

2. Чуйкова Т.С., Сотникова Д.И. Особенности отношения к работе в условиях негарантированной занятости // Организационная психология. 2016. Т. 6. № 1. С. 6-19.

3. Патрушев В.Д., Темницкий А.Л. Реальное поведение рабочих промышленности в сфере труда в период перехода к рыночным отношениям. М.: Институт социологии РАН, 1995. 68 с.

4. Лапин Н.И. Россия в социокультурном пространстве Европы // Россия в Европе. По материалам международного проекта «Европейское социальное исследование» / под общ. ред. А.В. Андреевской и Л.А. Беляевой. М.: Academia, 2009. С. 47-52.

**Н.И. Шаталова**

*Международный олимпийский университет, г. Сочи*

## **ИЗУЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ РАБОТНИКА**

В статье дан анализ возможности достижения профессиональной пригодности работника для обеспечения эффективности труда. Предложена логика разработки профессиограммы, дана классификация профессий по их психологической общности, сходности психофизиологических свойств и требований, которые профессии предъявляют к личности. Показано существование профессий, требующих абсолютной и относительной профпригодности. При высокой мотивации и выработке индивидуального стиля деятельности человек способен овладеть самыми сложными профессиями, а способности облегчают задачу.

**Ключевые слова:** профессиональное самоопределение, профессиональный отбор, профессиограмма, профессионально значимые способности, абсолютная профпригодность.

**N.I. Shatalova**

*International Olympic University, Sochi*

## **STUDY OF PROFESSIONAL SUITABILITY AS A CONDITION OF WORKER'S PROFESSIONAL SUCCESS**

The article provides an analysis of the possibility of achieving employee's professional suitability to ensure labor efficiency. The logic of

developing a professionogram is proposed, the classification of professions based on their psychological community, the similarity of psychophysiological properties and the requirements that professions make to a personality are given. The existence of professions requiring absolute and relative professional suitability is shown. With high motivation and the development of an individual style of performance, a person is able to master the most complex professions, and abilities facilitate this task.

**Keywords:** professional self-determination, professional selection, professionogram, professionally significant abilities, absolute professional suitability.

Условия постиндустриальной экономики все время ставят человека перед профессиональным выбором и профессиональным самоопределением. Конкретные причины могут быть различными: следование традиции или своеобразный конформизм (в данной сфере трудятся родители; друзья преуспели в этом деле), иногда – чисто рациональное решение: выбирают профессию, место работы, которые, с точки зрения личности, будут максимально полезными, перспективными, инновационными. А может быть и по принципу: «мне это нравится» или «легко дается».

Самым важным для успешной работы по избранной специальности является наличие профессиональных способностей как оптимальной системы соответствия психического склада личности и профессиограммы работы [1, с. 230]. О том, что данный человек пригоден именно для этой профессии или должности, можно говорить лишь тогда, когда его способности и личностные качества полностью соответствуют характеру работы, когда психические трудовые возможности и направленность человека отвечают конкретным требованиям производственных условий [1, с.237]. Процесс профессионализации работника представляет из себя превращение его способностей в одну из форм связи личности с обществом. К выявлению пригодности или непригодности человека для конкретного вида деятельности ученые подходят с двух сторон.

*Во-первых*, изучают профессии с точки зрения тех требований, которые профессия предъявляет к человеку.

Есть интересный исторический факт. Когда в 20-х годах XX века в Чикаго Г.Мюнстерберг впервые проводил работы по изучению профессий, специалисты разослали предпринимателям и управленцам специальные вопросники, в которых предложили

описать психические качества, необходимые для успешного выполнения различных видов труда. Результат был неожиданным: в ответах на анкеты преобладали не психические, а морально-нравственные качества: честность, дисциплинированность, ответственность, лояльность, усердие и т.п. Руководители не отметили психические факторы, которые в первую очередь определяют успешность работы: особенности внимания, памяти, восприятия и т.п. Исследователи решили проводить психофизиологические наблюдения: изучали успешных и неуспешных работников; выявляли, какие качества личности развиты у наиболее успешных и какие из них отсутствуют у неуспешных. Систематизация наблюдений легла в основу создания профессиограмм, куда включились также психологические и физиологические противопоказания. Профессиограмму можно описать в следующей логике:

