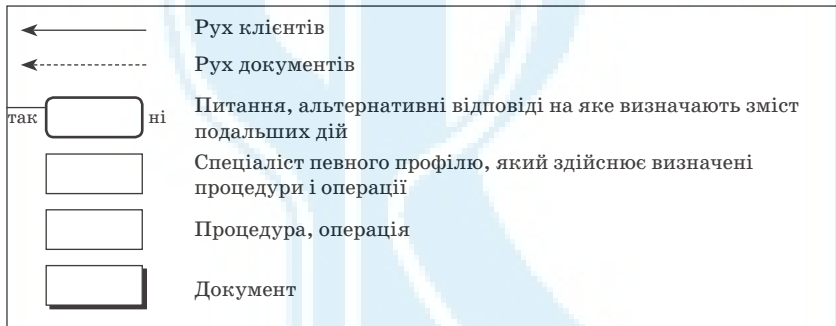


Схема 1

У спрощеному вигляді назви посад спеціалістів подано в таблиці 2.

Таблиця 2

Назва посади	Функції
1	2
Диспетчер — консультант	здійснює диспетчерсько-консультаційні функції
Діловод	здійснює функції організації документообігу
Спеціаліст з профінформації	здійснює функції з профінформації

1	2
Спеціаліст із працевлаштування	здійснює функції працевлаштування
Спеціаліст по роботі з роботодавцями	забезпечує взаємозв'язки з роботодавцями
Спеціаліст з профорієнтації	здійснює функції профорієнтації
Спеціаліст із нарахування допомоги по безробіттю	здійснює функції нарахування допомоги по безробіттю

У деяких випадках для зручності сприйняття змісту процедур і операцій, які здійснює певний спеціаліст, вони графічно розташовані в різних місцях схеми окремими логічними блоками, але процедури і операції, що описані в цих блоках, стосуються одного й того самого спеціаліста.

2.3. Поняття про професіографію та професіографічні дослідження

Щоб правильно обрати професію насамперед потрібно ознайомитися з професіографією, що становить великий обсяг профінформаційної роботи.

Професіографія — розділ психології праці, предметом вивчення якого є професії та їх класифікація. Результатом професіографічного вивчення є професіограма: комплексний, систематизований, багатогранний опис конкретного виду роботи, призначений для проведення психологічного вивчення праці, з подальшим використанням у практиці професійної консультації.

Професіографію використовують у різноманітних цілях розробки практичних рекомендацій — інформаційних, діагностичних, коригуючих і формуючих з метою підвищення ефективності професійної праці. Вона охоплює різні аспекти конкретної

професійної діяльності: соціальні, економічні, історичні, технологічні, правові, гігієнічні, психологічні, фізіологічні. Обсяг, глибина, деталізація їх вивчення залежать від замовлення керівництва фірми.

Інформаційна професіографія — спрямована на забезпечення профорієнтаційної роботи, включає усі зазначені характеристики, проте дає їх узагальнено, коротко, описово.

Коригуюча професіографія — підвищує безпеку професійної праці, детально аналізує лише ті характеристики, які являються головним джерелом загрозової поведінки людини у цій професії.

Діагностична професіографія — забезпечує організацію психодіагностики, орієнтована на вивчення технічних, правових, технологічних, гігієнічних, психофізіологічних, соціально-психологічних характеристик праці лише на тих етапах роботи, від яких великою мірою залежить кінцевий результат праці і на яких вимагаються найвищі показники швидкості, точності діяльності та відповідальності за зроблену роботу.

Формуюча професіографія — використовується у процесі професійного навчання, охоплює соціально-економічні, історичні, правові характеристики професії у загальних рисах та детальне аналітичне дослідження технічних і технологічних сторін діяльності.

У професіографії використовуються такі методи вивчення професії: збір емпіричних даних та їх аналіз, спостереження, співбесіди, анкетування, метод експертних оцінок, методи статистичного аналізу та методи психологічної інтерпретації.

Питання професіографії досліджували київський науковець В. Синявський, Ф. Івценко, В. Карпик (*Психологічні характеристики професій*. — Мінськ: Народна освіта, 1979).

Головним завданням професіографії є всебічне вивчення та опис різноманітних професій і спеціальностей, в результаті чого складається перелік вимог, які пред'являє певний вид праці до професійної поведінки працівника. На основі професіограми формуються нові професії і спеціальності чи уточнюються та змінюються застарілі професії, дається повний опис їх змісту і виконується науково обґрунтована профорієнтаційна робота. Професіографічні дослідження націлені на своєчасне врахування змін у професійній структурі, завчасне вироблення наукових

рекомедацій щодо внесення коректив у систему профінформації, профвідбору, кадрових змін. Ці рекомендації мають відображати як питання зміни характеру і змісту професіологічної роботи, так і якості й кількості спеціалістів, яких потребує виробництво на цьому етапі розвитку.

Науковий рівень професіографії визначається основними методологічними принципами професіографічного аналізу, який ґрунтується на загальнонаукових принципах і принципах окремих наук, які займаються вивченням різних сторін професійної діяльності. Вимоги при складанні професіограм полягають у точній, конкретній визначеності і ясності, однозначності її змісту та відповідності, тобто за своєю структурою, обсягом та змістом вона має відповідати завданням аналізу, мати чіткі межі і не бути засміченою другорядною інформацією.

Вибір професії завжди розпочинається зі знайомства з професіограмою.

Розрізняють комплексні, часткові, спеціальні професіограми. *Комплексна професіограма вміщує в себе розгорнуті та повні за змістом розділи, а саме:*

- класифікаційна карта професій;
- домінуючий вид діяльності;
- якості, що забезпечують успішність професійної діяльності;
- якості, що перешкоджають ефективності професійної діяльності;
- сфера застосування професійних знань;
- історія професії;
- споріднені професії, які також підходять людині із цим типом особистості;
- професійне навчання та перепідготовка;
- протипоказання до навчання та виконання професійних обов'язків;
- заробітна плата та перспективи зайнятості;
- психограма;
- інша інформація.

Знайомство з розділами професіограми розпочинається з класифікаційної картки професій, в якій детально викладені найважливіші з психологічної точки зору ознаки професії: назва, домінуючий спосіб мислення, коло базових знань, професійна

сфера, міжособистісні стосунки, домінуючий інтерес, додатковий інтерес, умови роботи (за Є. Романовим).

Часткова та спеціальна професіограми значно лаконічніші й менші за обсягом. Прикладом часткової професіограми може бути *професіокарта архітектора-реставратора*.

I. Соціально-економічна характеристика професії.

1. Галузь господарства — будівництво.
2. Потреба в кадрах — постійна.
3. Типи підприємства чи установи — державні, приватні, комерційні.
4. Географія професії — розповсюджена в містах, де є пам'ятники архітектури.
5. Форми організації праці — колективна чи індивідуальна.

II. Виробнича характеристика професії.

1. Місце роботи — в майстерні, на майданчиках.
2. Знання праці — кульман, приладдя для креслення, пензлі, фарби, матеріали для виготовлення макетів, інструменти для роботи.
3. Предмет праці — побудова пам'ятника архітектури.
4. Мета праці — створення пам'ятника архітектури.
5. Основні виробничі операції — збір даних про будівництво, реконструкцію будинку, їх вивчення в натурі, складання проекту реконструкції, пристосування будинку до нового призначення.
6. Професійні знання, уміння, навички — має знати: теорію архітектури, загальноінженерні дисципліни архітектурного та будівельного циклу, методи проектування, основи технічної естетики, методику дослідження властивостей будівельних та реставраційних матеріалів; повинен уміти: креслити, малювати, користуватися технікою та технологією реставрації.

III. Санітарно-гігієнічна характеристика професії.

1. Ступінь тяжкості та напруженості праці — середня.
2. Обмеження за статтю та віком — без обмежень.
3. Режим праці та відпочинку — ненормований робочий день.
4. Завантаженість аналізаторів — зоровий аналізатор, опорно-руховий апарат.

5. Несприятливі фактори — пилюка під час польових досліджень.

IV. Вимоги професії до індивідуально-психологічних особливостей спеціаліста.

1. Нейродинаміка — обмежень немає, пристосування за рахунок індивідуального стилю діяльності.
2. Психомоторика — хороша зорова й моторна координація.
3. Сенсорно-перцептивна сфера — хороший окомір, відчуття кольору, сприйняття форми, простору.
4. Пам'ять — зорова та оперативна.
5. Мислення — абстрактно-логічне.
6. Уява — творча.
7. Інтелект — невербальний.
8. Риси характеру — акуратність, терпеливість, впевненість у собі, самостійність, хороші виконавські якості.

V. Підготовка кадрів.

1. Тип навчального закладу — Архітектурно-будівельний університет, художній інститут.
2. Термін навчання — близько 5 років.
3. Необхідні знання шкільних предметів — історія, креслення, математика, малювання, фізика.
4. Перспектива росту — директор реставраційної майстерні, директор музею.

Повнота профорієнтаційних професіограм визначається їх цільовою спрямованістю. Професіографічні матеріали можуть використовуватися з метою профінформаційної і профконсультативної роботи, раціоналізації праці, підготовки кадрів. Залежно від цільового призначення, вивчення професій, професіографічний матеріал набуває спеціального змісту і спеціальної структури. Насамперед це стосується психограм як основного ядра професіограми будь-якої професії.

Професіографічний матеріал необхідний для професійної інформації, тобто для ознайомлення молоді і дорослого населення з особливостями тієї чи іншої професійної діяльності. Такі знання потрібні для формування у молоді вміння самостійно орієнтуватися у світі професій, для активізації пізнавальних і професійних інтересів, стимулювання самопізнання і “примірювання” своїх інтересів і здібностей до майбутньої професійної діяльності. Професіограми, розроблені з метою профінформації,

характеризуються широтою викладу. Вони розкривають привабливі, творчі моменти діяльності, її труднощі, основні вимоги до індивідуально-психологічних особливостей працівника, процес професійної підготовки, особливості професійного середовища тощо. Професіографічні матеріали для профінформації мають бути привабливими як за змістом, так і за формою (тобто після ознайомлення з ними, щоб виникало бажання до оволодіння професією).

Широкою інформацією про професії мають володіти також профконсультант, інспектор служби зайнятості, які використовують у своїй роботі професіографічний матеріал, допомагаючи громадянам у виборі чи зміні професії або місця роботи.

Використання професіографічних матеріалів у профконсультаційній роботі має свої особливості. Крім інформації про характер підготовки, можливості і швидкість професійного росту, профконсультант акцентує увагу на психологічній характеристиці професійної діяльності для того, щоб відповісти на запитання, яку роль у структурі особистості відіграють такі психологічні компоненти, як сенсорні процеси, розумові дії, психічні процеси, тобто отримує професіографічну інформацію, яка достатньо відображає систему вимог професії до психологічної структури особистості. Ця інформація дає змогу фахівцю порівняти вимоги професії з індивідуально-психологічними можливостями особистості, зробити вибір психодіагностичних методів для оцінки і прогнозування ефективності професійної діяльності чи навчання, і на цій основі визначити критерії профпридатності людини до певної професійної діяльності, та в ході профконсультаційної бесіди дати ґрунтовну пораду щодо вибору чи зміни професії.

У психологічному аналізі діяльності з метою профвідбору увага акцентується на головних професійно необхідних якостях та кількісних показниках рівня їх розвитку, що дає змогу диференціювати людей на професійно придатних чи непридатних. Наприклад, професійно необхідними якостями водія транспортних засобів є: високорозвинена сенсомоторика, динамічний розмір, розподіл і швидке переключення уваги, оперативне мислення, здібність до прогнозування, емоційна стійкість, нахил до ризику, відповідальність, організованість.

У ході вивчення професій для проведення профвідбору особливе значення надається всебічному аналізу професійно важливих якостей, які диференціюють людей за ефективністю праці і протягом всієї діяльності залишаються відносно стійкими, не піддаються тренуванню і вправлянню. Недостатній їх розвиток не вдається повною мірою компенсувати іншими якостями. Визначення міри тренуваності професійно важливих якостей і можливостей їх компенсації за рахунок вироблення індивідуального стилю діяльності має велике значення для практики. Знання цих показників дає змогу, з одного боку, прийняти рішення про необхідність професійного відбору і визначити критерії професійної придатності людини, а з іншого, розробити психологічно обґрунтовані практичні рекомендації для управління процесом професійного становлення спеціаліста.

Розробка професіограм для проведення профвідбору — складний і трудомісткий процес, який включає такі етапи:

- попередню розробку психограм;
- добір психодіагностичних методик для дослідження й оцінювання рівня розвитку професійно важливих функцій;
- проведення експерименту відповідності методик і уточнення психограми на різних групах спеціалістів;
- статистичну обробку і якісний аналіз отриманих експериментальних даних у групах спеціалістів з різним рівнем продуктивності праці;
- складання методичних рекомендацій.

Специфікою професіограм, які використовують для вивчення професій, з метою раціоналізації та підвищення ефективності процесу професійної підготовки і перепідготовки кадрів, є установка на визначення насамперед тих професійно важливих якостей, які піддаються значному розвитку в процесі вправлення, залежно від міри оволодіння професійною майстерністю. Відшукуванню шляхів найефективнішого навчання спеціалістів сприятиме порівняльний аналіз діяльності досвідченого спеціаліста з динамікою формування молодого працівника. В тому чи іншому випадку потрібно виокремити характерні психологічні структури і порівняти їх для того, щоб визначити, наскільки процес формування молодого спеціаліста відповідає вимогам, які ставляться до професіонала. На основі такої професіограми плануються заходи, спрямовані на раціоналізацію навчання.

Раціоналізація режиму та умов праці також розпочинається з вивчення особливостей конкретної професійної діяльності та розробки її професіограми. У цій психограмі визначаються основні професійно важливі якості, використання яких має забезпечуватися оптимізацією умов праці. Водночас приділяється увага виявленню лабільних психічних функцій, динаміка яких є показником найслабших місць в організації праці. Наприклад, істотне зниження зорового аналізатора наприкінці робочого дня свідчить про необхідність раціоналізації освітлення, кольорового вирішення інтер'єру і робочого місця.

Важливою складовою професіограми є **психограма** — систематизований опис, власне, психологічних характеристик професійної діяльності, сукупності психофізіологічних і особистісних якостей людини, які для неї є професійно важливими. Кожна конкретна професія визначає кількісне та якісне значення домінуючих окремих психічних утворень (сприймання, відчуття, пам'яті, уваги, мислення тощо), їх взаємозв'язок і взаємодію в процесі виконання виробничих операцій, що забезпечує наявність певних здібностей. Психограма відображає цю своєрідність і дає зрозуміти людині, які вимоги до психіки та характеру особистості висуває професія, якою вона зацікавилась. Наприклад, для цілої низки професій дуже важливо знати домінуючий тип мислення, достатньо стійку характеристику особистості, що відповідає за ефективність і успішність професійної діяльності. У разі, якщо професія вимагає від спеціаліста застосовувати невластивий для нього тип мислення, він відчуватиме емоційний дискомфорт і не зможе досягти успіху. Способи вирішення професійних завдань можна поділити на три класи: застосування, адаптація, виробництво. Відповідно до домінуючого типу мислення людей також поділяють на кілька типів, кожен з яких може відповідати різним професіям. Тому, визначивши свій домінуючий тип мислення, людина може перевірити, чи відповідає вона обраній професії.

Завдяки психограмі можна визначити чи відповідають її комунікаційні здібності обраній професії. Визначивши свій тип і рівень взаємодії з іншими людьми, кожен може підібрати собі таку роботу, на якій почуватиметься комфортно.

Не менш важливо знати свій тип особистості, пов'язаний зі ступенем виявлення інтересів, за якими виокремлюють й акту-

альні до цього типу сфери діяльності: реалістичну, дослідницьку, соціальну, стандартну, підприємницьку, творчу; рівень розвитку та види пам'яті; стійкість уваги та особливості її переключення; темперамент і риси характеру.

Отже, при виборі будь-якої професії важливо звернутися до психограми. Для прикладу розглянемо психодіагностичні показники актуальної на ринку праці професії лицювальника-плиточника [1] (табл. 3).

Таблиця 3

Психодіагностичні показники професії лицювальника-плиточника

№ пор.	Професійно важливі якості	Психодіагностичні методики	Діагностичні показники
1	Професійна спрямованість	Тест Голланда	P+
2	Окомір	Тест окомір	Вище середнього рівня
3	М'язовий тонус	Тест Міра-Лопеца	Здатність тривалий час тримати статичну позу
4	Сенсомоторика: точність і координація рухів	“Лабіринт”, “Сенсомоторна проба”, “Супорт”	Високий рівень
5	Увага: концентрація, розподіл	Тест Анфімова, ВН-2	Вище середнього рівня
6	Пам'ять: зорова, наочно-образна, оперативна	ОП-1, КНОП-1, шкала приладів	Вище середнього рівня

Зміст і структура професіографічних схем залежать від мети вивчення професії, її особливостей, а також теоретичного фундаменту дослідження. Схема опису професії рекомендована ВНДІ Профтехосвіти (Росія) для роботи з метою вивчення і практичного її застосування у професійній діяльності. Цією схемою може скористатися будь-яка людина, яка обрала собі професію і має бажання її проаналізувати. Розглянемо цю схему.

1. Мета праці.

1. Гностична. Не створювати новий продукт, а оцінювати той, який вже є в наявності — предмет вжитку, витвір мистецтва, поведінку людей, тобто розрізнати, оцінювати, аналізувати щось.

2. Перетворювальна. Перетворювати якийсь продукт, людські відносини, інформацію з метою їх удосконалення, довершення:

- а) організовувати, впорядковувати;
- б) обробляти, впливати, примушувати;
- в) переміщувати, обслуговувати.

II. Знаряддя та засоби праці.

1. Зовнішні:

- а) ручні інструменти;
- б) механізми, машинне обладнання, різні види транспорту;
- в) автоматичне обладнання;
- г) прилади, вимірювальні пристрої.

2. Внутрішні, функціональні:

- а) мова — емоційна, виразна чи ділова, офіційна;
- б) міміка та жести — емоційні, виразні чи ділові;
- в) інтелектуальні засоби.

III. Ступінь проблемності трудових ситуацій.

1. Низький. Робота чітко визначена правилами, інструкціями, у ній практично відсутні нові, незвичайні ситуації.
2. Середній. Діяльність чітко визначена, але інколи виникають несподівані ситуації, що потребують нестандартних рішень.
3. Високий. Часто зустрічаються нові, складні ситуації, що потребують творчої активності та нестандартних рішень.

IV. Соціально-психологічні параметри.

1. Ступінь колективності процесу:

- а) низький (індивідуальна праця);
- б) високий (колективна праця).

2. Ступінь самостійності в організації роботи:

- а) виконавець;
- б) організатор власної діяльності;
- в) організатор роботи інших.

3. Особливості трудової взаємодії:

- а) за кількістю контактів;
- б) за типом партнера — відвідувачі, співробітники, група (клас);
- в) за ступенем постійності кола клієнтів.

V. Емоційно-вольові параметри.

1. Характер відповідальності:

- а) підвищений (моральна, матеріальна);
- б) звичайний.

2. Виконання роботи в різних умовах:

- а) у приміщенні;
- б) на повітрі;
- в) у незвичайних умовах (в горах, на морі, під землею, в лісі).

3. Чинники, що створюють психологічну напругу:

- а) ризик для життя;
- б) аварії;
- в) спілкування з правопорушниками, психічно хворими;
- г) чітко заданий темп роботи;
- д) фізичні навантаження;
- е) статичні пози;
- ж) нічні зміни;
- з) специфічні умови (температура, вологість, шум, вібрація).

Особливий інтерес представляє професіографічне дослідження за допомогою психологічних модулів. На будь-яку з великої кількості робітничих професій чи спеціальностей можна за короткий термін скласти коротку психологічну характеристику за допомогою кількох десятків психологічних модулів (за В. Гавриловим). Психологічний модуль — це конструкція з типових елементів професійної діяльності (характерна для певних професій і виокремлена на основі подібності психологічних вимог до людини). Він складається з двох частин: характеристики типового елемента діяльності і психологічних вимог, які висуває професія до людини.

Типові елементи діяльності стосуються мети, умов, знарядь праці, окремих операцій. Психологічні вимоги до особистості — це домінуючий тип мислення, пам'ять (довго- чи короткотривала), просторові уявлення, окомір, розподіл уваги, координація рухів, особливості характеру та ін. Кожну професію можна описати кількома модулями, які здатні схарактеризувати її з різних боків. Сума цих модулів і становить психологічну характеристику професії. Практично кожна професія включає від двох до п'яти модулів. Методика модульного складання професіограми зручна і широко використовується профконсультантами.

2.4. Загальний огляд класифікації професій

Нині у світі налічується десятки тисяч професій, зокрема, українські науковці зазначають, що їх кількість становить понад 50 тис. і вона постійно збільшується. Вважається, що протягом 10 років зникає близько 5 тис. професій і майже стільки ж народжується нових. Слід зауважити, що певних змін зазнають характер і зміст як нових, так і старих професій. З часом в особистості змінюються мотиви вибору професій, потреби і запити, вступаючи в самостійне трудове життя. Як зорієнтуватися в багатоманітності професій та вибрати ту, з якої розпочнеться трудовий шлях. Це можна легко зробити, знаючи класифікацію професій.

В історії вітчизняної та зарубіжної психології відомо чимало спроб скласифікувати професії. Так, О. Ліпман залежно від об'єктів праці (люди, думки, неживі предмети) і властивих людині видів діяльностей (переважання функцій “вербального” чи “технічного” інтелекту, здатності символізувати подразники і переробляти їх у художні образи) поділяє професії на:

- ті, що передбачають справи з людьми, впливають на людей (педагог, лікар, юрист);
- ті, що мають відношення до неживої природи (меліоратор, прохідник);
- ті, для яких властиве спілкування з живою природою (ботанік, лісник, агрохімік).

Ця класифікація надто узагальнена, за нею важко назвати професії, представники яких в процесі діяльності не мали справу з людьми.

К. Піорковський розрізняв професії за рівнем інтелекту та типом уваги на кваліфіковані й некваліфіковані, а серед кваліфікованих виокремлював: спеціалізовані, середні, вищі. Ф. Баумгартен диференціював професії за ознакою їх відповідності основним типам нахилів та емоційних імпульсів людини. Класифікаційним критерієм поділу професій К. Корнілова є типи людських реакцій, яким властиві далекоглядність і прагнення розділити професії на вищі й нижчі.

І. Шпільрейн виокремив три групи якостей: специфічний вид реакції, специфічний вид уваги, специфічний вид звикання до професійної діяльності та обґрунтував необхідність класифікації професій для проведення професійної консультації [16].

С. Стумілін запропонував класифікацію професій, основою якої став ступінь складності автоматизації зусиль працівника у процесі праці. За цією класифікацією усі види праці можна розділити на п'ять типів:

- автоматична рефлекторна праця;
- напіваавтоматична звичайна праця (друкарка);
- шаблонна виконавча праця (токарь);
- самостійна праця в межах завдання (педагог);
- вільна, творча праця (вчений, художник).

За такої класифікації має місце раціональна спроба схарактеризувати професії за співвідношенням у них творчих і шаблонних компонентів, проте вона малопридатна для профорієнтації.

Аналіз класифікацій професій, представлений у науковій літературі, підтверджує постійно зростаючий інтерес до цієї проблеми. Недоліком майже всіх наявних класифікацій є те, що вони не відображають повною мірою подібності вимог різних видів діяльності до особистості, і врешті-решт — не забезпечують можливості прямого порівняння отриманих у процесі психологічного обстеження її характеристик з психологічними особливостями виділених типів професій.

Вчені, які досліджували питання профконсультації та профвідбору, прагнули виокремити з усієї різноманітності типів професій психологічно споріднені між собою, показати психологічну спільність видів професійної діяльності, що розрізняються за своїм об'єктивним змістом. Проте й донині такої класифікації немає.

У практиці профорієнтаційної роботи найпопулярнішою є *класифікація професій*, запропонована Клімовим, в основу якої покладено такі ознаки, як предмет праці, мета праці, знаряддя праці, відповідно до яких виокремлено типи, класи, відділи, групи професій.

Типи професій.

Залежно від предмета праці усі професії поділяють на п'ять типів. Розглянемо їх.

1. Людина — природа. Головний предмет праці — жива природа. До цього типу належать професії овочівника, лаборанта насінневої інспекції, зоотехніка, агронома.

Серед професій вирізняють і такі, предметом праці яких є: рослинні організми (виноградар, садівник, флорист); мікроор-

ганізми (мікробіолог, вірусолог, імунолог, генетик); тваринні організми (ветеринар, зоолог, фуражир, ентомолог, бджоляр).

Такий поділ не означає, що праця людини спрямовується лише на зазначені предмети. Наприклад, тепличники працюють з рослинами, які вирощують у тепличних умовах, для цього вони готують ґрунт, використовують технічні засоби, мінеральні добрива, займаються питаннями обліку. Проте головний предмет їхньої праці — рослини. Обираючи професії цього типу, важливо розібратися, як саме оптанти ставляться до природи. Для них природа — місце відпочинку та розваг чи творча лабораторія. Особливістю біологічних об'єктів є те, що вони складні, нестандартні та мінливі. Працівнику потрібно не лише добре знати про живі організми, а й вміти передбачати можливі зміни в них, самостійність у прийнятті рішень конкретних трудових завдань, турботливість.

2. Людина — техніка. Головний предмет праці — технічні об'єкти (машини і механізми), матеріали, види енергії. До професій цього типу належать такі, що спрямовані на:

- видобуток, обробку ґрунтів, гірських порід (машиніст бульдозера, прохідник, бурильник, гірничий інженер, геолог);
- обробку та використання неметалевих промислових виробів, напівфабрикатів (ткаля, столяр, швачка, інженер, геолог);
- обробку металів, монтажу машин і приладів (технік-металург, токар, оператор станків з програмним керуванням, електрозварювальник, слюсар-інструментальник);
- налагоджування, обслуговування технологічних машин та установок, транспортних засобів (слюсар-ремонтник, інженер-механік, налагоджувальник);
- монтаж і ремонт споруд, будинків, конструкцій (арматурник-бетоняр, архітектор, слюсар-суднобудівельник, виконроб, апаратник-модельник);
- збирання та монтаж електрообладнання, приладів, апаратів (монтажник радіоапаратури і приладів, збиральник мікросхем, годинникар, інженер-фізик);
- ремонт, налагодження, обслуговування електрообладнання, приладів, апаратів (радіомеханік, електрослюсар, радіофізик, слюсар КВП, технік радіозв'язку);

- застосування піднімальних пристроїв, транспортних засобів, керування ними (водій, пілот, бортінженер, інженер з експлуатації автомобілів);
- переробку сільськогосподарських продуктів (кухар, пекар, технік-технолог з обробки харчових продуктів).

При переміщенні, оцінюванні чи роботі з технічними об'єктами від працівника вимагається точність, уважність, узгодженість дій, творчий підхід до справи, висока виконавча дисципліна, високий рівень інтелекту, технічне мислення, стійкість нервової системи, хороша координація рухів.

3. Людина — людина. Головний предмет праці — люди. Основний зміст цього типу професій — взаємодія між людьми, вміння налагоджувати взаємини. Для успішної роботи з такими професіями потрібно навчитися спілкуватися з різними людьми, розуміти їх, знати їхні особливості, а також бути компетентними в певній галузі науки, техніки, мистецтва. Серед професій цього типу виокремлюють такі, що пов'язані:

- з навчанням та вихованням людей, організацією дитячих колективів (учитель, майстер виробничого навчання, організатор позакласної роботи);
- з управлінням виробництва, керівництвом людьми та колективами (диспетчер, менеджер, інженер охорони праці, прокурор, тренер, секретар-референт);
- з побутовим обслуговуванням, торгівлею (продавець, перукар, приймальник замовлень, манікюрниця, адміністратор, фотограф);
- з інформаційним обслуговуванням (листоноша, оператор поштового зв'язку, екскурсовод, гід-перекладач, працівник довідкової служби, офіціант, бармен);
- з медичним обслуговуванням (фельдшер, медична сестра, лікар, фармацевт).

Основні вимоги, що ставить професія до особи — це стійкість, гарний настрій під час спілкування з людьми, хороші комунікативні та організаційні якості, здатність розуміти наміри, настрої інших людей, подумки ставити себе на місце іншої людини, готовність прийти на допомогу, привітність, доброзичливість, спостережливість, емоційна стабільність.

4. Людина — знакова система. Головний предмет праці — умовні позначки, цифри, штучні та природні мови. Сучасна лю-

дина знаходиться у світі знаків і знакових систем: текстів, креслень, схем, карт, формул. Професії цього типу включають такі, що пов'язані:

- з оформленням документів, діловиробництвом, аналізом текстів та їх перетворенням, перекодуванням (перекладач, секретар-машиністка, технічний редактор);
- з обробкою інформації у вигляді умовних знаків, схематичних відображень об'єктів (кресляр, топограф, технік-геодезист, інженер);
- з працею над числами, кількісними відношеннями (формулами) (оператор ПК, інженер-програміст, контролер-касір, бухгалтер, технік-плановик).

Професії цього типу вимагають від особистості високої точності зорового сприймання, його об'єму, концентрації уваги, довготривалої пам'яті, розвиненого логічного мислення, емоційної стабільності, терпіння, відповідальності, організованості).

5. Людина — художній образ. Головним предметом праці є художній образ та способи його побудови. Особливості цих професій у тому, що значна доля трудових затрат залишається прихованою від стороннього спостерігача, докладаються великі зусилля для створення ефекту легкості та невимушеності кінцевого результату праці. Серед професій цього типу виокремлюють такі, що пов'язані:

- з образотворчою діяльністю (столяр із виготовлення художніх меблів, різник каменю, театральний світловий електрик, модельєр, дизайнер);
- з музичною діяльністю (налагоджувальник музичних інструментів, артист оркестру, композитор);
- з літературно-художньою творчістю (редактор художньої літератури, літературний критик, письменник, поет);
- з акторсько-сценічною діяльністю (артист естради, театру, кіно, цирку).

Основні вимоги, які професія висуває до особи — це добре розвинений художній смак, просторове мислення, спостережливість, творча уява, образне мислення, наочно-образна пам'ять, яскравість і точність зорового сприймання, здатність перевтілюватися, емоційність.

Відділи професій

Залежно від знарядь праці професії поділяють на такі відділи:

1. Професії, пов'язані з використанням ручної праці. Люди цих професій використовують ручні і механізовані знаряддя праці. До них належать відкрутка, скальпель, штихель, рейсфедер, малярні щітки, рубанок, відбійний молоток, фарборозпилювач. Ручні та механізовані інструменти й ручне ремесло постійно вдосконалюються. Робота з ними потребує високої культури праці, терпіння, витримки, підвищеної уваги, більшою мірою до самого процесу роботи, ніж до кінцевого результату.

2. Професії, пов'язані з використанням машин з ручним управлінням. Представниками цих професій є: токарь, фрезерувальник, пресувальник, машиніст крану, тракторист, бульдозерист, машиніст тепловозу та ін. Від людей, які працюють з ними, вимагаються не лише знання технології процесу роботи, а й навичок ручної праці, готовності до несподіваних дій, швидкості реакції, кмітливості і передбачливості, готовності до екстремальних умов.

3. Професії, пов'язані з використанням автоматизованих і автоматичних систем і апаратів. Залежно від ступеня автоматизації працівник може виконувати різні функції: від управління агрегатом і його ремонту до спостереження за роботою і виклику за потреби кваліфікованого спеціаліста. Представниками такого відділу професій є: оператор прокатного стану, диспетчер енергосистеми, апаратник хімічного виробництва, оператор автоматичних ліній, сталевар.

4. Професії, в яких переважають функціональні засоби та знаряддя праці. При цьому роль знарядь відіграють функціональні засоби поведінки та мови людини: жести, слова, фрази, вимова звуків, емоційні інтонації, паузи, міміка обличчя та ін. До цього відділу входять професії диктора, вчителя, актора, концертмейстера, балетмейстера, логопеда, тренера, гімнастки, співачки, танцюристки, акробата. Для людей, які володіють цими професіями, характерна здатність утримувати в пам'яті безліч даних, правил, текстів, а також здійснювати самоконтроль і самоуправління.

Групи професій

За умовами праці професії класифікують на чотири групи:

1. Праця в умовах *звичайного (побутового) мікроклімату*. До неї можуть належати професії бухгалтера, економіста, вчителя, інженера-конструктора, офіс-менеджера.
2. Праця з перебуванням *на відкритому повітрі*, з різкими *перепадами температури та вологості*. Прикладами таких професій є: будівельник, пожежник, агроном, фермер, геолог, археолог.
3. Праця у *незвичайних умовах*: під водою, на висоті, у повітрі, в гарячих цехах та на шкідливому виробництві. Сюди належать професії шахтарів, пілотів, водолазів, спелеологів, плавильників, сталеварів, моряків.
4. Праця з *підвищеною моральною відповідальністю за здоров'я людей*, великі матеріальні та суспільні цінності. До цієї групи належать професії викладачів, лікарів, міліціонерів, суддів, прокурорів, ріелторів, інженерів з техніки безпеки.

Отже, для орієнтування у світі професій спочатку потрібно вибрати тип професії (скажімо, “людина — людина”), потім визначити, чим хочеться займатися (наприклад, пошуковою діяльністю) і за яких умов (звичайні, побутові). Якщо потім цілеспрямовано вести пошук у вибраному напрямі за наявною інформацією, то з'ясується, що цим критеріям відповідають професії майстра виробничого навчання, педагога, слідчого.

Цікавою і такою, що широко використовується у профконсультативній роботі, є класифікація професій за інтересами та відповідно до них типами професій Джона Голланда (табл. 4). Він визначив шість типів (кодів) особистості і вважав, що збіг особистісного коду та сприятливого для нього професійного середовища забезпечує успіх у професійній діяльності та задоволення нею. Це реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенціональний (звичайний), практичний (діловий), артистичний типи. За допомогою особистісного коду людина може зіставити власні особливості з вимогами певного професійного середовища, визначити необхідний для оволодіння обраною професією рівень освіти, спланувати власну кар'єру.

Класифікація інтересів за Голландом

Інтереси	Показник					
	реалістичний	інтелектуальний	артистичний	соціальний	діловий	конвенціональний
1	2	3	4	5	6	7
Діяльність, якій надається перевага	Використання машин і механізмів, приладів та інструментів, робота з речами, сировиною, тваринами	Вивчення та розуміння подій і явищ, визначення можливих результатів їх застосування	Вивчення літератури, артистична діяльність, створення духовних цінностей	Надання допомоги з навчання, консультування, обслуговування інших людей	Переконання, спрямовування інших людей, управління діяльністю	Дотримання встановлених процедур, виконання роботи за певними нормами та правилами
Цінності та мотиви діяльності	Матеріальна допомога за своєчасне виконання, чесність, здоровий глузд	Знання, пізнання, досягнення, незалежність	Творчі ідеї, самовираження, естетична насолода	Соціальна допомога, порозуміння, неупередженість	Фінансовий успіх, суспільне визнання, ризик, винагорода, відповідальність, заощадливість, лояльність	Пунктуальність, матеріальна винагорода, заощадливість, відповідність в ділових і суспільних справах
Самооцінювання	Практичність, консерватизм, переважний розвиток психомоторних здібностей	Аналітичність, скептичність, розум, перевага інтелектуальних здібностей	Відкритий для переживань, вразливий, мислячий, надає перевагу творчій роботі	Дбайливий, терплячий, переважа гуманітарних та комунікативних умінь	Впевненість, комунікабельність, ділові вміння	Практичність, сумлінність, здібності в галузі бізнесу та виробництва

Продовження табл. 4

1	2	3	4	5	6	7
Оцінювання іншими	Відвертий, самодостатній, впертий, скромний	Розумний, замкнений, незалежний	Незвичайний, безладний, творчий, чужий	Корисний, добрий, приємний	Енергійний, проникливий, амбіційний, екстравагантний	Дбайливий, дисциплінований, охайний, орієнтований на виконання правил та норм
Уникає таких видів діяльності	Взаємодії з іншими людьми	Заняття торгівлею та перекопування інших	Рутинної, репродуктивної роботи	Фізичної праці та роботи з машинами і механізмами	Науково-дослідницької роботи	Роботи, що не має чіткого алгоритму виконання
Вимоги	Розвинені психомоторні якості, з використанням машин, приладів, інструменту, ручної праці	Аналітичні, технічні, наукові здібності, літературні та ораторські вміння	Творчі здібності, емоційна виразність	Комунікативні здібності, вміння навчати або розважати інших	Вміння перекопувати або примушувати організовувати людей для досягнення певної мети	Схильність до канцелярської роботи, точного дотримання стандартів та правил виконання роботи
Передбачає	Дотримання правил, практичні результати роботи	Пошук та аналіз інформації для розуміння та розв'язання проблем, узагальнення та розповсюдження нових знань і теорій	Творче уявлення в мистецькій діяльності	Гуманність, товарицькість, співчуття, розуміння інших людей	Ініціативність у пошуках шляхів фінансових досягнень, самовпевненість, уміння впливати на інших	Організаційні здібності, відповідальність, надійність

Закінчення табл. 4

1	2	3	4	5	6	7
Ціннісні та особистісні типи поведінки, що дають змогу їх виразити	Практичні, матеріальні та утилітарні цінності, товариський, ризикований, авантюристичний тип поведінки	Здобуття нової інформації, розвиток ерудитії шляхом навчання та досліджень	Незвичайні манери та поведінка, естетичні цінності	Турбота про добробут та спокій інших	Нагромадження матеріальних благ, енергійний тип поведінки, відповідальність	Традиційна точка зору та підпорядкування встановленим нормам і правилам
Зміст праці	Фізична та предметна діяльність, використання машин, інструментів, матеріалів	Інтелектуальна діяльність, що спрямована на пошук, використання нових знань	Інтелектуальна діяльність, творча праця в галузі мистецтв	Співпраця з людьми з метою допомоги або полегшити шляхи досягнення їхньої мети	Торгівля, спрямування та переконання людей для досягнення персональної або загальних цілей	Робота з числами, речами або машинами з дотриманням встановлених правил
Зразки професій	Тесля, водій навантажувача, фермер	Психолог, мікробіолог, хімік	Музикант, дизайнер, редактор	Вчитель, адвокат, священик, менеджер, послужитель	Юрист, комівожер, менеджер з продажу	Контролер якості продукції, бухгалтер, канцелярист

Прийнята в Україні класифікація посад складається з дев'яти розділів, розміщених у такій послідовності: рівень освіти, спеціалізація, кваліфікаційний рівень.

Розділ I. Законодавці, вищі державні службовці, керівники.

Професії цього розділу пов'язані з визначенням та формуванням державної політики, законодавчим регулюванням, вищим державним управлінням, керівництвом підприємств, установ, організацій та їх підрозділів. Серед них виокремлюють такі класи:

- вищі державні службовці;
- керівники функціональних підрозділів;
- керівники малих підприємств без апарату управління.

На відміну від інших, цей розділ не ставить чітких вимог до професії за ознакою кваліфікації.

Розділ II. Професіонали.

Цей розділ включає професії, що передбачають наявність високого рівня знань у галузі фізичних, математичних, технічних, біологічних, агрономічних, медичних та гуманітарних наук. Професійні завдання передбачають накопичення нових знань, застосування нових наукових концепцій, теорій та методів; викладання відповідних дисциплін у навчальних закладах. Представниками професій цього розділу є наукові співробітники, астрономи, викладачі, мікробіологи, біохіміки, кібернетики, історики, політологи, філософи та ін. Ці професії вимагають від працівника кваліфікації за дипломом про вищу освіту (рівень спеціаліста чи магістра) з урахуванням кола та складності певних професійних завдань та обов'язків; за дипломами про надання вченого звання (доцент, професор).

Розділ III. Фахівці.

Розділ містить професії, зміст праці яких передбачає ґрунтовні знання та навички в одній чи більше галузях природознавчих, технічних, гуманітарних наук. Професійні завдання полягають у виконанні спеціальних робіт, що передбачають застосування певних положень і методів відповідних наук. Це фахівці, молодші і технічні фахівці, асистенти професіоналів у наступних галузях:

- фізичних наук і техніки;
- оптичного і електронного устаткування;
- керування кораблями і літальними апаратами, забезпечення судноплавства і польотів;

- біології та агрономії;
- сучасної медицини, нетрадиційної медицини і цілительства;
- фінансів;
- управління;
- проведення інспекційних перевірок;
- артистичній та спорті.

Працівники, професії яких входять до цього розділу, відповідають кваліфікації за дипломом спеціаліста, молодшого спеціаліста або бакалавра. Наприклад, технік-кресляр, топограф, товаровознавець, економіст, програміст, інженер, аудитор, менеджер, лікар.

Розділ IV. Технічні службовці.

Вміщує професії, зміст праці яких спрямовано на підготовку, збереження чи відновлення інформації та проведення обчислень. Професійні завдання полягають у виконанні секретарських обов'язків, роботі на комп'ютері чи друкарській машинці, записах та опрацюванні цифрових даних або обслуговуванні клієнтів, грошового обігу, наданні довідок, реєстрації і передаванні інформації. Ці професії передбачають:

- виконання операцій з використанням клавіатури;
- роботу з цифровими даними;
- роботу з матеріальними цінностями і транспортуванням;
- зайнятість у бібліотеках, на пошті та інших роботах;
- обслуговування клієнтів.

Професії цього розділу вимагають повної загальної чи професійної освіти, повної середньої освіти і професійної підготовки на виробництві. Наприклад, оператори комп'ютерного набору, секретарі-друкарки, брокер, бухгалтер, коректор, табельник, обліковець, комірник, паспортист, сортувальник поштових відправлень, статистик.

Розділ V. Працівники сфери побуту і торгівлі.

До розділу належать професії, зміст яких передбачає наявність знань, необхідних для надання послуг чи торгівлі. Професійні завдання полягають у забезпеченні послуг, пов'язаних із поїздками, побутом, харчуванням, обслуговуванням, охороною, підтриманням правопорядку чи торгівлі. Представники цих професій:

- надають послуги в дорозі;
- займаються ресторанним бізнесом;
- надають послуги окремим особам;
- виконують захисні функції;
- виконують інші професійні завдання.

Переважаюча частина професій передбачає наявність повної середньої та професійної освіти чи повної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві. Наприклад, бортпровідник, диспетчер, кондуктор, касир, бармен, офіціант, кухар, адміністратор, швейцар, інкасатор, продавець-консультант, операціоніст, міліціонер.

Розділ VI. Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства.

Професії, які включає цей розділ, передбачають знання, потрібні для сільськогосподарського виробництва, лісового господарства, риборозведення та рибного промислу. Професійні завдання полягають у вирощуванні врожаїв, розведенні тварин, промислового розведенні і добуванні риби, збереженні та експлуатації лісу. Це професії, що пов'язані:

- із садівництвом і землеробством;
- з тваринництвом;
- з лісовим господарством;
- з рибним промислом.

Професії передбачають наявність повної середньої освіти та професійної освіти чи повної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві. Наприклад, овочівник, озеленювач, рибовод, бджоляр, лісник, птахівник.

Розділ VII. Кваліфіковані працівники з інструментом.

Розділ вміщує професії, що потребують знань, потрібних для вибору способів використання матеріалів та інструментів, визначення стадій робочого процесу, характеристик та призначення кінцевої продукції. Ці професії спрямовані на:

- видобуток корисних копалин;
- будівництво споруд;
- виконання покрівельних, лицювальних, штукатурних, ізолювальних робіт;
- машинобудівну і металургійну промисловість;
- друкарську справу;
- приготування харчових продуктів;

- деревообробку;
- текстильне і швейне виробництво;
- виготовлення взуття.

Професії цього розділу вимагають повної середньої та професійної освіти або повної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві. Деякі з тих, що пов'язані з виконанням робіт високої кваліфікації, потребують кваліфікації молодшого спеціаліста. Наприклад, шахтар, тесляр, пилорамник, ткач, штукатур, шліфувальник, столяр, слюсар з ремонту автомобілів, паркетник, маляр, кушнір, бляхар, друкар, монтажник, монтер колії, розмітник, налагоджувальник, модельник.

Розділ VIII. Оператори та складальники машин і устаткування.

Розділ вміщує професії, що передбачають знання, потрібні для складання, експлуатації та нагляду за роботою устаткування машин і механізмів. Зміст праці за цими професіями полягає в нагляді за видобутком чи розробкою корисних копалин, виробництвом продукції на устаткуванні і машинах, керуванні транспортними засобами та пересувними механізмами, складанні виробів із готових деталей і вузлів. Це професії, пов'язані з обслуговуванням:

- гірничого устаткування та устаткування для переробки корисних копалин;
- рудо-, метало-, деревообробного устаткування;
- устаткування з виробництва металу, цементу, мінеральних і хімічних продуктів;
- машин із виробництва текстильних, шкіряних та хутряних виробів;
- друкарських і палітурних робіт, виробництва паперу;
- електротранспорту, автотранспорту, пересувних машин і механізмів.

Для деяких професій, пов'язаних із виконанням робіт високої кваліфікації, потрібна кваліфікація молодшого спеціаліста, робіт середньої складності — повна середня або професійна підготовка або повна середня освіта та професійна підготовка на виробництві. Для професій, пов'язаних з виконанням робіт низької кваліфікації, достатньою є неповна середня освіта та мінімальна підготовка на виробництві чи інструктаж. Наприклад, машиніст-екскаваторник, водій тролейбусу і трамваю, ма-

шиніст електропотягу, автогонщик, тракторист, плавильник, формувальник парафінових деталей, пресівник пластмаси.

Розділ ІХ. Найпростіші професії.

Розділ охоплює найпростіші роботи, що потребують знань і вмінь, потрібних для виконання простих завдань з використанням ручних інструментів, а в деяких випадках зі значними фізичними зусиллями. Професійні завдання передбачають продаж товарів на вулиці, збереження та охорону майна, доглядання будинків та миття вікон, використання кур'єрських послуг, прибирання, чищення, прання, прасування та використання низько кваліфікованих робіт у сільськогосподарській, промисловій, будівельній галузях. Для виконання професійних завдань достатньо неповної середньої освіти та мінімальної професійної підготовки на виробництві чи інструктажу. Це професії прибиральника, підсобного робітника, вахтера, сторожа, консьєржа, кур'єра, вантажника, роздавача рекламних листівок, продавця карток мобільного зв'язку тощо.

Отже, завдяки такій класифікації можна розібратися у великому розмаїтті професій, знайомство з яким певною мірою допомагає продумати різні варіанти вибору професії, що зменшує невизначеність питання про професійне майбутнє.

МАУП

Основні терміни і поняття

Професіографія — технологія вивчення вимог професії до особистісних якостей, психофізіологічних характеристик, соціально-психологічних показників, природних задатків та здібностей, ділових якостей, професійних знань і умінь, стану здоров'я людини.

Корекційна професіографія — забезпечує організацію професійної психодіагностики, зорієнтована на вивчення технічних, правових, технологічних, гігієнічних, психологічних, психофізіологічних та соціально-психологічних характеристик праці лише на тих етапах роботи, від яких більшою мірою залежить кінцевий результат і на яких вимагаються найвищі показники швидкості, точності діяльності та відповідальності за виконання завдання.

Формувальна професіографія — використовується в процесі професійного навчання, охоплює соціально-економічні, історичні, правові характеристики професії у загальних рисах і детальне аналітичне опрацювання технічних і технологічних сторін діяльності.

Професіографія включає комплекс методів вивчення професії: збір емпіричних даних (вивчення документації, спостереження, опитування, вивчення продукції, біографічний і трудовий метод, експеримент) та їх аналіз (метод експертної оцінки, метод якісного аналізу емпіричних даних, методи статистичного аналізу), а також методи психологічної інтерпретації.



Тести для самоконтролю

Варіант 1.

Розділ професіограми, в якому сформульовані загальні відомості про професію, наповнені таким змістом:

- а) зміст і умови роботи;
- б) назва професії;
- в) елементи творчості;
- г) потреба у спеціалістах;
- д) географія професії;
- є) форма профпідготовки;
- ж) дані про вакансії;
- з) рівень механізації і автоматизації.

Варіант 2.

Психограма — це:

- а) психологічний портрет особистості;
- б) основні риси характеру, потрібні носіям професії;
- в) вимоги професії до індивідуально-психологічних особливостей спеціаліста;
- г) схема завантаження аналізаторів працівника в процесі роботи;
- д) режим праці і відпочинку на виробництві;
- є) психологічні вимоги професії.

Варіант 3.

Професіографія — це процес:

- а) класифікації професій за предметом праці;
- б) вивчення та опис професій про природу;
- в) інформація про професійні якості особистості;
- г) знання про навчальні заклади, в яких здобувають професії.

Варіант 4.

Предметом праці професій типу “людина — природа” є:

- а) художній образ;
- б) олівець і калькулятор;
- в) опис робочого місця;
- д) людська спільнота;

- є) власний досвід роботи;
- ж) біологічні об'єкти;
- з) земля, вода та повітря і процеси, що в них відбуваються.

Варіант 5.

До професій типу “людина — художній образ” належать:

- а) професії, пов'язані з організацією дитячих колективів;
- б) професії, пов'язані з інформаційним обслуговуванням населення;
- в) професії, пов'язані з обробкою матеріалів: тканин, металу, дерева;
- г) професії, пов'язані з акторською діяльністю;
- д) професії, пов'язані з тваринним світом.

Варіант 6.

В основу типізації професій покладено:

- а) провідний предмет та мету праці;
- б) засоби виробництва;
- в) здібності людини;
- г) стійкі інтереси;
- д) перспективність підприємства;
- є) здоров'я людини.

Варіант 7.

Предмет праці професій типу “людина — людина” становлять:

- а) технічні системи;
- б) атмосфера та її елементи;
- в) біологічні процеси;
- г) роздаткові матеріали;
- д) шкільний клас;
- є) промова;
- ж) люди та їх взаємини.

Варіант 8.

Предметом праці професій типу “людина — техніка” є:

- а) технічне мистецтво;
- б) бригади робітників;
- в) шифри і коди;

- г) технічні системи;
- д) устаткування;
- є) формули та графіки;
- ж) виробничі цикли.

Варіант 9.

До професій типу “людина — знак” належать такі:

- а) слідчий;
- б) перукар;
- в) бухгалтер;
- г) агроном;
- д) програміст;
- є) електромеханік;
- ж) листоноша;
- з) оператор зв'язку.

МАУП

Питання і завдання для самоконтролю

1. Назвіть розділи, з яких складається розгорнута професіограма.
2. Які методи застосовуються в професіографічному дослідженні?
3. Які види професіографії вам відомі?
4. Які елементи системи професійної орієнтації ви знаєте?
5. Що являється головним завданням професійної орієнтації?
6. Дайте визначення професіографії та професіології.
7. З яких розділів складається професіограма?
8. Які види класифікації професій вам відомі?
9. Які розділи містить державний класифікатор професій?
10. Які професії належать до системи “людина — людина”?
11. Які професії належать до системи “людина — техніка”?
12. Які професії належать до системи “людина — природа”?
13. Які професії належать до системи “людина — знак”?
14. Які професії належать до системи “людина — художній образ”?
15. Що таке психограма та для чого вона потрібна?
16. Які форми роботи належать до професійної освіти?
17. Які носії інформації використовуються у кабінеті професійної інформації?

МАУП

Список літератури

Основна

1. *Боровский А. Г., Потапенко Т. М., Щёкин Г. В.* Система методів професійної орієнтації. — Кн. 1. Основи професійної орієнтації. — К., 1993.
2. *Гаврилов В. Є.* Складання і використання психологічних характеристик професій з метою профорієнтації. — Л., 1988.
3. *Гільбух Ю. З., Верещак Є. П.* Психологія трудового навчання школярів. — К., 1987.
4. *Готовність особистості до вибору та зміни професії: Метод. посіб.* — К., 2001.
5. *Дмитрієва М. О., Крилов О. О., Нафтұльєв О. І.* Психологія праці і інженерна психологія. — Л., 1979.
6. *Захаров М. М.* Професійна орієнтація школярів: Навч. посіб. для студ. — М., 1988.
7. *Інформаційно-пошукова система “Професіографія” / За ред. Є. О. Клімова.* — Л., 1972.
8. *Інформаційна робота з населенням у державній службі зайнятості: Метод. рек.* — К., 2001.
9. *Калугін М. І.* Професійна орієнтація учнів: Навч. посіб. для студ. педвузів. — М., 1983.
10. *Кабінет професійної орієнтації в загальноосвітній школі: Метод. рек.* — К., 1996.
11. *Клімов Е. А.* Как выбирать профессию. — 2-е изд., доп. и дораб. — М., 1990.
12. *Методологія досліджень з інженерної психології праці / За ред. О. О. Крилова.* — Л., 1974.
13. *Основи виробництва. Вибір професії. Пробний навчальний посібник для учнів 7–9 класів: У 2 ч. / За ред. Б. О. Клімова, С. Н. Чистякової.* — М., 1987. — Ч.2.

Додаткова

14. *Павлютенков Є. М.* Професійна орієнтація школярів. — К., 1983.
15. *Практикум з психології професійної діяльності і менеджменту / За ред. Г. С. Никифорова.* — СПб., 2001.

16. *Професіограми і професіокарти професій: Метод. посіб. для працівників служби зайнятості: У 9 т. / За ред. В. В. Синявського. — К., 2001.*
17. *Світ професій: У 6 т. — М., 1989.*
18. *Соціально-психологічний словник / Авт.-уклад.: В. М. Галицький, О. В. Мельник, В. В. Синявський. — К., 2004.*
19. *Система профорієнтаційної роботи із старшокласниками / За ред. Б. О. Федоришина. — К., 1988.*
20. *Симончук О. В. Міжпрофесійна мобільність та зміна соціальної ідентичності: Автореф. дис.... канд. соц. наук. — К., 2000.*
21. *Синявський В. В. Основи професіографії: Метод. посіб. — К., 1987.*
22. *Ярошевський В. В. Школа і самовизначення школярів. — К., 1983.*

МАУП

Розділ 3



Профорієнтаційне консультування при виборі професії

3.1. Основні поняття і принципи профорієнтаційного консультування

Профорієнтаційне консультування з різних питань у наш час є особливо актуальним видом діяльності. Постійне ускладнення на основі впровадження новітніх технологій усіх форм трудової активності людини пред'являє до його професійної підготовки усе більше вимог. Саме суб'єкт діяльності визначає нині ефективність функціонування матеріального виробництва, сфери послуг і управління. Від його грамотних дій і вчинків залежить успіх будь-якого робочого процесу. Сучасна професійна діяльність здійснюється не лише з використанням складних машин і механізмів, а й в умовах розгалуженої і багатоступеневої системи взаємин між людьми. Вміння засвоїти ці взаємини, адаптуватися до них, а в разі потреби регулювати свої контакти з тими, хто оточує на робочих місцях, є основним змістом трудової діяльності. Особливо це стосується сфер управління і надання різних послуг населенню.

Кожний у своєму житті стикається з проблемою вибору професії. Від того, наскільки правильно це буде зроблено, значною мірою залежить задоволеність працею, а отже, й якість повсякденного життя. Цим визначається важливість професійної орієнтації людей у величезному світі професій. Уже в старших класах учні можуть обирати на основі інтересів і схильностей той чи той вид діяльності. Спеціальне тестування їхніх психоло-

гічних і психофізіологічних особливостей дає змогу зробити достатньо вірогідний прогноз ступеня професійної придатності до передбачуваного виду занять.

Здобуті знання дають можливість скоригувати передбачуваний вибір у разі, якщо виникають якісь складні перешкоди на шляху його реалізації.

Існують споріднені за своєю психологічною структурою професії, завдяки яким можна іншими способами реалізовувати внутрішній потенціал людини.

У наш час відбувається радіальна зміна структури суспільного виробництва, швидко оновлюється номенклатура професій, з'являється принципово новий вид діяльності. Усе це породжує професійні міграції значної частини працездатного населення. Тобто проблема вибору нового місця реалізації своїх здібностей усе частіше й частіше стає перед людьми, які вже багато років пропрацювали в організаціях чи підприємствах з усталеними відносинами і мотивацією праці. За таких умов психологічні тести і методики дають змогу людині грамотно здійснити новий вибір і пов'язати своє життя з найвідповіднішим для неї видом діяльності.

У цьому розділі вміщено методики і тести, що дають можливість діагностувати психологічні особливості людини, важливі з погляду успішності оволодіння та ефективності виконання різновидів професійної діяльності.

Слід зауважити, що в літературних джерелах існує поняття “професійне консультування”, проте будь-яке психологічне консультування передбачає насамперед високий рівень професійності. Саме тому цей різновид кадрової роботи визначають як “профорієнтаційне консультування”.

Для вибору професії у будь-якому віці, в тому числі й уперше, потрібно мати:

- бажання навчитися — 40 %;
- узгодженість із самим собою — 10 %;
- кураж — 10 %;
- проаналізувати професію і свої особливості — 10 %;
- емоційне бажання — 10 %;
- прагматизм — 10 %;
- почуття гумору — 10 %.

Як навчитися поєднувати разом усі знання й ухвалювати рішення? Як навчитися бути при цьому самостійним і нести відповідальність за свої рішення і вчинки? Що необхідно брати до уваги, обираючи життєвий шлях?

Теоретичні засади визначення програми професійного консультування відображено, зокрема, у А. П. Чернявського. Відповідно до цих досліджень існує п'ять основних параметрів готовності людини до вибору професії, а саме:

- автономність;
- поінформованість про світ професій і вміння порівняти їх зі своїми особливостями;
- уміння приймати рішення;
- уміння планувати своє професійне життя;
- емоційна включеність у ситуацію рішення.

Період ухвалення рішень, як і професійний шлях, пов'язаний з емоціями. Вони виявляються в емоційному відношенні до різних професій і професійних груп (зокрема, до конкретних людей, представників тієї чи іншої професії) і необхідності ухвалення рішення про вибір професії.

Роль емоційного чинника в ситуації кар'єрного рішення практично не досліджена, тому можна спиратися лише на найзагальніші положення.

Емоційне відношення, або емоційна включеність, значно впливає на прийняття рішення. Цей чинник включає не лише відношення до різних варіантів при виборі, а й відношення до планування, тобто до ухвалення якогось рішення, відповідальності за нього і планування. При цьому слід виявляти активність, йти на компроміс тощо. Деякі дослідження свідчать, що негативне відношення до необхідності ухвалити рішення щодо майбутнього може надовго подовжити цей процес і в результаті буде прийняте помилкове рішення. Таким чином, емоційний компонент професійної зрілості виявляється у загальному настрої людини і тісно пов'язаний з емоційним компонентом зрілості особи загалом, наприклад, у позитивному емоційному настрої, життєвому оптимізмі, емоційній врівноваженості й терплячості у переборюванні невдач.

Імовірно, у старших школярів емоційна включеність у вибір є одним із найважливіших показників професійної зрілості.

Розглянемо життєві ситуації, за яких виникає потреба у професійному консультуванні:

- професійне самовизначення людини, яка обирає життєвий шлях;
- відбір людей для професій та посад, які існують на ринку праці;
- міграція кадрів у пошуках кращого працевлаштування;
- профвідбір з метою “відсікання” неперспективних для навчання конкретної спеціальності чи праці кандидатів.

Розглядаючи людину як суб’єкт праці, можна виокремити кілька рівнів самостійності вибору професії, а саме:

- самостійний активний вибір без допомоги психологів;
- профконсультація фахівців, які науково обґрунтовують рекомендації щодо найоптимальнішого вибору;
- розставляння кадрів з позицій “жорсткого управління” з подальшою адаптацією, навчанням, перенавчанням особистості без урахування її прихильностей, формування професійно важливих якостей.

Сама процедура консультування — галузь суто творча. Тут відсутні якісь єдині та однозначні прийоми і методи, консультування багато в чому залежить від ступеня професійної майстерності консультанта. Однак накопичений досвід і наукові дослідження дають змогу підтвердити надійність використання багатьох методик, що, у свою чергу, впливає на прогнозування успішності їх застосування в професійному консультуванні та за умов організації професійного відбору. При цьому реалізується психолого-педагогічний аспект профорієнтації, який передбачає виявлення та формування інтересів, нахилів і здібностей людини, допомогу їй у виборі професії, яка б найбільш відповідала її особистості.

Принципами цієї роботи можна вважати комплексність, системність, наукову обґрунтованість, цілепокладання, взаємодію методик діагностики.

Принцип комплексності означає, що в процесі профконсультаційної роботи мають враховуватися різнобічні аспекти, самовизначення особистості, стан ринку праці, медико-генетичний аспект, ступінь автономності вибору, мотиваційні установки та інші психологічні аспекти вибору професії.

Принцип системності розглядає систему профконсультацій у двох напрямках — зовнішнє оточення та внутрішня структура особистості. При цьому головним є логічна побудова зв'язків між системами, пошуки суперечностей у ній, вибір апарату порівняння.

Принцип наукової обґрунтованості означає застосування в якості інструментаріїв оцінювання стану систем легітимних, апробованих (наприклад, у центрах зайнятості населення) методів і методик.

Існує три принципи взаємодії методик діагностики. *Перший принцип* — верифікація. Використання різних методик приносить найбільшу користь тоді, коли їх розглядають і застосовують як засоби збільшення вірогідності результатів один одного. Тож упевненість у вірогідності результатів психодіагнозу за допомогою будь-якої методики тим вище, чим більше результатів цієї методики співпадають із результатами інших.

Принцип цілепокладання включає пріоритет інтересів вищого рівня (наприклад, пропорційної потребам народного господарства структури трудових ресурсів); створення низки цілей економічної та соціальної ефективності професійної орієнтації населення. Вибір критеріїв оптимальності системи.

Принцип цілепокладання означає, що з доволі великої кількості методик профорієнтаційної роботи вибирають саме той мінімум, завдяки якому можна вирішити завдання профконсультації конкретної групи населення: старшокласників, учнів СПТУ, безробітних, пенсіонерів та ін.

Другий принцип — це доповнення. Якщо завдяки будь-якій діагностичній системі можна деталізувати, уточнювати або доповнювати результати діагнозу іншої системи, її потрібно використовувати. *Третій принцип* — співпадання. Результати, отримані із застосування якоїсь конкретної методики, можна використовувати, не звертаючись до результатів, отриманих за допомогою інших методик.

Профорієнтаційні консультування є складовою психологічного консультування, основи якого детально викладені в посібнику Г. О. Хомич, Р. М. Ткач “Основи психологічного консультування” (К.: МАУП, 2004 р.). У книзі розглянуто класичні напрями консультативної допомоги в психологічній практиці, методичні процедури, техніка індивідуального консультування.

При підготовці до практичного заняття вважають за обов'язкове ознайомлення зі змістом цього посібника.

Величезна кількість консультантів вносить істотні розбіжності у визначення поняття “консультування”. Серед професійних консультантів, які надають *психологічну допомогу*, можна виокремити такі спеціальності: психіатри, медичні і практичні психологи, сімейні психотерапевти, соціальні працівники, соціальні педагоги, профконсультанти. Освіта, підготовка й уміння спеціалістів визначають специфіку їхньої діяльності й дають змогу по-іншому підходити до розв'язання однієї і тієї самої проблеми.

Посібник В. Г. Ткачук і В. Є. Хапко “Психофізіологія праці” (К.: МАУП, 1999) визначає професійну консультацію як “вибір для людини тих професій, які найбільшою мірою відповідають її інтересам, стану здоров'я та здібностям”.

Основна задача при цьому полягає у виявленні внутрішніх ресурсів особистості та розкритті шляхів усвідомлення себе в процесі професійного самовизначення. У зв'язку з цим посилюються вимоги до психологічної підготовки самих профконсультантів: від них вимагаються знання про психологічні можливості, внутрішні ресурси особистості, її прихований потенціал, а також володіння основами професієведення та професіографії.

Таким чином, профконсультацію слід розглядати як процес творчої взаємодії консультанта і клієнта, в результаті якого людина свідомо підходить до формування свого професійного плану і визначає шляхи його реалізації.

Нині поняття “консультування” не має єдиного визначення. По-перше, це пов'язано здебільшого з широким використанням термінів “консультація” і “консультування” в різних галузях і сферах людської діяльності. Консультація (від лат. *consultatio* — порада) може означати: вид навчального заняття — додаткова допомога викладача учням у засвоєнні предмета; нараду фахівців з будь-якого питання; назви установ, фахівці яких надають допомогу населенню порадами (юридична консультація, дитяча (лікувальна) консультація, профконсультація) і, нарешті, консультація — порада, що надається фахівцем (наприклад, бесіда з клієнтом з питань маркетингу або Public Relations).

Упродовж останніх років виокремлюють чотири галузі, в яких психологи виконують консультативні функції, а саме:

шкільні психологічні служби і служби вищих навчальних закладів, профконсультація, психологічні служби на підприємствах, сімейна консультація.

Водночас можна розглядати усіх цих фахівців як єдину команду, де кожний несе відповідальність за надання потрібної допомоги в межах своєї компетенції і здатний до ефективної комунікації та кооперації один з одним.

Профконсультація (“психолог центру профконсультації”) допомагає учням або службовцям вибрати спеціальність чи роботу, яка найбільше відповідає їхнім інтересам та здібностям. Найчастіше їхні рекомендації бувають надані на підставі результатів співбесід чи психологічних тестів.

Прийняте за допомогою психологічної консультації рішення ґрунтується на зазначених принципах верифікації, тобто, коли впевненість у вірогідності діагностики за допомогою однієї методики співпадають з більшістю відповідей з інших. Завдяки зовнішнім показникам консультант може “підштовхнути” вибір, скажімо, з урахуванням ситуації на ринку праці, рейтингах професій, які існують в нашій країні й за кордоном.

Стимулююче профконсультування передбачає надання допомоги особам, які переживають професійну стагнацію, депресію. Головним при цьому є формування у клієнта внутрішньої готовності до свідомої і самостійної побудови, коригування і реалізації перспектив свого професійного розвитку, підвищення кваліфікації, професійного росту і кар’єри.

Корекційне профконсультування спрямоване на надання допомоги особам, які переживають кризу професійного становлення, труднощі у професійному спілкуванні і співпраці, конфлікти.

Реабілітаційне консультування здійснюється для надання допомоги особам, які частково втратили працездатність, і інвалідам. Реалізація цього напрямку, крім володіння психотехнологіями активізації потенціалу особистості і технікою психоаналізу, потребує наявності певної правової компетентності.

Маніпулятивне профконсультування спрямоване на нав’язування клієнту певної професійно орієнтованої послуги.

3.2. Формування професійного визначення особистості

Виникнення вибірково-позитивного ставлення до професії означає створення системи “людина — професія”, всередині якої відбувається взаємодія об’єкта і суб’єкта відношення. Поняття “відношення людини до професії” не може зводитися до активності, що йде від суб’єкта дослідження професійної спрямованості, умов і рушійних сил її розвитку, не може здійснюватися у відриві від системи дій, що йдуть від іншої сторони відношення, тобто від професії. За певних умов взаємодії сторін такого відношення набуває характер діалектичної суперечності, що створює рушійні сили розвитку професійної спрямованості. Ідеальна модель відповідності між особою і працею має містити повний збіг об’єктивного змісту діяльності і її сенсу. Проте досягти повного збігу неможливо з наступних причин: не завжди в структурі мотивів вибору професії домінує мотив, внутрішньо пов’язаний з цією діяльністю. Проте вказане міркування має приватний характер, оскільки існує можливість перебудови системи мотивів і підвищення рівня професійної спрямованості. Принциповим є й інше міркування: у будь-якому випадку, коли переважаючим є інтерес до специфічного змісту діяльності, зберігається можливість поглиблення цього інтересу.

Таким чином, невідповідність між об’єктивним змістом професійної праці і тим особовим сенсом, який має для людини його вибір або участь у ньому, неминуча. Оскільки основний зміст розвитку професійної спрямованості полягає у підвищенні її рівня, цей процес неможливий без подолання вказаної невідповідності. За певних умов воно набуває характеру діалектичної суперечності, стає рушійною силою розвитку професійної спрямованості.

Розглянемо детальніше умови виникнення, розвитку і вирішення цієї суперечності. Вияв вибірково-позитивного відношення людини до певної професії розуміється як початок їх взаємодії. Підготовка учнів до трудової діяльності — одна з галузей трудової психології. Життя нашого суспільства — це передусім світ праці людей, зайнятих у матеріальному й духовному виробництві, виробництві корисних дій з обслуговування людини, з впорядкування складних соціальних процесів.

Різні види праці не легко побачити й уявити собі не лише тому, що вони приховані за закритими дверима, а й тому, що в праці кожного сучасного професіонала велику частку становлять так звані інтелектуальні компоненти, незримі складові. Щоб зрозуміти в чому полягає справжня робота людини, потрібно підійти до цього питання з позицій психолога. Тобто завдання психолога — розглянути, які якості індивіда, навички, уміння й інтелектуальні здібності потрібні в тій чи іншій професії.

Визначення професійної зрілості

Вибір професії є одним із моментів, що визначають життєвий шлях людини. Цій комплексній події, що фокусує в собі проблеми не лише психологічні, а й філософські, медичні, економічні та інші, присвячена велика кількість досліджень, зокрема праця А. Л. Чернявської “Психологическое консультирование по профессиональной ориентации” (М.: Владос, 2001).

Психологічні аспекти професійного вибору і становлення особи виступають об’єктом наукового дослідження вже з перших років ХХ ст. Проте багато питань цієї галузі залишаються ще спірними. З іншого боку, з ускладненням світу професій виникають усе нові й нові проблеми, в тому числі й у зв’язку зі змінами соціальних умов. Тому з’явилася необхідність в переорієнтації великої кількості людей.

З усього розмаїття підходів до проблеми психологічних основ професійного вибору і становлення особи найбільшого поширення у всьому світі набули два основних: з позицій теорії рис і чинників та з позицій теорії розвитку. Саме на їх основі ґрунтується як дослідницька, так і практична робота в галузі професійної орієнтації.

Перша психологічна теорія професійного вибору в руслі підходу з позицій теорії рис і чинників була розроблена в 1909 р. Ф. Парсонсом. Цей напрям має найбагатшу історію і нині він не поступається своїми позиціями. Підставою такого традиційного підходу є диференційна психологія з її психометричними поняттями і методами, проте система власних постулатів цього напрямку має певну незалежність.

Розглянемо положення, сформульовані Ф. Парсонсом:

а) кожна людина за своїми індивідуальними якостями, насамперед за професійно значущими здібностями, найоптимальніше підходить до однієї професії;

б) професійна успішність і задоволеність професією зумовлені ступенем відповідності індивідуальних якостей і вимог професії;

в) професійний вибір є свідомим і раціональним процесом, в якому або індивід, або профконсультант визначає індивідуальну диспозицію психологічних або фізіологічних якостей і співвідносить її з наявними диспозиціями вимог різних професій.

Із розвитком загальної теорії психологічного тестування змінялися методологічні підстави цього напрямку. Незмінним залишалося головне положення — проблеми професійного вибору розв'язуються під час “зустрічі” особистості зі структурою професійних вимог. Завдання профконсультації — на основі тестування здійснити прогнозування, яка саме професія принесе конкретному індивіду найбільше задоволення й успішність.

Серед характеристик професійного вибору Ф. Парсонс виокремлює передусім усвідомленість (свідомість) і раціональність, яку він розуміє швидше як компроміс між здібностями, інтересами й цінностями індивіда та можливістю їх реалізації в різних професіях.

У руслі саме цієї теорії накопичено й проаналізовано великий матеріал з вивчення професій і чинників їхнього вибору: класифіковано професії, проведено дослідження з вивчення окремих професій і їхніх груп з метою складання професіограм. Розроблено принципи і схеми проведення професійного вибору і добору.

Слід зауважити, що все це має значення лише в тому разі, коли людина може неодноразово змінювати профеію або спеціалізацію. Однак перший вибір професії пов'язаний із вибором загального життєвого шляху, який нелегко зробити, якщо не вміти ухвалювати рішення й вибудовувати життєву перспективу. Отже, важливою передумовою для вибору професії є зрілість особи, зокрема професійна зрілість.

У 50-х роках ХХ ст. почала розроблятися теорія професійного розвитку. В її основі лежать положення теорії рис і чинників Ф. Парсонса, диференційної психології, феноменології, Я-концепції та узагальнення погляду наук про людину (біології, фізіології та ін.) на проблему розвитку, в тому числі й професійного. В основу теорії розвитку професійного вибору покладено також положення психодинамічних теорій.

Е. Гінцберг — один із перших дослідників теорії професійного розвитку, особливо наголошував на часових аспектах у процесі вибору: підліток має усвідомити часову перспективу з тим, щоб вміти відмовитися від негайного задоволення потреб, якщо при цьому йому буде важче досягти кінцевих професійних результатів. Е. Гінцберг представляє професійний розвиток як послідовність якісно специфічних фаз, що різняться змістом і формою перекладу імпульсів людини у професійні бажання. Науковець розглядає вибір не як одномоментну подію, а як розгорнутий на кілька років процес.

Д. Сьюпер у межах своєї теорії розвитку об'єднав погляди цілої низки теорій як психологічних, так і непсихологічних. Він висунув наступні положення (1952 р.) [16]:

1) людину можна схарактеризувати за її здібностями, інтересами, властивостями;

2) кожна людина підходить кільком професіям, а одна професія — низці індивідів;

3) залежно від часу і досвіду людини змінюються як об'єктивні, так і суб'єктивні умови професійного розвитку, що зумовлює професійний множинний вибір;

4) професійний розвиток має низку послідовних стадій;

5) особливості професійного розвитку визначаються соціально-економічним рівнем батьків, властивостями індивіда, його професійними можливостями тощо;

6) на різних стадіях розвитком можна управляти, сприяючи формуванню в індивіда інтересів і здібностей та підтримуючи його в прагненні “спробувати” реальне життя і в розвитку його Я-концепції;

7) професійність полягає у розвитку й реалізації Я-концепції;

8) взаємодія Я-концепції і реальності відбувається, коли особистість уявно програє свою професію, наприклад, у фантазії, під час бесіди з профконсультантом або в реальному житті;

9) задоволення роботою залежить від того, якою мірою індивід знаходить можливості для реалізації своїх здібностей, інтересів, властивостей особи в професійних ситуаціях, що визначається можливістю грати ту роль, яка здавалася відповідною на стадіях пробудження і дослідження.

Д. Сьюпер у 1957 р. доповнив теорію низкою положень:

1) як процес, що включає серію подій, професійний вибір має певні передбачені моделі;

2) професійний вибір передбачає компроміс між синтезом особистісних і соціальних чинників: Я-концепцією і реальністю, “хочу — можу — це потрібно суспільству”;

3) важливість чинників реальності як детермінант професійного вибору зростає в міру того, як індивід дорослішає.

Для Д. Сьюпера вибір професії є, по-перше, тривалим процесом, на кілька років, а по-друге, подією, включеною до ланцюга подій професійної біографії людини. Розроблена науковцем ступінчаста модель професійного розвитку охоплює все людське життя. Професійний шлях людини може бути розділений на п'ять етапів: зростання, пошук, зміцнення, стабілізацію і спад. Період вибору професії і професійного становлення є другою сходинкою п'ятиступінчастої моделі, яка охоплює період з 14 до 25 років і характеризується тим, що індивід випробовує власні сили в різних ролях, орієнтуючись на реальні професійні можливості.

На думку Д. Сьюпера, людина має обирати професію з урахуванням власного “Я”. Саме образ “Я” регулює процеси інтеграції, диференціації і організації професійної кар'єри. До образу “Я” належать:

- власне образ людини, спосіб думок про самого себе й оцінювання себе;
- інтелект: структура загальних здібностей, здібностей до навчання і розвитку;
- спеціальні здібності: рівень розвитку загальних і спеціальних здібностей та їх структура;
- інтереси: тенденції поведінки, що виявляються в бажанні, пошуку і виконанні індивідом певних видів діяльності;
- цінності особистості — це те, на що люди чекають і що шукають для себе в трудовій діяльності. Цінності поділяються на внутрішні (змістовні — це те, що містить у собі власне процес праці і його безпосередній продукт як такий), і зовнішні (супутні — стосуються процесу праці, наприклад, оплата, престиж, соціально-психологічні умови);

- ставлення до праці, роботи і професії. Ставлення до праці є похідним від системи цінностей. Воно формується у професії становлення кар'єри, визначає ефективність і продуктивність діяльності;
- потреби, які визначають мотиви вибору професії і успішність у цій професії. Потреби можуть задовольнятися різними шляхами, тому вони менш значущі у процесі вибору, ніж здібності та інтереси, і визначають спосіб діяльності, а не її зміст;
- риси особистості — найзагальніші моделі поведінки, що впливають на форму трудової поведінки людини;
- професійна зрілість. На різних етапах свого розвитку у людини різні критерії вибору професії. Так, обираючи професію вперше, вона має значно більший вибір, ніж та, яка вже здобула професійну освіту. Сімейні люди і ті, хто не мають сім'ї, також мають різні шанси у виборі. Рівень професійної зрілості визначається тим, наскільки людина, яка обирає професію, враховує конкретні особливості своєї ситуації вибору.

Виокремлюють три якісно своєрідні форми невідповідності між специфічним, суспільно значущим змістом професії й особистісним сенсом її переваги. У першому випадку існує органічний зв'язок між переважаючим мотивом вибору професії і якими-сь істотними сторонами її об'єктивного змісту.

Решта мотивів вибору професії при цьому зазвичай більшою або меншою мірою доповнюють, підкріплюють провідний мотив. Невідповідність полягає у наявності потенційної можливості все повнішого відтворення вимог у мотиваційній сфері особистості, тобто в поглибленні її сенсу вибору.

Інша якісно своєрідна форма невідповідності виникає у разі, якщо домінуючу роль відіграє мотив, побічний щодо об'єктивного змісту діяльності, причому в структурі мотивів містяться й прямі мотиви. Так, дослідження мотивів вибору педагогічної професії показало, що в деяких випадках переважали такі мотиви, як “упевненість у своїй придатності”, “престиж педагогічної професії”.

Водночас такі прямі мотиви, як “інтерес до процесу розвитку дитини”, “прагнення навчати дітей улюбленому предмету”, значно слабші й не є визначальними. Основний професійний на-

мір (не пов'язаний з вчительською діяльністю) визначався у цих студентів іншими мотивами. У разі неможливості реалізувати основний намір відкривалися побічні мотиви вибору педагогічної діяльності. Наявність прямих мотивів робила цей вибір внутрішньо виправданим, хоча він і не вважався оптимальним.

Подібні випадки визначають як часткову професійну спрямованість. Невідповідність між об'єктивним змістом професії і мотиваційною основою вибору має інший характер. Вимоги професії більшою мірою залишаються зовнішніми стосовно особи, не входять до її мотиваційної сфери так органічно, як у разі переважання прямих мотивів.

Третя форма невідповідності виникає за повної відсутності прямих мотивів вибору професії. Зазвичай це буває тоді, коли вибір вищого навчального закладу є засобом, необхідним для досягнення значущої мети (наприклад, вступ на хімічний факультет Університету заради можливості надалі працювати викладачем у вищому закладі освіти). У цих випадках невідповідність між мотивами вибору і змістом вибраної професії є настільки повною, а вимоги професії настільки чужими особі, що вираз "професійна спрямованість" просто втрачає сенс.

Формування і підтримка стійкої спрямованості особи є безперервний процес узгодження вимог перспективи за допомогою діяльності та зворотного зв'язку. Формування мотивів так само, як і системи цілей і намірів, відбувається разом із формуванням потреб. Потреба та інші компоненти (інтереси, потяг, цілі, наміри) стають стійкішими за рахунок глибшого пізнання перспективи і трансформації потреб людини у конкретних мотивах, що виникли.

У процесі розвитку професійної спрямованості людина навчається, проходить певні ступені. Розглянемо їх.

Початковий ступінь. Людина зовні приймає рішення засвоїти конкретну професію, маючи емоційний настрій, епізодичний, ситуативний інтерес, наочну установку, деякі трудові звички. При цьому у неї відсутня самостійність і не виявляється ініціатива.

Другий ступінь. Припускає фіксовану установку на професію і стійкіші інтереси; у людини виявляються схильності, проте її більше цікавлять практичні сторони навчального матеріалу;

мета, що сформувалася, дає загальний напрям навчальної і виробничої діяльності, у неї виявляється відчуття впевненості в собі, самостійність; формується відчуття відповідальності.

Третій ступінь. Людина має тверду установку на професію, стійкий інтерес і схильність до неї; виявляє особливу захопленість як до практичної, так і теоретичної частини навчального матеріалу; відбувається самоствердження особистості через професійну працю.

Четвертий ступінь. Захоплення своєю професією; людина і справа зливаються в єдине ціле; спрямованість формується за наявності великих здібностей до обраної професії, яскраво виражених схильностей і покликань; наголошується на високій професійній майстерності і наявності професійного ідеалу; при твердих переконаннях в особистій і суспільній значущості своєї професії.

Слід пам'ятати, що в основі зміни мотиваційного відношення до діяльності лежить зміна відповідних потреб, інтересів, схильностей.

Грунтуючись на викладених міркуваннях, під рівнем професійної спрямованості розуміється ступінь відповідності провідного мотиву переваги професії (особистісного сенсу) об'єктивного змісту професії. При високому рівні спрямованості близьким і потрібним людині є найістотніше у цій діяльності, те, в чому полягає її об'єктивне призначення.

Під час профконсультування виникають деякі етичні проблеми. Приміром, з погляду готовності індивіда до вибору і реалізації певної етичної позиції і з погляду готовності профконсультанта надати індивіду реальну допомогу в такому самовизначенні, без порушення основних етичних норм взаємодії психолога з клієнтами. Основними етичними суперечностями професійного самовизначення є:

- суперечності між правом людини на самовизначення і, звичайно, неготовність до цього, що створює підґрунтя для ухвалення консультантом рішення за клієнта або маніпулювання ним;
- суперечність між інтересами особи і інтересами суспільства, які не завжди співпадають;
- суперечність між світоглядом психолога і клієнта;

- суперечність між різними етичними системами і рівнем оволодіння ними різними людьми.

3.3. Нетрадиційні прийоми та методики професіографічного консультування

Ця інформація може використовуватися як додаткова, вона є менш ваговою, ніж отримана традиційними методами.

Діагностичні астрологічні ознаки професійної придатності

КОЗЕРОГ

Козероги розсудливі, працьовиті, акуратні, обережні, їм притаманні почуття обов'язку та відповідальності. З людей цього знаку виходять фармацевти, лаборанти, економісти, агрономи. Схильні до професії, де потрібна копітка робота, пунктуальність, ювелірна точність і терпіння. Вони незамінні, наприклад, в таких професіях, як архіваріус, майстер з ремонту радіоапаратури. Успіх приносить робота на державній службі в різних міністерствах і відомствах, а також на військовій службі, у світі мистецтв, літературі, музиці, живописі.

ВОДОЛІЙ

Водолій згідно з внутрішньою сутністю діалектики схильний до професій, які визначають науково-технічний прогрес. Він завжди готовий до несподіванок і в критичній ситуації може очолити справу. Не любить керівних вказівок, працює за бажанням, а не з примусу. Це природжений винахідник і раціоналізатор. Кращі сфери реалізації — електроніка, радіо, телеграф, психологія, філософія, інженерна справа, наукові дослідження. Завдяки широкому кругозору, Водолій володіє різнобічними обдаруваннями: у нього яскраво виражений талант садівника і квітникаря, селекціонера і працівника лісового господарства, а також вихователя. Водолію не варто працювати у сфері обслуговування, соціального забезпечення, юриспруденції.

РИБИ

Риби потребують професії, що відкриває простір для самовираження, інтуїції і творчих здібностей. Вони хороші як експер-

ти і консультанти, фахівці з інформатики, лікарі (частіше нетрадиційних напрямів), працівники сфери мистецтва, криміналісти, викладачі. Дуже ефективні в дослідницькій діяльності будь-якої сфери, вдало виявляють себе на сцені і в музиці. При виборі професії вони мають керуватися головними властивостями — чуйністю і гуманністю, їм не підходять професії, в яких мало “душі”.

ОВЕН

Овну краще всього підходять професії, пов’язані з постійною зміною навколишньої обстановки. Він хороший там, де потрібно надто швидко виконати якусь роботу і завжди готовий відправитися на дослідження нового, незвіданого, але погано розраховує власні сили, тому професія повинна давати йому можливість відновлювати енергію, що швидко витрачається. З людей цього знаку виходять викладачі, військові, політики, актори, медики, журналісти, механіки, косметологи, перукарі. Овну не підходять професії, пов’язані з посидючістю й терпінням, одноманітні заняття.

РАК

У молоді роки Ракам подобається робота, пов’язана з поїздками, відрядженнями та різного роду змінами, — це представники різних агентств і бюро, люди вільних професій. Серед Раків є творчі особистості. Їхнє багатство — краса. Вони схильні до мистецтва, літератури, музики і театру. Щоб почуватися на роботі комфортно, їм потрібна гармонія, тому вони не люблять знаходитися у повному підпорядкуванні або залежати від будь-кого. Рак — людина настрою і йому потрібно обирати таку роботу, яка подобається і задовольняє його. Він змінює, шукає роботу доти, доки не знаходить до душі.

Раки виявляють себе також у харчовій промисловості. Жінки-Раки — обдаровані дизайнери домашнього інтер’єру, декоратори, хороші матері і педагоги. Будинок — це символ Раків.

Раки акуратні й працелюбні і, не дивлячись на їхню мінливу долю, ніколи не зазнають остаточної поразки. Вони завжди вміло пристосовуються до людей, навколишнього світу, але не роблять це тоді, коли потрібно захистити власні інтереси. Раки досягають успіху у військовій галузі, рибальстві, нафтопереробній промисловості, службі в готелях, ресторанах, кафе, продовольчих магазинах, пивоварнях і торгівлі рідинами.

ТІЛЕЦЬ

Тільці працьовиті й працездатні, завзяті й наполегливі, їм притаманні витримка й витривалість. Вони знаходять місце в житті на керівних посадах державної служби і політичному житті. З Тільців виходять хороші банкіри, торговці, фермери.

Тілець не байдужий до хорошого живопису і класичної музики. Позначається вплив Венери — покровительки мистецтв. У цій сфері він займає місце у вокальному, оперному і театральному мистецтві, в інструментальній музиці. У Тільців надзвичайно розвинене відчуття краси і форм, спектра фарб, тому серед живописців і скульпторів багато Тільців. Зустрічаються вони і у фармації, медицині, ветеринарії, архітектурі та обчислювальній техніці.

БЛИЗНЮКИ

Близнюкам підходить такий рід занять, що пов'язаний з безперервною зміною вражень і діяльності. Цьому знаку властивіші інтелектуальні професії, особливо пов'язані зі світом мистецтва, літературою, драматургією і режисурою, журналістикою, педагогікою, музикою, балетом. Вони досягають успіху там, де потрібен винахідницький розум, фантазія і уява, спритність, дотепність і красномовство, знання іноземних мов. Цим людям подобається робота, пов'язана з відрядженнями і поїздками, експедиціями.

ЛЕВ

Львам характерна тяга керувати людьми. Вони вважають себе найрозумнішими, полюбляють повчати інших, тому нерідко обирають кар'єру психіатрів, викладачів і політиків. Леви володіють рідкісною у наш час особливістю — у них золоті руки. Вони прекрасні ювеліри, медики, особливо кардіологи і стоматологи.

Леви досягають успіху в органах влади, міністерствах і відомствах, у судовому апараті і фінансових органах, а також у світі мистецтв. Для них усе життя — велика сцена.

У Лева в професії завжди простежується власне “Я”, робота для нього — засіб самовираження, понад усе він прагне бути господарем своєї справи. Люди цього знаку можуть бути хірургами,

скульпторами, керівниками підприємств, диригентами, журналістами, перекладачами, дизайнерами, фахівцями з рекламної справи, лісничими, вихователями. Їх приваблює театр, а також можлива суспільна й організаторська робота (менеджер). Серед психотипів зодіаку у Левів найвищі показники успіхів, але й найжорстокіші провали, нерідко через те, що вони доволі пунктуальні в термінах. Лев тягнеться до вогню, його привертає металургія, пожежна та військова справи, проте не підходять спеціальності, пов'язані з безліччю дрібниць, конторською рутинною. Професії, що вимагають точного виконання, не для них.

ДІВА

Діва найефективніше працює тоді, коли бачить конкретні плоди своєї праці. Вона відмінно реалізує себе там, де потрібно поєднання розумових і фізичних зусиль, прекрасно опановує майстерність. З Дів виходять прекрасні хіміки, фармацевти, хороші інженери, модельєри, лікарі, будівельники. У них відмінний окомір, розвинене почуття прекрасного, тверде поняття боргу. Діва не терпить халтури і тих, хто працює поряд з нею “як-небудь”. Представникам цього знаку не підходять професії, що вимагають ухвалення рішень на основі неповної інформації, швидкої реакції, а також пов'язані з ризиком і такі, що видаються їм “даремними”, тобто позбавленими конкретних результатів.

ТЕРЕЗИ

Терезам краще обирати професію, пов'язану з колективною працею і багатим спілкуванням. Робота має містити елементи мистецтва. Терези естетично вельми чутливі. Їм підходить культурно-мистецька діяльність і пов'язана з оформленням, робота художника зачісок, модельєра, археолога, економіста, різьбяра по дереву, дизайнера, слюсаря високого класу, електрика. До серця їм робота в організаціях милосердя, соціального забезпечення, туристичному бюро, садівництві і квітникарстві. Терезам не варто працювати за спеціальностями, що вимагають негайного вольового вибору, пов'язані з різкою зміною ритмів у роботі і загальною негармонійністю, наприклад, професії дільничного лікаря або лікаря швидкої допомоги, юриста, журналіста, адвоката, шофера.

СКОРПІОН

Скорпіон має обирати собі активну професію, що вимагає особливих сил і уяви, можливо, пов'язану з розкриттям таємниць, розслідуванням, виявленням талантів, збором оригінального і важкодоступного матеріалу. Це юрист, криміналіст, мисливець, спортивний діяч, журналіст нетрадиційного жанру, вихователь дитячого будинку, психолог, науковий дослідник, штурман, хірург, працівник служби порядку або слідчих органів, фармаколог. Скорпіони, крім того, ще й чудові кулінари, відмінні бібліотекарі, телефоністи, гіді-перекладачі, медсестри. Скорпіону не підходять професії, що вимагають вживання в об'язку. Високий суб'єктивізм заважає йому бути хорошим суддею, арбітром.

СТРІЛЕЦЬ

Активність Стрільця спрямована в простори світу. Він ініціативний, стрімкий, жадібний до свіжих вражень, схильний до реформаторства. Одноманітна, систематична робота йому не підходить. Щоб Стрілець реалізувався повністю, потрібна його пристрасть, цілеспрямованість, необхідно правильно спрямовувати енергію на вирішення все нових задач. Із Стрільців виходять журналісти, криміналісти, закрійники. А ось професії діловода і кухаря йому не підходять.

Стрільці досягають високих успіхів у світі науки і наукових досліджень, а також в органах безпеки і на дипломатичній службі. Їм близькі такі сфери діяльності, як філософія і релігія, психологія і соціологія. У разі, якщо на службі вони не знаходять спільної мови з начальством чи колективом, вони покидають таку роботу.

Медико-біологічний аспект профорієнтації

Медико-біологічний аспект профорієнтації складається з обліку стану здоров'я. Існують захворювання, які зумовлюють протипоказання до прийому на роботу та певної професійної діяльності, наприклад:

1. Хронічний бронхіт з виявами дихальної недостатності, хронічна пневмонія I та II ступеня, бронхоектатична хвороба I ступеня, бронхіальна астма (легкої і середньої форми).

2. Органічні ураження клапанів та м'язів серця, в тому числі й природжені без порушення кровообігу.
3. Хронічні захворювання нирок та сечовивідних шляхів без порушення функції (хронічний нефрит, піелонефрит).
4. Гіпертонія I–II ступеня.
5. Хронічний гастрит, виразкова хвороба шлунка та 12-палої кишки (легка форма), хронічні захворювання печінки та сечовивідних шляхів з мимовільними загостреннями.
6. Ендокринні захворювання (цукровий діабет середньої тяжкості, тиреотоксикоз, не чітко виражений).
7. Деформація хребта.
8. Шкірні захворювання (обмежена екзема, склеродермія, крім локалізації на руках, кератодермія).
9. Остаточні явища перенесених органічних захворювань центральної нервової системи з наявністю розсіяної симптоматики без зниження інтелекту.
10. Епілепсія з нечастими нападами, без інтелектуальних та характерологічних змін.
11. Стійке зниження слуху на обидва вуха (шепіт чутно на відстані одного метра й ближче).
12. Відсутність або значне ушкодження (деформація) вказівного, 3 і 4-го або 4 і 5 пальців на працюючій руці.
13. Деформація гомілки, стегна з вкороченням кінцівки більш як на 5 см, відсутність гомілки або стопи (при виконанні роботи сидючи).
14. Короткозорість малого та середнього ступеня без змін на очному дні, астигматизм, далекозорість (до 0,5 на одному та 0,2 на іншому оці).
15. Підвищена короткозорість з достатньою корекцією (міопія вище ніж 8,0, а також міопія 6,0 і вища, прогресуюча міопія 4,0 і вища зі змінами очного дна).

У разі виявлення таких захворювань, слід переглянути перелік нерекомендованих у зв'язку із цим захворюванням посад, наведених у книзі “Система методів професійної орієнтації” (МАУП, 1993. — Кн. 1).

3.4. Методика професіографічного зв'язку соціотипу людини та рекомендованої сфери діяльності

Соціоністичний аналіз доцільно проводити згідно з методикою, запропонованою Н. П. Лукашевичем у посібнику “Теорія і практика соціоменеджменту” (К.: МАУП, 2002).

Розглянемо тест на робочу гіпотезу вибору власного соціотипу, який складається з чотирьох частин, у кожній з яких наведено парні слова (табл. 5).

Правила користування тестом: порівнявши кожен пару слів, позначте одне з них, що найбільше відповідає вашому справжньому “Я”. Обирайте вільно — адже не йдеться про ваші недоліки чи переваги. У кожному стовпчику позначте лише одне слово з кожної пари.

Для отримання результату:

1. Підрахуйте загальну кількість відмічених вами слів у кожній колонці і вишіть отриману цифру в графу Разом.
2. Обведіть кружечком верхню літеру у тій колонці, де обрана найбільша кількість слів.

Уточнення ознак типу особистості може бути зроблено за методикою Г. А. Дмитренко (МАУП) (таблиці 6–13).

Визначення подано умовними літерами:

1. Екстраверсія (Е) — інтроверсія (І).
2. Сенсорика (С) — інтуїція (Н).
3. Раціональність (Р) — ірраціональність (Ц).
4. Статика (Т) — динаміка (Д).

Латинські літери у дужках відповідають міжнародному визначенню.

Орієнтовне оцінювання соціотипа за методикою Н. П. Лукашевича.

Таблиця 5

Е(Е) або І(І)		С(С) або Н(Н)	
Жвавий	Спокійний	Конкретний	Абстрактний
Балакучий	Замкнутий	Будівельник	Винахідник
Галасливий	Тихий	Реаліст	Ідеаліст
Товариський	Зосереджений	Практик	Фантазер
Орієнтований у зовнішній світ	Орієнтований всередину себе	Буквальний	Фігуральний
Говорить	Слухає	Застосування на практиці	Пошук прихованого сенсу
Висловлюється вголос	Переживає у собі	Стабільність	Нові можливості
Разом	Разом	Разом	Разом

P(T) або 4(F)		T(J) або Д(P)	
Об'єктивний	Співчуваючий	Розклад	Свобода дії
Логічний	Сентиментальний	Дисципліна	Розкутість
Думки	Почуття	Вирішувати	Почекаати
Аналізувати	Співпереживати	Структура	Течія
Голова	Серце	План	Імпровізація
Схильний до критики	Добррозичливий	Організований	Імпульсивний
Непохитний	М'якосердий	Фініш	Старт
Разом	Разом	Разом	Разом

Уточнення соціотипа за методикою Г. А. Дмитренка.

Таблиця 6

**Модель кваліметричного оцінювання ступеня
раціональності індивіда (P)**

№ пор.	Чинник (ознака) раціонала	Критерії чинників (ознак)	Значущість критерію
1	2	3	4
1	Прокинувшись вранці, ви чітко уявляєте собі, що робитимете упродовж дня	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
2	Якщо порушується ваш план, це вибиває вас із колії	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
3	Починаєте нову роботу тільки по закінченні попередньої	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
4	Знайомі вважають вас принциповою людиною	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0

Закінчення табл. 6

1	2	3	4
5	Схильні робити відповідно до заздалегідь складеного плану, навіть якщо зовнішні обставини не сприяють цьому	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
6	Схильні заздалегідь підготуватися до запланованої зустрічі, щоб не спізнитися	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
7	Ваші рухи в основному чітко фіксовані, без плавних переходів	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
Середній показник значущості критеріїв			

Таблиця 7

Модель кваліметричного оцінювання ступеня ірраціональності індивіда (Ц)

№ пор.	Чинник (ознака) ірраціонала	Критерії чинників (ознак)	Значущість критерію
1	2	3	4
1	Вважаєте, що розвиток подій сам собою усе розставить по місцях	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
2	Легко замінюєте одні плани іншими	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
3	Можете одночасно розпочати кілька справ, а згодом докладати багато зусиль, щоб їх завершити	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0

Закінчення табл. 7

1	2	3	4
4	Знайомі вважають вас людиною імпульсивною і гнучкою	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
5	Схильні діяти відповідно до ситуації, не зв'язуючи себе зайвими планами і термінами	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
6	Можете затягувати з виконанням справ до останньої хвилини, розраховуючи на щасливий випадок, натхнення і власне вміння імпровізувати	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
7	Ваші рухи плавні, розкріпачені, м'які, "котячі"	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
Середній показник значущості критеріїв			

Таблиця 8

Модель кваліметричного оцінювання ступеня сенсорності індивіда (С)

№ пор.	Чинник (ознака) сенсорика	Критерії чинників (ознак)	Значущість критерію
1	2	3	4
1	Вважаєте за краще мати справу з фактами і цифрами, ніж з ідеями і теоріями	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
2	Любите читати тексти від початку і до кінця, не перескакуючи в пошуках цікавих місць	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0

Закінчення табл. 8

1	2	3	4
3	Для розуміння ситуації намагаєтеся зібрати всю необхідну інформацію	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
4	Сприймаєте світ “тут і зараз”, умієте жити сьогоднішнім днем	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
5	Любите конкретно відповідати на запитання	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
6	З обережністю ставитеся до жартів, за найменших сумнівів намагаєтеся їх пояснювати	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
7	Сприймаєте світ через відчуття (звуків, кольору, запахів), естетичну і почуттєву насолоду	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
Середній показник значущості критеріїв			

Таблиця 9

Модель кваліметричного оцінювання ступеня інтуїтивності індивіда (Н)

№ пор.	Чинник (ознака) інтуїції	Критерії чинників (ознак)	Значущість критерію
1	2	3	4
1	Не любите витратити час на уточнювання деталей, якщо є цікава концепція	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0

Закінчення табл. 9

1	2	3	4
2	Можете спокійно читати книжку не з початку і дочитати її до кінця	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
3	Вам досить лише кількох натяків чи фактів, щоб зрозуміти суть справи	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
4	Надасте великого значення перспективам і можливостям	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
5	Прагнете узагальнювати, щоб відповідь охоплювала якомога ширше коло можливих ситуацій	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
6	Вам подобаються парадокси і каламбури, подобається жартувати над знайомими	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
7	Відчуваєте невидимі, сховані процеси, що насправді рухають життям	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
Середній показник значущості критеріїв			

**Модель кваліметричного оцінювання
ступеня статички індивіда (Т)**

№ пор.	Чинник (ознака) логіки	Критерії чинників (ознак)	Значущість критерію
1	Намагається бути об'єктивними, навіть якщо вас звинувачують у бездушності	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
2	Якщо бачите, що людина помиляється, то прагнете вказати їй на її справжнє становище	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
3	У житті покладаєтесь на логічно і науково обґрунтовані теорії	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
4	Вважайте, що головне — це правильно діяти, ніж діяти заради того, щоб сподобатися	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
5	Схильні оцінювати людей і світ за категоріями — “логіка”, “аналіз”, “закон”, “доцільність”	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
6	Не схильні робити компліменти, не завжди впевнені в тому, як до вас ставляться інші	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
7	Не любите умовляти людей, намагаєтесь аргументовано доводити їм власну точку зору	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
Середній показник значущості критеріїв			

**Модель кваліметричного оцінювання
ступеня динаміки індивіда (Д)**

№ пор.	Чинник (ознака) етика	Критерії чинників (ознак)	Значущість критерію
1	Вирішуючи питання, обов'язково берете до уваги думку інших людей	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
2	Не вказуєте на помилки, якщо це може засмутити когось чи погіршити стосунки	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
3	Більше довіряєте особистим почуттям і симпатіям, ніж логіці і аналітичним твердженням	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
4	Без вагань берете свої слова назад, якщо вони когось скривдили	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
5	Схильні оцінювати людей і світ за категоріями “добрий — поганий”, “любить — не любить”	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
6	Умієте відчувати стосунки між людьми і впливати на них за потреби	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
7	Умієте умовляти людей, заспокоювати, піднімати їхній настрій	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
Середній показник значущості критеріїв			

**Модель кваліметричного оцінювання
ступеня екстравертності індивіда (E)**

№ пор.	Чинник (ознака) екстраверта	Критерії чинників (ознак)	Значущість критерію
1	У новій компанії легко знайомитися з новими людьми. Спілкуєтеся з великою кількістю людей, знайомих і незнайомих	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
2	У колі знайомих завжди в курсі останніх подій	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
3	Під час знайомства схильні першими розпочинати бесіду	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
4	Маєте багато друзів і знайомих, нерідко на короткий термін	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
5	Не любите довго працювати на одному місці, активно пересуваєтесь у просторі	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
6	Схильні займатися діяльністю, спрямованою на пізнання зовнішнього світу і розвиток моделей	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
7	Орієнтовані на швидке сприйняття навколишнього середовища	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
8	Зовнішнє середовище спонукає вас до активної діяльності і заряджає енергією	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
Середній показник значущості критеріїв			

**Модель кваліметричного оцінювання
ступеня інтровертності індивіда (І)**

№ пор.	Чинник (ознака) інтроверта	Критерії чинників (ознак)	Значущість критерію
1	Відаєте перевагу спілкуванню у вузькому колі знайомих	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
2	Нерідко довідуєтеся про новини останнім	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
3	Почуваєте себе комфортніше, коли співрозмовник першим починає розмову	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
4	Обмежуєтеся колом старих друзів	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
5	Більше схильні до спостережень, ніж до виконання справ, легко витримуєте самоту	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
6	Схильні до діяльності з поглиблення, вивчення і вдосконалення	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
7	Сприймаєте світ через порівняння реальних об'єктів з образами	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
8	Більше схильні черпати енергію з власного внутрішнього світу	1. Завжди. 2. Частіше так, чим ні. 3. Щось середнє. 4. Частіше ні, ніж так. 5. Практично ніколи	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
Середній показник значущості критеріїв			

Для отримання результату потрібно заповнити пропуски літерами з кожної шкали за визначеними ознаками особи.

Е або І

З або Н

Р або Ц

Т або Д

Порівняйте отриманий код вашого типу особи з тим, який ви отримали під час першого тестування. У разі неспівпадання потрібно ще раз провести тестування за методикою 2, особливо уважно перевіряючи результати. Намайтеся, щоб ваш вибір справді переважав, а не переважали вимоги вашої роботи чи сімейні обставини.

Запишіть і запам'ятайте код вашого типу особи, який складається з чотирьох літер, розташованих зазвичай у певній послідовності (за схемою 1, 2, 3, 4).

1 Е = екстраверти

2 З = сенсорики

3 Р = раціонали

4 Т = статика

1 І = інтроверти

2 Н = інтуїтиви

3 Ц = ірраціонали

4 Д = динаміки

Код прочитується у такій самій послідовності, наприклад: ІСЦТ — інтроверт — сенсорик — ірраціонал — статик.

Посади і професії відповідні певним соціотипам людей
(за рекомендаціями Н. П. Лукашевича, МАУП)

ЕНЦТ			
1	2	3	4
<p>Професії, пов'язані з розповсюдженням інформації</p> <p>Режисер інформаційних передач</p> <p>Письменник (журналіст)</p> <p>Артист естради/театру</p> <p>Фахівець з реклами</p> <p>Фахівець по зв'язках з громадськістю</p> <p>Складальник фондів, засобів (для різних організацій)</p> <p>Агент по найму</p> <p>Телепродюсер</p> <p>Ведучий програми новин</p> <p>Політик</p>	<p>Консультавання</p> <p>Психолог</p> <p>Організатор і ведучий дискусій, диспутів</p> <p>Консультант з питань вибору професії</p> <p>Священик (духівник)</p> <p>Консультант у службі зайнятості</p>	<p><i>Бізнес-консалтинг</i></p> <p>Інструктор по роботі з кадрами</p> <p>Інструктор з питань збуту продукції</p> <p>Агент по найму</p> <p>Агент бюро подорожей</p> <p>Керівник малого підприємства</p> <p>Менеджер по збуту продукції</p>	<p><i>Освіта — гуманітарні науки</i></p> <p>Вчитель: фізик, лугтури, мистецтва, театру, рідної мови; викладач коледжу; декан університету, коледжу; бібліотекар</p> <p>Управляючий житлово-будівельним кооперативом</p> <p>Працівник соціальної сфери</p> <p>Директор громадської організації</p>
ІНЦТ			
<p><i>Соціально сфера</i></p> <p>Адміністратор в галузі охорони здоров'я</p> <p>Директор організації в системі соціального обслуговування населення</p>	<p><i>Релігія</i></p> <p>Священик (чернець, черниця)</p> <p>Релігійний діяч</p> <p>Керівник програм релігійного навчання</p>	<p><i>Бізнес-консалтинг</i></p> <p>Менеджер з кадрових питань</p> <p>Фахівець з маркетингу</p> <p>Консультант з організаційних питань</p>	<p><i>Освіта — гуманітарні науки</i></p> <p>Консультант з питань вибору професії</p> <p>Психолог</p> <p>Викладач старших класів середньої школи або в</p>

Продовження табл. 14

1	2	3	4
<p>Посередник (третя сторона) у вирішенні конфліктів</p> <p>Соціолог</p> <p>Працівник сфери соціальних проблем</p>		<p>Координатор програм</p> <p>допомоги співробітникам</p>	<p>коледжу — англійської мови, мистецтвознавчих дисциплін, музики, соціології</p> <p>Консультант з питань освіти</p> <p>Бібліотекар</p> <p>Художник, драматург</p> <p>Романіст</p> <p>Поет</p> <p>Дизайнер</p>
<p>ЕНЦД</p>			
<p><i>Маркетинг (планування)</i></p> <p>Консультант з питань маркетингу</p> <p>Укладач рекламних текстів, проспектів</p> <p>Фахівець по зв'язках з громадськістю</p> <p>Фахівець з питань з рекламодавцями</p> <p>Творчий директор</p> <p>рекламного агентства</p> <p>Фахівець з довгострокового планування</p> <p>Агент по рекламі</p> <p>Помічник у дослідницькій роботі</p>	<p><i>Соціальна сфера</i></p> <p>Працівник соціальної сфери</p> <p>Соціолог</p> <p>Директор житлово-будівельної організації</p> <p>Психолог</p> <p>Консультант по вибору професій</p> <p>Священник (духовний наставник)</p> <p>Логопед</p> <p>Омбудсмен</p> <p>Фахівець із дошкільного виховання і навчання</p> <p>Вчитель (мистецтво, театр, музика, англійська мова)</p>	<p><i>Бізнес-консалтинг</i></p> <p>Консультант</p> <p>Винахідник</p> <p>Менеджер з кадрової політики</p> <p>Фахівець з підвищення кваліфікації кадрів</p> <p>Фахівець з підготовки конференцій</p> <p>Консультант з питань допомоги персоналу</p> <p>Власник ресторану</p>	<p><i>Творчі професії</i></p> <p>Журналіст</p> <p>Драматург/сценарист</p> <p>Оглядач</p> <p>Актор</p> <p>Музикант/композитор</p> <p>Диктор (радіо, телебачення)</p> <p>Декоратор</p> <p>Мультиплікатор,</p> <p>карикатурист</p> <p>Художник</p> <p>Репортер/редактор</p>

Продовження табл. 14

1	2	3	4
ІНПЦ			
Адміністративна діяльність Фахівець з кадрових питань Соціолог		Релігія Священик Релігійний просвітитель Місіонер Службовець церкви	Мистецтво Художник Письменник/поет Журналіст, архітектор Актор Видавець
ЕНРТ			
Бізнес Член керівництва фірми, компанії Старший управляючий Адміністратор Менеджер по кадрам, збуту, маркетингу	Фінанси Агент з питань інвестицій Фінансист-плановик Спеціаліст з економічного аналізу Спеціаліст-оцінювач Кредитоспроможності Біржевий маклер	Консалтинг Спеціаліст у галузі бізнес- консалтингу Спеціаліст з питань менеджменту Консультант у галузі освіти Інструктор з питань управління Спеціаліст з кадрової політики	Освіта Юрист (адвокат, прокурор) Суддя Психолог Науковий працівник (соціолог, викладач соціології) Інженер-хімік
ІНРТ			
Маркетинг/ планування Адвокат (адвокативне право) Консультант з менеджменту Спеціаліст зі стратегічного планування Менеджер	Медицина Психолог Психіатр Невропатолог Біоінженер Кардіолог Фармацевт	Провітара Викладач університету Розробник навчального плану університету Адміністратор	Творчі/технічні професії Вчений/науковий співробітник Спеціаліст з комп'ютерних систем Інженер-конструктор Агроном

Продовження табл. 14

1	2	3	4
Суддя Політичний оглядач Інженер			Програміст Спеціаліст з планування заходів, пов'язаних з охороною довкілля Письменник/журналіст Художник Винахідник Дизайнер Архітектор
ЕНРД			
Політика Політичний діяч (політичний менеджер) Політолог Соціолог	Планування та розвиток Спеціаліст з розробки індивідуальних програм Посередник у питаннях, пов'язаних з інвестиціями Розробник комп'ютерних систем Менеджер з промислового дизайну	Маркетинг Творчий директор з реклами Спеціаліст з розробки планів маркетингу Спеціаліст по зв'язках з громадськістю	Підприємництво Власник підприємства Винахідник Консультант з питань менеджменту Літературний агент Фотограф Власник ресторану, бару
ІНРД			
Планування та розвиток Спеціаліст з розробки програмного забезпечення комп'ютерних систем Програміст Спеціаліст з дослідження та розвитку	Спеціальності вищих навчальних закладів Технічні Адвокат Економіст Психолог/психологічний Спеціаліст з фінансового	Медицина/техніка Невропатолог Фізик Хірург (пластична хірургія) Фармацевт Вчений (хімік, біолог) Дантист	Академічні науки / творчі професії Фотограф Письменник Художник Конферансьє/танцівник Музикант

Продовження табл. 14

1	2	3	4
<p>Спеціаліст із системного аналізу Спеціаліст з пошуку нових ринків збуту або створення нових товарів Банківський службовець Керівник проекту Управляючий справами Адміністратор Менеджер бази даних Агент з купівлі-продажу</p>	<p>аналізу Архітектор Слідчий Інженер-механік Аудитор Генеральний підрядник Фермер Будівельник Фармацевт Технік з обслуговування</p>	<p>Терапевт</p>	<p>Винахідник Літературний агент Біржевий маклер Суддя Адміністратор Вчитель</p>
ІСРТ			
<p>Бізнес/фінанси Адміністратор Бухгалтер Аудитор Менеджер/інспектор Спеціаліст з оперативного виготовлення документів (електронна обробка тексту) Експерт, аналітик Страховий агент Ревізор Спеціаліст зі страхування вкладів Податковий інспектор Біржевий маклер Спеціаліст з кредитної політики</p>	<p>Державна служба/ юриспруденція/ техніка Фінінспектор Державний службовець Військовослужбовець Міліціонер (дефектив), слідчий Службовець у виправних закладах Правознавець Секретар суду Електротехнік Інженер Механік програміст</p>	<p>Медицина Хірург (загальна хірургія) Дантист Ветеринар Старша медична сестра Адміністратор у системі охорони здоров'я Фармаколог Лаборант</p>	<p>Освіта Директор школи Вчитель (технічні предмети, математика, фізика) Бібліотекар Адміністратор</p>

1	2	3	4
ЕСЦТ			
<p><i>Бізнес/канцелярська робота</i></p> <p>Агент з нерухомості/ брокер</p> <p>Особистий представник в банку</p> <p>Спеціаліст з маркетингу</p> <p>Власник магазину/ продавець магазину</p> <p>Секретар</p> <p>Ресетратор</p> <p>Контрольський службовець</p> <p>Бухгалтер</p> <p>Секретар-машиніст</p>	<p><i>Сфера послуг/ охорона здоров'я</i></p> <p>Представник служби захисту прав споживачів</p> <p>Директор бюро ритуальних послуг</p> <p>Шерукар / косметолог</p> <p>Службовець аеропорту</p> <p>Адміністратор (у ресторані, готелі)</p> <p>Постачальник продуктів</p> <p>Сімейний лікар</p> <p>Медична сестра</p> <p>Стоматолог</p> <p>Секретар в медичному закладі</p> <p>Логопед</p> <p>Окуліст</p>	<p><i>Соціальні послуги</i></p> <p>Працівник соціальної сфери</p> <p>Працівник місцевих благодійних організацій</p> <p>Релігійний просвітник</p> <p>Священик, служитель церкви, рабин</p>	<p><i>Освіта</i></p> <p>Вчитель початкової школи</p> <p>Вчитель у системі соціального навчання</p> <p>Викладач домашньої економіки</p> <p>Спеціаліст з охорони дитинства</p> <p>Тренер</p>
ІСЦТ			
<p><i>Допоміжні професії у сфері бізнесу</i></p> <p>Секретар</p> <p>Начальник канцелярії</p> <p>Представник служби захисту прав споживачів</p> <p>Оператор комп'ютера</p> <p>Бухгалтер</p>	<p><i>Інші професії</i></p> <p>Дизайнер інтер'єрів</p> <p>Електрик</p> <p>Продавець</p> <p>Спеціаліст з реклами модних товарів</p> <p>Господар готелю</p> <p>Охоронець/сторож</p>	<p><i>Медицина</i></p> <p>Сімейний лікар</p> <p>Медична сестра</p> <p>Медичний технік</p> <p>Стоматолог</p> <p>Фізіотерапевт</p>	<p><i>Освіта</i></p> <p>Бібліотекар/архіваріус</p> <p>Хоронитель музею, фонду, бібліотеки тощо</p> <p>Адміністратор у сфері освіти</p> <p>Працівник соціальної сфери</p> <p>Консультант</p> <p>Релігійний просвітник</p>

Продовження табл. 14

1	2	3	4
ЕСРД			
<p><i>Фінанси/бізнес</i> Біржевий маклер Банкір Інвестор Спеціаліст зі складання особистих фінансових планів Аудитор Спеціаліст зі страхування продаж</p>	<p><i>Державна служба</i> Співробітник ДАІ Пожежник Медичний працівник із середньою освітою Детектив Пілот Слідчий</p>	<p><i>Ремесла</i> Столяр, тесля Художник (майстер прикладних жанрів) Фермер Підрядник Будівельник Шеф-повар</p>	<p><i>Сфера розваг</i> Спортивний коментатор Репортер Імпресаріо Службовець фірми подорожей Танцівник Бармен Аукціоніст Професійний спортсмен/ тренер</p>
ІСРД			
<p><i>Бізнес/фінанси</i> Агент з матеріально-технічного постачання Банкір Спеціаліст у галузі ринку цінних паперів Економіст Секретар у суді</p>	<p><i>Професії, пов'язані з ризиком</i> Автомоніщик Співробітник міліції Пілот Спеціаліст з оборони Мисливець Розвідник Судовий виконавець Пожежник</p>	<p><i>Технічні професії</i> Спеціаліст з медичної техніки Програміст Інженер-електрик Асистент стоматолога</p>	<p><i>Ремесла</i> Фермер Механік Тренер Столяр/тесля Майстер з ремонту комп'ютерів Продавець автомобільних запасних частин Художник з реклами</p>
ЕСЦД			
<p><i>Бізнес</i> Агент з продажу</p>	<p><i>Охорона здоров'я/сфера соціальних послуг</i></p>	<p><i>Індустрія розваг</i> Фотограф</p>	<p><i>Освіта</i> Вчитель молодших класів</p>

Закінчення табл. 14

1	2	3	4
<p>нерухомості Спеціаліст по зв'язках з громадськістю Продавець (у магазині) Збирач грошей до будь-якого фонду Посередник при залагоджуванні трудових конфліктів Службовець аеропорту, супроводжувач пасажирів до літака Секретар/реєстратор Офіціант Розпорядник у ресторані (готелі) Флорист</p>	<p>Медична сестра швидкої допомоги Вегетаріар Працівник сфери соціальних послуг Інструктор школи собаківництва</p>	<p>Кінопродюсер Музикант Артист, танцівник, комік Антрепренер Імпресаріо Організатор свят та інших заходів Агент туристичного бюро</p>	<p>Вихователь дошкільників Співробітник закладів з охорони дитинства Тренер</p>
ІСІД			
<p>Технічні професії/ канцелярська робота Оператор комп'ютера Топограф/геодезист Лісничий Ботанік Геолог Механік Реєстратор Секретар Адміністратор Друкарка</p>	<p>Медицина Фізіотерапевт Масажист Помічник дантиста Рентгенолог Асистент лікаря Асистент ветеринара Спеціаліст по догляду за тваринами (інструктор з дресирування)</p>	<p>Сфера послуг Диспетчер екстреного зв'язку Вчитель початкової школи Співробітник мліцці Комірник Офіціант Косметолог</p>	<p>Творчі професії Дизайнер одягу Столяр, тесля Ювелір Садівник Майстер з виготовлення гобеленів Гончар Художник Танцівник Дизайнер інтер'єрів Шеф-кухар</p>

3.5. Техніка процесу профорієнтаційного консультування

У процесі допомоги з професійної орієнтації консультант використовує техніку, що загалом рекомендована для психоаналітичного консультування [4]. При цьому він займає нейтральну позицію і лише фіксує відповіді. У присутності клієнта (опитуваного) профконсультант не висловлює особистого ставлення щодо суперечливості інформації.

Швейцарський психолог Карл Юнг у праці “Психологічні типи” показав різноманітність людської типології. Він зазначав, що найнебезпечнішою помилки, якої може припуститися профконсультант — це втискування клієнта в якусь певну категорію (наприклад, до тієї, до якої належить він сам).

Завдання консультанта — допомогти клієнтові віднайти себе, свою індивідуальність.

Карл Юнг стверджує, що великі рішення зазвичай швидше пов’язані з інстинктами та іншими загадковими факторами підсвідомості, ніж зі свідомою волею і усвідомленим цілепокладанням. В індивідуальній підсвідомості є певні структури, спільні для всього людства. Ці мислительні структури Юнг назвав “архетипами”. Вони мають відношення до структурної основи розуму. (Чи не тому міфологія різних народів має багато спільного.) Можливо, велика поезія, мистецтво, філософія беруть початок у колективному підсвідомому людства. Щоб віднайти власне “Я”, людина має досягти певного рівня єдності свідомості з різними рівнями підсвідомості [10].

Загальний алгоритм проведення професіографічної консультації наведено у схемі 2, що складається з чотирьох етапів.

Перший етап — це проведення співбесіди. Завдання цього етапу полягає у з’ясуванні:

- генетико-біологічної інформації;
- стану здоров’я опитуваного та наявності хронічних захворювань у сім’ї;
- професійної поінформованості;
- професійної мотивації та автономності вибору життєвого шляху;
- виявлення власного “Я” людини (учня, студента);

- психовізуальної діагностики клієнта із застосуванням допоміжних методик (за групою крові, ім'ям та місяцем народження тощо).

Для фіксації цієї інформації існує “досьє” (табл. 15) — бланк, на основі якого приймається обґрунтоване управлінське рішення щодо рекомендації групи професій чи посад. Ця інформація носить суто конфіденційний характер та підлягає відповідному захисту як комерційна таємниця.

Показники досьє з 1 по 7 (табл. 15) мають інформаційний характер і їх збір не становить труднощів. Співбесіда з питань професійної інформованості та професійної мотивації потребує окремих знань.

Методологічний арсенал сучасної психології дає можливість застосовувати в процесі співбесіди різноманітні методи, тестові питання. Тестування також може бути елементом творчого підходу консультанта.

ДДО — диференційно-діагностичний опитувальник, який використовують для оцінювання професійної спрямованості на основі класифікації професій на 5 груп “людина — людина”, “людина — природа”, “людина — техніка”, “людина — художній образ”, “людина — знакова система”.

Опитувальник Йоваші показує, яка саме сфера діяльності людини є найпривабливішою для неї особисто — сфера технічних інтересів, робота з людьми, сфера розумової чи фізичної праці, сфера задоволення матеріальної зацікавленості. При профконсультуванні можна використовувати різні методики, але це є необхідним мінімумом.

Окрему групу становлять так зване “апаратне оцінювання психомоторики” та тести у вигляді малюнків (проективні методики). Детальний опис цих методів наведено у посібниках МАУП “Система методів професійної орієнтації” та “Как эффективно управлять людьми”. Цими методиками послуговуються при профвідборі для спеціальностей, особливі умови набування яких вимагають такого розгорнутого аналізу.

Карта пізнавальних інтересів існує для оцінювання основних мотивів вибору професії, профорієнтації.

Опитувальник до конкретної професії (посади) містить інформацію про можливість тієї чи іншої роботи задовольнити потреби особистості.

Алгоритм професійної консультації

I. Співбесіда

1.1. З'ясування генетико-професійної інформації

1.2. З'ясування медико-генетичного аспекту стану здоров'я

1.3. З'ясування бажання оволодіти тією чи іншою професією

1.4. Визначення автономності та мотивації вибору професії
(знань про світ професій)

II. Тестування

2.1. Схильності до одного з 5 видів професій
(опитувальник Клімова)

2.2. Оцінювання інтересу до конкретного набору професійних
якостей (картка пізнавальних інтересів)

2.3. Оцінювання можливої сфери діяльності (тест Йоваші),
перевірка доцільності вибору (тести)

2.4. Соціонічний аналіз (тест). Визначення соціотипу особистості

III. Аналіз інформації

3.1. Ситуація на ринку праці (рейтинг професій)

3.2. Співпадання або неспівпадання інформації співбесіди та тестування за напрямками (1.3–2.2), (1.1–1.2), (2.1–2.3), (1.5–2.3)

3.3. Аналіз вибору найбільш підходящої професії за соціотипом особистості, його узгодженість з даними п. 3.2

3.4. Врахування факторів генетичного та медико-біологічного аспектів, автономності вибору

3.5. Складання зведеного досьє професійної консультації

IV. Прийняття рішення

4.1. Рекомендована група професій (розумового чи фізичного спрямування)

4.2. Можливість професійного розвитку та працевлаштування в Україні та за кордоном

4.3. Консультування за іншими аспектами планування трудового життя індивіда

Інтереси особистості є важливою складовою мотивації її потреб. Під професійним інтересом розуміють вибір професії чи соціально-психологічної ролі. Існує різниця між зацікавленістю та стабільним професійним інтересом.

Професійний інтерес ґрунтується на знанні, професійному підході до вибору та професійній автономності.

На практичних заняттях студенти обов'язково мають засвоїти вміння працювати з цими опитувальниками.

Додаткову важливу інформацію можна отримати, використовуючи тести мотивації професійного вибору. Таке діагностування доцільно проводити на всіх етапах професійної кар'єри, а також застосовуючи нетрадиційні методики для отримання додаткових знань про особистість (ім'я, група крові, астрологічні дані) та вивчаючи інформацію щодо медико-біологічних аспектів (стан здоров'я людини, генетичні показники тощо).

Таблиця 15

Інформативне досьє (форма для заповнення профконсультантом)

П. І. Б. консультанта _____ Дата заповнення досьє _____

Показник	Значення показника
Ім'я, по батькові, прізвище клієнта	
Ім'я, по батькові, прізвище батьків клієнта	
Професії батьків, бабусь та дідусів клієнта	
Хронічні хвороби, що зустрічались у родичів клієнта	
Група крові клієнта	
Астрологічні та психовізуальні ознаки	
Професійна інформованість (за результатами співбесіди)	
Професійна мотивація (за результатами співбесіди) та автономність вибору (за результатами тестування)	
Результати за опитувальником Клімова (ДДО)	
Результати за Карткою професійних інтересів	
Мотивації професійного вибору	
Соціотип особистості	
Професії, посади, рекомендовані відповідно до результатів вивчення соціотипу особистості	
Підсумкове рішення, рекомендації з вибору професії	

Існують й інші підходи щодо професійного консультування. Наприклад, у сучасних школах України проводиться професійне консультування працівниками соціальних служб молоді. Це орієнтаційне вибіркове тестування, найпоширенішою в ньому є методика ДДО, іноді в поєднанні з методикою Йоваші.

Власні методи профконсультування використовують сучасні Центри зайнятості, де за можливості застосовують “апаратні” методи, проектні методики (малюнки), додаткове тестування інтелектуальних здібностей тощо.

Психологи також використовують програми “тренінгу життєвих ситуацій”. Такі програми спрямовані на розвиток адекватного професійного вибору з погляду професійної зрілості, тому починаються вони з тестування наявності професійного спрямування, а закінчуються серією занять-тренінгів, які логічно виховують у старшокласників (чи інших груп слухачів) вміння цілеспрямованого та свідомого професійного вибору.

Точність прогнозування успішності у професії на основі професійної мотивації значно вище, ніж на основі спеціальних здібностей. Дослідження свідчать, що вибір професії більшою мірою успішний, якщо серед мотивів вибору перше місце посідає інтерес до неї. Під час профконсультування слід враховувати узгодженість у структурі особи трьох чинників, які можна виразити у формулі “хочу — можу — треба”. Особливого значення при цьому набуває ситуація, коли існує розбіжність між інтересами і здібностями (“хочу” і “можу”). У разі ухвалення рішення в подібній ситуації слід враховувати:

- стійкість такого інтересу;
- тренованість відповідних здібностей;
- відповідність обраної професії потребам ринку.

У результаті профконсультації виявляється індивідуалізована структура здібностей і особи загалом, що дає змогу побачити позитивні й негативні тенденції у процесі підготовки до професії, організації професійного навчання.

Етичні проблеми професійного консультування

Під час проведення професійної консультації психолог має дотримуватися певних етичних норм. В іншому випадку психолога-профконсультанта можуть виключити з психологічної спільноти та позбавити права на психологічну практику. Розглянемо ці норми.

1. Захист інтересів клієнта.

Необхідним є дотримання **принципу добровільності** участі в психологічному консультуванні. В окремих виняткових випадках працівник зобов'язаний пройти співбесіду з профконсультантом, при цьому за клієнтом зберігається право добровільного вибору ступеня відвертості та глибини консультації.

Важливо дотримуватись **принципу забезпечення суверенних прав** особистості. Під час консультування виникає небезпека зазіхання психолога на інтимні думки й почуття клієнта. Психологічна експансія може виражатися й в тому, що психолог спонукає клієнта розкрити інтимний бік його життя. Спокуса проникнути в потаємні куточки клієнта може призвести до надмірної відкритості в консультуванні. Психолог має зберігати певну дистанцію з клієнтом, інакше можна втратити його довіру. І, звичайно, клієнта не слід обстежувати шляхом обману.

Забезпечення суверенності клієнта означає, що до початку консультування його попереджають, хто матиме доступ до результатів діагностики і прийнятого рішення.

Принцип конфіденційності полягає в тому, що вся інформація, отримана під час консультування, буде доступною лише тим, на кого вона розрахована, і лише за згодою клієнта або його батьків, якщо досліджуваний неповнолітній, або не зовсім адекватно відображає ситуацію, що склалась. У разі непопередження клієнта про те, що результати консультування можуть бути доступними педагогам, адміністраторам, підприємцям, психолог не має права надавати цю інформацію.

Особливо важливо забезпечити суворий контроль за доступом будь-яких осіб до матеріалів консультування, що може зашкодити клієнтові.

Якщо психодіагностика здійснюється з метою конкурсного відбору або під час прийому на роботу, клієнт має бути поінформований, що результати психодіагностичного дослідження використовуватимуться під час прийняття рішення про зарахування його на вакантну посаду або про прийом на роботу.

2. Забезпечення ефективності профконсультування.

Принцип психопрофілактичної поведінки консультації означає, що при взаємодії з клієнтом слід прагнути забезпечення його емоційного комфортного стану, надання йому можливості внести корективи у процедуру консультації, самостійного фор-

мулювання рекомендацій та намічення шляхів розв'язання профконсультаційної проблеми.

Принцип об'єктивності вимагає наукової обґрунтованості результатів консультування, глибоких психологічних знань консультанта, компетентного застосування діагностичного інструментарію і психотехнологій незалежно від суб'єктивного ставлення до клієнта. Консультування має проводитися коректно, доброзичливо. Водночас неприпустимими є підказки і допомога, які вносять дисгармонію у процес розв'язання профконсультаційної проблеми.

Принцип “Не зашкодь!” передбачає, що прийняте рішення, спільно вироблені рекомендації мають бути корисними клієнту. Не слід також давати рекомендації, які можуть призвести до небажаних, непередбачуваних наслідків та зашкодити іншим людям.

3. Проведення консультування на високому професійному рівні.

Принцип професійної компетентності висуває високі вимоги до рівня освіти профконсультанта (вища психологічна або на базі вищої освіти додаткова психологічна), передбачає досконале володіння психодіагностичними методиками і психотехнологіями консультування, наявність практичного досвіду та ліцензії, отриманої за результатами атестації.

Принцип дотримання культури гідності дає можливість уникнути будь-яких визначених оцінок і поведінки особистості; її потрібно сприймати такою, якою вона є. Клієнт має право сам приймати рішення і формулювати висновки, не слід стримувати його своєю психологічною компетентністю, статусом, іміджем. Необхідно надавати клієнту можливість висловитися, виговоритися. Цей принцип означає також глибоку повагу себе як людини і як психолога.

Узагальненням зазначених етичних орієнтирів профконсультанта є судження Н. Пряжникова, що головне “...культивування права кожної людини на індивідуальність, на побудову свого неповторно щастя, але щастя, яке не зменшує таких самих прав інших людей, тобто *культивування права на самобутність у суспільстві рівних*”.

Професійна підготовленість психолога до консультування залежить від наступних показників:

- орієнтування на розв'язання проблем клієнта з урахуванням його індивідуально-психологічних особливостей та потенційних можливостей;
- поліреактивність психолога на особистісно значущі проблеми клієнта та ухиляння від оцінювальних суджень з приводу особливостей особистості в діяльності клієнта;
- реалістичність оцінювання власних можливостей та рівня кваліфікації, а також обмежень своєї діяльності;
- постійне усвідомлення та врахування взаємовпливу психолога і клієнта під час консультивання;
- усвідомлення самоцінності людини, що звернулася за психологічною допомогою;
- екологічність психодіагностичної, розвивальної та корекційної роботи.

Практичний психолог має володіти такими професійними здібностями:

- ініціювати реалізацію професійно-психологічного потенціалу клієнта;
- швидко встановлювати атмосферу довіри під час спілкування з клієнтом;
- структурувати проблемну ситуацію та вміло планувати профконсультивання;
- компетентно вести психологічну експертизу профконсультаційної роботи;
- здійснювати емпатійну взаємодію, “прицелення” до світу клієнта.

Провідними напрямками роботи психолога-профконсультанта виступають:

- психологічна консультація;
- психодіагностика;
- психокорекція та психопрофілактика;
- психологічна реабілітація.

Діяльність психолога-профконсультанта має чітку гуманістичну спрямованість, орієнтовану на емоційний та професійний добробут клієнта, носить творчий характер та надає більшій можливості для реалізації професіоналізму та самоактуалізації особистісного потенціалу.

Основні терміни і поняття

Генетико-біологічна інформація в професіографічному консультуванні — відомості про генетичні захворювання, стан здоров'я людини та психофізіологічні умови майбутньої трудової діяльності.

Етика професіографічного консультування — відсутність маніпулювання інтересами клієнта, об'єктивність підходу до прийняття рішень.

Нетрадиційні методи консультування — необґрунтовані достатньою кількістю досліджень методи діагностики.

Професійний інтерес — вибіркова спрямованість особистості на професію як соціально-психологічну роль. Слід розрізняти зацікавленість і стійкий професійний інтерес. Різняться вони інформаційністю: стійкий професійний інтерес ґрунтується на всебічній об'єктивній інформації, а зацікавленість — на суттєвій, але обмеженій.

Професійне консультування — процес, мета якого — надання індивіду реальної допомоги у професійному самовизначенні з урахуванням її інтересів, стану здоров'я та здібностей.

Соціологія праці — самостійна соціальна наука, яка вивчає соціально-трудові відносини.

МАУП

Тести для самоконтролю

1. *Основні типи самовизначення людини — це:*
 - а) самовизначення її як людини;
 - б) визначення людиною власного життєвого шляху;
 - в) самовизначення в діяльності;
 - г) усе зазначене.

2. *Аспекти діяльності людини, пов'язані із самовизначенням:*
 - а) суб'єктивне;
 - б) стосовно колег;
 - в) професійний рівень.

3. *Процес самовизначення особистості — це:*
 - а) організація комунікативного процесу;
 - б) організація мотиваційного процесу;
 - в) емоційний процес;
 - г) усе зазначене.

4. *Програма адаптації до життя —це:*
 - а) біологічна програма;
 - б) соціальна програма;
 - в) програма, яка визначається спеціальністю.

5. *До професій типу “людина — людина” належать:*
 - а) розмітник;
 - б) ретушер;
 - в) рибовод;
 - г) топограф;
 - д) перекладач;
 - е) лісовпорядник;
 - є) в'язальниця;
 - ж) фотограф;
 - з) наладчик інструментів;
 - і) паркетник.

6. *До професій типу “людина — людина” належать такі:*
 - а) бібліограф;
 - б) аудитор;

- в) менеджер;
- г) нормувальник;
- д) ветеринар;
- е) журналіст;
- є) листоноша;
- ж) екскурсовод;
- з) паспортистка;
- і) товарознавець.

7. До професій типу “людина — знакова система” належать:

- а) слідчий;
- б) діловод;
- в) майстер виробничого навчання;
- г) перукар;
- д) інженер-конструктор;
- е) листоноша;
- є) агроном;
- ж) електромеханік;
- з) оператор зв'язку;
- і) програміст.

8. До професій типу “людина — природа” належать:

- а) паркетник;
- б) гравер;
- в) бджоляр (пасічник);
- г) водій;
- д) геолог;
- е) апаратник хімічного виробництва;
- є) лікар;
- ж) гідромеліоратор;
- з) асфальтоукладач;
- і) квітникар-декоратор.

9. Мета медичного консультування:

- а) продіагностувати психологічні якості індивіда;
- б) вивчити санітарно-гігієнічні умови праці на виробництві;
- в) дослідити стан здоров'я відвідувача, його психологічні властивості до певної професії;

- г) надати інформацію про ринок робочої сили;
- д) адаптація відвідувача до умов нової діяльності;
- е) назвати вимоги щодо прийняття на роботу.

10. *Мета проведення діагностичних консультацій:*

- а) ознайомити відвідувача з можливостями працевлаштування;
- б) виявити можливості для освоєння нової професії;
- в) цілеспрямоване вивчення особистості, її інтересів, здібностей, нахилів і відповідності обраній професії;
- г) дослідити стан здоров'я та виявити патологічні стани;
- д) підвищити інтелектуальний рівень відвідувача;
- е) адаптація відвідувача до нових умов праці.

11. *Мета проведення інформаційно-довідкової консультації:*

- а) підвищити інтелектуальний рівень відвідувачів;
- б) зробити діагностику особистих якостей та інтересів відвідувача;
- в) здійснення особистої кар'єри, ознайомлення з каналами працевлаштування чи навчання;
- г) розвиток навичок та вмінь;
- д) ознайомити з вимогами прийняття до вищого навчального чи іншого закладу;
- е) вказати на можливі шляхи щодо підготовки й оволодіння певною професією.

12. *Професіографічна консультація має на меті встановлення відповідності психологічних і особистісних якостей специфічним вимогам тієї чи іншої професії. З'ясувати, яким нормативним документом керується профконсультант під час консультації:*

- а) збірником психологічних тестів;
- б) зводом законів про працю;
- в) словником професій;
- г) іншими літературними джерелами;
- д) професіограмами і професіокартами;
- е) довідником лікаря.

13. *Висновок профконсультанта “Придатний до роботи” означає:*
- а) вміння долати труднощі;
 - б) наявність міцної, врівноваженої нервової системи;
 - в) відповідність вимог професії психологічним якостям людини;
 - г) успіхи в трудовій діяльності;
 - д) роботу особи над своїм характером.
14. *Відомі такі види професіографічної консультації:*
- а) інформаційно-довідкові;
 - б) літературно-критичні;
 - в) експертні;
 - г) діагностичні;
 - д) рекламні;
 - е) медичні;
 - є) статистичні.
15. *Для заміщення посади викладача найдодільнішою є людина одного з названих типів особистості:*
- а) екстраверт-інтуїтив-раціонал-динамік;
 - б) інтроверт-інтуїтив-раціонал-статик;
 - в) екстраверт-сенсорик-раціонал-статик;
 - г) екстраверт-сенсорик-іраціонал-динамік.
16. *Якому соціотипу людина найбільше підходить для заміщення посади “психолог”:*
- а) екстраверт-інтуїтив-іраціонал-динамік;
 - б) інтроверт-інтуїтив-раціонал-статик;
 - в) екстраверт-сенсорик-раціонал-статик;
 - г) інтраверт-сенсорик-раціонал-статик.
17. *Кому з перелічених особистостей (№ 1, 2 чи 3) можна рекомендувати навчання за спеціальністю “управління бізнесом”? (див. табл.)*

Таблиця

Чинники оцінювання	Результати оцінювання особистості		
	№ 1	№ 2	№ 3
Мотиваційна спрямованість	Соціальні судження	Моральні судження	Матеріальні судження
Професійна спрямованість			Людина — людина
Тип мислення	Соціальний	Реалістичний	Винахідливий
Соціотип	ІНЦТ	ЕНЦТ	ЕНРТ
Астрологічний знак	Овен	Діва	Лев

Питання і завдання для самоконтролю

1. Зміст поняття “професіографічна консультація”.
2. Види професіографічної консультації.
3. Основні параметри готовності людини до професійного вибору.
4. Життєві ситуації, за яких виникає потреба у професійному консультуванні.
5. Принципи професіографічного консультування.
6. Мотивація вибору професії.
7. Визначення професійної зрілості молоді.
8. Психологічні аспекти професійного вибору.
9. Основні положення професійного розвитку, сформульовані Д. Сьюпером.
10. Що таке “автономність вибору”?
11. Ступені розвитку професійної спрямованості.
12. Мотиваційні чинники трудової діяльності.
13. Етичні проблеми профконсультування.
14. Нетрадиційні методи діагностики людини.
15. Медико-біологічний аспект професіографічного консультування.
16. Які існують соніоністичні типи особистості?
17. Які професії чи посади можна рекомендувати особистості соціотипу ЕНЦТ?
18. Які професії чи посади можна рекомендувати особистості соціотипу ІНЦТ?
19. Які професії чи посади можна рекомендувати особистості соціотипу ІНЦС?
20. Який соціотип особистості найдоцільніший, щоб обійняти посаду менеджера по персоналу?
21. Який соціотип особистості найдоцільніший, щоб обійняти посаду адвоката?

Список літератури

1. *Перелік важких робіт зі шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок*: Зб. нормат., інструкт. та метод. матеріалів з питань професійної орієнтації незайнятого населення та ін. — К.: ДЩ, Ін-т підготов. кадрів, 1997.
2. *Нормативи чисельності психологів і профконсультантів Державної служби зайнятості населення*: Зб. нормат., інструкт. та метод. матеріалів з питань професійної орієнтації незайнятого населення та ін. категорій громадян. — К.: ДЦЗ, Ін-т підготов. кадрів ДСЗ, 1997.
3. *Орієнтований перелік робіт та професій, де є потреба у професійному підборі*: Зб. нормат., інструкт. та метод. матеріалів з питань професійної орієнтації незайнятого населення та інших категорій громадян. — К.: ДЦЗ, Ін-т підготов. кадрів ДСЗ, 1997.
4. *Горностай Л. П.* Теория и практика психологического консультирования: Пробл. подход. — К.: Наук. думка, 1995.
5. *Зеер Э. Ф., Павлова А. М., Садовникова Н. О.* Профориентология: Теория и практика: Учеб. пособие. — М.: Изд-во “Академ. проект”, 2006.
6. *Кабаченко Т. Н.* Психологические трудности и ошибки при выборе профессии: Учителям и родителям о психологии подростка / Под ред. Г. Г. Аракелова. — М: Высш. шк., 1990.
7. *Как избежать ошибок при устройстве на работу.* — К.: МАУП, 1994.
8. *Коттлер Дж., Браун Р.* Психотерапевтическое консультирование. — СПб.: Питер, 2001.
9. *Кочюнас Р.* Основы психологического консультирования. — М.: Академ. проспект, 1999.
10. *Нельсон-Джоунс Р.* Теория и практика консультирования. — СПб.: Питер, 2002.
11. *Немов Р. С.* Основы психологического консультирования. — Учеб. для студ. вузов. — М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 1999.
12. *Практикум по психології професійної діяльності та менеджменту* / За ред. Г. Никифорова. — СПб.: Пітер, 2001.

13. *Психология труда* / Пер. со словац. Г. В. Матвеевой-Муниповой. — М.: Профиздат, 1979.
14. *Пряжников Н. С.* Профориентационные игры: проблемные ситуации, задачи, карточные методики. — М., 1991.
15. *Система* методов профессиональной ориентации / Под ред. А. Г. Боровского. — К.: МЗУП, 1993.
16. *Собчик Л. Я.* Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе. — СПб.: Речь, 2002.
17. *Хомич Г. О., Ткач Р. М.* Основи психологічного консультування. — К.: МАУП, 2004.
18. *Чернявская А. П.* Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. — М.: Владос-пресс, 2001.

МАУП

Розділ 4



Професіографічний підбір кадрів на підприємствах

4.1. Специфіка сучасного підходу до професійного підбору

Персонал є найважливішим ресурсом будь-якого підприємства, його найціннішим активом. В умовах жорсткої конкуренції назріла необхідність наймати на підприємства професіоналів.

Підбір персоналу є одним з найвідповідальніших етапів у кадровій роботі й детально розглядається в курсі “Управління персоналом та кадровий менеджмент”. Ціна помилки тут надзвичайно велика. Недаремно деякі менеджери керуються правилом: хай краще місце буде порожнє, ніж зайняте невідповідним працівником. Адже нерідко можна спостерігати ситуації, зокрема в державних структурах, бюджетних організаціях, коли некомпетентний керівник роками “успішно” розвалює роботу довіреного йому колективу, проте перебуває на цій посаді внаслідок особистої відданості, зручності, вигідності для вищого керівника. Більше того, управлінські піраміди підлабузників перетворюються на самодостатню систему, з якої витісняються справжні лідери, співробітники, які володіють творчим потенціалом.

Велике розмаїття можливостей надходження кадрів до організації зосереджено в зовнішніх джерелах. Серед них основним посередником на ринку праці виступає державна служба зайнятості. Її розглядають як один із постачальників кадрів в організацію, оскільки виконує функції з реєстрації вільних робочих місць та безробітних; посилає безробітних на можливе

працевлаштування за адресами конкретних місць роботи. Служба здійснює профорієнтацію та консультування з проблем зайнятості, підготовки й перепідготовки безробітних. Її організаційні можливості щодо сприяння працевлаштуванню кадрів далеко не вичерпані й потребують підсилення та підтримки з боку загальнодержавних, регіональних і місцевих органів самоврядування.

Значні надії покладає організація на службу працевлаштування, агентів, що спеціалізуються на пошуках працівників, та довідкову інформацію про шукачів роботи. Не повинні залишитися поза увагою й випадкові люди, які самостійно шукають роботу і влаштовуються в організації, а також співробітників, які залишили фірму раніше.

Водночас управління процесами поповнення й оновлення персоналу в ринкових умовах потребує вірогідної інформації про кількісні характеристики ринку праці. Крім того, важливим є питання розробки комплексної системи показників, яка дає змогу оцінити рівень насиченості ринку на певний період та описати його динаміку з урахуванням можливих змін.

Як інформацію про стан ринку праці використовують баланси трудових ресурсів, звітність організації про фактичне звільнення працівників, дані служби зайнятості про чисельність зареєстрованих безробітних, періодичні обстеження, перепис населення тощо.

В Україні тільки формуються передумови для створення професійних об'єднань кадрових та рекрутингових компаній. Тому таким важливим є досвід UMSC — першого українського об'єднання. Спочатку до Об'єднання входило лише кілька регіональних агентств. Нині UMSC — одна з найавторитетніших професійних організацій. Останнім часом спостерігається доволі цікава тенденція — усе більше висококласних спеціалістів залучаються в регіони, де заробітна плата не лише не нижча, а й значно вища ніж у столиці. Саме в регіонах нині будують нові підприємства, де потрібні професійно підготовлені управлінці. У зв'язку з цим зростає значення регіональних кадрових компаній.

Концепції стратегій добору і найму персоналу мають орієнтуватися на те, що для досягнення мети і подальше еволюціонування підприємства є своєчасне його забезпечення кваліфікованим персоналом. Для цього передбачено такі заходи:

1. Визначення відповідно до стратегії розвитку підприємства кількісної потреби в персоналі. Для цього враховують поточну і довгострокову потребу, розрізняють валову потребу, або сукупну чисельність працівників, потрібну для забезпечення діяльності підприємства, і чисту потребу, що характеризує невідповідність наявності персоналу валової потреби в ньому. Розрізняють чисту потребу — позитивну або негативну.

Позитивна чиста потреба у персоналі може виявлятися як потреба заповнення посад, що звільнилися, або як нова потреба в заповненні вперше створених робочих місць.

Відповідно до цього, з урахуванням вимог теперішнього моменту і довгострокової перспективи на підприємстві, визначають потребу персоналу для:

- заміни працівників, які вибувають;
- обіймання нових посад;
- для поєднання роботи і професійного навчання на підприємстві молоді.

2. Розробка вимог за профілем до майбутнього працівника на основі аналізу вакантного місця роботи і його опису з ухваленням необхідних особистісних якостей (вони можуть змінюватися за однією або кількома позиціями, що згодом має відобразитися віддзеркаленням у подальшій селективній процедурі), як-то:

- професійні критерії (освіта і досвід);
- фізичні критерії (фізична природа кандидата);
- психічні і ділові критерії, особистісні якості;
- соціально-психологічні критерії (визначають вимоги до “міжлюдської поведінки” і соціальної взаємодії на робочому місці і в сім’ї).

Профілі вимог до кандидатів на роботу з здійснення спільної роботи та зміст подальшого навчання не повинні бути однаковими.

Чисельність персоналу розраховують таким чином, щоб забезпечити довгострокове виконання стратегічних завдань підприємства. Брак персоналу ставить під загрозу виконання завдань, надлишок його викликає зайві витрати і ставить під загрозу існування саме підприємства.

3. Формування “змішаних” філософій підбору і найму для кожної з вакансій.

Наймання за відповідністю або пошук “кардинально нового працівника”. Кожен роботодавець має визначатися, яким критеріям повинен відповідати новий працівник: внести “певну різноманітність” у вже функціонуючій команді чи просто добре “вписатися” в неї, при цьому не руйнуючи старих, традиційних напрямів. Таку філософію називають психологічною сумісністю.

“Поточна робота або довгострокова кар’єра” — фокусується на хвилинних вимогах до роботи або на потенційній пристосованості працівника до змін в організації, його професійній гнучкості.

Головне завдання під час найму персоналу на роботу — це задоволення попиту на працівників в якісному і кількісному відношенні. При цьому слід відповісти на таке запитання: “Де і коли будуть потрібні працівники?”

Розрізняють поняття “набір кадрів” і “найм на роботу”. *Набір кадрів* до будь-якої організації — це масове залучення до роботи персоналу. Цей процес припускає системний підхід до реалізації кількох етапів, здійснюваних під час найму персоналу, а саме:

- 1) загальний аналіз потреб (справжніх і майбутніх) у кадрах;
- 2) формулювання вимог до персоналу — точне визначення того, хто потрібен організації, шляхом аналізу роботи (робочого місця, посади), підготовки опису цієї роботи, а також визначення термінів і умов набору;
- 3) визначення основних джерел надходжень кандидатів;
- 4) вибір методик оцінювання й підбору кадрів.

Найм на роботу — це низка дій, спрямованих на залучення кандидатів, які володіють якостями, необхідними для досягнення мети, поставленої організацією; комплекс організаційних заходів, які включають усі етапи набору кадрів, а також оцінювання, підбір кадрів і прийом співробітників на роботу. Деякі фахівці в галузі управління персоналом розглядають цей процес до закінчення етапу введення на посаду, тобто моменту, коли нові співробітники органічно увіллються у конкретний трудовий колектив і організацію загалом [3].

У разі виникнення потреби прийняття нових працівників, постає два питання: “Де шукати потенційних працівників?” і “Як сповістити майбутніх працівників про наявні робочі місця?”

Найпоширенішими є джерела найму на роботу: у пошуках роботи людина випадково зайшла до організації; оголошення в газетах; середні школи, коледжі, технікуми, професійно-технічні училища, вищі навчальні заклади; служби з працевлаштування; приватні агентства з найму; оголошення по радіо і телебаченню; профспілки тощо.

Для задоволення потреб організації в часовому наймі існують спеціальні агентства. Тимчасовий працівник, який володіє необхідними для певної посади навичками, може виконувати особливі завдання. Перевага у використанні погодинних працівників полягає в тому, що організації не доводиться виплачувати їм премії, навчати, забезпечувати компенсаціями і піклуватися про подальше просування по службі. Тимчасового працівника можна звільнити у будь-який час. Недоліком тимчасових працівників є те, що вони зазвичай не знають специфіки роботи організації, що заважає ефективній її діяльності.

При наймі під час проведення співбесіди працівникам кадрових служб доводиться розв'язувати низку проблем.

Перша з таких проблем пов'язана з необхідністю захисту організації від впливу процесів криміналізації, розповсюджених в останні роки в суспільному і економічному житті. Вирішення цього питання має тим більше значення для організації, чим більш конфіденційний характер має інформація в забезпеченні ефективної роботи організації. Інша проблема в роботі кадрових служб пов'язана з оцінкою впливу на рівень професіоналізму знов найманих на роботу, умов їхнього життя і діяльності.

Слід зауважити, що саме в цей період — різкій зміні економічних відносин, політичного статусу і державних ідеологічних настанов — багато цілком професійних фахівців змушені були змінити профіль своєї діяльності, щоб отримати необхідні кошти для існування. Повернення в колишню сферу діяльності тих, хто не зміг адаптуватися до нових умов, — процес доволі складний, адже деякі навички і професійні знання вже втрачено. В результаті як у самого кандидата, що проходить співбесіду, так і у працівників кадрових служб можуть виникнути серйозні сумніви щодо можливості повного відновлення у нього втраченого рівня професіоналізму.

Найскладнішим при наймі є підбір працівників вищого ешелону — керівників організації, їхніх заступників, керівників

окремих напрямів діяльності організації. Основу організації оцінки якості керівників вищих ешелонів у межах певної організації становить парадоксальне переконання: чим вище посада, яку має обіймати претендент, і чим вище відповідальність, яку він повинен нести, тим менше число людей може виконувати цю роботу. Головна причина полягає у низькому рівні професіоналізму кадрової роботи, властивому керівникам різних рівнів (зауважимо, що вище рівень керівника, то більше він вважає за краще керуватися власною думкою і то менше довіряє науковому професійному підбору відповідних фахівців).

Іншою причиною істотних недоліків у підборі кадрів вищого ешелону є прагнення у відборі передусім працівників, лояльних стосовно тієї людини, яка цим займається. Таке бажання цілком зрозуміле, якщо брати до уваги не лише умови, в яких доводиться працювати сучасному керівникові, а й особливості формування його кар'єри.

Проведення процедури підбору, орієнтованої на виявлення найпридатніших кандидатів, проводиться наступним чином.

Підбір здійснюють відповідно до профілю вимог до кандидата та обліку, разом із професійним, його особистісно-індивідуальних якостей і здібностей.

Професійну придатність робочим посадам можна з'ясувати за допомогою психологічних тестів, а посадам службовців — за допомогою ділових ігор, рольових ситуацій і тестів-питань.

Підбір здійснюють відповідно до принципів, встановлених в організації.

Методи селекції мають бути економічно обґрунтовані, юридично допустимі, етично вивірені й застосовуватися відповідно до статусу вакантної посади і залежно від ієрархії і цілей стадії підбору.

Широкий підбір передбачає первинне “грубе просіювання” кандидатів і задіювання менш фінансово і працезатратних методів, що включають безконтактне спілкування через аналіз структурованого резюме або проведення короткої бесіди-інтерв'ю.

Вузкий підбір — означає виявлення кандидатів, максимально відповідних профілю придатності, і припускає використання комбінацій найбільш валідних, надійних і об'єктивних методів, у тому числі й нетрадиційних методів (астрологія, графологія, морфологічний аналіз).

Для проведення широкого підбору можуть бути задіяні менш кваліфіковані працівники відділів з вакансіями і служб управління персоналом; до вузького підбору мають притягуватися професіонали, зайняті на підприємстві, або запрошені “з боку”, з оцінних і аналогічних ним центрів консультанти.

Обговорення результатів підбору здійснює комісія, до складу якої, залежно від статусу вакантної посади, входять: керівник (або представник) відділу з вакансій, голова Ради трудового колективу, керівник служби управління персоналом, інші передбачені Програмою найму підприємства представники. Основним завданням комісії є визначення того, чи відповідає кандидат профілю вимог вакантної посади, за який зрештою можна прийняти рівень “нинішнього кращого працівника”; який потенціал кандидата, його найсильніші і найслабші сторони, і якою мірою можна за допомогою подальшого цільового навчання усунути слабкі сторони; з ким із кандидатів буде заключено трудовий контракт, кого з тих, що відібрали, можна занести до комп’ютерного банку як “резервний потенціал”.

Результатом трудових відносин з прийнятими кандидатами є: підписання двосторонніх контрактів; визначення в разі потреби випробувального терміну, мета якого — надати допомогу новому працівникові у швидшій адаптації до трудового процесу і колективу; здійснення консультацій і контролю з боку наставника.

Ефективність підбору і найму значною мірою визначається рівнем соціальної підготовки, досвідом і професіоналізмом у поведінці всіх учасників цієї компанії: служби управління персоналом, експертів функціональних відділів, керівників тестів, інтерв’юерів, вербувальників та інших причетних працівників.

Мета, яку переслідує організація, залучаючи персонал, — отримати якомога більше потенційно придатних кандидатів. При цьому важливе не отримання X-числа будь-яких заяв, а “просіяна вибірка” з їх можливої кількості. Подача заяви є фактом пропозиції з боку робочої сили про проведення переговорів, і прийняття до організації, або для прийому претендента в члени трудового колективу (зовнішня заява), або для зміни його позиції в межах вже наявної організації (внутрішня заява). Будь-яка із зазначених заяв є реакцією кандидатів на стратегії забезпечення, що реалізуються підприємством, персоналом, від особли-

востей яких залежить зміст і хід кампанії з його підбору і найму.

Передбачувані джерела забезпечення підприємства кадрами. Забезпечення потреби в персоналі всередині організації може здійснюватися без руху співробітників чи за допомогою їхнього переміщення. У першому випадку додаткова робоча сила не притягується, проблема розв'язується шляхом інтенсифікації трудових зусиль вже зайнятих працівників, тому тут не йдеться про підбір. Посадові переміщення становлять форму внутрішнього найму, який припускає або “економію” робочого місця, що звільнилося, або заповнення його ззовні.

Зовнішнє забезпечення персоналом може, у свою чергу, проходити за “швидше пасивної” чи “швидше активної” поведінки підприємства. За пасивної форми майже не використовуються заходи щодо вербування. Підприємство або повертається до наявних відомостей про тих, хто шукає роботу, надісланих за особистою ініціативою претендентів заяв, або вдається до послуг інших установ (бірж праці). При високому рівні безробіття, значній і нетерміновій потребі така поведінка виправдана більше, ніж активніша поява на ринку праці. При таких формах забезпечення, як лізинг персоналу і трудові угоди (підприємство “погоджується”, зобов'язується взяти на себе часткове виконання завдання — прибирання приміщення або будівельні роботи — постійно або впродовж певного проміжку часу шляхом залучення власних співробітників), відповідальність за процес підбору і найму переноситься “на інших”.

З активними заходами підприємство виходить на ринок праці у разі напруженої ситуації на ньому, терміновій необхідності або великій потребі в персоналі. Оформлення оголошень про набір і вибір носія реклами залежать при цьому від цілей і виду залучення.

Реалізація стратегій забезпечення підприємства персоналом припускає глибше пізнання особливостей основних джерел, що акумулюють кандидатів для заповнення вакансій. Важливість цього чинника полягає в тому, що “поля інтересів підприємства” характеризуються набором ознак, які згодом можуть значно вплинути на результативність роботи підприємства і тому вимагають до себе виваженого підходу.

Ознаки невдалого підбору кадрів. Незадоволеність, що зростає з боку нового співробітника протягом перших двох-трьох тиж-

нів роботи, потрібно проаналізувати, оскільки це сильно ускладнює взаємодію, знижує продуктивність праці нового співробітника.

Це стосується як фінансових домовленостей, так й інших моментів, включаючи розпорядок робочого дня (режим), особливості оформлення співпраці, перспективи зростання, перспективи навчання, умови праці, цінову політику фірми (що значно важливо для працівників збутових підрозділів) та ін.

Правда, слід робити деяку поправку на інфантильність окремих кандидатів. Наприклад, скарги на відсутність інформації про те, що “тут такі люди працюють...” є виявом інфантилізму в чистому вигляді, оскільки свої відносини доросла людина вибудовує сама, і її проблеми у взаємодії з будь-яким типом колег не є абсолютними для інших людей. Проте загалом недостатня інформація, представлена реальному кандидатові на етапі підбору, чи некоректна інформація і дезінформація (свідома чи неумисна) вказують на неякісний підбір.

Сам фахівець у процесі підбору може не володіти повноцінною інформацією, необхідною для взаємодії з кандидатами. Це може бути або внаслідок його власних недоробок (не вважає за потрібне “вникати в деталі”, докладати зусилля для з’ясування інформації, якої бракує), або зважаючи на “інформаційні традиції” компанії, коли фахівцеві “за статусом не належить” знати реальний рівень фіксованої частини зарплати, на яку беруть нового співробітника, особливості процентних схем, прийнятих у підрозділах, і т. ін.

Можливою причиною невдалого підбору кадрів є: розуміння ситуації “автором” дезінформації (зазвичай відділом персоналу, або конкретним фахівцем з підбору, або керівником підрозділу, куди приймають співробітника).

Ще одним варіантом є свідомо дезінформація кандидатів, наприклад, коли не повідомляється про наявні затримки заробітної платні співробітникам, про маленьку “білу” частину зарплати, або повідомляється про значну перевищену реальну змінну частину, яку кандидат ніби-то може заробляти “на відсоток” вже протягом першого півріччя роботи.

Усі ці моменти новий співробітник з’ясовує уже в перші два тижні роботи в організації і, зрозуміло, це не сприяє його лояльності до нового роботодавця.

Може виникнути питання, чому звільнення нових працівників з організації протягом першого місяця роботи, а також зростання їхнього незадоволення у перші тижні роботи розглядається саме як ознака неякісного підбору, а не проблеми мотивації, адаптації, особливості корпоративної культури компанії і т. ін.?

Безумовно, названі чинники мають сильний вплив, їхній взаємозв'язок з плинністю складу службовців та професійною адаптацією розглядатимемо далі.

Отже, якщо працівники звільняються вже упродовж перших тижнів знайомства з компанією, то це свідчить, у переважній більшості випадків, про неправильну систему підбору кадрів.

Звільнення нових працівників з компанії, починаючи з другого місяця роботи і далі, слід відносити на рахунок інших чинників.

Звичайно, це доволі умовний розподіл, проте в цьому випадку, як показує практика, воно доцільне. Причинами такого явища є:

- стихійний підбір, що полягає у фактичному переборі кандидатів. Тобто робиться ставка на те, що “хороші” самі приживуться, а “погані” самі підуть. У результаті зміна кількох працівників на одній посаді упродовж одного-двох років розглядається як цілком нормальне явище;
- у разі відсутності єдиних стандартів підбору, прийнятих у компанії, наймають працівників “під конкретну вакансію”, без оцінювання того, наскільки вони загалом відповідають цілям, завданням і культурі організації. В результаті персонал компанії — це доволі строката маса, що суперечливо реагує на одні й ті самі події як внутрішнього життя компанії, так і зміни зовнішньої кон'юнктури;
- за такого принципу формування організації для керівництва компанії важко дотримуватися будь-якого визначеного, чіткого курсу розвитку всередині своєї галузі;
- підбір виключно “під керівника”, без урахування особливостей корпоративної культури компанії;
- підбір виключно “в культуру організації”, без урахування особливостей конкретного керівника;
- незбалансований процес ухвалення рішень стосовно кандидата виражається в недосконалої самої схеми ухва-

лення рішення (наприклад, коли одну й ту саму позицію різних кандидатів розглядають різні керівники: іноді — один, а іноді — по чергово трое). Сюди також можна віднести надмірну тривалість ухвалення рішення — ухвалення підсумкового рішення по кандидату упродовж двох і більше тижнів, що недоцільно з більшості позицій;

- варіант “керівник у відпустці” розглядається як вияв організаційної нерозвиненості. Повинен існувати механізм делегування цих функцій на період відсутності особи, що зазвичай ухвалює рішення стосовно кандидатів;
- неопрацьована система оцінювання професійного рівня кандидатів;
- неопрацьована система оцінювання особових якостей кандидата і його відповідності прийнятому стилю взаємодій у компанії (підрозділу);
- завищена чи занижена планка підбору (або загалом по організації, або в окремих підрозділах). Тобто беруться працівники, рівень яких у першому випадку вищий за встановлений, у другому — істотно нижчий за потрібний. На діяльності підрозділу згубно позначаються обидва варіанти. Проте при заниженій планці підбору можлива подальша корекція шляхом навчання зарахованого співробітника. У разі завищеної планки корекція неможлива, єдиним варіантом є зміна функціонування працівника, що “виріс” з цієї посади вже на момент приходу до організації;
- недостатнє інформування кожного конкретного кандидата щодо ключових моментів життєдіяльності компанії, особливостей її культури і традицій, а також особливостей діяльності передбачуваного підрозділу та його професійних обов’язків, фінансових та інших мотиваційних схем та ін.

Зазвичай спостерігається не одна з причин, а поєднання відразу кількох і навіть цілого комплексу причин.

Загалом ці причини свідчать про нерозвиненість або незбалансованість реальної стратегії підбору персоналу, про непослідовність тактики підбору.

Таким чином, розробка стратегії і тактики підбору — важлива складова роботи з персоналом взагалі і має розроблятися окремо для кожної конкретної організації, з урахуванням її особливостей та знань професіографічного консультування.

Проте можна виокремити загальні, цілком універсальні, шляхи корекції зазначених проблем.

Загальні шляхи корекції неякісного підбору персоналу — вироблення єдиного стандарту цього процесу.

Зважування вичленених ключових ознак “відповідних” кандидатів для роботи в компанії. Це не портрет “ідеального кандидата взагалі”, а саме того, хто підходить для конкретної компанії, з її реальною (а не декларованою) корпоративною культурою.

Єдиний стандарт підбору дасть змогу поступово зробити менш “різнобарвним” персонал організації, уніфікувати корпоративну культуру, зробити процеси всередині компанії керованішими й прогнозованішими.

Доведення стандарту підбору до керівників полягає в наступному. Виховання у лінійних керівників відповідальності за рішення про прийом у підрозділ того чи того співробітника, які вони ухвалили. Припинення тактики “перебору” співробітників за принципом “кому треба — приживеться, а якщо ні — так ми нових знайдемо”.

Розробка і впровадження єдиного механізму ухвалення рішення по кандидатам. Тобто має бути чітко вирішено й відпрацьовано на практиці, у скільки етапів відбувається підбір кандидатів (зазвичай більше трьох етапів проводити недоцільно), хто конкретно ухвалює рішення по кандидатам на конкретні позиції, в яких випадках рішення ухвалюється одноосібно, а в яких — колегіально.

Мають бути продумані варіанти дії в ситуаціях, коли працівника, уповноваженого приймати рішення, немає на місці кілька днів. Тут важливо призначити достатньо авторитетну людину, “заступника”, ніж відкладати ухвалення рішення до повернення уповноваженої особи.

Оптимальний процес ухвалення рішення по кандидатам (не затягувати і не поспішати).

Квапливість і поспішність у підборі нових співробітників у зв’язку з розвитком нових напрямів інколи ставить під удар сам процес розвитку.

Природно зміни кадрової політики не повинні завершуватися лише етапом підбору.

Корекція навіть тільки рекрутингового етапу стабілізує ситуацію з “плинністю” в організації.

Прийом на роботу грамотного фахівця з підбору персоналу, завдання якого — розробка системи оцінювання особистісних якостей кандидата (відповідно до єдиного стандарту підбору і особливостей конкретної вакансії), розробка схеми оцінювання професійних якостей кандидата (з вичлененням тих складових і сфер, які може достатньо кваліфіковано оцінити сам НК-фахівець, і тих, для оцінювання яких потрібне обов'язкове залучення фахівця галузі, керівника відповідного підрозділу). Відповідно розробляється і схема взаємодії НК-фахівця з керівниками різних підрозділів.

Важливим моментом дотримання оптимальної “планки” підбору. Тобто фахівець, якого приймають на роботу, має, з одного боку, відповідати професійному рівню, а з іншого — не бути настільки професійно підготовленим, що йому нецікаво цим займатися. Такі випадки вивіряються по кожному кандидатові, обговорюються з керівником відповідного підрозділу.

Отже, якісне інформування кандидатів, яких приймають до організації, ґрунтується на наступних принципах:

- максимально коректна, чітка інформація має надаватися кандидатові, в якому реально зацікавлена компанія, на всіх етапах взаємодії з ним — від фахівця з підбору персоналу до особи, яка ухвалює остаточне рішення;
- на всіх етапах взаємодії кандидат, по-перше, має можливість ухвалити правильне і зважене рішення щодо майбутнього місця роботи; по-друге, формує у нього сприятливе враження від взаємодії з представниками компанії, незалежно від ухваленого рішення;
- іноді краще залишити про організацію просто хороше враження, ніж схилити кандидата до співпраці шляхом дезінформації, в результаті чого через місяць він знову шукатиме роботу, активно виражаючи своє незадоволення колишнім роботодавцем на великому кадровому ринку. У разі повторення подібних ситуацій, компанія може втратити свою репутацію.

4.2. Інструментарії професійного підбору

Звернімося до аналізу методів розв'язання завдань професійного підбору. Це завдання є одним з основних, і на його прикладі можна наочно продемонструвати весь технологічний ланцюжок рішення, порівняти різні методи, оцінити їх коректність, перспективність подальшого розвитку, накреслити шляхи необхідних досліджень.

Технологічний ланцюжок вирішення цього завдання складається з чотирьох етапів:

- виявлення (формування) професійно важливих якостей (ПВЯ): номенклатура і ступінь вираженості (необхідності або неприпустимості) психофізіологічних і особових властивостей, що забезпечують ефективну діяльність (психологічний еталон спеціальності — паспорт посади);
- підбір діагностичних методик відповідно до побудованого паспорта посади;
- діагностика претендента (претендентів);
- ухвалення рішення.

Отже, з названих основним є *перший етап*. Якщо психологічний еталон побудовано неправильно, то подальші зусилля будуть марними. У зв'язку з цим практично всі існуючі методи розв'язання завдання профпідбору так чи інакше пов'язані із забезпеченням першого етапу.

Метод інженерно-психологічного аналізу діяльності — найпоширеніший у практиці метод побудови психологічного еталону спеціальності (в літературі паспорт посади зазвичай називають психограмою). Послідовність побудови паспорта посади полягає в тому, що психолог, покликаний вирішити поставлене завдання, спочатку будує професіограму — алгоритм розв'язання завдання фахівцем, чий паспорт посади потрібно побудувати. Для цього використовують такі методи, як інтерв'ю, спостереження “за спиною”, хронометрування діяльності і т. ін. На основі аналізу професіограми будується психограма, тобто психолог визначає, які психофізіологічні функції і особові характеристики забезпечують кожен ділянку алгоритму. Це тривалий творчий процес, який вимагає від психолога наявності неабиякої фантазії, не говорячи вже про доскональне знання предмета.

Недоліки цього методу умовно можна розділити на два класи:

суб'єктивні:

- суб'єктивізм при побудові як професіограми, так і психограми;
- залежність психограма від рівня професійної майстерності психолога;

об'єктивні:

- відсутність коректності у шкалюванні необхідного рівня вираженості тих чи інших ПВЯ для певної спеціальності;
- відсутність шкалювання рівня неприпустимості тих чи інших ПВЯ для даної спеціальності;
- відсутність організації наочної області “професійна психодіагностика”. Це призводить до того, що нерідко перелік ПВЯ визначається спільно з використанням понять “клас властивостей” і “властивість”. При цьому відбувається нівелювання цілої низки властивостей у межах класу. Наприклад, наголошується на необхідності високого рівня розвитку пам'яті без уточнення — оперативній, довготривалій, зоровій та ін.

Найвні недоліки вказують на некоректний, кількісно неповний набір ПВЯ. Така реалізація першого етапу вирішення завдання зводить нанівець усі подальші зусилля щодо ухвалення коректності цього питання. Неправильний набір ПВЯ зумовлює: неправильність добору діагностичних методик; відсутність визначення за шкалою міри необхідності тієї чи іншої властивості призводить до того, що психограма кількісно не визначена і, на рещті, відсутні вказівки на неприпустимі для певної спеціальності властивості. Останнє потребує додаткового пояснення. Якщо недостатній рівень розвитку яких-небудь властивостей ще можна компенсувати (компенсаторні можливості людини завжди були предметом наукових обговорень і газетних матеріалів), то компенсувати (блокувати) наявність неприпустимих для спеціальності властивостей практично неможливо. Неприйняття до уваги цього факту може слугувати джерелом незворотних наслідків в діяльності людини, особливо, якщо вона пов'язана потенційно небезпечними технологіями.

Метод класифікації видів діяльності. Початковою точкою для розробки цього підходу, за В. Машковим, стало бажання хоч

якось зменшити число спеціальностей, тобто кількість психологічних еталонів шляхом їх об'єднання, укрупнення. Крім того, вважали, що класифікація спеціальностей може сприяти не лише скороченню їх числа, а й визначенню основних ПВЯ. Обрані критерії класифікації допоможуть (на думку розробників) розмежувати круг психофізіологічних характеристик і особистих властивостей, що беруть участь в реалізації зазначених фахівцям алгоритмів діяльності для кожного класу спеціальностей. Не вдаючись у докладний аналіз недоліків цього методу, зауважимо, що ілюзії розсіялися доволі швидко. Скільки авторів розробляли цю проблему, стільки й було запропоновано різних критеріїв класифікації спеціальностей. Більше того, критерії класифікації не допомогли у визначенні ПВЯ для кожного класу спеціальностей, оскільки виявилися загальними. І насамкінець: усі об'єктивні недоліки методу інженерно-психологічного аналізу діяльності виявилися не подоланими. Результат — неможливість коректного ухвалення рішення на останньому етапі професійного добору.

Метод “пілотажного обстеження”. Основу зазначеного методу визначають наступним чином: якщо по кожній спеціальності взяти по п'ять-шість осіб експертів, ефективність діяльності яких не викликає сумнівів, і продіагностувати їх за широким спектром властивостей, то отриманий комплексний портрет за наслідками подальшої обробки і слугуватиме психологічним еталоном даної спеціальності. Застосування такого підходу із самого початку є некоректним, тому що ефективність діяльності фахівця ще не гарантує його психологічну придатність до зазначеної професії.

Дослідження Т. П. Зінченко, А. А. Фрумкіна, Л. У. Винокурова (1999) переконливо це підтверджують. Компенсаторні можливості людини настільки великі, що доволі часто психологічну непридатність до певної роботи вдається компенсувати. Проте розплата за таку компенсацію з часом дається взнаки. Постійна робота у третій фазі адаптаційного синдрому, а саме такими енергетичними витратами вдається компенсувати психологічну невідповідність посади, викликає з часом незворотні зміни в соматичці, тобто приводить працівника на лікарняне ліжко. Тож уявімо собі, що серед відібраних експертів кілька чоловік, нехай навіть не за всіма критеріями, не відповідають психологічним

вимогам своєї спеціальності. Що являтиме собою психологічний еталон? Відповідно до цього еталону слід підбирати діагностичні методики, тестувати, обробляти отримані результати і ухвалювати рішення про придатність претендента.

Окремо зупинимося на останньому етапі — розрахунку й ухваленні рішення. Цей етап неминучий за будь-якого підходу до процесу визначення комплексу ПВЯ, тому подальші міркування стосуються однаковою мірою усіх зазначених методів професійної психодіагностики.

Уявімо таку ситуацію: якщо все-таки вгадати набір ПВЯ, необхідних для певної спеціальності, дібрати діагностичні методики і провести тестування претендента, то результат діагностики виражатиметься набором неякісних оцінювань по кожному із виконаних тестів. Припустімо, що мінімальний набір діагностичних методик складається із 10 тестів. Тоді претендент, якщо він один, набуває 10 значень показників, що характеризують рівень сформованості тих чи інших психофізіологічних властивостей і особових якостей. Які ж подальші дії? Тестові норми відсутні, а якщо і є, то отримані вони швидше всього для бланкових методик; тим більше тестових норм для різних спеціальностей взагалі немає. Виникає ситуація, коли абсолютно незрозуміло, що ж далі робити із результатами тестування. Якщо претендентів багато, слід перевести результати тестування в бали і звести до одного показника, хоча сам собою цей процес не є коректним. Однак це дасть змогу проранжувати претендентів на означення якості виконання діагностичних методик. Скільки помилок при цьому було зроблено? Простежимо за їх наростанням: переведення в бальну оцінку — втрата інформації; зведення низки показників до одного вказує на наявність вагомих коефіцієнтів зазвичай ні на чому не заснованих; сам процес зведення — також втрата інформації; подібне ранжування можливе лише для конкретної групи, що бере участь у цьому обстеженні. Прихід ще одного претендента може змінити весь список. І нарешті: як можна гарантувати, що всі претенденти так чи інакше підходять до зазначеної спеціальності? Адже просто була зроблена спроба проранжувати їх стосовно один одного, а не відносно норм даної спеціальності. Отже, відсутність будь-яких нормативних документів не дає змоги на останньому етапі прийняти коректне рішення.

Метод контрастних пар, за С. С. Сергєєвим, В. Е. Сараєвою (1997), засновано за такою технологією:

- побудова психологічного еталону спеціальності;
- підбір діагностичних методик;
- визначення діапазону допустимих відхилень після кожної з дібраних діагностичних методик;
- тестування претендентів;
- оцінювання придатності претендентів.

Найбільшої уваги при цьому заслуговує те, що це спосіб визначення допустимих відхилень після кожної з дібраних діагностичних методик. Обидва ці завдання вирішуються наступним чином: з кожної конкретної спеціальності запрошуються експерти двох “контрастних” категорій — успішні й неуспішні. Інакше кажучи, частина експертів є групою працівників цієї спеціальності, ефективність діяльності яких не викликає сумнівів. Інша частина експертів — це люди, неуспішність діяльності яких також не викликає сумнівів за тими самими критеріями. Ефективність діяльності визначається не за психологічними критеріями, як-то: відсутність браку або аварій у роботі, наявність подяк, премій тощо. На підприємстві чи іншій структурі, де проводяться подібні роботи, обов’язково розроблений набір необхідних критеріїв. Таким чином, на думку авторів, тест можна побудувати, виходячи з визначення значущості показників діагностичних методик за наслідками тестування групи успішних експертів, а загальні результати згрупувати і проранжувати за категоріями, наприклад, “придатний без обмежень”, “придатний з обмеженнями”, “непридатний” та ін. Причому таку роботу проводять після кожної з дібраних діагностичних методик. Спробуймо розібратися, якими засобами і наскільки коректно вирішується це завдання. Для репрезентативної статистики кожна категорія експертів має складатися не менш як з 50–100 осіб. Подібне ранжування може проводитися тільки для конкретної спеціальності, тобто кожного разу з її зміною. Усе це призводить до невиправданих витрат засобів і часу (дані з кожної спеціальності готуються близько року). Крім того, спочатку неможлива уніфікація — кожна нова спеціальність вимагає повторення всієї оцінної процедури у повному обсязі. Наскільки коректним є використання отриманої інформації для подальшого ухвалення рішення? Як уже зазна-

чалоя, успішні працівники далеко не завжди психологічно придатні для цієї спеціальності. Очевидно, певний відсоток психологічно непридатних, але ефективно працюючих експертів бере участь як у визначенні статистичних норм для обраної діагностики, так і формуванні ПВЯ. Тож довіри до таких результатів немає, оскільки вірогідна помилка стає стандартом під час підбору на дану спеціальність.

Підсумовуючи викладене, слід зауважити, що в процесі підбору персоналу використовують наступні види психологічних тестів:

- інтелектуальних здібностей;
- інтересів;
- спеціальних здібностей;
- психомоторні;
- особистісні.

Ці тести можна знайти у посібниках: Н. Лукашевича “Теорія та практика самоменеджменту” (К., МАУП) та Г. Щокіна “Как эффективно управлять людьми. Система методов профессиональной ориентации” (К.: МАУП, 1993).

Тести, які визначають інтелектуальні здібності персоналу широко використовують у відбіркових програмах. Вони короткі, займають мало часу, а їх результати не складні в обрахунках (вручну чи на машині). Результати тестування свідчать про високу прогностичну валідність успішності претендентів на ту чи іншу посаду на етапі навчання та адаптації на робочому місці. Прикладом таких тестів є методика “Інтелектуальна лабільність”, методика виявлення та оцінювання оперативної пам’яті (ОП-1), методика виявлення та оцінювання стійкості розподілення уваги (ВН-2), методика виявлення та оцінювання структури інтелекту.

Тести інтересів та мотиваційної сфери включають запитання про повсякденні дії, з яких претендент має вибрати найсприятливіші для себе. Сутність цих тестів полягає в тому, що інтереси претендентів мають збігатися з інтересами тих, хто добре зарекомендував себе на відповідній посаді (профінтересів). Наприклад: методика вивчення загальних інтересів особистості учнів (ОДАНІ); опитувальник професійної спрямованості Ц. Голланда; методика виявлення і оцінювання комунікативних і організаторських здібностей (КОС-2); методика виявлення спрямо-

ваності особистості; профтест, “Карта інтересів” Клімова; опитувальник мотиваційної структури особистості; опитувальник “Професійна кар’єра”; методика вивчення комунікативно-соціальної компетентності (КСК); шкала оцінювання потреб у досягненнях; методика “Незакінчені речення”; методика “Ціннісні орієнтації” (М. Рокич); методика визначення рівня реактивної та особистісної спрямованості.

Тести спеціальних здібностей використовують у тих випадках, коли підбір претендентів вимагає специфічних якостей. Дослідження потенційних здібностей особистості вимірюються за допомогою тестів: Бурдона та Анфімова (коректурні спроби), методики “Таблиці Шульте”, “Червоно-чорної таблиці”, “Технічного мислення” Бенета, “Шкали приладів”, “Просторових уявлень”, “Лінійного окоміра”, “Кубика Коса”.

Психомоторними тестами послуговуються під час підбору на роботи, які вимагають підвищеної чутливості пальців і здатності координувати рухи очей та рук (“Діагност”, “Ментор”, “Рефлекс”, “Тепінг-тест”). Їх використовують при підборі працівників для роботи на конвеєрі та для професійної реабілітації.

Особистісні тести виявляють різноманітні характеристики. Так, методики дослідження психологічних особливостей особистості вимірюють стиль спілкування, типологію особистості, самооцінку, характер, темперамент, рівень емоційного піднесення, акцентуації характеру, рівень суб’єктивного контролю. Наприклад: для бухгалтера необхідними якостями є методичність, точність та послідовність; для журналіста — самостійність і наполегливість. Результати особистісних тестів корелюють з критеріями професійної успішності практично в усіх сферах. Властивості особистості та психічні стани можна виміряти такими тестами: “Шкала депресії”, опитувальник “САН”, методика “Самооцінка емоційних станів”, опитувальник Роттера “Локус контролю”, методика діагностики темпераменту Стреляу, методика Томаса, методика Айзенка.

Особистісні тести поділяються на дві групи: особистісні опитувальники (найпоширеніші з них — тест Кеттела, ММЛО) та проєктивні методики. Особистісні опитувальники складаються із запитань, що стосуються специфічних ситуацій, симптомів та почуттів. Тестові запитання зазвичай доволі прості та доступні.

Проективні методики використовують для оцінювання особистісних якостей, за допомогою певних неоднозначних стимулів, як-то: чорнильні плями, картинки, власні малюнки. Такі методики вимагають значних затрат часу та проводяться індивідуально. З ними працюють лише спеціально підготовлені спеціалісти. Серед проективних методик психологи широко застосовують психогеоетричний тест С. Деллінгера, методику “Неіснуюча тварина”, ділові ситуації, методику психокорекції особистості Розенцвейга, тест Люшера, тест Роршаха. Слід зауважити, що кількість проективних методик постійно зростає.

Останнім часом психологи-профконсультанти усе частіше використовують комп’ютерні варіанти тестів.

У підприємницькій практиці існує тенденція застосовувати ознайомлювальні бесіди з особами, яких приймають на роботу, щоб отримати через них додаткову інформацію про відповідний ринок, конкурентів, їхні організаційні структури та фінансові можливості. Таким чином, наявним є прагнення деяких кадрових структур надавати подібним бесідам розвідувальний характер, за наслідками отриманих даних навіть збирається інформація про ті організації, в яких раніше працював чи продовжує трудитися кандидат.

Однак слід пам’ятати, що не виключена можливість провокації з боку кандидата, який, взявши участь у подібного роду бесіді, може потім офіційно заявити, наприклад, через засоби масової інформації, про спроби ніби-то вивідування у нього комерційних секретів. Тому завдання співробітників кадрових підрозділів і служб безпеки полягає в тому, щоб поводитися щиро й доброзичливо і лише цим спонукати співбесідника до відвертих висловів, що значною мірою запобігатиме можливим звинуваченням у неправомірному використанні чужих комерційних секретів.

Щоб уникнути можливих непорозумінь, рекомендується на самому початку зустрічі чітко формулювати питання про підписання кандидатом будь-яких документів на колишньому місці роботи, які б забороняли йому розголошувати комерційні, науково-технічні, фінансові та інші відомості. У разі, якщо кандидат вказує на такі умови, доцільно під будь-яким приводом перервати бесіду, щоб з’ясувати інші питання з анкети та автобіографії кандидата.

Другий етап — це збір і оцінювання інформації про кандидатів. На цій стадії формується первинна, доволі глибока оцінка особистих і ділових якостей кандидата на роботу. При цьому перед службою безпеки постає завдання здобути відомості настановчо-біографічного характеру не лише на конкретну особу, яку перевіряють, а й на його родичів. Важливо також виявити дружні й, особливо, конфіденційні службові та споріднені зв'язки, які іноді приховуються кандидатом від навколишніх, або справжній характер яких штучно маскується за офіційними способами чи причинами. Подібний підхід дає змогу значно підвищити режим безпеки комерційної структури, але лише за умови регулярних та ретельних перевірок.

У процесі цього етапу на основі аналізу документів, представлених кандидатом, а також даних, отриманих через відділ кадрів і службу безпеки (анкета, автобіографія, заява про прийом на роботу, листок по обліку кадрів, рекомендаційні листи, відомості про місце проживання та ін.) і результатів попередньої співбесіди, з'являється можливість виявити тих кандидатів, які за формальними ознаками явно не відповідають вимогам майбутніх співробітників.

За деякими даними зарубіжних і російських комерційних служб і агентств, які підбирають персонал, уже на цьому етапі відпадає від 10 до 30 % претендентів.

Третій етап. Тестові процедури та інші методики перевірки кандидатів. Цей етап характеризується зазвичай комплексними психологічними тестуваннями. Останнім часом значної популярності набувають численні методи і процедури тестування, оскільки характеризуються швидкістю реалізації і високою ефективністю. Кожний із цих методів, звичайно, обмежується певними правилами, порушення яких серйозно спотворюють отримані результати. При цьому слід зауважити, що багато тестів, рекомендованих навіть відомими науковими центрами, є недосконалими. Крім того, не всі методики можуть бути рекомендованими до використання особами, які не мають спеціальної підготовки.

Характеристика найпопулярніших тестів

Нині серед використовуваних на практиці особистісних опитувальників доцільно назвати такі основні тести.

Тест СМІЛ спрямований на виявлення у випробовуваних осіб деяких психічних розладів і соматичних захворювань. Він містить більш як 500 запитань. Найефективнішим цей тест є у тих випадках, коли потрібно діагностувати прикордонні стани психіки. Слід звернути особливу увагу на те, що через низьку, наприклад, кваліфікацію існує значна небезпека неправильної інтерпретації кінцевих результатів. У зв'язку з цим не рекомендується використання цього тесту для масових обстежень.

Тест Кеттела більше зорієнтований на професійний підбір, оскільки спрямований на виявлення ступеня вираженості основних психологічних особливостей і властивостей характеру особи, яку вивчають. За допомогою тесту можна виявити такі якості особи: рівень інтелекту, схильність до швидкої зміни настрою. За наслідками тестування можна скласти докладний психологічний портрет особи.

Тест Айзенка містить 57 запитань і дає змогу виявити такі характеристики особи: ступінь екстравертності та інтровертності, рівень емоційної нестабільності. Завдяки цьому тестові можна зробити висновок про темперамент випробовуваної особи.

Тест РСЖ менш відомий опитувальник, але він дає змогу виявити, чи схильна випробовувана особа до ухвалення ризикованих рішень в екстремальних ситуаціях.

Тест КУ-сорт містить близько 50 тверджень. По реакції випробовуваної особи на ці твердження можна судити про міру її залежності чи незалежності від малої соціальної групи, що вивчається, визначати рівень товарищескості, виявляти потребу до самоствердження в межах малої або великої соціальної групи (відділ, підрозділ, комерційна структура) або прагнення уникати будь-яких загострень і конфліктних ситуацій.

Характерною особливістю даного тесту є те, що він дає можливість отримати інформацію про випробовуваного кандидата як при його прямому тестуванні (особа, яка тестується, сама відповідає на запитання), так і при заочному тестуванні (хто-небудь з його близьких, друзів, колег, родичів відповідає на поставлені запитання від імені особи, яку тестують).

Тест Томаса допомагає з'ясувати, а в деяких випадках і спрогнозувати поведінку кандидата у складних конфліктних ситуаціях і надзвичайних становищах.

Тест УСК встановлює рівень суб'єктивного контролю випробовуваної особи за розвитком подій у життєво важливих для нього ситуаціях.

Бланкові методики — це набір завдань у вигляді карток чи бланків різного ступеня складності, які пред'являють випробовуваній особі. Кандидат має знайти правильну відповідь, вибравши його з пропонованих йому варіантів, або запропонувати власний індивідуальний варіант вирішення завдання. Подібні тести використовують переважно для оцінювання так званого “індексу інтелекту”, або ступеня сформованості окремих психофізіологічних функцій.

До подібних методик належать передусім тести Равена, Векслера, Амтхаера, методика компасів, таблиці Шульта та ін. Деякі з них вельми складні в обробці та інтерпретації результатів, унаслідок чого мають вельми обмежене застосування в практиці професійного підбору до комерційних структур.

Наведеними методиками послуговуються, головним чином, лише тоді, коли у професіограмі, наприклад, банка містяться вельми жорсткі й абсолютно конкретні вимоги до тих або тих психофізіологічних якостей майбутнього співробітника.

Проектні методики — це ускладнений тип тестів. Отримані з їх допомогою результати можуть бути вірогідно інтерпретовані, за рідкісним винятком, тільки фахівцями, які мають великий досвід роботи з цими методиками. До цієї групи тестів належать колірний тест Люшера, плями Роршаха, тест Розенцвейга.

Приладові методики — це комплексні процедури з використанням складних технічних пристроїв, які призначені для всебічного оцінювання психофізіологічних характеристик випробовуваних осіб. У російській практиці професійного підбору кандидатів на роботу в комерційні структури подібні методики майже не використовують, оскільки для реалізації потрібні спеціальні приміщення і наявність у складі кадрового підрозділу або служби безпеки групи фахівців-психофізіологів.

Проте, слід зауважити, що останнім часом існує тенденція до залучення сторонніх експертів для реалізації приладових методик. У свою чергу, це вимагає вживання особливих заходів безпеки і збереження конфіденційності, оскільки сторонні фахівці

фактично отримують доступ до закритої внутрішньої інформації комерційних структур, що стосується кадрових проблем.

Використання поліграфа. Досліджуючи сферу застосування приладових методик, співробітники відділу психофізіологічних проблем ВНДІ МВС останніми роками проводять широку роботу по використанню поліграфа (“детектора брехні”) в оперативно-розшуковій діяльності, для виявлення екстраординарних (екстрасенсивних) здібностей деяких осіб під час розкриття злочинів, а також для комплексної розробки психологічного портрета передбачуваного злочинця. У багатьох роботах співробітникам цього інституту вдалося скласти вельми вірогідну криміналістичну модель підозрюваної особи.

Деякі дослідження кандидатів на роботу проводять і окремі російські комерційні структури з використанням як вітчизняної, так і імпортової техніки. У ряді випадків застосовуються досить складні математичні програми для обробки отриманих результатів, що, природно, значно підвищує вартість його використання.

Подальше дослідження особистості відбувається за допомогою різних психологічних методик, поширених у галузі профконсультації та профпідбору. Характеристика цих методик наведена у табл. 16.

Таблиця 16

Параметри психологічних методик, поширених у галузі профконсультації та профпідбору

Найменування методики	Параметри для вимірювання
1	2
1. Методики дослідження відчуттів та сприйняття	
Визначення низового порогу зорової чутливості (за К. Платоновим)	абсолютний поріг зорового відчуття
Дослідження сенсорної збудливості (за К. Лук'яновою)	втомлюваність, напруженість адаптації зорового аналізатора; токсичні та органічні ураження головного мозку
2. Методики вивчення уваги	
Тест “Заплутані лінії”	концентрація уваги

Продовження табл. 16

1	2
Арифметичний субтест Векслера	здібність до концентрації активної уваги; здібність подумки оперувати арифметичними діями
Методика дослідження активного стану “реакції зосередження” (за Ф. Рибоковим)	ступінь концентрації збуджувального процесу в зоровому та руховому аналізаторах; збереженість рахунку
Тест “Відшукування чисел” (таблиці Шульте). Коректурна проба Бурдона-Анфімова	сенсомоторні реакції; особливості уваги; концентрація уваги; стійкість уваги
Метод складання чисел з переключенням кільця Ландольта	переключення уваги; стійкість уваги; вибірковість уваги
Опитувальник Д. Маркса (за методом саморанжування)	оцінка яскравості-чіткості уявлень (індивідуальні особливості)
3. Методики вивчення пам’яті	
ОП-1 КНОП — апаратні	виявлення та оцінювання оперативної пам’яті; короткочасна пам’ять
Тест зорової пам’яті (методика Р. Мейлі)	наочність; пам’ять на образ; пам’ять на слух
Відтворення цифрових рядків (субтест Векслера)	пам’ять на зорові образи; оперативна пам’ять; увага
4. Методики вивчення процесів мислення та інтелекту	
Методи дослідження індивідуальних здібностей мислення (тест “Логічність”, тест прямих доручень за прямокутниками), тест Беннета	логічність мислення; критичність розуму; здатність до узагальнення
Загальна досвідченість (субтест Векслера)	технічне мислення; обсяг знань
Знаходження схожості (субтест Векслера)	коло інтересів; пам’ять

Продовження табл. 16

1	2
Визначення понять (субтест Векслера)	логічний характер мислення; навички узагальнення
Складання фігур (субтест Векслера)	оцінка словникового запасу; навички аналізу, узагальнення
Знаходження відсутніх деталей у картині (субтест Векслера)	здатність складати з окремих фрагментів єдине за сенсом
Послідовність картин (субтест Векслера)	спроможність бачити істотні ознаки предмета та явища; здатність впорядкування чинників у логічну систему
Тест квадратів. Кубики Кооса	просторова уява; конструктивне мислення
Виконання інструкцій (методика Козлової)	інтелектуальна лабільність
Тест прогресивних матриць (методика Равена)	
Тест Амтхауера (розвиток інтелекту)	логічність мислення; загальна обізнаність; класифікація понять; встановлення аналогій; узагальнення; арифметичні навички; числові закономірності; пам'ять; оперування зображенням подумки
5. Методики оцінок емоційного стану	
Методика самооцінки емоційних станів (за А. Уесманом та Д. Ріксом)	спокій — тривога; енергійність — втома; піднесення — схвилюваність; впевненість у собі — відчуття безпорадності; самопочуття — настроїв
Методика експрес-оцінки емоційних станів (за Ю. Кисильовим)	задоволення діяльністю; ставлення до товаришів; готовність до діяльності та ін.; міміка; тремор

Продовження табл. 16

1	2
Методика оцінювання станів емоційної напруги та емоційної стійкості за зовнішніми ознаками (за В. Марищуком)	стриманість; моторні реакції
6. Методики дослідження психомоторики	
Методика Довлетішина	визначення спритності рухів
Термометрія	тремор статистичний; тремор динамічний
Методика Кетелла	визначення рухливості на рівні психомоторики; визначення спритності рухів
Методика Озерецького-Гуревича	вимір різниці порогу кінестетичної чутливості рухів
Методика Кикчєєва	
7. Методики дослідження спрямованості та професійних намірів	
ОДАНІ	спрямованість інтересів
Анкета “Ваша майбутня професія (за Л. Лучко)”	вияв уявлень тестованих осіб про характер та особливості роботи з обраної (або тієї, що вивчається) професії
Тест професійної обізнаності	оцінювання професії із суспільно-виробничого, технічного, виробничого та виробничо-побутового боку
ОПГ (за Л. К. Кабардовою)	виявлення професійної готовності, професійно орієнтованих умінь і навичок; аналіз особистісних та мотиваційних особливостей професійної діяльності
Методика діагностики мотивів професійної діяльності (метод паралельних профілів) ДДО (за Климовим)	виявлення професійних інтересів
КОС-1	комунікативні здібності; організаційні здібності
8. Методики вивчення індивідуально-типових особливостей	
Методика вивчення властивостей нервової системи (за С. Вершиніним)	сила нервової системи; рухливість; врівноваженість; типи темпераменту

Продовження табл. 16

1	2
ОСТ (за Русаловим)	структура темпераменту; енергійність; пластичність, швидкість, емоційність, бажаність; сила нервової системи
Методика Петрової з визначення темпераменту (для учнів)	рухливість; врівноваженість; темперамент
Особистий опитувальник Айзенка	екстраверсія — інтроверсія; характерологічні особливості; сила нервових процесів
РХТ (риси характеру і темпераменту)	рухливість; емоційна лабільність; розвиток 1 сигнальної системи; розвиток 2 сигнальної системи; відхилення у характері; щирість; рівень належності
9. Методики вивчення особистісних особливостей	
“Карта особистості” (за К. Платановим)	спрямованість; досвід; психічні процеси; темперамент; здібності; характер
Метод узагальнення незалежних характеристик (за К. Платановим)	дослідження індивідуальних психологічних властивостей та відношень особистості за показниками
ЛФО Кетелла (форми А і В)	виявлення 16 первинних характерологічних чинників
Методика Кучера-Смекала	визначення особистісної спрямованості; виявлення рівня суб’єктивного контролю
Самооцінка особистості (С. А. Будаси)	20 різних особистісних якостей
КІД (за Кудричковою)	активність — пасивність; лабільність — стабільність; домінантність — підлеглість; розсудливість — чуттєвість; екстраверсія — інтроверсія

1	2
Методика всебічного обстеження особистості з метою профорієнтації	100 різних показників
Тест Томаса	суперництво — співробітництво; компроміс; уникання; приспосовання

4.3. Приклади підходів і тестувань під час підбору кадрів на окремі посади робітників і службовців

Процес підбору кандидатів і вивчення їхньої відповідності функціональним обов'язкам передбачає:

- **аналіз заяв на конкретні робочі місця**, професії та посади спеціалістів і керівників (відповідають вимогам професії чи посади; на даний момент не відповідають вимогам, проте їх можна навчити; не відповідають вимогам і тому їм слід відмовити);
- **вивчення документації та інформації** з попереднього місця роботи (анкетного опитування, рекомендацій осіб, які знають кандидата);
- **співбесіда з кандидатом** (досвід роботи на посаді чи за фактом; що вмів робити чи що хоче робити; чому звільнився з попереднього місця роботи; які умови праці та винагороди хоче мати на новому місці);
- **проведення в разі потреби тестування** й оцінювання якостей кандидата (відповідає вимогам робочого місця; може працювати після додаткового професійного навчання; не відповідає вимогам робочого місця);
- **оформлення на робоче місце** (складання характеристики на нового працівника; відкриття особової справи; ознайомлення з умовами та оплатою праці; укладання контракту; видання наказу щодо прийому на роботу).

Підбір починається з аналізу списку майбутніх працівників з точки зору їхньої відповідності вимогам організації. Основна

мета підбору — виявити кандидатів, які не відповідають мінімальним вимогам вакантного місця. Методи початкового підбору залежать від бюджету, стратегії, культури організації і важливості посади для неї. Найпоширенішими методами є: аналіз даних, тестування, експертиза, моделювання, співбесіда, морфологічний аналіз, графологічна експертиза.

Інформаційна база вхідного тестування доволі об'ємна. Наприклад, для посади ріелтера вона становить близько 100 сторінок машинописного тексту. Далі розглянемо на прикладах тільки основні тести та підходи до підбору кадрів, які реально існують та використовуються.

Вимоги організації до кандидатів можуть бути представлені у вигляді:

- психограми (рекомендовано для робочих посад);
- паспорта діяльності (для службовців);
- посадової інструкції (для службовців).

4.4. Приклад професійного підбору кадрів на посаду ріелтера (спеціаліста по торгівлі нерухомістю) на основі паспорта посади

Згідно з розглянутими методиками паспорт посади є варіантом опису діяльності. Визначивши спочатку загальні підходи щодо формування переліку необхідних якостей з точки зору придатності робітника займати ту чи ту посаду, можна рекомендувати наступну структуру паспорта посади:

Розділ 1. Стислий опис посади.

1.1. Стислий зміст діяльності: умови праці, завдання.

1.2. Робочі взаємини: обов'язки, ризики, пов'язані з діяльністю.

1.3. Загальні вимоги (до віку, стажу, освіти, статі, здоров'я).

Розділ 2. Професійно-кваліфікаційні вимоги.

2.1. Вимоги до професійних знань.

2.2. Вимоги до професійних навичок і вміння.

2.3. Вимоги до наявності ділових якостей.

2.4. Вимоги до наявності особистісних якостей.

Розглянута структура повністю відображає паспорт посади, який містить певні відомості з різних напрямів щодо функціонального призначення. Даний паспорт дещо “переплітається” з посадовою інструкцією, професіограмою, психограмою, кваліфікаційними вимогами до посади, проте він значно стисліший. На особливу увагу в паспорті заслуговують позиції розділу 2, як при розробці їх змісту, так і в практичному застосуванні.

Зміст цих позицій зумовлюється специфікою конкретної посади в організації. Вимоги до посади визначаються двома методами: шляхом спостереження експертів і шляхом опитування тих, хто безпосередньо обіймає цю посаду. Спостерігачами при цьому виступають керівники і ті, хто безпосередньо взаємодіє з робітниками, які обіймають дану посаду. Вони виступають експертами, які зрештою визначають набір якостей (професійних, ділових і особистісних) необхідних для певного робітника, що зумовлено специфікою самої посади. По кожній посаді в аналогічних організаціях відпрацьовуються так звані “типові” вимоги. Якщо ці вимоги дещо не відповідають реаліям сьогодення, то за допомогою двох названих методів їх можна визначити.

Технологія оцінювання якостей робітників, які відповідають паспорту посади

Оскільки паспорт посади розробляється для досягнення двох цілей — прийняття на роботу і атестації, то оцінювання якостей робітників відбувається як мінімум у межах реалізації двох напрямів: виявлення відповідних якостей у працівника, як претендента, якого тільки що приймають на посаду, і в робітника, який вже обіймає цю посаду на час атестації.

Відповідно у першому випадку джерелом інформації є сам претендент, у тому числі його відповіді на тестові завдання і самооцінка, у другому — необхідну допоміжну інформацію можуть представити навколишні робітники (колеги), включаючи керівників та підлеглих.

Розробка технології виявлення якостей робітників, які відповідають паспорту посади, включає два етапи: перший — розробка оцінного інструментарію, адекватного комп’ютеризації всього процесу оцінювання професійних, ділових і особистісних якостей, другий — розробка процедури оцінювання, яка детальніше розглядається у посібниках з кадрового менеджменту.

Процедура оцінювання

При прийомі на роботу єдиним джерелом інформації для розглянутих оцінних моделей (крім рекомендаційного листа) є сам претендент. Звідси самооцінка стає первинною інформацією, яка дає основу для прийняття рішення про відповідність або невідповідність претендента паспорту посади. При цьому важливо провести глибше тестування по кожному з чинників, які характеризують ту чи ту якість за допомогою відомих методик.

Під час проведення самооцінки слід попередити претендента, що через півроку проводитиметься нове оцінювання цих самих якостей, але вже за участю співробітників у ролі анонімних експертів. Таке попередження не може не вплинути на підвищення об'єктивності самооцінки (табл. 17).

Таблиця 17

Діагностична школа

Претендент _____

Якості (згідно з даними вражень, тестів)											
№ пор.	Ступінь наявності якості	Оцінка	Цілеспрямованість	Відповідальність	Ініціативність	Комунікабельність	Стійкість до стресу	Моральність	Заповзятливість	Здатність адаптуватися	Організованість
1	Високий рівень	5									
2	Вище середнього	4									
3	Середній рівень	3									
4	Нижче середнього	2									
5	Відсутня	1									
	Ступінь відповідає нормативному рівню	– відповідає – не зовсім відповідає – не відповідає									
	Загальне враження										

ПАСПОРТ ПОСАДИ РІЕЛТЕРА

У процесі підбору кадрів на посади особливо важливим є правильне застосування психологічних тестів.

Приклад паспорту посади ріелтора, як інструментарію підбору персоналу. Паспорт посади ріелтора складається з таких підрозділів:

1. Основні цілі діяльності

Фахівець з нерухомості повинен уміти:

- проводити операції купівлі-продажу нерухомості відповідно до особистого плану продажів;
- надавати якісні послуги клієнтам;
- стати кращим фахівцем з операцій з нерухомістю в агентстві, у Києві, в Україні, як-то:
 - швидше і якісніше добирати необхідний для клієнта об'єкт нерухомості;
 - щомісячно збільшувати кількість проведених операцій, не припускати помилок у роботі з клієнтами, бути висококваліфікованим фахівцем;
 - бути професійно підготовленим;
 - дотримуватися законодавства у сфері нерухомості;
 - постійно розвивати позитивний імідж агентства на ринку нерухомості;
 - зберігати, використовувати за призначенням інформацію по об'єктах нерухомості, можливостях оргтехніки, телефонного зв'язку, устаткування, майна агентства;
 - утримувати робоче місце, приміщення відділу, агентства у зразковому порядку.

2. Вимоги до знань

Фахівець з нерухомості повинен знати:

- усі райони, назви вулиць Києва, серії, фасади, технічні характеристики будинків, основи містобудування;
- ринкові ціни об'єктів нерухомості усіх районів Києва, передмістя;
- документи, які засвідчують право на об'єкти нерухомості;
- вимоги законодавства у сфері нерухомості;
- порядок користування інформаційними базами, оргтехнікою, ПК;
- порядок договірної роботи, особливо по об'єктах нерухомості, що мають складну історію;

- психологію роботи з клієнтами, правила ведення переговорів, у тому числі й телефонних;
- принципи успіху кращих продавців;
- місію компанії;
- правила внутрішнього трудового розпорядку.

3. Вимоги до умінь

Фахівець з нерухомості повинен уміти:

- ініціювати і правильно завершувати операції з клієнтами;
- викликати довіру у клієнта рівнем свого професіоналізму;
- зацікавити клієнта працювати з агентством, вказавши на певні вигоди такого співробітництва;
- виявляти мотиви, тобто те, чого хоче клієнт (цілі проведення операції з нерухомістю: роз'їзд, збільшення, зменшення площі та ін.; характеристики об'єкта: район, поверховість, площа, якість ремонту, вигляд з вікна і т.ін.; наявність інфраструктури: школи, поліклініки, магазини, дитячі садки, автостоянки, транспортне повідомлення тощо);
- вести телефонні переговори, дотримуватися етики спілкування;
- швидко підібрати 2–3 варіанти об'єктів нерухомості, що максимально відповідали б побажанням клієнта (слід пам'ятати, що клієнт з першого показу робить висновок про професіоналізм фахівця з нерухомості);
- правильно оцінювати об'єкт нерухомості, під час переглядів звертати увагу клієнтів на кращі, вигідніші характеристики об'єкта;
- оцінити, який проміжок часу є прийнятним для клієнта, за який фахівець має підібрати об'єкт нерухомості;
- з'ясувати, хто ухвалює остаточне рішення про купівлю-продаж об'єкта нерухомості;
- пояснити клієнтові, за що він платить комісійні агентству, порахувати усі витрати клієнта при здійсненні операції (податки, нотаріальні послуги тощо);
- безперервно розвивати особисті якості: відповідальність, комунікабельність, заповзятливість, психологічну стійкість, спрямованість на результат, чесність та ін.

4. Обов'язки фахівця з нерухомості:

- формувати базу клієнтів агентства, щодня проводити корекцію інформаційних баз, своєчасно виключати реалізо-

вані об'єкти, вносити додаткову інформацію після переглядів;

- щодня ознайомлюватися з рекламними джерелами про наявність об'єктів нерухомості з метою пошуку реальних клієнтів. Поширювати рекламні матеріали і рекламні відомості про агентство;
- докладати керівникові відділу по закінченні чергової зміни (о 14.40 і 20.40) інформацію про здійснені перегляди, результати роботи з клієнтами і про власні дії щодо виконання обов'язків;
- своєчасно надавати керівникові плани і звіти про проведену роботу;
- виконувати усі розпорядження агентства, керівника відділу, брати участь у всіх організаційних заходах (зборах, нарадах тощо);
- виконувати усі правила і процедури, прийняті в агентстві;
- дотримуватися командних правил у роботі;
- будучи кращим фахівцем, навчати стажистів та інших фахівців;
- зберігати і використовувати майно, довірене агентством фахівцю, правильно експлуатувати оргтехніку, устаткування, утримувати їх у технічно справному, робочому стані;
- зберігати конфіденційну інформацію, отриману від клієнта, конфіденційної інформації агентства;
- дотримуватися корпоративних вимог зовнішнього вигляду: акуратний одяг, зачіска тощо.

5. Ризики, пов'язані з діяльністю фахівця з нерухомості, як-то:

- невірогідність інформації, яка надається у відділ оперативної інформації, керівникові відділу, керівництву агенції;
- самостійне укладення договорів від імені агентства;
- наявність трудових, партнерських відносин з будь-якими юридичними і фізичними особами з приводу здійснення операцій на ринку нерухомості;
- завдання морального збитку агентству;
- невиконання правил внутрішнього трудового розпорядку і трудової дисципліни, наказів і розпоряджень керівництва агентства;

- особисте невиконання вимог законодавчих і нормативних актів з охорони праці і пожежної безпеки;
- стреси, тиск і невизначеність отримання результатів діяльності;
- ерозія традиційних цінностей людського життя;
- постійна нервова і фізична втома;
- надання клієнтові неправомірної консультації з отримання прибутку;
- старіння власних знань і навиків.

6. *Стислий зміст діяльності: умови праці, місяця, цілі й завдання*

№ пор.	Соціально-економічна характеристика. Основна місія діяльності — обслуговування ринку продажу квартир	
1	2	
<i>Виробнича характеристика професії</i>		
1	Місце роботи	У приміщенні та за його межами
2	Тип професії	“Людина — людина”, можливо на межі “людина — художній образ”
3	Тип особистості (переважно)	Заповзятливий, соціальний
<i>Санітарно-гігієнічна характеристика професії</i>		
4	Ступінь важкості праці (несприятливі)	Розумова праця, пов’язана з багаточисельними контактами, переговорами, потоком клієнтів, постійним ризиком втрати клієнта, залежність оплати праці від його результатів, недобросовісна конкуренція з боку інших осіб, які беруть участь у процесі продажу, постійне нервове напруження
5	Режим праці та відпочинку	Ненормований робочий день
6	Медичні протипоказання	Органічні ураження нервової системи й опорно-рухового апарату, серцево-судинні захворювання, захворювання психіки
7	Увага	Уміння концентруватися
8	Мислення і мова	Розвинене словесно-логічне мислення, кмітливність, письменність мови
9	Інтелект	Вище середнього. Упевненість у собі. Націленість на результат
10	Емоційно-вольова сфера	Хороша вольова регуляція психічних процесів, схильність до ризику

1	2	
11	Особисті якості	1. Цілеспрямованість 2. Відповідальність 3. Ініціативність 4. Комунікабельність, культура мови 5. Стійкість до стресу 6. Моральність 7. Заповзятливість 8. Здатність адаптуватися 9. Креативність, здатність до оновлення знань і вмінь 10. Організованість, самоорганізація

Паспорт посади використовують не лише як інструмент для підбору персоналу, він заснований на інформації посадової інструкції і психограми.

На основі паспорту планують заходи щодо програми підбору персоналу, а саме:

- адаптація;
- професійний і загальний розвиток;
- атестація.

Ризик, пов'язаний з діяльністю персоналу, оцінюється і відбивається у філософії підприємця.

“Основні цілі діяльності” — використовують при побудові системи цільового управління і розвитку персоналу.

7. Обґрунтування вибору особистих, соціальних та ділових якостей ріелтера

№ пор.	Фактори зовнішнього середовища	Вимоги до якостей ріелтера, що забезпечують адаптацію до зовнішнього середовища і зниження ризику
1	2	3
1	Широке коло спілкування	Комунікабельність, культура
2	Стреси, тиск на роботі в умовах невизначеності досягнення результату	Цілеспрямованість, стійкість до стресу
3	Постійні проблеми і їх різноплановий характер	Заповзятливість, самоорганізація
4	Постійна конкуренція	Креативність, заповзятливість

Закінчення табл.

1	2	3
5	Ерозія традиційних цінностей у суспільстві	Моральність
6	Постійні зміни нормативної та правової бази діяльності	Необхідність постійного самоменеджменту, самоорганізація
7	Складні проблеми потребують об'єднання зусиль колективу	Здатність адаптуватися (поведінка у конфліктній ситуації)
8	Ризики, пов'язані з помилками в оформленні документів	Відповідальність, професіоналізм

Послідовність дій при прийомі на роботу наведено в табл. 18

Таблиця 18

1	Організація зустрічі з претендентом		Порівняння з паспортом посади
	↓		
2	Заповнення резюме	→	
	↓		
3	Розвідувальна співбесіда	→	
	↓		
4	Заповнення діагностичної шкали	→	
	↓		
5	Самооцінка згідно з кваліметричними моделями	→	
	↓		
6	Заповнення відомостей згідно з підсумками кваліметричної оцінки з урахуванням груп якості	→	
	↓		
7	Тестування і обробка результатів	→	
	↓		
8	Проведення графологічної експертизи і обробка результатів	→	
	↓		
9	Заповнення зведеної відомості і прийняття рішення	→	

Діагностичне оцінювання може здійснюватися за двома варіантами: обмеженим і повним. Зокрема, послідовність дій згідно з повним варіантом обмежується 6-ма етапами, оскільки тестування і графологічна експертиза не приводяться. У такому випадку прийняття рішення про прийом на роботу здійснюється після складання зведеної відомості за підсумками біографічного аналізу, співбесіди і самооцінки (табл. 19).

Таблиця 19

Перелік тестів, які використовують під час підбору персоналу на посаду спеціаліста з нерухомості

№ пор.	Назва тесту	Якість
1	Наскільки ви цілеспрямовані. Визначення ступеня мотивації досягнення	Цілеспрямованість
2	Відповідальність	Відповідальність
3	Ваш творчий потенціал	Ініціативність
4	Ваша комунікабельність. Вміння висловлювати власні думки	Комунікабельність
5	Оцінювання стійкості до стресу	Стійкість до стресу
6	Які ваші здібності у комерційній діяльності	Заповзятливість
7	Оцінювання адаптивного потенціалу	Здатність до адаптації
8	Самооцінка здатності до саморозвитку	Креативність
9	Чи ви хитрун?	Моральність
10	Ви організована людина?	Організованість

**ПРИКЛАД ПРОФЕСІЙНОГО ПІДБОРУ КАДРІВ
НА РОБОЧУ ПОСАДУ НАЛАДЧИКА.
ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТИПУ ПРОФЕСІЙ**

Однією з перспективних масових професій у ремонтно-налагоджувальній підгрупі є професія наладчика. Зміст його праці включає настроювання, налагодження, контроль за роботою машин, механізмів, складання різних програм налагодження тощо. Ця професія поєднує у собі дві спеціальності — майстра з технічної діагностики і слюсаря з ремонту обладнання. Таке

поєднання зумовлює важливі завдання наладчика: виявлення причин неполадок і визначення заходів щодо їх усунення.

Найкваліфікованішими вважають професії наладчиків верстатів-автоматів і автоматичних ліній. Що більше автоматизований виробничий процес, то більш трудомісткою і складнішою є діяльність наладчиків. Фахівець має уявляти складну взаємодію механізмів, різноманітних пристроїв і систем машин загалом, подумки простежувати нормальний хід технологічного процесу, встановлюючи можливі випадки відхилення від нього. При здійсненні функцій контролю, регулювання, спостереження робітнику потрібно визначати функціональну залежність між процесами, що відбуваються у полі його зору, і тими, що перебувають поза ним.

Для якісного виконання ремонтно-налагоджувальних робіт фахівець має досконало володіти відповідними практичними навичками, починаючи з орієнтування у технічній документації і закінчуючи виконанням певних ручних операцій.

Психологічний профіль професії наладчика автоматичної системи ставить високі вимоги до розумових процесів спеціаліста, які нерідко поєднуються зі спостереженням за роботою механізмів і практичною їх наладкою, а також технікою мислення і стійкістю уваги (табл. 20).

Таблиця 20

Психологічний профіль професії наладчика автоматичної системи

Психічна якість	Рівень розвитку				
	1	2	3	4	5
Просторові уявлення Наочно-образна пам'ять Оперативна пам'ять Точність рухів Координація рухів Концентрація уваги Переключення уваги Розподіл уваги Кмітливість (технічна) Наполегливість Відповідальність Акуратність Витривалість Інтерес до професії					

Від рівня розумової діяльності, вміння вирішувати практичні завдання залежить продуктивність і якість праці наладчика. На думку психологів, основними типами розумової діяльності у його роботі є: планування і організація умов діяльності, контроль за нею, регулювання безперебійного робочого процесу, усунення неполадок. Отже, наладчик має справу з такими завданнями: 1) *діагностичними* — з кількох можливих причин відхилень від норми вибирають одну, що відповідає цьому сполученню ознак; 2) *прогностичними* — у процесі розв'язання визначають можливі наслідки вибору того чи того плану дій з наладки. Досвід роботи наладчика допомагає йому у знаходженні несправностей, які трапляються з різною імовірністю — одні часто, інші рідко. Проте з деякими з них він стикається лише кілька разів у житті. Тож творчий підхід до справи і кмітливість є тими основними критеріями, які допомагають вирішити завдання.

Оскільки заздалегідь не можна точно визначити ймовірну причину неполадок, то в процесі роботи може виявитися, що прийнята послідовність дій не є оптимальною. Наладчик може змінити план дій, перейти від одного варіанта розв'язання завдання до іншого.

Практичне мислення наладчиків включає такий важливий компонент інтелектуальної діяльності, як просторові уявлення. Без таких уявлень неможливо добре знати пристрої і правила експлуатації, розуміти взаємодію механізмів автоматичної лінії, вміти подумки перенести принципову схему на пристрої. Дослідження науковців підтвердили чітку залежність успішної виробничої діяльності молодих наладчиків від рівня розвитку їх просторових уявлень.

Практичне мислення наладчика спирається також на інформацію, яка зберігається в його пам'яті. Верстати-автомати, звичайно, обладнані електричною, гідравлічною і пневматичною апаратурою, роботу якої важче зрозуміти і запам'ятати, ніж механічну схему. Утримання в пам'яті складної системи верстата-автомата або цілої автоматичної лінії можливе лише за умови чіткого розуміння принципів роботи кожного вузла та їх взаємозв'язку. Таким чином, наочно-образна і оперативна пам'ять є провідними компонентами діяльності наладчиків.

На всіх етапах роботи наладчика ставляться певні вимоги до рівня розвитку всіх видів уваги. Оскільки наладку здійснюють ручним способом, фахівець має володіти високою точністю і координацією рухів у процесі роботи, тобто, якщо потрібно — проникнути у важкодоступні місця устаткування чи виконувати дії у незручній позі, дотримуючись певної обережності, щоб уникнути травм. Великої точності рухів потребує установка і регулювання ріжучого інструменту.

Велике значення для праці наладчика мають особливості його характеру, особистісні якості. Наприклад, недбалість, квапливість, метушливість протипоказані для успішного виконання робочих завдань.

Отже, робота наладчика є вельми відповідальною і напруженою, вимагає постійного подолання зовнішніх і внутрішніх труднощів, урахування змінних умов, зосередження, вміння налагоджувати правильні взаємини з людьми. Така робота вимагає від робітника хорошої загальної і спеціальної підготовки, технічної кмітливості, навичок ручної роботи, спритності та витривалості.

Професійно значущою є здатність наладчика з інтересом вбирати нову інформацію щодо роботи машин, механізмів, іншого технічного обладнання. Поряд з цим професія наладчика дає необмежені можливості задоволення пізнавальних інтересів, удосконалення як особистих навичок, так і виробничих процесів.

Отже, у психологічному профілі наладчика найпрогностичнішими з точки зору виробничої успішності є невербальний інтелект, просторові уявлення, наочно-образна і оперативна пам'ять, точність і координація рухів, відповідні особистісні якості. Дослідженням встановлено, що зазначені якості мають диференційну силу, тобто низький рівень їх розвитку у допрофесійний період можна розглядати як перешкоду для досягнення успіху у цьому виді діяльності.

МЕТОДИКА ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ РОЗВИТКУ ТЕХНІЧНОГО МИСЛЕННЯ НАЛАДЧИКА (варіант тесту Беннета)

Зміст заняття: тестування та обговорення його результатів.

Тест Беннета — один з найпопулярніших тестів, що вивчає технічне мислення (технічне розуміння). Це серія картинок з короткими запитаннями. Щоб на них відповісти, потрібне розуміння загальних технічних принципів, що зустрічаються в буденних ситуаціях, а також необхідно мати певний рівень розвитку просторових уявлень.

Загалом тест вимірює рівень досягнутих випробовуваним технічної обізнаності знань в області техніки, накопиченого досвіду роботи з технічним устаткуванням і пристосуваннями. Цілком природно, що випробовувані з вищими показниками виконання тестових завдань набагато швидше опанують складнішими технічними завданнями, ніж випробовувані з низькими оцінками. Проте слід мати на увазі, що спеціальна організація навчального процесу дає змогу направлено формувати як просторове уявлення, так і технічне загалом. Процедура тестування полягає в наступному: випробовуваний отримує блок завдань із 70 запитаннями і лист відповідей. Він має можливість вивчити інструкцію. При цьому експериментатор відзначає, що поки сторінку не можна перевертати. До роботи усі випробовувані мають приступити одночасно тільки після команди експериментатора. Випробовуваним не повідомляють, що на роботу відводиться 25 хв, їм повідомляють, що вони повинні по команді розпочати працювати і по команді завершити. По закінченні тестування матеріали збирає експериментатор.

При оцінюванні результатів тестування враховується лише кількість правильних відповідей (табл. 21).

Таблиця 21

	Рівень розвитку технічного мислення				
	низький	нижче середнього	середній	вище середнього	високий
Хлопці	26	27–32	33–38	39–47	48
Дівчата	17	18–22	23–27	28–34	35

Розглянемо тест з вивчення технічного мислення випробовуваного (варіант тесту Беннета). Випробовуваному пропонується

вирішити низку завдань з простих технічних проблем. Нижче наведено для прикладу дві картки-завдання 01 і 02. Необхідно уважно розглянути малюнки, прочитати запитання до нього і вибрати одну з трьох запропонованих відповідей. На листі відповідей проти номера картки-завдання написані номери 1, 2, 3. Правильну, на вашу думку, відповідь потрібно закреслити.

Лист відповідей

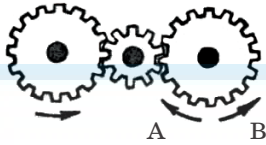
П. І. Б. _____ Дата _____

Пробні завдання

01	1	2	3	25	1	2	3	51	1	2	3
02	1	2	3	26	1	2	3	52	1	2	3
1	1	2	3	27	1	2	3	53	1	2	3
2	1	2	3	28	1	2	3	54	1	2	3
3	1	2	3	29	1	2	3	55	1	2	3
4	1	2	3	30	1	2	3	56	1	2	3
5	1	2	3	31	1	2	3	57	1	2	3
6	1	2	3	32	1	2	3	58	1	2	3
7	1	2	3	33	1	2	3	59	1	2	3
8	1	2	3	34	1	2	3	60	1	2	3
9	1	2	3	35	1	2	3	61	1	2	3
10	1	2	3	36	1	2	3	62	1	2	3
11	1	2	3	37	1	2	3	63	1	2	3
12	1	2	3	38	1	2	3	64	1	2	3
13	1	2	3	39	1	2	3	65	1	2	3
14	1	2	3	40	1	2	3	66	1	2	3
15	1	2	3	41	1	2	3	67	1	2	3
16	1	2	3	42	1	2	3	68	1	2	3
17	1	2	3	43	1	2	3	69	1	2	3
18	1	2	3	44	1	2	3	70	1	2	3
19	1	2	3	45	1	2	3	Разом правильних відповідей із тих, що розглянуто			
20	1	2	3	46	1	2	3				
21	1	2	3	47	1	2	3				
22	1	2	3	48	1	2	3				
23	1	2	3	49	1	2	3				
24	1	2	3	50	1	2	3				

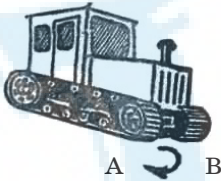
До тесту технічного мислення
Дешифратор (правильні відповіді)

01	1	25	3	51	2
02	1	26	2	52	2
1	2	27	1	53	1
2	3	28	3	54	1
3	1	29	2	55	1
4	3	30	1	56	2
5	2	31	3	57	1
6	2	32	2	58	2
7	3	33	1	59	2
8	3	34	3	60	1
9	2	35	1	61	2
10	3	36	3	62	1
11	2	37	2	63	3
12	3	38	3	64	2
13	2	39	1	65	1
14	3	40	2	66	2
15	1	41	1	67	3
16	2	42	2	68	1
17	1	43	2	69	3
18	3	44	1	70	1
19	2	45	3		
20	3	46	1		
21	2	47	1		
22	1	48	3		
23	3	49	2		
24	3	50	3		



1. Якщо ліва шестерня повертається у напрямі, який вказує стрілка, то в якому напрямі повертається права шестерня?

1. У напрямі стрілки А.
2. У напрямі стрілки В.
3. Вперед — назад.



2. Яка гусениця повинна рухатися швидше, щоб трактор повертався відповідно до стрілки?

1. Гусениця А.
2. Гусениця В.
3. Все одно яка.



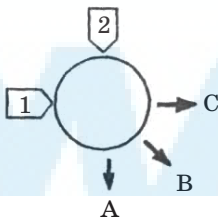
3. Якщо верхнє колесо обертається у напрямку, вказаному стрілкою, то в якому напрямку обертається нижнє колесо?

1. У напрямку А.
2. Вперед — назад.
3. У напрямку В.



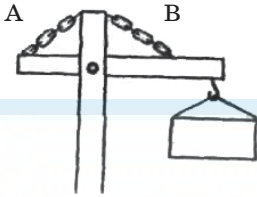
4. У якому напрямку рухатиметься шестерня, якщо ручку рухати вперед — назад, відповідно до вказівок пунктирних стрілок?

1. Вперед — назад.
2. У напрямку стрілки А.
3. У напрямку стрілки В.



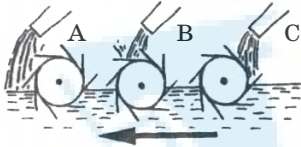
5. Якщо на диск діють рівномірні зусилля 1 і 2, то в якому напрямку він буде рухатись?

1. У напрямку стрілки А.
2. У напрямку стрілки В.
3. У напрямку стрілки С.



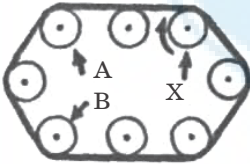
6. Чи потрібні обидва ланцюги для підтримання вантажу, чи достатньо одного?

1. Достатньо ланцюга А.
2. Достатньо ланцюга В.
3. Потрібні обидва ланцюги.



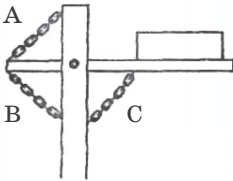
7. У річці, де вода тече у напрямку, вказаному стрілкою, встановлені три турбіни. З труб над ними додатково подається вода. Яка з турбін обертатиметься швидше?

1. Турбіна А.
2. Турбіна В.
3. Турбіна С.



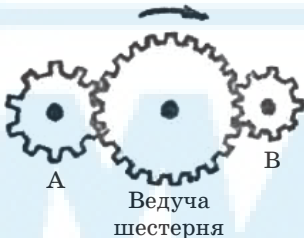
8. Яке з коліс (А чи В) обертається у тому самому напрямку, що й колесо Х?

1. Колесо А.
2. Колесо В.
3. Обидва колеса.



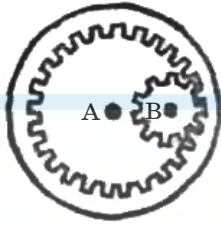
9. Який ланцюг потрібен для підтримки вантажу?

1. Ланцюг А.
2. Ланцюг В.
3. Ланцюг С.



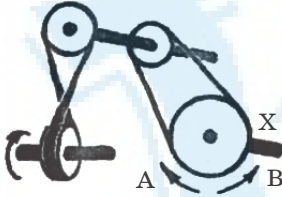
10. Яка з шестерень обертається у тому самому напрямку, що і ведуча шестерня, або в цьому напрямку не обертається ні одна з шестерень?

1. Шестерня А.
2. Шестерня В.
3. Не обертається жодна.



11. Яка з осей обертається швидше, чи обидві осі обертаються з однаковою швидкістю?

1. Вісь А обертається швидше.
2. Вісь В обертається швидше.
3. Обидві осі обертаються з однаковою швидкістю.



12. Якщо нижнє колесо обертається у напрямку, вказаному стрілкою, то в якому напрямку буде обертатися вісь?

1. У напрямку стрілки А.
2. У напрямку стрілки В.
3. Вперед — назад.



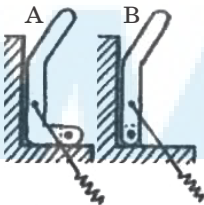
13. Яка з машин з рідиною у бочці гальмує?

1. Машина А.
2. Машина В.
3. Машина С.



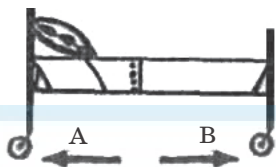
14. У якому напрямку обертатиметься вертушка пристрою для полиття, якщо пустити воду?

1. Вперед — назад.
2. У напрямку стрілки А.
3. У напрямку стрілки В.



15. Яка з рукояток буде триматися під напругою пружини, чи не триматимуться обидві?

1. Не будуть триматися обидві.
2. Буде триматися рукоятка А.
3. Буде триматися рукоятка В.



16. У якому напрямку пересували ліжко востаннє?

1. У напрямку стрілки А.
2. У напрямку стрілки В.
3. У поперечному напрямі.



17. Колесо і гальмова колодка виготовлені з одного й того самого матеріалу. Що швидше зноситься: колесо чи колодка?

1. Колодка зноситься швидше.
2. Колесо зноситься швидше.
3. Зносяться порівно.



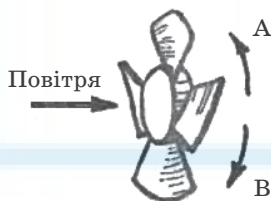
А



В

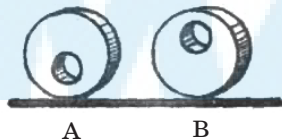
18. Чи однакової густини рідинами заповнені ємності, чи одна з рідин має більшу густину?

1. Рідини однакові.
2. Рідина в ємності А має більшу густину.
3. Рідина в ємності В має більшу густину.



19. У якому напрямку обертається вентилятор під напором повітря?

1. У напрямку стрілки А.
2. У напрямку стрілки В.
3. Вперед — назад.

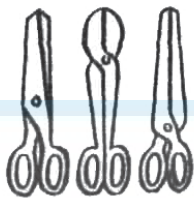


А

В

20. У якому положенні зупиниться диск після руху?

1. У довільному.
2. У положенні А.
3. У положенні В.



A B C

21. Якими ножицями легше різати лист заліза?

1. Ножицями А.
2. Ножицями В.
3. Ножицями С.



A B

22. Яке колесо крісла-коляски обертається швидше, чи вони обертаються з однаковою швидкістю?

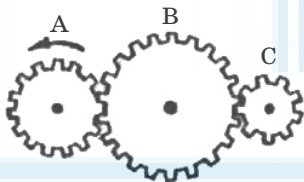
1. Колесо А обертається швидше.
2. Обидва колеса обертаються з однаковою швидкістю.
3. Колесо В обертається швидше.



A B C

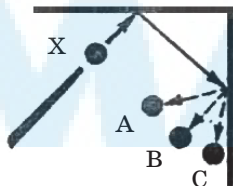
23. Як змінюватиметься форма тонкостінної жерсті закритої банки, якщо її нагрівати?

1. Як вказано на малюнку А.
2. Як вказано на малюнку В.
3. Як вказано на малюнку С.



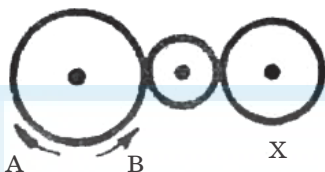
24. Яка з шестерень обертається швидше?

1. Шестерня А.
2. Шестерня В.
3. Шестерня С.



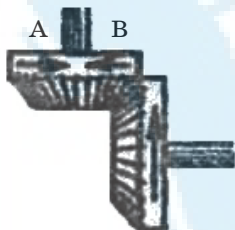
25. З якою кулькою зіткнеться кулька X, якщо її вдарити у напрямку стрілки?

1. З кулькою А.
2. З кулькою В.
3. З кулькою С.



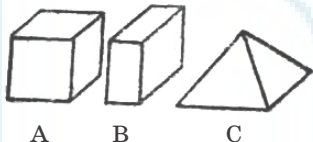
26. Ці колеса виготовлені з гуми. У якому напрямку треба обертати ведуче колесо, щоб оберталося колесо X?

1. У напрямку стрілки А.
2. У напрямку стрілки В.
3. Напрямок не має значення.



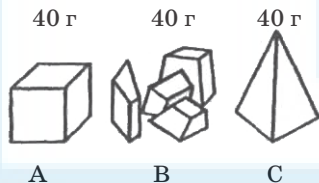
27. Якщо права шестерня обертається у напрямку стрілки, то в якому напрямку обертається верхня шестерня?

1. У напрямку стрілки А.
2. Не обертається взагалі.
3. У напрямку стрілки В.



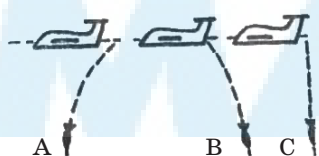
28. Маса (вага) фігур А, В і С однакова. Яку з них важче перекинути?

1. Фігуру А.
2. Фігуру В.
3. Фігуру С.



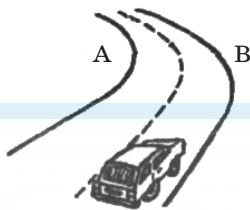
29. Якими кусочками льоду можна швидше охолодити склянку води?

1. Льодом на картинці А.
2. Льодом на картинці В.
3. Льодом на картинці С.



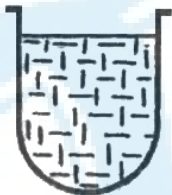
30. На якій картинці правильно зображено падіння бомби?

1. На картинці А.
2. На картинці В.
3. На картинці С.



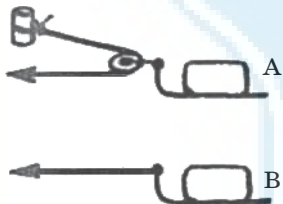
31. У який бік занесе машину на повороті?

1. У будь-який бік.
2. У бік А.
3. У бік В.



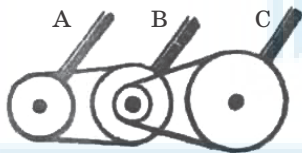
32. У ємності — лід. Як зміниться рівень ємності після танення льоду?

1. Рівень підвищиться.
2. Рівень знизиться.
3. Рівень не зміниться.



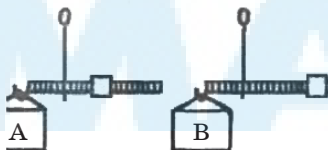
33. Який камінь легше рухати, чи в обох випадках зусилля однакові?

1. Легше рухати камінь А.
2. Зусилля однакові.
3. Легше рухати камінь В.



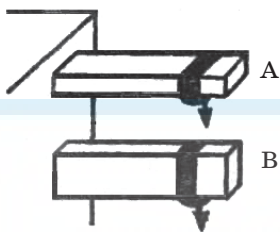
34. Яка вісь обертається повільніше?

1. Вісь А.
2. Вісь В.
3. Вісь С.



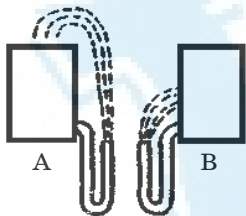
35. Чи однакова вага обох ящиків, чи один із них легший?

1. Ящик А легший.
2. Ящик В легший.
3. Ящики мають однакову вагу.



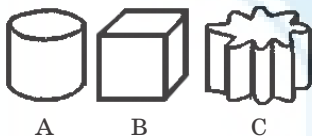
36. Бруси А і В мають однаковий перетин і виготовлені з одного матеріалу. Який із брусків може витримати більше навантаження?

1. Обидва витримують однакове навантаження.
2. Брус А більше.
3. Брус В більше.



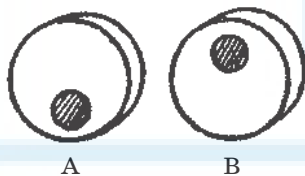
37. На яку висоту підніметься вода зі шлангу, якщо її випустити?

1. Як показано на малюнку А.
2. Як показано на малюнку В.
3. Як показано на обох малюнках.



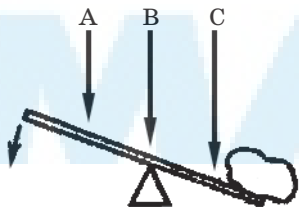
38. Який із суцільнометалевих предметів охолоджуватиметься швидше, якщо їх винести з гарячого повітря?

1. Предмет А.
2. Предмет В.
3. Предмет С.



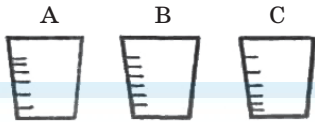
39. У якому положенні зупиниться дерев'яний диск зі вставленим металевим прутком?

1. У положенні А.
2. У положенні В.
3. У будь-якому положенні.



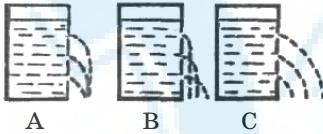
40. У якому місці переломиться дерев'яна палиця, якщо різко натиснути на її кінець у напрямку стрілки?

1. У місці А.
2. У місці В.
3. У місці С.



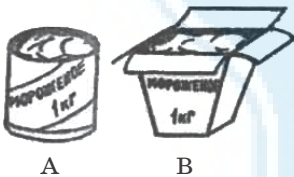
41. На якій ємності правильно нане-
сені риски, які позначають рівні
об'єми?

1. На ємності А.
2. На ємності В.
3. На ємності С.



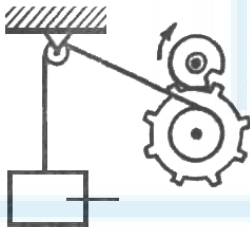
42. На якому з малюнків правильно
зображено воду, яка виливається
з отворів ємності?

1. На малюнку А.
2. На малюнку В.
3. На малюнку С.



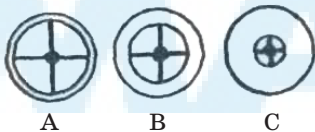
43. У якому пакеті морозиво швид-
ше розтане?

1. У пакеті А.
2. У пакеті В.
3. Тане однаково.



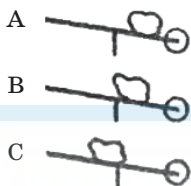
44. Як рухатиметься підвішений
вантаж, якщо верхнє колесо обер-
тається у напрямку стрілки?

1. Переривчасто вниз.
2. Переривчасто вгору.
3. Безперервно вгору.



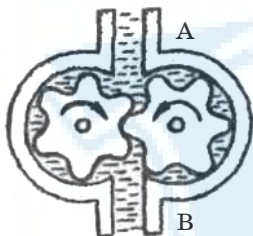
45. Яке з коліс, виготовлених з одна-
кового матеріалу, обертали-
меться довше, якщо їх розкрути-
ти з однаковою швидкістю?

1. Колесо А.
2. Колесо В.
3. Колесо С.



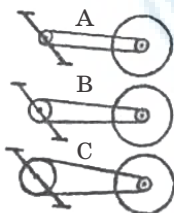
46. Яким способом легше взяти камінь по рівній дорозі?

1. Способом А.
2. Способом В.
3. Способом С.



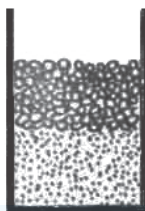
47. У якому напрямку рухатиметься вода у системі шестерного насосу, якщо шестерні обертаються у напрямку стрілки?

1. У бік А.
2. У бік В.
3. В обидва боки.



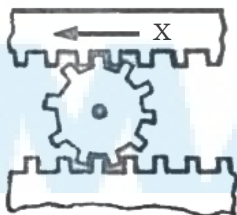
48. При якому типі передачі підйом угору на велосипеді тяжчий?

1. При передачі типу А.
2. При передачі типу В.
3. При передачі типу С.



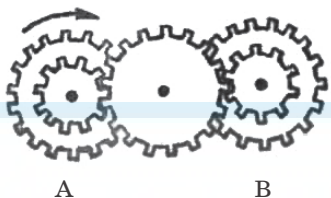
49. На дні ємності — пісок. Зверху піску — галька (камінці). Як зміниться рівень насипки у ємності, якщо їх перемішати?

1. Рівень підвищиться.
2. Рівень знизиться.
3. Рівень не зміниться.



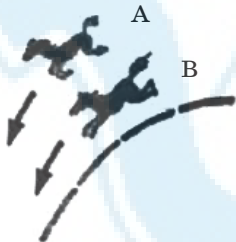
50. Зубчата рейка X переміщається у напрямку, вказаному стрілкою, на $1/2$ метра. На яку відстань зміститься центр тяжіння?

1. Більше $1/2$ метра.
2. На $1/2$ метра.
3. Менше $1/2$ метра.



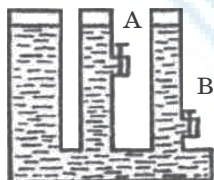
51. Яка із шестерень (А чи В) обертається повільніше чи вони обертаються з однаковою швидкістю?

1. Шестерня А обертається повільніше.
2. Обидві шестерні обертаються з однаковою швидкістю.
3. Шестерня В обертається повільніше.



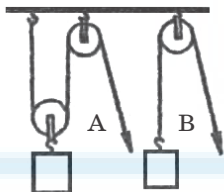
52. Яке з лошат має бігти на повороті швидше, щоб його не обігнало інше?

1. Лоша А має бігти швидше.
2. Обидва лошади повинні бігти з однаковою швидкістю.
3. Лоша В має бігти швидше.



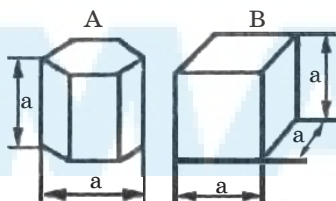
53. З якого крану сильніше битиме струмінь води, якщо їх відкрити одночасно?

1. З крану А.
2. З крану В.
3. З обох однаково.



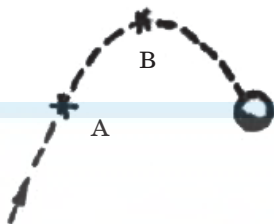
54. У якому випадку легше піднімати однаковий за вагою вантаж?

1. Легше у випадку А.
2. Легше у випадку В.
3. В обох випадках однаково.



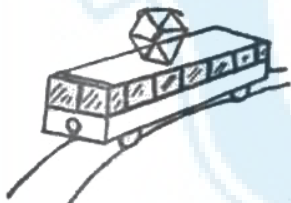
55. Зображені на малюнку тіла виготовлені з однакового матеріалу. Яке з них має меншу вагу чи їх вага однакова?

1. Тіло А має меншу вагу.
2. Тіло В має меншу вагу.
3. Обидва тіла мають однакову вагу.



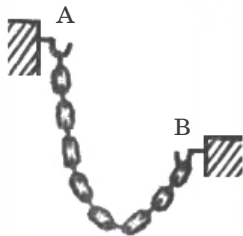
56. У якій точці кулька рухається швидше чи її швидкість рівномірна?

1. В обох точках швидкість однакова.
2. У точці А швидкість більша.
3. У точці В швидкість більша.



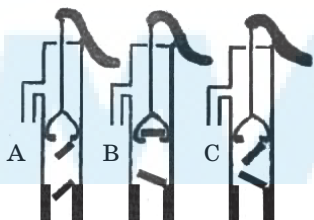
57. Яка з рейок на повороті має бути вищою за іншу?

1. Рейка А має бути вищою.
2. Обидві рейки мають бути на однаковому рівні.
3. Рейка В має бути вищою.



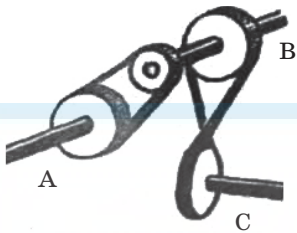
58. Як розподілитиметься вага між гачками, якщо вона однакова?

1. Вага на обидва гачки однакова.
2. На гач А припадає більша вага.
3. На гач В припадає більша вага.



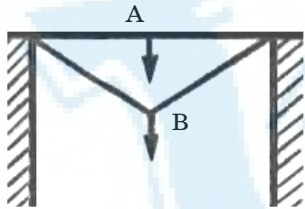
59. Клапани якого насосу знаходяться у правильному положенні?

1. У насоса А.
2. У насоса В.
3. У насоса С.



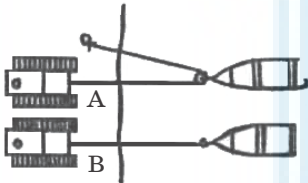
60. Яка вісь обертається повільніше?

1. Вісь А.
2. Вісь В.
3. Вісь С.



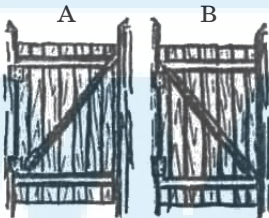
61. Матеріал і перетин тросів А і В — однакові. Який із них витримає більше навантаження?

1. Трос А витримає більше навантаження.
2. Трос В витримає більше навантаження.
3. Обидва троси витримують однакове навантаження.



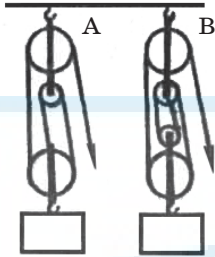
62. Який із тракторів має від'їхати далі, щоб човни зупинилися біля берега, чи трактори повинні від'їхати на однакову відстань?

1. Трактор А.
2. Трактор В.
3. Обидва трактори однаково.

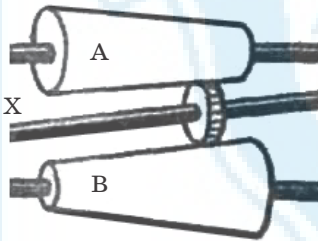


63. У якій з хвірток трос підтримки закріплено краще (ефективніше, чи ефективність обох кріплень однакова)?

1. Ефективність однакова.
2. На хвіртці А ефективніше.
3. На хвіртці В ефективніше.



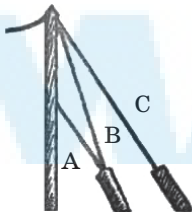
64. Яким талем легше підняти вантаж чи зусилля в обох випадках однаково?
1. Талем А легше.
 2. Талем В легше.
 3. Обома таями однаково легко.



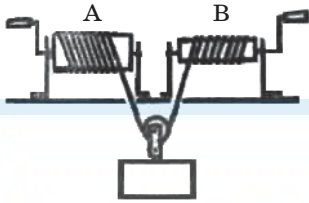
65. На осі X знаходиться ведуче колесо, що обертає конуси. Який з конусів обертатиметься швидше?
1. Конус А буде обертатися швидше.
 2. Обидва конуси обертатимуться з однаковою швидкістю.
 3. Конус В буде обертатися швидше.



66. Якщо маленьке колесо буде обертатися у напрямку, вказаному стрілкою, то як обертатиметься велике колесо?
1. У напрямку стрілки А.
 2. Вперед — назад.
 3. У напрямку стрілки В.

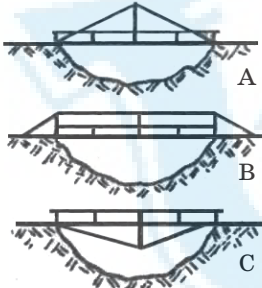


67. Який із тросів утримує стовп надійніше?
1. Трос А.
 2. Трос В.
 3. Трос С.



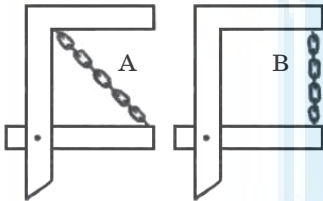
68. Якою з лебідок тяжче піднімати вантаж, чи обом лебідками піднімати однаково?

1. Лебідкою А піднімати тяжче.
2. Обом лебідками однаково.
3. Лебідкою В піднімати тяжче.



69. Якщо треба підтримувати сталевим тросом міст, побудований через річку, то як доцільніше його встановити?

1. Як вказано на мал. А.
2. Як вказано на мал. В.
3. Як вказано на мал. С.



70. Який із ланцюгів менш напружений?

1. Ланцюг А напружений менше.
2. Ланцюг В напружений менше.
3. Обидва ланцюги напружені однаково.

Основні терміни і поняття

Еталон спеціальності — профіль вимог до сучасного спеціаліста.

Набір персоналу — масове залучення персоналу на роботу.

Найм персоналу — низка дій, що визначають якості персоналу.

Паспорт посади — документ, який розробляє роботодавець.

ПВЯ (професійно-важливі якості) — характеристика особистісних якостей.

Працевлаштування — функція кадрових агентів по забезпеченню зайнятості населення.

Професійний вибір — система засобів, що забезпечують прогностичне оцінювання взаємоспівпадання людини та професії.

МАУП

Питання і завдання для самоконтролю

1. Зміст сучасної концепції стратегії підбору і найму персоналу.
2. Що таке профіль вимог до майбутнього працівника?
3. Як визначається позитивна чиста потреба у персоналі?
4. Зміст процесу “набір кадрів”.
5. Джерела забезпечення підприємства кадрами (переваги та недоліки).
6. Ознаки невдалого підбору кадрів.
7. Принципи організації ефективного підбору персоналу.
8. Основні недоліки різних методів аналізу діяльності.
9. Види психологічних тестів.
10. Параметри, які вимірюються різними тестами.
11. Порядок професійного підбору кадрів на робочу посаду — недоліки.
12. Яким чином оцінюється “професіоналізм” під час підбору кадрів?

МАУП

Список літератури

Основна

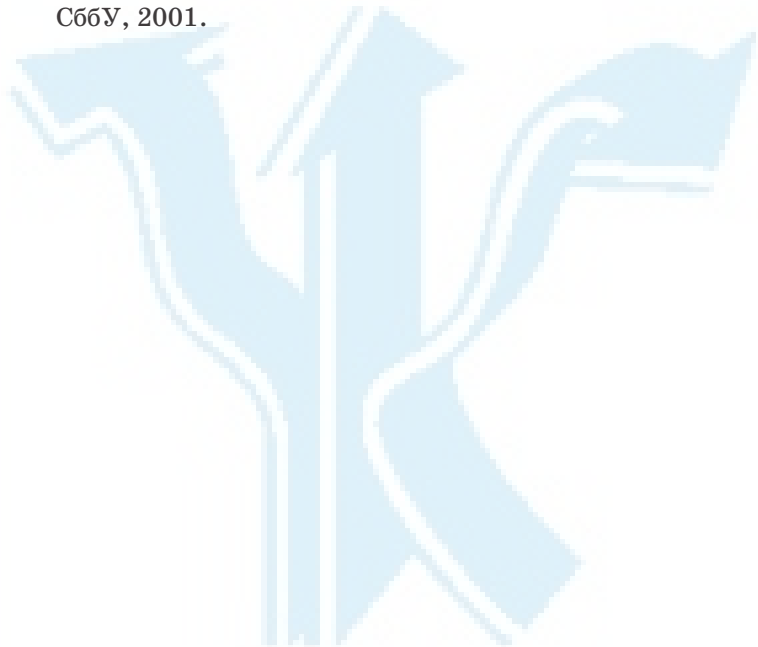
1. *Боровский А. Б.* Система методов профессиональной ориентации: Учеб.-метод. пособие // Основы проф. ориентации / А. Б. Боровский, Т. М. Потапенко, Г. В. Щёкин. — К.: МАУП, 1993.
2. *Боровский А. Б.* Система методов профессиональной ориентации: Учеб.-метод. пособие // Основы проф. ориентации / А. Б. Боровский, Т. М. Потапенко, Г. В. Щёкин. — К.: МАУП, 1993.
3. *Егоршин.* Управление персоналом. — Н. Новгород: НИМБ, 1994.
4. *Карніловська С. Я., Мительмен Р. Й., Синівський В. В. та ін.* Основи професіографії. — К.: МАУП, 1997.
5. *Колпаков В. М.* Стратегический кадровый менеджмент: Учеб. пособие // В. М. Колпаков, Г. А. Дмитренко — 2-е изд., перераб. и доп. — К.: МАУП, 2005 — 752 с.
6. *Кулагин Б. В.* Основы профессиональной психодиагностики — Л.: Медицина, 1984.
7. *Лукашевич Н. П.* Психология труда: Учеб. пособие / Н. П. Лукашевич, И. В. Сингаевская, Е. И. Бондарчук. — 2-е изд. — К.: МАУП, 2004.
8. *Методика оцінки пам'яті й уваги: Система методів професійної орієнтації.* — К.: МАУП. — Кн. 2.
9. *Тихонов А. П.* Профессиография — особенности современного подхода / А. П. Тихонов, П. Н. Колодий // Менеджмент и кадры: психология, упр., соционика и социол. — 2004. — № 7.

Додаткова

10. *Арион Моссо то Ю.* Тесты по подбору персонала. — СПб.: Нева; Экономика, 2003.
11. *Джиоев С. Х.* Профорієнтація як форма содействія трудової занятості: некоторые вопросы теории правового регулирования “Государство и право”. — 2005. — № 11.
12. *Пошунова Г. И., Домра А. И., Дьяконов Г. В.* Психологические исследования. Практикум по общей психологии для

студентов педагогических вузов: Учеб. пособие. — М.: Изд-во “Ин-т психол.”, 1996.

13. *Черниевская А. П.* Психологические консультирования по профессиональной ориентации. — М.: Влodos, 2001.
14. *Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учеб. пособие / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова.* — Питер: Изд-во Сббу, 2001.



МАУП

ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ

Практичне заняття до 1 розділу

Мета заняття: набуття студентами навичок ведення семінарських занять із безробітними.

Процес ведення заняття:

1. Розподіл тем по студентських групах.
2. Підготовка кожною групою матеріалів до семінару.
3. Виступи представників-лекторів.
4. Рейтингові оцінки діяльності груп.

ОРГАНІЗАЦІЯ СЕМІНАРІВ З НАВЧАННЯ ТЕХНІКИ ПОШУКУ РОБОТИ

Семінари з техніки самостійного пошуку роботи є найважливішим елементом концепції самодопомоги, спрямованої на активізацію зусиль клієнта та посилення його відповідальності щодо облаштування власного життя. Вони є невід’ємною складовою роботи фахівців центру зайнятості з незайнятим населенням щодо пошуку роботи.

Мета семінару — допомогти кожному учасникові оволодіти ефективними прийомами пошуку для нього роботи в найкоротший термін.

Семінар з техніки пошуку роботи є постійно діючим і проходить у кожному центрі зайнятості відповідно до тематичних планів. Водночас у межах семінару може працювати кілька груп чисельністю не більш як 12–15 осіб кожна. Залежно від штатного розпису, наявності приміщень, кількості зареєстрованих у ЦЗ громадян заняття проводять кожного дня або два-чотири рази на тиждень. Кожна навчальна група повинна мати вільний час між заняттями для опрацювання індивідуальних завдань.

У центрах зайнятості відповідальний за проведення семінарських занять проводить певну організаційну роботу:

- інструктує спеціалістів, які займаються працевлаштуванням, як залучати безробітних до роботи в семінарі;
- комплектує навчальні групи, які можуть бути як однорідними за віковими, освітніми, професійними та іншими ознаками, так і змішаними;

- заздалегідь ознайомлює спеціалістів ЦЗ та учасників семінару з графіком занять (дата, час, місце проведення);
- дбає про оформлення та обладнання приміщення, де проходитьиме навчання;
- для проведення занять добирає інформаційно-довідковий матеріал: джерела інформації про вакансії (газети, журнали, бюлетені), довідники, роздатковий матеріал.

У центрах зайнятості для отримання максимальних результатів у навчанні безробітних методам пошуку має відводитися 24 години занять.

ПРОГРАМА СЕМІНАРУ “ТЕХНІКА ПОШУКУ РОБОТИ”

1. *Знайомство.*

Ознайомлення безробітних з програмою семінару. Визначення мети семінару. Знайомство учасників семінару.

2. *Особливості працевлаштування у сучасних умовах.*

Безробіття як невід’ємна складова ринкової економіки. Об’єктивний характер змін у сфері зайнятості. Ознайомлення учасників семінару з основними положеннями законодавства щодо регулювання державної політики зайнятості, прийому громадян на роботу.

Конституційні права та гарантії громадян щодо роботи.

Місце та роль державної служби зайнятості у сприянні працевлаштуванню незайнятого населення.

Роль особи у вирішенні питань щодо власного працевлаштування. Складання переліку рекомендацій та порад особі, яка шукає роботу.

3. *Яку саме роботу слід шукати?*

Ознайомлення з найпоширенішими підходами щодо пошуку роботи: яка саме робота вам потрібна (власне бажання), чи відповідає вона вашій кваліфікації (особисті навички і вміння) та потребам ринку праці. Практична робота з оволодіння технікою пошуку “своєї” роботи.

4. *Складання резюме.*

Мета складання резюме. Розуміння принципів його написання. Структура та зміст резюме.

Виконання практичних вправ щодо складання безробітним власного резюме.

5. Пошуки джерел вакансій.

Поняття “джерело вакансій”. Визначення та пошуки різних джерел отримання інформації про вакансії. Цінність використання цих джерел.

Практичні вправи з відпрацювання техніки використання джерел вакансій на прикладі двох методів: особисті зв'язки, аналіз газет (із зазначенням необхідності відпрацювання кількох вакансій щоденно).

6. Техніка спілкування по телефону з роботодавцем.

Телефонування роботодавцю як ефективний засіб отримання запрошення на співбесіду. Переваги телефонних дзвінків у знаходженні та опрацюванні потенційних робочих місць.

Важливість підготовки до телефонної розмови з роботодавцем.

Поради щодо подолання невпевненості у собі під час телефонної розмови з роботодавцем.

7. Написання листів та поради щодо відвідування роботодавців.

Визначення сутності ділових листів. Принципи побудови ділових листів, їх структура. Реквізити. Характеристика ділових листів, загальні вимоги до них. Види ділових листів: ініціативні, рекомендаційні, супровідні. Оголошення. Вимоги до складання та розміщення оголошень про запропонування власних трудових послуг.

Опрацювання навичок написання ділових листів.

Ознайомлювальні відвідування роботодавців як метод виявлення реальних вакансій.

Поради щодо відвідування роботодавця без попередньої домовленості.

8. Трудовий договір. Укладення трудового договору. Контракт як форма трудового договору.

Сутність трудового договору. Права працівника при укладенні трудового договору. Контракт як особлива форма трудового договору. Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору.

Строки трудового договору. Укладення трудового договору. Виконання практичних вправ щодо укладення трудових договорів.

9. Техніка проведення співбесіди з роботодавцем.

Співбесіда — важливий етап пошуку роботи. Види співбесід. Планування співбесіди та підготовка до її проходження. Опрацювання відповідей на типові запитання співбесіди.

Практична вправа: “Співбесіда з роботодавцем щодо можливого працевлаштування”.

10. Підготовка до першого робочого дня.

Важливість підготовки до початку роботи в новому колективі. Поради для тих, хто починає працювати на новому місці.

11. Як утриматись на новому робочому місці?

Ознайомлення з вимогами роботодавця щодо ділових якостей нового співробітника.

Поради, як утриматися на новій роботі. Складання простого плану дій.

Список рекомендованої літератури

1. *Болотна Н. Б.* Трудове право України: Підручник. — К.: Вікар, 2004. — С. 202–256.
2. *Крушельницька О. В., Мельничук Д. П.* Управління персоналом. — К.: Кондор, 2003. — С. 76–88.
3. *Щёкин Г. В.* Как избежать ошибок при устройстве на работу. — К.: МАУП, 1994. — С. 10–25.

Практичне заняття до 2 розділу

Мета заняття: набуття навичок тестування своїх професійних потреб.

Методичне забезпечення: тести.

Можлива позааудиторна самостійна робота.

Інструкція щодо вибору професії

Розглянемо заняття, яке було розроблене з метою допомогти особистості порівняти ці типи характеристик робіт з її інтересами і навичками. Визначено 17 характеристик з вимогами до спеціальностей, які наведено, відповідно, у схемі з більш як 200 посадами.

Зауваження-попередження: ця схема може бути корисною для отримання інформації про спеціальність, але вона призначена для використання тільки як загальний дослідницький засіб. Перш ніж виключити з розгляду спеціальність через одну-єдину характеристику, потрібно усвідомити, що характеристики робіт, наведених у таблиці, відносяться тільки до типової роботи у цій спеціальності. Виконання робіт у різних спеціальностях не схоже між собою. Більшість бухгалтерів, наприклад, працюють поодиночці, але бухгалтери, які є ревізорами або дослідниками, можуть працювати з іншими. Тому, якщо ви зацікавилися якоюсь спеціальністю, то не слід нехтувати цією кар'єрою тільки тому, що одна або дві з її характеристик не стосуються вас. Потрібно завчасно з'ясувати, наскільки ця спеціальність або група спеціальностей відповідають вашій особі, вашим інтересам і здібностям.

У списку професій (див. карту професій), розробленому американськими спеціалістами в галузі працевлаштування Г. Мартіном та М. Фаунтіном (*Как избежать ошибок при устройстве на работу.* — К.: МАУП, 1994), разом з визначеннями-характеристиками наводяться також ключові слова для полегшення розуміння типів навичок.

Вимоги до роботи.

Лідерство/переконавання — необхідність бути здатним стимулювати інших до мислення або до дії певним чином. Прикладом, коли одна людина має спонукати до дії інших, є працівники з

продажу автомобілів, які умовляють клієнтів купити, і начальники. Навички включають організацію людей і груп, керівництво, управління, взяття на себе ініціативи, проповідування, продаж, рекламування, консультування, складання умов, ведення переговорів і посередництва.

Допомога/інструктаж інших щодо ознайомлення і вивчення правил того, як робити або розуміти що-небудь. Навички включають переконання, навчання, вислуховування і консультування.

Рішення задач/творчість — розробка нових ідей, програм, проектів або виробів. Комерційні художники, які готують оформлення в журналах, і інженери, які розробляють верстати, є представниками спеціальностей, які вимагають творчості. Навики включають конструювання, винахід, малювання, писання або розробку програм, ідей.

Ініціатива/здатність визначати, що має бути зроблено, щоб виконати роботу без безпосереднього керівництва.

Робота як складова групи. Для успішного виконання роботи важлива взаємодія з працюючими фахівцями. Наприклад, шкільний адміністратор співробітничав з директорами шкіл, членами шкільних комітетів і членами уряду.

Частий контакт з публікою — здатність регулярно зустрічатися або працювати з публікою. Наприклад, зустрічі і робота бібліотекарів з публікою.

Спритність рук — навики володіти руками: виконувати роботу, будувати, ремонтувати, виготовляти речі. Навики включають різні уміння: робота з інструментами, вирощування рослин тощо.

Фізична сила — здатність переносити стрес і перевантаження на роботі, включаючи піднімання тяжких предметів, стояння або перебування в обмеженому незручному положенні і впродовж тривалого часу.

Умови роботи.

Шкідливі умови можуть представляти небезпеку для здоров'я через використання неякісних матеріалів або через роботу в небезпечних навколишніх умовах, де поширені нещасні випадки. Більшість цих робіт не є небезпечними по своїй суті, але вони вимагають суворого дотримання правил техніки безпеки.

Робота на відкритому повітрі — зазвичай основна частина робочого часу проводиться на відкритому повітрі і незалежно від погодних умов.

Загальна обмеженість — робота, яка вимагає знаходження в конкретному місці більшу частину робочого дня.

Характеристика професії.

Робота сконцентрована географічно — робочі місця розташовані в середині або за межами однієї чи кількох географічних областей.

Неповний робочий день — кількість відпрацьованих працівниками годин на тиждень становить менше, ніж 40.

Вимоги під час вступу на роботу — до освіти і навчання:

- 1) достатньо середньої школи, основами роботи можна оволодіти за кілька місяців навчання на робочому місці;
- 2) для повного оволодіння кваліфікацією потрібне професійне навчання після середньої школи або багаторічний досвід роботи за спеціальністю;
- 3) потрібно 5 або більше років навчання.

Учень має визначитися зі своїми побажаннями стосовно ви-мог до професії.

МАУП

Практичне заняття № 1 до 3 розділу*

Мета заняття: визначення галузі власних інтересів.

Обсяг занять: аудиторна робота — 14 год, позааудиторна робота — 14 год.

Методичне забезпечення професійного самовизначення.

Тривалість заняття: аудиторний час — 4 год, позааудиторна самостійна робота — 4 год.

Заняття № 1

Мета: навчання студентів роботі з діагностичними опитувальниками.

Методичне оснащення:

1. Картка пізнавальних інтересів.
2. Опитувальник Е. А. Клімова (ДДО).
3. Опитувальник Йовайші (оцінювання сфери діяльності).
4. Оцінювання мотивів професійного самовизначення.
5. Оцінювання типу мислення та рівня креативності студентів.
6. Бланки заповнення результатів оцінювання.
7. Бланки аналізу результатів оцінювання.
8. Книжка “Система методів професійної орієнтації” (К., 1993. — Кн. 2).

Порядок роботи: загалом заняття поділено на 3 етапи: *перший* — вивчення методик опитувальників та робота з ними, орієнтовні оцінки, обговорення складу заняття № 1 як підготовчого елемента професіографічної консультації; доведення до студентів графіку проведення занять, згідно з яким частина роботи по тестуванню та заповненню бланку № 1 (результати оцінювання) проводиться як самостійна робота. Тривалість — 2 навчальні години.

Важливо своєчасно засвоїти методику обробки результатів за всіма 6-ма опитувальниками. Кількість опитувальників має бути такою, щоб кожен студент сформував свою “папку”, з якою працюватиме вдома.

Другий етап — полягає у заповненні бланку результатами оцінювання по кожному студенту та написанні висновків щодо

* Підготовлено за навчальним посібником “Система методів професійної орієнтації”. — К.: МАУП, 1993. — Кн. 2.

його професійної зрілості. На цьому етапі можливе підключення інформації нетрадиційних технік, наприклад, астрологічних даних тощо. Тривалість — 2 навчальні години.

Методичне забезпечення практичного заняття.

Група студентів розділяється на 2 підгрупи. Спочатку одна підгрупа грає роль профконсультантів, а друга — тих, кого консультують. Потім вони міняються місцями. Кожний “профконсультант” обслуговує одного студента з групи — клієнта. Він вивчає його “папку” — результати тестування, дізнається про стан здоров’я (кількість генетичних захворювань), стан професійної зрілості, проводить соціоністичний аналіз із соціотипу та рекомендованих йому згідно з цим аналізом професій (етап “співбесіда”).

**Бланк № 1. Результати оцінювання
(самостійна робота студентів)**

П. І. Б. студента _____ Група _____

№ пор.	Тест	Результати оцінювання
1	Карта пізнавальних інтересів	Вид інтересу Переважна галузь інтересів
2	Посібник з вибору професії (виявлення бажаної професії чи посади)	Посади, які найбільше співпадають з вимогами щодо роботи студента: 1. 2. 3.
3	Опитувальник Е. А. Клімова	Найбільш рекомендований тип професії: 1.
4	Опитувальник згідно з методикою Йоваші	Сфера професійних інтересів: 1.
5	Оцінювання основних мотивів вибору професії	Група мотивів, згідно з якими вибирається професія: 1.
6	Оцінювання основних мотивів вибору професії	Тип мислення: 1.

Бланк № 2. Результати оцінювання

П. І. Б. студента _____ Група _____

№ пор.	Питання	Відповідь (співпадають чи не співпадають результати)
1	Які результати оцінювання (згідно з бланком № 1) співпадають	
2	Які результати оцінювання (згідно з бланком № 1) не співпадають	
3	Причини відсутності співпадання результатів оцінювання	Відсутність автономії вибору Слабке знання світу професій Пряма орієнтація на потреби ринку праці Відсутність взаємозв'язку з певними знаннями зі спеціальності навчання студента Інші

Зробити висновок, обравши правильну відповідь. За ступенем професійної зрілості, це:

1. Емоційний настрій.
2. Ситуативний інтерес.
3. Предметна установка.
4. Стабільний інтерес.

Далі профконсультант аналізує зібрану інформацію за такими напрямками:

- співпадання чи неспівпадання зібраної інформації;
- ранжування зібраної інформації за ступенем значущості;
- рейтинги обраних професій на ринку праці.

Результати аналізу заносяться в досьє студента.

Третій етап роботи — зміна рольових функцій. Перша підгрупа (профконсультанти) вивчає матеріали соціоністичного аналізу та робить висновки. Друга підгрупа — вивчає схему ведення професіографічної консультації. Далі вони працюють за зазначеною схемою.

На заключному етапі роботи викладач оцінює ведення цього заняття, як ділової групи, звертає увагу на ступінь обґрунтованості прийнятих профконсультантами рішень, обговорює питання професійного розвитку людини, планування життєвого шляху, необхідність постійного самоменеджменту.

Карта пізнавальних інтересів

Карту пізнавальних інтересів використовують для визначення переваг особи з метою профорієнтації і профконсультації. Карту можна також застосовувати для визначення спеціальних пізнавальних інтересів при дослідженні груп школярів і шкільних колективів як у звичайних, так і спеціальних школах.

Основне призначення карти пізнавальних інтересів — визначення можливих професійних інтересів особи в різних галузях знань.

Тому діагностика пізнавальних інтересів відіграє важливу роль у практиці профконсультації. Для цього використовують “Карту інтересів” різноманітних модифікацій, що включають різну кількість питань.

Запропонована карта інтересів (за О. Московською і Л. Голомшток) включає 174 питання, які стосуються 29 сфер людського знання і діяльності. Досліджуваний отримує текст опитувальника і спеціальний бланк відповідей. Обробка результатів здійснюється на підставі заповненого бланка відповідей за наступним принципом. У заповненому листі відповідей у кожній з колонок підраховується кількість плюсів і мінусів. Результати записуються у пусті клітинки під кожним стовпцем: у верхній — кількість плюсів, у нижній — кількість мінусів. Кожна колонка з відповідями, завдяки спеціальному угрупованню питань, відповідає тій чи тій галузі інтересів.

Аналізуючи отримані дані, потрібно виокремити колонки, які містять найбільшу кількість плюсів. Якщо серед них буде кілька колонок з однаковим числом плюсів, то слід вважати, що більш вираженим інтересам відповідають ті, які містять найменшу кількість мінусів.

Наведений нижче дешифратор карти інтересів містить номер колонок у бланку відповідей і відповідні їм галузі інтересів.

Дешифратор карти інтересів

№ пор.	Інтереси за галузями	№ пор.	Інтереси за галузями
1	2	3	4
1	Біологія	15	Військові спеціальності
2	Географія	16	Історія
3	Геологія	17	Література

Закінчення табл.

4	Медицина	18	Журналістика
5	Легка і харчова промисловість	19	Суспільна діяльність
6	Фізика	20	Педагогіка
7	Хімія	21	Право, юриспруденція
8	Техніка	22	Сфера обслуговування, торгівлі
9	Електро- і радіотехніка	23	Математика
10	Металообробка	24	Економіка
11	Деревообробка	25	Іноземні мови
12	Будівництво	26	Образотворче мистецтво
13	Транспорт	27	Сценічне мистецтво
14	Авіація, морська справа	28	Музика
		29	Фізкультура, спорт

Інструкція досліджуваному: “Для визначення ваших провідних інтересів пропонуємо запитання. Перед відповіддю подумайте над кожним з них, намагайтеся відповідати якомога точніше. Якщо ви вкотре переконалися, що вам дуже подобається те, про що запитується, то в лист відповідей під тим самим номером поставте два плюси, якщо просто подобається — один плюс, якщо не знаєте, сумніваєтесь — нуль, якщо не подобається — один мінус, а якщо дуже не подобається — два мінуси. Відповідайте на питання, не пропускаючи жодного з них. Час заповнення листа не обмежений”.

Перелік запитань

Чи любите ви? Чи подобаються вам? Хотіли б ви?

1. Ознайомитися з життям рослин і тварин.
2. Уроки з географії, читання підручника географії.
3. Читати художню або науково-популярну літературу про геологічні експедиції.
4. Уроки і підручник анатомії і фізіології людини.
5. Уроки домоведення або домашні заняття домоведення.
6. Читати науково-популярну літературу про фізичні відкриття, про життя і діяльність видатних фізиків.

7. Читати про відкриття в хімії або про життя і діяльність видатних хіміків.
8. Читати технічні журнали (наприклад, “Техніка молоді”, “Юний технік”).
9. Читати статті в науково-популярних журналах про досягнення в галузі електроніки і радіотехніки.
10. Знайомитися з різними металами та їх властивостями.
11. Дізнаватися про різні породи деревини та їх практичне застосування.
12. Дізнаватися про досягнення в галузі будівництва.
13. Читати книги, дивитися фільми про водіїв різних видів транспорту (автомобільного, залізничного та ін.).
14. Читати книжки, дивитися фільми про льотчиків і космонавтів.
15. Знайомитися з військовою технікою.
16. Читати книжки про історичні події та історичних діячів.
17. Читати класиків радянської і зарубіжної літератури.
18. Читати й обговорювати газетно-журнальні статті й нариси.
19. Обговорювати поточні справи і події в класі та школі.
20. Читати книжки про життя школи (про роботу вихователя, вчителя).
21. Читати книжки, дивитися фільми про роботу міліції.
22. Піклуватися про порядок у речах, про красивий вигляд приміщення, в якому вчитеся, живете, працюєте.
23. Читати книжки “Цікава математика”, “Математичне дозвілля”.
24. Вивчати економічну географію.
25. Заняття іноземною мовою.
26. Знайомитися з життям видатних художників, з історією образотворчого мистецтва.
27. Знайомитися з життям видатних майстрів сцени і кіно, зустрічатися з артистами, колекціонувати їхні фотографії.
28. Знайомитися з життям і творчістю видатних музикантів, з питаннями теорії музичного мистецтва.
29. Читати спортивні журнали, газети, книжки про спорт, видатних спортсменів.
30. Вивчати біологію, ботаніку, зоологію.

31. Знайомитися з різними країнами за описами і географічними відкриттями.
32. Читати про життя і діяльність знаменитих геологів.
33. Читати про те, як люди навчилися боротися з хворобами, про лікарів і досягнення в галузі медицини.
34. Відвідувати з екскурсією підприємства легкої промисловості.
35. Читати книги “Цікава фізика”, “Фізики жартують”.
36. Знаходити хімічні явища в природі, проводити досліди з хімії, слідкувати за хімічними реакціями.
37. Знайомитися з новітніми досягненнями сучасної техніки (слухати і дивитися радіо- і телепередачі, читати статті в газетах).
38. Відвідувати радіотехнічні гуртки або знайомитися з роботою електрика.
39. Знайомитися з різними вимірювальними інструментами для металообробки і працювати з ними.
40. Спостерігати за виготовленням виробів з дерева, розглядати нові зразки меблів.
41. Зустрічатися з будівельниками, спостерігати за їхньою роботою.
42. Читати популярну літературу про засоби пересування.
43. Читати книжки, дивитися фільми про річковиків, моряків.
44. Читати книжки, дивитися фільми з військової тематики, знайомитися з історією воєн, великих битв.
45. Обговорювати поточні політичні події у країні й за кордоном.
46. Читати літературно-критичні статті.
47. Слухати радіо і дивитися теленовини і тематичні телепередачі.
48. Дізнаватися про події, що відбуваються в місті, республіці, країні.
49. Давати пояснення товаришам, як виконати навчальне завдання, якщо вони не в змозі виконати його самі.
50. Справедливо розсудити вчинок друга, знайомого або літературного героя.
51. Забезпечувати сім'ю продуктами, забезпечувати всіх продуктами харчування під час походу.

52. Читати науково-популярну літературу про відкриття в математиці, про життя і діяльність видатних математиків.
53. Читати художню літературу на іноземній мові.
54. Бути членом редколегії, займатися художнім оформленням газет.
55. Відвідувати драматичний театр або театр юного глядача.
56. Слухати оперну або симфонічну музику.
57. Відвідувати спортивні змагання, слухати і дивитися спортивні радіо- і телепередачі.
58. Відвідувати біологічний гурток.
59. Займатися в географічному гуртку.
60. Складати і збирати описи і зображення геологічних об'єктів землі, мінералів.
61. Вивчати функції організму людини, причини виникнення хвороб і шляхи лікування.
62. Відвідувати кружок кулінарів, готувати вдома обід.
63. Проводити досліди з фізики.
64. Готувати розчини, зважувати реактиви
65. Розбирати і ремонтувати різні механізми (наприклад, годинник, праску).
66. Користуватися точними вимірювальними приладами (осцилографом, вольтметром, амперметром); проводити різноманітні розрахунки.
67. Майструвати різні предмети і деталі з металу.
68. Майструвати різні предмети і деталі з деревини або художньо її обробляти (випилювати, випалювати, вирізувати).
69. Виконати будівельний ескіз або креслення різних споруд.
70. Відвідувати кружок юних автоаматорів.
71. Брати участь в секції парашутистів і в гуртках авіамоделістів або в роботі авіаклубу.
72. Займатися в стрілецькій секції.
73. Вивчати історію виникнення різних народів і держав.
74. Писати класні і домашні твори з літератури.
75. Спостерігати за вчинками, поведінкою, життям інших людей.
76. Виконувати суспільну роботу, організовувати, об'єднувати товаришів на яку-небудь справу.
77. Проводити час з маленькими дітьми, читати їм книжки, розповідати їм що-небудь, допомагати в чомусь.

78. Встановлювати дисципліну серед однолітків і молодших.
79. Спостерігати за роботою продавця, кухаря, офіціанта.
80. Займатися в математичному гуртку.
81. Вивчати питання розвитку промисловості, дізнаватися про нові досягнення в галузі планування і обліку на промисловому підприємстві.
82. Працювати з іноземними словниками, розбиратися у зворотах мови малознайомої мови.
83. Відвідувати музеї, художні виставки.
84. Виступати на сцені перед глядачами.
85. Грати на одному з музичних інструментів.
86. Грати в спортивні ігри.
87. Спостерігати за зростанням і розвитком тварин, рослин, вести записи спостережень.
88. Самостійно складати географічні карти, збирати різні географічні матеріали.
89. Збирати колекції мінералів, експонати для геологічного музею.
90. Знайомитися з роботою лікаря, медсестри, фармацевта.
91. Відвідувати гурток крою і шиття, шити собі і членам сім'ї.
92. Займатися у фізичному гуртку або відвідувати факультативні заняття з фізики.
93. Займатися в хімічному гуртку або відвідувати факультативні заняття з хімії.
94. Займатися в одному з технічних гуртків (моделювати літаки, кораблі та ін.).
95. Знайомитися з пристроями електроприладів, електроапаратів, електричних машин; збирати, контролювати електроприлади, приймачі, прогрівачі та ін.
96. Уроки праці в шкільних і слюсарно-верстатних майстернях.
97. Брати участь в гуртку “Умілі руки” або в столярному гуртку.
98. Будувати на будівництві, спостерігати за ходом будівництва, за оборонними роботами.
99. Дивитися за дотриманням правил пересування пішоходів, транспортних засобів.
100. Брати участь у секції веслярів, парусників, аквалангістів, бригаді з порятунку потопаючих.

101. Брати участь у воєнізованих іграх.
102. Відвідувати історичні музеї, знайомитися з пам'ятками культури міста.
103. Займатися в літературному гуртку, відвідувати факультативні заняття з літератури або іноземної мови.
104. Вести особистий щоденник.
105. Виступати в класі з повідомленнями про міжнародне становище.
106. Працювати з дітьми.
107. З'ясувати причини поведінки і вчинків людей, які вони хочуть приховати.
108. Допомогати покупцю вибрати в магазині необхідну йому покупку.
109. Вирішувати складні задачі з математики.
110. Точно розраховувати власні грошові витрати й доходи.
111. Займатися в гуртку іноземної мови або відвідувати факультативні заняття.
112. Займатися в художньому гуртку.
113. Брати участь в огляді художньої самодіяльності.
114. Займатися в хорі або музичному гуртку.
115. Займатися в будь-якій спортивній секції.
116. Брати участь в біологічних олімпіадах або готувати виставки рослин чи тварин.
117. Брати участь в географічній експедиції.
118. Брати участь в геологічній експедиції.
119. Доглядати за хворими, надавати їм допомогу, полегшувати їхній стан.
120. Брати участь у виставках кулінарних і кондитерських виробів або відвідувати їх.
121. Брати участь у фізичних олімпіадах.
122. Розв'язувати складні задачі з хімії, брати участь у хімічних олімпіадах.
123. Розбиратися в технічних кресленнях і схемах, самому креслити або складати креслення.
124. Розбиратися в складних радіосхемах.
125. Відвідувати з екскурсією промислові підприємства, знайомитися з новими типами верстатів, спостерігати за роботою на них або їх ремонтом.
126. Майструвати самому будь-що з дерева.

127. Брати посильну участь у будівельних роботах.
128. Брати посильну участь в обслуговуванні і ремонті автомобіля, тролейбуса тощо.
129. Літати на літаках швидкої допомоги в будь-яку погоду або керувати найдшвидкісними літаками.
130. Жити за жорстко встановленим режимом, суворо дотримуватися розпорядку дня.
131. Займатися в історичному гуртку, збирати матеріали, виступати з доповідями на історичні теми.
132. Працювати з літературними джерелами, вести щоденник вражень про прочитане.
133. Брати участь у диспутах і читацьких конференціях.
134. Готувати і проводити збори.
135. Шефствувати над важковиховуваними, обговорювати з ким-небудь питання виховання дітей і підлітків.
136. Допомогати в роботі органам правопорядку.
137. Постійно спілкуватися з різними людьми.
138. Брати участь в математичних олімпіадах.
139. Цікавитися вартістю товарів, намагатися зрозуміти питання ціноутворення, заробітної платні, організації праці.
140. Розмовляти з друзями на іноземній мові.
141. Брати участь у виставках образотворчого мистецтва.
142. Відвідувати театральний гурток.
143. Брати участь в театральних оглядах-конкурсах.
144. Брати участь в спортивних змаганнях.
145. Вирощувати в саду або городі рослини, виховувати тварин, піклуватися про них.
146. Проводити топографічні зйомки місцевості.
147. Здійснювати тривалі важкі походи, під час яких доводиться напружено працювати за заданою програмою.
148. Працювати в лікарні, поліклініці або аптеці.
149. Працювати фахівцем на підприємстві харчової або легкової промисловості (кондитером, швачкою, закрійницею та ін.).
150. Розв'язувати складні задачі з фізики.
151. Працювати на хімічному виробництві.
152. Брати участь у виставках технічної творчості.
153. Працювати в галузі електроенергетики або радіоелектроніки.

154. Працювати за верстатом, виготовляти різні деталі й вироби.
155. Працювати за креслярським столом.
156. Працювати у будівельній бригаді.
157. Возити пасажирів або вантажі, дотримувати правил вуличного руху.
158. Працювати в штормову погоду на великій річці або у відкритому морі.
159. Працювати військовим інженером або командиром.
160. Ходити в походи історичними місцями рідного краю.
161. Писати розповіді, складати вірші, байки і т. ін.
162. Робити дописи (нариси) до стінгазети або періодички.
163. Керувати бригадою під час трудового десанту.
164. Організовувати ігри або свята для дітей.
165. Працювати в юридичній установі (суді, прокуратурі, адвокатурі, юридичній консультації).
166. Надавати людям різні (великі і малі) послуги.
167. Виконувати роботу, що постійно вимагає застосування математичних знань.
168. Працювати в галузі планування, фінансування, економіки підприємств народного господарства.
169. Брати участь в олімпіадах, конкурсах, конференціях з іноземної мови.
170. Брати участь у виставках образотворчого мистецтва.
171. Грати на сцені або зніматися в кіно.
172. Бути музикантом, музичним режисером або викладачем музики.
173. Працювати викладачем фізкультури або тренером.

МАУП

Практичне заняття № 2 до 3 розділу

Мета заняття: набуття навичок тестування власних професійних потреб.

Методичне забезпечення: тести.

Можлива позааудиторна самостійна робота.

Заняття № 4

Завдання: тестування професійної придатності (самостійна позааудиторна робота).

Мета: засвоєння методики тестування.

ОПИТУВАЛЬНИК КЛІМОВА

Для виявлення професійної придатності до роботи в умовах “людина — людина” рекомендовано тестування за опитувальником Клімова.

Умови: пропонується 20 пар тверджень, позначених літерами “а” і “б”. Уважно прочитавши кожне, треба позначити в листі відповідей знаком “+” ті види занять, які подобаються, і, відповідно, знаком “-” ті, що не до вподоби. В обох випадках можна поставити два і навіть три знаки. Обрахувавши суму позитивних і негативних відповідей, слід заповнити відповідні графи “+” і “-”, а в графі “разом” — дельту отриманих чисел. Результат є показником ступеня вираженості свідомої схильності до одного з п’яти видів професії.

№ відповіді	Значення
1	2
1а	Доглядати за тваринами
1б	Обслуговувати машини
2а	Допомагати хворим людям, лікувати їх
2б	Складати таблиці, схеми, займатися написанням комп’ютерних програм
3а	Брати участь в оформленні книжок, плакатів, журналів
3б	Слідкувати за станом і розвитком рослин
4а	Обробляти матеріали (деревину, тканини, метал, пластмасу тощо)

1	2
4б	Доводити товари до споживача, організовувати і брати участь у рекламних акціях
5а	Обговорювати науково-популярні статті, книги
5б	Обговорювати художні твори (книги, п'єси)
6а	Утримувати тварин
6б	Допомагати колегам у навчанні (роботі) з виконання якихось дій (навчальних, спортивних)
7а	Копіювати малюнки, зображення
7б	Керувати складними технічними механізмами
8а	Надавати (роз'яснювати) людям будь-які відомості (наприклад, роль гіда)
8б	Художньо оформлювати виставки, стенди, вітрини, брати участь у підготовці декорацій
9а	Займатися ремонтом машин, житла
9б	Шукати та виправляти помилки в таблицях, текстах, малюнках
10а	Лікувати тварин
10б	Виконувати розрахунки, обчислення
11а	Виводити нові сорти рослин
11б	Конструювати (проектувати) одяг, будинок, техніку тощо
12а	Вирішувати спірні питання, попереджувати чвари, переконувати, роз'яснювати, заохочувати, наказувати
12б	Розбирати креслення, схеми, таблиці
13а	Брати участь у роботі театральних студій
13б	Спостерігати і вивчати життя мікроорганізмів
14а	Налагоджувати медичні прилади, апарати
14б	Надавати людям медичну допомогу
15а	Складати точні описи та звіти про явища, що спостерігаються
15б	Художньо описувати відображені події (ті, що спостерігаються або надаються)
16а	Виконувати лабораторні досліді і аналізи в медичних установах

Закінчення табл.

1	2
16б	Приймати, проводити бесіду та назначати лікування хворим в медичних закладах
17а	Займатися оформленням приміщень або зовнішнього виду виробу
17б	Здійнювати монтаж, збірку машин, приладів
18а	Організовувати масові заходи, екскурсії, презентації, походи
18б	Грати на сцені, брати участь у концертах
19а	Виготовляти згідно з кресленнями деталі, будувати споруди
19б	Займатися кресленням проектів, копіювати креслення, карти
20а	Займатися охороною навколишнього середовища
20б	Працювати з приладами, пов'язаними з передачею інформації в знаковому контекстрі (клавіатура ПК, телетайп та ін.)

Лист відповідей

Тип “людина — людина”	Тип “людина — техніка”	Тип “людина — природа”	Тип “людина — знакова система”	Тип “людина — художній образ”
2а	1б	1а	2б	3а
4б	4а	3б	5а	5б
6б	7б	6а	9б	7а
8а	9а	10а	10б	8б
12а	11б	11а	12б	13а
14б	14а	13б	15а	15б
16б	17б	16а	19б	17а
18а	19а	20а	20б	18б
Разом				

Розшифровка результатів

У листі відповідей треба підрахувати кількість знаків “+” і “-” в кожному вертикальному рядку. Отримані значення записати в перший і другий з трьох пустих рядків внизу, потім вирахувати з першого числа друге, а отриманий результат записати в пустий нижній рядок. Результат (це може бути як позитивне, так і негативне число) є показником схильності до одного з п'яти типів професій.

1. Професія типу “людина — людина”. Основний об’єкт праці — людина. Цей тип професії притаманний людям, які мають потребу в контакті з іншими людьми, здатними працювати в колективі, проводити масові заходи. Наприклад, менеджер по зв’язках з громадськістю (public relations), психолог, журналіст, менеджер по роботі з клієнтами та ін.

2. Професія типу “людина — техніка”. Основний об’єкт праці — техніка, обладнання. Люди цього типу характеризуються стійкою і негнучкою поведінкою, вони реалістичні, незалежні, достатньо радикальні й схильні експериментувати. У деяких випадках часте спілкування з іншими втомлює їх, тому стороннім вони можуть здатися некоммунікбельними, замкнутими. Наприклад, наладчик обладнання, системний адміністратор, деякі інженерні спеціальності.

3. Професія типу “людина — природа”. Основний об’єкт праці — природа. У людей цього типу яскраво виражена емоційна чутливість поєднується з врівноваженістю і практичністю. Таким людям підійдуть професії еколога, океанолога, ветеринара, лікаря та ін.

4. Професія типу “людина — знакова система”. Основний об’єкт праці — система знаків та символів, а її зміст — їх аналіз (наприклад, складання програм, алгоритмів дій тощо). Люди такого типу відрізняються негнучкістю поведінки, реалістичністю, незалежністю, намаганням діяти згідно з наміченим планом. Вони хороші аналітики, мають математичні здібності, здатні до цілісного сприймання і чіткого бачення загальної ситуації (ринок цінних паперів), а також до складання прогнозів. Прикладом таких професій є: аналітик, слідчий, програміст.

5. Професія типу “людина — художній образ”. Характерною особливістю людей цього типу є велика рухливість емоцій, висока імпульсивність, потреба у спілкуванні, емоційна чутливість. Таких людей називають тонкими натурами. Представників можна зустріти серед артистів, музикантів, художників, модельєрів тощо.

“Чистий” тип трапляється не часто, тому рекомендується використовувати не лише показники останнього рядка, а й число плюсів та мінусів в інших рядках. При цьому треба враховувати результати з усіх напрямів і природні обмеження. Наприклад, ви хочете стати художником або дизайнером, але

для цього потрібно вміти добре малювати, а у вас нічого не виходить, і в художню школу навіть з третього разу вас не взяли. Скоріше за все, це заняття — не для вас.

ОПИТУВАЛЬНИК ЙОВАШІ

Інструкції щодо використання

Виберіть одну відповідь відповідно до кожного запитання, позначивши її знаком +.

- Уявіть, що ви на виставці. Що вас приваблює найбільше в експонатах:*
 - колір, досконалість форм;
 - як і з чого вони зроблені.
- Які риси характеру в людині найбільше вам подобаються:*
 - чуйність, відсутність користі;
 - мужність, сміливість, витривалість.
- Служба побуту надає людям різні послуги. Чи вважаєте ви за необхідне:*
 - надалі розвивати цю галузь, щоб всебічно обслуговувати людей;
 - створювати таку техніку, якою можна було б самому користуватись у побуті.
- Яка нагорода вас найбільше порадувала б:*
 - за громадську діяльність;
 - за науковий винахід.
- Ви дивитесь військовий або спортивний парад. Що найбільше приваблює вашу увагу:*
 - злагодженість ходи, граціозність учасників параду;
 - зовнішнє оформлення колон (стяги, одяг і т. ін.).
- Уявіть, що у вас багато вільного часу. Чим би ви з найбільшим бажанням займалися:*
 - якоюсь практичною працею (ручною);
 - громадською роботою (на добровільних засадах).

7. *Яку виставку ви подивилися б з найбільшим задоволенням:*
а) новинки наукової апаратури (в галузі фізики, хімії, біології);
б) нових продовольчих товарів.
8. *Якщо в школі два гуртки, який би ви обрали:*
а) музичний;
б) технічний.
9. *Якщо б вам надавали посаду директора, на що ви звернули б найбільшу увагу:*
а) на згуртованість колективу;
б) на створення необхідних зручностей.
10. *Які журнали ви читали б з найбільшим задоволенням:*
а) літературно-художні;
б) науково-популярні.
11. *Що важливіше для людини:*
а) створити собі благополучний, зручний побут;
б) жити без деяких зручностей, але мати можливість користуватись скарбницею мистецтва, створювати мистецтво.
12. *Для благополуччя суспільства потрібно:*
а) техніка;
б) правосуддя.
13. *Яку з двох книг ви прочитали б із більшим задоволенням:*
а) про розвиток науки в нашій країні;
б) про досягнення спортсменів нашої країни.
14. *У газеті дві статті різного змісту. Яка б з них викликала у вас більшу зацікавленість:*
а) про машину нового типу;
б) про нову наукову теорію.
15. *Яка з двох робіт на свіжому повітрі привабила б вас більше:*
а) робота, пов'язана з постійним пересуванням (агроном, лісничий, дорожній майстер);
б) робота з машинами.

16. *У чому, на ваш погляд, полягає завдання школи:*
- а) підготувати учнів до роботи з людьми, щоб вони могли допомагати іншим створювати матеріальні блага;
 - б) підготувати учнів до практичної діяльності, вміння створювати матеріальні блага.
17. *Що потрібно найбільше цінити в учасниках самодіяльності:*
- а) те, що вони несуть людям мистецтво і красу;
 - б) те, що вони виконують корисну громадську роботу.
18. *Яка галузь діяльності людини в подальшому матиме домінуюче значення:*
- а) фізика;
 - б) фізична культура.
19. *Що суспільству приносить більше користі:*
- а) піклування про добробут громадян;
 - б) вивчення поведінки людей.
20. *Яку наукову роботу ви обрали б:*
- а) роботу з книгами у бібліотеці;
 - б) роботу на свіжому повітрі в експедиції.
21. *Уявіть, що ви професор університету. Чому б ви надали перевагу у вільний від роботи час:*
- а) заняттям з літератури;
 - б) дослідам з фізики, хімії.
22. *Вам надається можливість здійснити подорож у різні країни. У якості кого ви охоче поїхали б:*
- а) як відомий спортсмен на міжнародні змагання;
 - б) як відомий спеціаліст зовнішньої торгівлі з метою закупівлі необхідних товарів для нашої країни.
23. *Які лекції ви слухали б з більшим задоволенням:*
- а) про видатних художників;
 - б) про видатних учених.

24. *Що вас найбільше приваблює при читанні книг:*
а) яскраве зображення сміливості й хоробрості героїв;
б) прекрасний літературний стиль.
25. *Вам надається можливість вибору професії. Яку з них ви обрали б:*
а) роботі малорухливій, але пов'язаній зі створенням нової техніки;
б) фізичній культурі або іншій роботі, пов'язаній з рухом.
26. *Якими видатними вченими ви більше цікавитесь:*
а) Поповим і Ціолковським;
б) Менделєєвим і Павловим.
27. *Як вам здається, на що потрібно в школі звернути особливу увагу:*
а) на спорт, тому що це сприяє зміцненню здоров'я;
б) на успішність учнів, тому що це необхідно для майбутнього.
28. *Що вас більше зацікавило у друкованих виданнях:*
а) повідомлення про художню виставку, що відбулася;
б) звістка про мітинг, що пройшов на захист прав людини.
29. *Якщо б ви мали можливість зайняти певну посаду, то яку саме обрали б:*
а) головного інженера заводу;
б) директора універмагу.
30. *Як ви вважаєте, що важливіше:*
а) багато знати;
б) створювати матеріальні блага.

При заповненні листа відповідей підраховується кількість балів кожного стовпчика. Результати записуються у вільні клітинки під кожним стовпчиком, який відповідає певній сфері професійних інтересів:

1-й стовпчик — сфера мистецтв: 1а, 5б, 8а, 10а, 11б, 17а, 21а, 23а, 24б, 28а;

2-й стовпчик — сфера технічних інтересів: 1б, 3б, 6а, 8б, 12а, 14а, 15б, 25а, 26а, 29б;

3-й стовпчик — сфера роботи з людьми: 2а, 4а, 6б, 9а, 12б, 16а, 17б, 19б, 23б, 28б;

4-й стовпчик — сфера розумової праці: 4б, 7а, 10б, 13а, 14б, 18а, 20а, 21б, 26б, 30а;

5-й стовпчик — сфера фізичної праці: 2б, 5а, 13б, 15а, 18б, 20б, 22а, 24а, 25б, 27а;

6-й стовпчик — сфера матеріальних інтересів: 3а, 7б, 9б, 11а, 16б, 19а, 22б, 27б, 29а, 30б.

ОЦІНЮВАННЯ МОТИВІВ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ

Бланк для заповнення

Методика оцінювання основних мотивів вибору професії дає змогу встановити роль тих чи тих мотивів при виборі професії конкретною людиною.

Сутність методики полягає в тому, що використовується опитувальник, який містить 18 суджень (оцінок) професії. Ці судження зведено в 9 груп мотивів:

- 1) соціальні (судження 1 і 2);
- 2) моральні (судження 3 і 4);
- 3) естетичні (судження 5 і 6);
- 4) пізнавальні (судження 7 і 8);
- 5) творчі (судження 9 і 10);
- 6) пов'язані зі змістом праці обраної професії (судження 11 і 12);
- 7) матеріальні (судження 13 і 14);
- 8) престижні (судження 15 і 16);
- 9) утилітарні (судження 17 і 18).

Слід оцінити, якою мірою те чи інше судження відповідає обраній професії.

Відповіді можуть бути такими:

- “так”;
- “скоріше так, аніж ні”;
- “не можу сказати напевно”;
- “скоріше ні, аніж так”;
- “ні”.

Наведеним відповідям відповідають п'ять граф у бланку для заповнення. Потрібно уважно прочитати судження і поставити

“V” навпроти того судження в колонці, яке відповідає вашій оцінці.

Результати опитування треба перенести у бланк для відповідей, для чого кружечком обвести цифри, що знаходяться на перехрещенні колонок з номерами суджень і рядків, що відповідають відповідям (“так”, “скоріше так, аніж ні”).

Для визначення головних мотивів обрання професії потрібно підрахувати суму відповідей “так”, “скоріше так, аніж ні” кожної групи мотивів. Групи мотивів, що отримали максимальну кількість балів, є основними при оцінюванні важливості своєї професійної діяльності.

№ пор.	Судження щодо обраної професії	Варіанти відповідей				
		“Так”	“Скоріше так, аніж ні”	“Не можу сказати напевно”	“Скоріше ні, аніж так”	“Ні”
1	2	3	4	5	6	7
1	Дає змогу приносити користь суспільству					
2	Моя безпосередня участь сприяє зміцненню держави					
3	Дає можливість завжди бути в колективі					
4	Сприяє вдосконаленню особистого внутрішнього світу					
5	Дозволяє відчувати радість праці					
6	Допомагає відчувати красу праці					
7	Сприяє застосуванню більшості особистих якостей					
8	Допомагає постійно самовдосконаливатися					
9	Дає великі можливості для творчості					
10	Дозволяє бути оригінальним у праці					
11	Потребує великого розумового напруження					

Закінчення таблиці

1	2	3	4	5	6	7
12	Потребує великого фізичного навантаження					
13	Добре оплачується					
14	Забезпечує стабільне майбутнє					
15	Цінується серед друзів та знайомих					
16	Забезпечує швидке підвищення кваліфікації та професійне зростання					
17	Дає можливість працювати в місті					
18	Забезпечує вступ до вищого навчального закладу та навчання в ньому					

Бланк для відповідей

Група мотивів	Соціальні		Моральні		Естетичні		Пізнавальні		Творчі		Зміст праці		Матеріальні		Престижні		Утилітарні	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Номер судження	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
“Так”																		
“Скоріше так, аніж ні”																		
“Не можу сказати напевно”																		
“Скоріше ні, аніж так”																		
“Ні”																		
Разом балів																		
Місце, що посідають																		

ОЦІНЮВАННЯ ТИПУ МИСЛЕННЯ ТА РІВНЯ КРЕАТИВНОСТІ СТУДЕНТІВ

Мислення — узагальнена й опосередкована форма психічного відображення людиною навколишньої дійсності, яка встановлює зв'язки і відношення між пізнавальними об'єктами.

Типи мислення — це індивідуальний спосіб аналітико-синтетичного перетворення інформації. Незалежно від типу мислення людина може характеризуватися певним рівнем креативності (творчих здібностей). Профіль мислення, який відображає домінуючі способи переробки інформації і рівень креативності, є найважливішою особистісною характеристикою людини, яка визначає стиль її діяльності, схильності, інтереси та професійну спрямованість. Виокремлюють чотири типи мислення. Розглянемо їх специфічні риси.

1. *Предметне мислення.* Нерозривно пов'язане з предметом у просторі й часі. Перетворення інформації здійснюється за допомогою предметних дій. Існують фізичні обмеження на перетворення. Операції виконуються лише послідовно. Результатом є думка, втілена у новій конструкції. Цей тип мислення властивий людям з практичним складом розуму.

2. *Образне мислення.* Існує окремо від предмета в просторі й часі. Інформація перетворюється за допомогою дій з образами. Не має фізичних обмежень на перетворення. Операції можна здійснювати послідовно та одночасно. Результат — думка, втілена в новому образі. Цей тип мислення притаманний людям з художнім складом розуму.

3. *Знакове мислення.* Перетворення інформації здійснюється за допомогою узагальнень. Знаки об'єднуються у більш великі одиниці за правилами єдиної граматики. Результатом є думка у формі поняття або висловлювання, яке фіксує істотні відношення між вказаними предметами. Цей тип мислення характерний для людей з гуманітарним складом розуму.

4. *Символічне мислення.* Перетворення інформації здійснюється за допомогою правил висновку (зокрема, алгебраїчних правил або арифметичних знаків та операцій). Результатом є думка, виражена у вигляді структур і формул, що фіксують істотні відношення між символами. Цей тип мислення властивий людям з математичним складом розуму.

Розрізняють такі типи мислення:

- 1) предметно-образний (практичний);
- 2) предметно-знаковий (гуманітарний);
- 3) предметно-символічний (операторний);
- 4) образно-знаковий (художній);
- 5) образно-символічний (технічний);
- 6) знаково-символічний (теоретичний).

У кожній з шести пар можливі чотири переходи. Наприклад, у першій парі: предметний переходить в образний; образний — у предметний; предметний — у предметний; образний — в образний.

У результаті у всіх шести парах утворюються 24 переходи. Виокремлюють такі чинники мислення: 1) практичність — теоретичність, гуманітарність — технічність, художність — оперативність; 2) конкретність — абстрактність.

Порядок роботи: експериментатор зачитує твердження, а досліджувані в протоколі заняття (форма 1) поряд із твердженням згоди чи незгоди позначають знаками “+” або “-”.

Форма 1

Типи мислення	Предметне	Образне	Знакове	Символічне	Креативність
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25
	26	27	28	29	30
	31	32	33	34	35
	36	37	38	39	40
	41	42	43	44	45
	46	47	48	49	50
	51	52	53	54	55
	56	57	58	59	60
	61	62	63	64	65
	66	67	68	69	70
	71	72	73	74	75
Разом					

Опитувальник для визначення типів мислення

1. Мені легше що-небудь зробити, ніж пояснити, чому я так зробив.
2. Я люблю складати програми для комп'ютерів.
3. Мені подобається читати художню літературу.
4. Я захоплююсь живописом (скульптурою).
5. Я не надаю переваги роботі, в якій чітко все визначено.
6. Мені легше засвоїти будь-що, якщо я маю можливість маніпулювати предметами.
7. Я люблю грати в шахи, шашки.
8. Я легко формулюю власні думки як в усній, так і в письмовій формі.
9. Я хотів би займатися колекціонуванням.
10. Люблю і розумію абстрактний живопис.
11. Я скоріше хотів би бути слюсарем, ніж інженером.
12. Для мене алгебра цікавіша, ніж геометрія.
13. У художній літературі для мене важливіше не те, що сказано, а як сказано.
14. Я люблю відвідувати видовищні заходи.
15. Мені не подобається регламентована робота.
16. Мені не до вподоби що-небудь робити власними руками.
17. У дитинстві я створював свій шифр для листування з друзями.
18. Я надаю великого значення формі виявлення думок.
19. Мені важко передати зміст оповідання без його образної уяви.
20. Я не люблю відвідувати музеї, тому що вони всі однакові.
21. Будь-яку інформацію я сприймаю як керівництво до дії.
22. Мене більше приваблює товарний знак фірми, ніж її назва.
23. Мене приваблює робота коментатора радіо, телебачення.
24. Знайомі мелодії викликають в голові певні картини.
25. Люблю фантазувати.
26. Коли я слухаю музику, мені хочеться танцювати.
27. Мені цікаво розбирати креслення та схеми.
28. Мені подобаються уроки літератури.
29. Знайомий запах викликає спогади про події, що відбувалися багато років тому.
30. Різноманітні захоплення роблять життя людини багатшим.

31. Справжнє тільки те, до чого можна доторкнутися руками.
32. Я надаю перевагу точним наукам (математиці, фізиці).
33. Я за словом в кишеню не лізу.
34. Люблю малювати.
35. Одну й ту саму виставу можна дивитися багато разів, головне — гра акторів, нова інтерпретація.
36. Мені подобалось у дитинстві збирати механізми з деталей конструктора.
37. Мені здається, що я зміг би вивчити стенографію.
38. Мені подобається читати вірші вголос.
39. Я згоден з думкою Ф. М. Достоевського, що краса врятує світ.
40. Я надав би перевагу професії закрійника, а не кравця.
41. Краще зробити табуретку руками, ніж займатись її проектуванням.
42. Мені здається, що я зміг би освоїти професію програміста.
43. Люблю поезію.
44. Перш ніж виготовити яку-небудь деталь, я спочатку роблю креслення.
45. Мені більше подобається процес діяльності, ніж її кінцевий результат.
46. Для мене краще попрацювати в майстерні, ніж вивчити креслення.
47. Мені цікаво було б розшифрувати давні тайнописи.
48. Я завжди готуюсь до промови, хоч і не впевнений, що знайду необхідні слова.
49. Більше люблю розв'язувати задачі з геометрії, ніж з алгебри.
50. Навіть у налагодженій справі намагаюсь творчо змінити що-небудь.
51. Я люблю вдома займатись рукоділлям, майструвати.
52. Я зміг би оволодіти мовами програмування.
53. Мені не важко написати твір на задану тему.
54. Мені важко уявити неіснуючий предмет.
55. Сумніваюсь навіть у тому, що для інших очевидно.
56. Мені краще самому відремонтувати праску, ніж нести її до майстерні.

57. Я легко засвоюю граматичні конструкції мови.
58. Люблю писати листи.
59. Сюжет кінофільму можу уявити як низку образів.
60. Абстрактні картини дають багато інформації для роздумів.
61. У школі мені найбільше подобались уроки праці, ведення домашнього господарства.
62. У мене немає проблем з вивченням іноземної мови.
63. Я охоче розповідаю, якщо мене просять друзі.
64. Я легко можу уявити зміст почутого.
65. Я не хотів би підпорядковувати особисте життя певній системі.
66. Я спочатку зроблю, а потім думаю про правильність рішення.
67. Думаю, що зміг би вивчити китайські ієрогліфи.
68. Не можу не поділитися щойно почутою новиною.
69. Мені здається, що робота сценариста цікава.
70. Мені подобається робота дизайнера.
71. При розв'язанні будь-якої проблеми мені легше йти методом спроб і помилок.
72. Якщо б у мене була машина, то вивчити дорожні знаки не так вже й складно.
73. Я легко знаходжу спільну мову з незнайомими людьми.
74. Мене приваблює робота художника-оформлювача.
75. Не люблю ходити одним і тим самим шляхом.

Обробка та аналіз даних

У протоколі дослідження підраховується сума плюсів для кожного чинника (п'ять вертикальних стовпчиків):

- 1) предметне мислення;
- 2) символічне мислення;
- 3) знакове мислення;
- 4) образне мислення;
- 5) креативність.

Шкалу оцінювання вираженості креативності і базового типу мислення можна розбити на три інтервали: низький рівень (від 0 до 5 балів), середній (від 6 до 9 балів) і високий (від 10 до 15 балів).

Практичне заняття-профконсультація

До початку заняття студенти подають звіт про виконання самостійної роботи.

Професіографічна консультація.

Тривалість заняття: 4 навчальних години.

Ціль заняття: засвоєння студентами техніки процесу професіографічного консультування згідно з рекомендованим у посібнику варіантом та використання інформації першого заняття.

Оснащення:

1. Таблиця вибору професії згідно із соціотипом (студента).
2. Алгоритм профорієнтаційного консультування (схема).
3. Бланк (інформація досьє). Матеріали визначення соціотипу.
4. Бланки результатів опитування студентів (за результатами першого практичного заняття за 6 тестами).

Блок протоколу рішення професіографічного консультування.

МАУП

Практичне заняття до 4 розділу

ТЕСТ

Дослідження аналітичності мислення у бухгалтерів

Мета дослідження: визначити у бухгалтерів рівень розвитку аналітичності індуктивного мислення в умовах обмеженого часу.

Матеріал та обладнання: бланк з надрукованою на ньому таблицею рядів чисел, розставлених у певній закономірності (варіант IV) субтесту шкали Р. Амтхауера, ручка, секундомір.

Процедура дослідження

Дослідження експериментатор може проводити як з одним досліджуваним, так і з невеликою групою за умови, що кожен отримає індивідуальний бланк з надрукованою таблицею числових рядів та буде забезпечена повна самостійність рішення.

До початку дослідження бланки мають бути розміщені перед учасниками тестування на добре освітленому столі лицевою стороною вниз, щоб до подачі інструкції вони їх не розглядали і не вивчали.

Бланк “Числові ряди”

№ пор.	Числові ряди
1	2 4 6 8 10 12 14
2	6 9 12 15 18 21 24
3	3 6 12 24 48 96 192
4	4 5 8 9 12 13 16
5	22 19 17 14 12 9 7
6	39 38 36 33 29 24 18
7	16 8 4 2 1 1/2 1/4
8	1 4 9 16 25 36 49
9	21 18 16 15 12 10 9
10	3 6 8 16 18 36 38
11	1 2 7 10 5 8 3 6
12	2 8 9 27 30 90 93
13	8 16 9 18 11 22 15
14	7 21 18 6 18 15 5
15	10 6 9 18 14 17 34

Інструкція досліджуваному: “На бланках, які ви отримали, надруковані ряди чисел. Спробуйте визначити, за якою закономірністю визначений кожний із 15 запропонованих рядів чисел. Відповідно до цієї закономірності треба продовжити кожний ряд, дописавши в ньому ще два числа. На роботу відводиться 7 хв. Якщо не можете правильно визначити закономірність, не затримуйтеся довго і переходьте до наступного ряду, а залишиться час — знову поверніться до важкого для вас ряду чисел. Продовжувати ряд потрібно, враховуючи останнє число цього ряду. Чи все вам зрозуміло? Якщо немає питань, переверніть бланки. Почали!”

Через 7 хв звучить команда: “Стоп! Роботу завершено!”

Обробка результатів

Обробку результатів проводять за допомогою ключа-таблиці з готовими відповідями. У процесі обробки результатів підраховується кількість правильно вирішених досліджуваним рядків. Якщо досліджуваний записав у якомусь ряду тільки одне число, хоч воно й правильне, ряд вважається нерозв’язаним.

Ключ для обробки результатів завдання “Числові ряди”

Номер ряду	Продовження ряду	Номер ряду	Продовження ряду	Номер ряду	Продовження ряду
1	16:18	6	11:3	11	1:4
2	27:30	7	1/8: 1/16	12	279:282
3	384:768	8	64:81	13	30:23
4	17:20	9	6:4	14	15:12
5	4:2	10	76:78	15	30:33

Аналіз результатів

Рівень розвитку аналітичності мислення визначається за кількістю правильно розв’язаних рядів чисел. Якщо досліджуваний розв’язав 14–15 рядів, то його аналітичність дуже висока або відмінна, якщо 11–13 — висока або добра, якщо 8–10 — аналітичність середня, якщо 7–6 — аналітичність низька або погана, якщо 5 або менше, то аналітичність дуже низька або дуже погана.

Аналітичність є важливою характеристикою мислення. У цьому випадку — індуктивності мислення та здатності оперува-

ти (числами). Вона становить головний компонент здатності теоретизувати, знаходити причинно-наслідкові зв'язки між явищами, є основою загальних здібностей і потрібна для успішного освоєння людиною різних видів діяльності.

Аналітичність активно розвивається у юнацькому віці, її формуванню сприяють предмети, що вивчаються у вищих навчальних закладах: логіка, вища математика та ін. Тому можна зіставити результати тестування з успішністю за відповідними предметами. При інтерпретації результатів бажано враховувати особливості темпераменту досліджуваного, а також навички роботи з числами. (За матеріалами *Пашукова Т. И., Допира А. И., Дьяконова Г. В.* Психологические исследования: Практикум по общей психологии для студентов педагогических вузов: Учеб. пособие. — М.: Изд-во “Ин-т практической психологии”, 1996; Персонал. — 2005. — № 9. — С. 85.)

МАУП

Мета: тестування

ПРИКЛАД
паketу тестів матеріалів для підбору претендента
на робоче місце

Начальник відділу кадрів

П. І. Б.
Місце роботи
Посада

Особисті якості:

- чесність;
- справедливість;
- лояльність;
- енергія;
- активність;
- пунктуальність.

ПАСПОРТ ПОСАДИ

- почуття відповідальності;
- дисциплінованість;
- принциповість;
- цілеспрямованість;
- комунікабельність.

Професійні якості:

- знання у сфері управління;
- знання персонального комп'ютера;
- знання іноземних мов;
- знання менеджменту, маркетингу, організаційно-економічних основ виробництва.

Керівні якості:

- вміння здійснювати керівництво;
- організаторський хист;
- вміння сприяти, розглядати, затверджувати, брати участь, нести персональну відповідальність, прогнозувати, планувати, контролювати, оцінювати;

- високий інтелектуальний рівень, кругозір;
- авторитет, харизма;
- цілеспрямованість;
- вміння вирішувати конфлікти, приймати нестандартні рішення;
- налаштовувати взаємини, контакти між колегами;
- дипломатія.

Трудові якості:

- працелюбність;
- вміння напружено працювати під тиском;
- готовність працювати надурочно;
- творча ініціатива;
- якість виконуваної роботи, вірність прийняття рішення;
- результативність праці;
- діловитість;
- знання трудового законодавства, правових норм охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії і протипожежного захисту;
- винахідливість;
- можливість взаємозаміни між посадами.

Психологічна сумісність з колективом:

- вміння створювати сприятливий морально-психологічний клімат у колективі;
- комунікабельність;
- терпимість;
- самокритичність, у тому числі терпимість до критики у свій бік, визнання власних недоліків.

МАУП

ТЕСТ
Наскільки ви об'єктивні

1. *По-вашому, ті, хто завжди особливо ретельно дотримуються правил поведінки і ніколи не відступаять від хорошого тону:*
 - а) чемні, приємні у спілкуванні;
 - б) суворо виховані;
 - в) по суті, невідверті, оскільки приховують свій справжній характер.

2. *Ви знаєте подружню пару, яка не свариться. Вважаєте:*
 - а) що вони щасливі;
 - б) що вони байдужі один до одного;
 - в) що у них немає достатньо довіри один до одного.

3. *Ви вперше бачите людину, і вона одразу починає розповідати анекдоти (жартує). Ви вирішуєте, що ця людина:*
 - а) жартівник;
 - б) що у вашій компанії вона почуває себе невпевнено і таким чином намагається вийти з цього неприємного стану;
 - в) хоче справити на вас хороше враження.

4. *Ви говорите з кимось на тему, яка повинна цікавити вас обох. Ваш співбесідник супроводжує розмову рухами рук, жестикулює. Ви вважаєте, що:*
 - а) це видає його внутрішнє хвилювання;
 - б) він дуже втомився, перевтомився;
 - в) він не відвертий.

5. *Ви вирішили краще дізнатися про когось зі своїх знайомих. Вважаєте:*
 - а) для цього найкраще запросити його у якусь компанію;
 - б) для цього краще поспостерігати за ним у справі;
 - в) подивитися, як він поводить себе у складних ситуаціях.

6. *Ви опинилися у складній ситуації з людиною, яка дає, на ваш погляд, надто великі чайові. Ви переконані:*

- а) що вона хоче справити враження;
- б) що вона хоче завоювати гарне ставлення до себе з боку обслуговуючого персоналу;
- в) що вона просто добра душа.

7. *Ви знаєте людей, які самі ніколи не почнуть розмову першими. Ви вважаєте:*

- а) що вони щось приховують і навмисне не хочуть розмовляти;
- б) що вони занадто сором'язливі;
- в) що вони дуже бояться, що їх скривдять.

8. *Деяких людей, навіть не розмовляючи з ними, ви можете оцінити за виразом обличчя. На вашу думку, низький лоб означає:*

- а) придуркуватість;
- б) упертість;
- в) не можете сказати про людину щось конкретне.

9. *Що ви думаєте про людину, яка не дивиться в очі іншим?*

- а) що в неї комплекс неповноцінності;
- б) що вона не відверта;
- в) що вона дуже розсіяна.

10. *Ви знаєте людей, які, коли щось трапиться неприємне, заявляють, що вони знали про те, що так відбудеться, але нічого для цього не робили, оскільки не хотіли потрапити в неприємну історію. Ви вважаєте їх:*

- а) особистостями з особливо вольовим характером;
- б) за людей, у яких нічого немає за душею, просто хвастунами;
- в) такими, що не хочуть ні з чим рахуватися.

11. *Уявіть людину доволі забезпечену, з високим матеріальним становищем, яка купує завжди тільки дешеві речі. Ви вважаєте:*

- а) що вона скромна;
- б) ощадлива;
- в) жадібна.

12. *Вам, мабуть, доводилося оцінювати інших тільки за зовнішнім виглядом. На вашу думку, повні люди:*

- а) симпатичніші за інших, вони веселі й добросердні;
- б) зовсім не симпатичні, тому що вони ліниві та апатичні;
- в) вони такі, як і всі — хороші і погані.

Відповіді	Питання											
а	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
б												
в												

40 і більше балів. Вам дуже легко скласти думку про людину. Вам достатньо подивитися на когось і ви вже знаєте, що це за людина. Крім того, ви можете одразу висловити власну думку, оскільки переконані, що не помилилися. Цим ви не заслужите на подяку (у крайньому разі, у тих випадках, коли оцінка була негативною або неприємною для людини). Але повірте, що ви не завжди праві.

Від 31 до 39 балів. Ви вмієте об'єктивно оцінювати і ситуацію, і людей. Ви справді розумієте людей і для вас не важко вгадати характер іншого. Ви могли б стати відмінним психологом. У вас є ще одна риса, ви не дозволяєте собі приймати на віру чужу думку.

Від 21 до 30 балів. Ви зазвичай не впевнені у власній думці, легко можете змінити її залежно від того, що говорять інші про якусь людину. Таким чином, ваша спостережливість притупляється, що врешті-решт може призвести до того, що ви взагалі не зможете сформулювати свою, незалежну думку. Це пояснюється тим, що у вас немає чітко вираженої власної думки.

20 і менше балів. Ви нерідко готові повірити будь-кому. Ви дуже довірливі і ваша думка про людей складається на підставі того, чи посміхаються вони до вас при зустрічі і чи добре ставляться.

ТЕСТ
Ви і ваше оточення

1. *Якщо ви кудись запрошені, то для вас важливіше:*
 - а) одягнутися зручніше;
 - б) одягнутися так, як того потребують обставини.

2. *Вам не подобається нове захоплення вашого друга. Якщо він питає вашої думки:*
 - а) відповісте чесно;
 - б) намагатиметеся придумати благородну версію.

3. *Помилково ви призначили дві зустрічі на один і той самий день. На яку із зустрічей у такому разі ви підете?*
 - а) на зустріч, що була призначена раніше;
 - б) на більш приємну зустріч.

4. *Вашому другу потрібна порада з приводу сімейної проблеми. Як ви вчините:*
 - а) відповісте невпевнено;
 - б) скажете, хто на вашу думку правий.

5. *Ваш знайомий із захопленням розповідає про телепередачу, яку ви вважаєте дитячою. Ваша відповідь:*
 - а) “Я її не бачив, але, безперечно, її треба подивитися”;
 - б) “Я її одного разу бачив, вона мені не подобається”.

6. *Ваш приятель сумнівається, чи не занадто дорого він купив новий автомобіль. Якщо ви вважаєте, що він переплатив:*
 - а) скажете йому про це відверто;
 - б) поздоровите.

7. *У гостях хтось розказує анекдот, але не може згадати як він закінчується. Якщо ви знаєте анекдот:*
 - а) доповните його частиною, якої не вистачає;
 - б) промовчите.

8. *Якщо ви зустрічаєте людину, ім'я якої забули:*
 - а) ніяково постараетесь вибратися з ситуації, що склалася;
 - б) відверто признаєтеся, що забули її ім'я.

9. Коли вас мучить якась дрібниця, скажімо, головний біль або сімейні сварки:
- нікому про це не говорите;
 - ділитесь з випадковим знайомим.

Після того як ви записали відповіді, поставте по одному балу, якщо вони співпали з наступними:

1-а, 2-б, 3-а, 4-а, 5-а, 6-б, 7-б, 8-б, 9-а.

Від 0 до 3 балів. Ваша абсолютна чесність і відвертість часто сприймаються неправильно. Запобігайте спонтанно повідомляти про усі свої роздуми. Можливо, у вас буде менше проблем у взаєминах з людьми.

Від 4 до 6 балів. Ви доволі добре розумієтеся з навколишніми. Проте іноді, коли ви вирішуєте бути відвертим, зустрічаються труднощі.

Від 7-9 балів. Ви добре відчуваєте почуття навколишніх. Не відштовхуєте людей від себе і тому маєте багато вірних друзів.

МАУП

ТЕСТ

Визначення творчого потенціалу робітника

Відповідно до наведеного далі ключа до тесту виберіть і позначте один із запропонованих варіантів відповідей.

Пояснення: питання 1, 6, 7 і 8 визначають межі допитливості; питання 2–5 — віру в себе; питання 9 і 15 — постійність; питання 10 — амбіційність; питання 12 і 13 — слухову пам'ять; питання 11 — зорову пам'ять; питання 14 — намагання бути незалежним; питання 16, 17 — здатність абстрагуватися; питання 18 — ступінь зосередженості. Ці здатності і становлять основні якості творчого потенціалу.

1. *Чи вважаєте ви, що навколишній вас світ можна покращити:*
 - а) так;
 - б) ні, він і так достатньо хороший;
 - в) так, деякою мірою.

2. *Чи вважаєте ви, що самі могли б брати участь у значних змінах навколишнього світу:*
 - а) так, у більшості випадків;
 - б) ні;
 - в) так, у деяких випадках.

3. *Чи вважаєте ви, що деякі з ваших ідей принесли б значний прогрес у тій сфері діяльності, в якій ви працюєте:*
 - а) так;
 - б) так, за певних обставин;
 - в) лише деякою мірою.

4. *Чи вважаєте ви, що у майбутньому відіграватимете таку важливу роль, що зможете щось принципово змінити:*
 - а) так, напевне;
 - б) малоймовірно;
 - в) можливо.

5. *Коли ви вирішуете прийняти якісь дії, чи думаєте ви, що зможете здійснити своє починання:*
 - а) так, завжди;

- б) часто думаєте, що не зможете;
- в) так, часто.

6. *Чи бажаєте ви зайнятися ділом, яке абсолютно не знаєте:*

- а) так, невідоме вас приваблює;
- б) невідоме вас мало цікавить;
- в) усе залежить від характеру цієї справи.

7. *Вам доводиться займатися незнайомою справою. Чи відчуваєте ви бажання досягнути в ньому досконалості:*

- а) так;
- б) задовольняєтесь тим, чого встигли досягнути;
- в) так, якщо тільки вам це подобається.

8. *Якщо справа, яку ви знаєте, вам подобається, чи хочете ви знати про неї все:*

- а) так;
- б) ні, ви хочете навчитися тільки основного;
- в) ні, я тільки хочу задовольнити свою цікавість.

9. *Коли ви зазнаєте поразки, то:*

- а) якийсь час протистоїте їй проти здорового глузду;
- б) махнете рукою на цю затію, тому що розумієте, що вона нереальна.

10. *На вашу думку, професію потрібно вибрати, виходячи з:*

- а) своїх можливостей, подальших перспектив, потреби в ній;
- б) стабільності, значущості, необхідності професії, потреби в ній;
- в) переваг, якими вона забезпечує.

11. *Коли ви мандруєте, ви змогли б легко зорієнтуватись на маршруті, який вже пройшли:*

- а) так;
- б) боїтеся збитися зі шляху;
- в) так, але тільки там, де місцевість вам сподобалась і запам'яталась.

12. *Одразу після бесіди чи зможете ви пригадати все, про що говорилося:*
- а) так, без проблем;
 - б) всього загадати не зможете;
 - в) пам'ятаєте тільки те, що вас цікавить.
13. *Коли ви чуєте слово на незнайомій вам мові, то можете повторити його по складах, без помилок, навіть не знаючи його значення:*
- а) так, без проблем;
 - б) так, якщо це слово легко запам'ятати;
 - в) повторите, але не зовсім правильно.
14. *У вільний час вам подобається:*
- а) залишитися наодинці, поміркувати;
 - б) знаходитися у компанії;
 - в) вам все одно, будете ви один, чи в компанії.
15. *Ви займаєтесь якоюсь справою. Вирішили припинити це заняття тільки, коли:*
- а) справа закінчена і здається, що ви її прекрасно виконали;
 - б) ви більш-менш задоволені;
 - в) вам усе ще не вдалося зробити.
16. *Коли ви наодинці:*
- а) любите помріяти про якісь, навіть абстрактні, речі.
 - б) за будь-яку ціну намагаєтесь знайти конкретне заняття;
 - в) інколи любите помріяти, але про речі, які пов'язані з вашою роботою.
17. *Коли вас захоплює якась ідея, то ви станете думати про неї:*
- а) незалежно від того, де і з ким знаходитесь;
 - б) тільки залишаючись наодинці;
 - в) тільки там, де не буде дуже гамірно.
18. *Коли ви обстоюєте якусь ідею:*
- а) можете відмовитися від неї, якщо вислухаєте переконливі аргументи опонента;

- б) залишитеся при власній думці, які б аргументи не вислухали;
- в) змініте власну думку, якщо опертя буде доволі сильним.

Підрахуйте бали: за відповідь а — 3 бали; б — 1; в — 2.

Загальна сума набраних вами балів покаже рівень вашого творчого потенціалу.

49 і більше балів. У вас закладено значний творчий потенціал, який надає багатий вибір творчих можливостей. Якщо ви на ділі зможете застосувати ці здібності, то вам доступні різноманітні форми творчості.

Від 24 до 48 балів. У вас нормальний творчий потенціал. Ви маєте ті якості, які допомагають вам творити, але у вас є і проблеми, які гальмують процес творчості. В усякому разі ваш потенціал дозволить творчо виявити себе, якщо ви цього забажаєте.

23 бали і менше. Ваш творчий потенціал невеликий. Але, можливо, ви просто недооцінили себе, свої здібності. Відсутність віри у себе може привести вас до думки, що ви взагалі не здатні до творчості. Звільніться від цього — і, таким чином, вирішите проблему.

МАУП

ТЕСТ

Наскільки етичною є ваша поведінка на роботі

Важливим показником рівня розвитку персоналу є засвоєння цінностей і норм ділової етики, формування морального капіталу загалом. Цей тест спрямований на виявлення установок на дотримання службової етики.

Інструкція: визначте для себе, як часто ви здійснюєте, здійснювали або здійснюватимете в майбутньому вказані вчинки. Перед кожним із наведених нижче 15 стверджень поставте літеру, яка відповідає вашій відповіді: “Ч” (часто), “В” (час від часу), “Р” (рідко), “Н” (ніколи).

Опитувальник

Якщо є можливість і це мені нічим не загрожує, то:

Я спізнююсь на роботу, хоча знаю, що мені продовжують платити гроші за весь робочий день.

Я йду з роботи раніше, хоча знаю, що мені продовжують платити гроші за весь робочий день.

Я роблю довгі перерви, виконуючи певну роботу, хоча знаю, що мені продовжують платити гроші за весь робочий день.

Я дзвоню і повідомляю, що я хворий (хоча це неправда), щоб отримати додатковий вихідний.

Я використовую службовий телефон для особистих міжміських переговорів.

Я займаюся своїми особистими справами під час роботи.

Я використовую ксерокс в офісі для особистих цілей.

Я пересилаю свою пошту разом із кореспонденцією компанії, в якій працюю.

Я приношу додому продукцію, яку виробляє компанія.

Я роздаю її своїм друзям або дозволяю їм користуватися цією продукцією без дозволу.

Я примушую компанію платити за їжу, яку насправді не їв, або за поїздки, які не здійснював, або покривати інші мої витрати, яких не було.

Я використовую службову машину в особистих цілях.

Я запрошую свого друга куди-небудь пообідати і записую це на рахунок компанії.

Я запрошую друга у поїздку і записую це на рахунок компанії.

Я приймаю подарунки від постачальників або клієнтів за надані мною послуги.

Підрахуйте кількість балів, використовуючи ключ.

Н	Р	В	Ч
1	2	3	4

У вас має бути від 15 до 60 балів у сумі. Оскільки всі ствердження і виказування були неетичними, то чим менше балів ви набрали, то більш етичною є ваша поведінка на роботі.

У країнах Заходу трудова етика порівняно з Україною має значні відмінності і її показники у тесті істотно вищі. Рівень трудової етики стосовно молоді такий: *до 30 балів* — високий; *від 30 до 38* — середній; *вище 38 балів* — низький.

МАУП

Зміст



<i>Вступ</i>	3
Розділ 1. МЕТОДИЧНІ Й НОРМАТИВНІ ЗАСАДИ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ	5
1.1. Поняття і типи самовизначення людини	5
1.2. Нормативна база професійного працевлаштування	18
1.3. Сучасні вимоги до профорієнтаційної роботи	25
Основні терміни і поняття	36
Тести для самоконтролю	37
Питання і завдання для самоконтролю.....	42
Список літератури.....	44
Розділ 2. ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА ЯК ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ	46
2.1. Сутність, мета, принципи та головні завдання професійної освіти	46
2.2. Стан профінформаційної роботи з дорослим населенням у центри зайнятості	53
2.3. Поняття про професіографію та професіографічні дослідження	60
2.4. Загальний огляд класифікації професій.....	71
Основні терміни і поняття	86
Тести для самоконтролю	87
Питання і завдання для самоконтролю.....	90
Список літератури.....	91

**Розділ 3. ПРОФОРІЄНТАЦІЙНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ
ПРИ ВИБОРІ ПРОФЕСІЇ93**

- 3.1. Основні поняття і принципи профорієнтаційного консультування93
- 3.2. Формування професійного визначення особистості 100
- 3.3. Нетрадиційні прийоми та методики професіографічного консультування 108
- 3.4. Методика професіографічного зв'язку соціотипу людини та рекомендованої сфери діяльності 114
- 3.5. Техніка процесу профорієнтаційного консультування 133

- Основні терміни і поняття 142
- Тести для самоконтролю 143
- Питання і завдання для самоконтролю 148
- Список літератури..... 149

**Розділ 4. ПРОФЕСІОГРАФІЧНИЙ ПІДБІР КАДРІВ
НА ПІДПРИЄМСТВАХ 151**

- 4.1. Специфіка сучасного підходу до професійного підбору..... 151
- 4.2. Інструментарії професійного підбору 164
- 4.3. Приклади підходів і тестувань під час підбору кадрів на окремі посади робітників і службовців 180
- 4.4. Приклад професійного підбору кадрів на посаду ріелтера (спеціаліста по торгівлі нерухомістю) на основі паспорта посади..... 181

- Основні терміни і поняття 212
- Питання і завдання для самоконтролю 213
- Список літератури..... 214

ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ 216

- Практичне заняття до 1 розділу 216
- Практичне заняття до 2 розділу 220

Практичне заняття № 1 до 3 розділу	233
Практичне заняття № 2 до 3 розділу	236
Практичні заняття до 4 розділу.....	253



МАУП

The proposed manual covers the main issues of theory and practice of career guidance, which enables to identify and develop a man's interest in and a faculty for certain professions.

The book is designed for students of higher education establishments being trained for such specialties as "Economics and Personnel Management", "Management of Enterprises", "Sociology", and "Social Work".

Навчальне видання

Укладачі

Швець Нелля Григорівна
Третякова Тамара Дмитрівна

ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ

Навчальний посібник

Educational edition

Compiled by

Shvets', Nellia H.
Tretiakova, Tamara D.

THEORY AND PRACTICE OF CAREER GUIDANCE

Educational manual

Редактор *Т. М. Коліна*

Коректор *Т. М. Федосенко*

Комп'ютерне верстання *Т. І. Губанова*

Оформлення обкладинки *О. О. Стеценко*

Підп. до друку 07.08.09. Формат 60×84/16. Папір офсетний. Друк офсетний.

Ум. друк. арк. 15,81. Обл.-вид. арк. 15,73. Наклад 1300 пр.

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)

03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП

ДП «Видавничий дім «Персонал»

03039 Київ-39, просп. Червонозоряний, 119, літ. XX

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи ДК № 3262 від 26.08.2008*