- технико-экономическое описание профессии (технология, оборудование, нормы, оплата труда);
- требования к общей и специальной подготовке, необходимой для выполнения работы;
- общественные задачи профессии, которые делятся на индивидуальные и коллективные, т.е. те, решение которых потребует групповых усилий, а следовательно, взаимодействия;
- варианты индивидуальных действий профессионала для оптимального решения производственной задачи; алгоритмы такого действия и условия их применений;
- варианты группового взаимодействия: алгоритмы осуществления групповых действий и информационно-коммуникативные возможности на всех уровнях взаимодействия: горизонтальном и вертикальном;
- планы и эскизы рабочих мест с учетом санитарно-гигиенических условий, монотонности труда и т.п., а также учет необходимости перемещений и антропометрии специалистов;
- режим труда и отдыха;
- профили профессионально значимых и профессионально вредных качеств личности;
- формы контроля (от самоконтроля, группового контроля и контроля руководителя до контроля с помощью техники),

а также ситуации, в которых применима та или иная форма контроля;

- нормативы времени на все возможные варианты действий и взаимодействий;

- возможные ошибочные варианты действий, а также варианты действий, которые *могут* привести к повышенному браку или травмам;

- особенности социально-психологических взаимоотношений и возможные характеристики внутригрупповых систем.

О разработке таких документов мы пишем давно, но, к сожалению, пока это – дело будущего [2, гл. 7; 3, лекция 11]. Составление такого документа на каждую профессию даст возможность иметь объективные критерии отбора персонала, с первых дней требовать от человека служебного соответствия.

На многие массовые профессии профессиограммы составлены, но будет лучше, если предприниматель найдет средства для привлечения специалистов и совместно с ними разработает профессиограммы применительно к специфике своей фирмы.

*Второй стороной* изучения профессиональной пригодности являются испытательные эксперименты и тестирование, позволяющие выявить индивидуальные особенности личности. Существует классификация профессий по их психологической общности, сходности психофизиологических свойств и требований, которые они предъявляют к личности. Наиболее употребительной является систематизация, предложенная Е.А. Климовым [4]:

- биономические профессии (связанные с системой человек – природа);

- технономические (человек – техника), связанные с конструированием и обслуживанием различного рода технических устройств;

- социономические (человек – человек), связанные с необходимостью постоянно вступать в межличностные контакты и осуществлять организаторскую деятельность. В последнее время мы все чаще говорим, что такой является должность мастера на производстве, так как, по замерам нормировщиков, на решение технических задач он тратит не более 10 % своего рабочего

времени, а 90 % его уходит на оперативное руководство, организацию труда подчиненных, воспитательная работа и т.п;

– сигнономические (человек – знаковая система). С повышением компьютерной оснащенности производства число работников таких профессий увеличивается;

– артономические профессии (система человек – художественный образ): все профессии, связанные с искусством;

За рубежом в последнее время наибольшую популярность приобрела модель Дж. Голланда, где сделана попытка соединить личностные типы и виды профессиональной среды (совпадение типов со средой обеспечивает успех и удовлетворенность трудом). Автор выделяет следующие типы профессиональной среды: *реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный (структурированная деятельность), предпринимательский, артистический (связанный с искусством)* [5, с. 110-116].

Эта классификация удачно дополняет показанную выше, вводя тип среды, в которую вписана личность, обладающая теми или иными способностями.

В реальной действительности редко встречаются «чистые» профессии. Обычно большинство их требует комплекса различных способностей. Например: человек в процессе труда с необходимостью вступает в отношения с другими, т. е. должен включить социономические качества. Математик и конструктор не сделают работу качественно, не обладая образным мышлением. Но предложенная схема указывает на главные требования профессии к личности, она полезна для профессионального самоопределения личности. Когда руководитель знает особенности своих сотрудников, ему яснее, как их лучше использовать, каких результатов ожидать. И наоборот, незнание этого ведет к работе «вслепую», низкому КПД работника, а при неправильном выборе профессии может привести к серьезным заболеваниям.

Долгое время о необходимости учета способностей говорили в основном в отношении опасных, стрессогенных профессий и тех, где слишком высока цена ошибки работника – летчик, авиадиспетчер, горноспасатель, учитель, врач и т. д. Это понятно, «брак» при их выполнении обходится слишком дорого. Значит ли это, что при выборе других профессий учитывать специальные способности не обязательно? Опыт говорит, что это не так.



В беседах с руководителями часто приходится слышать: существуют значительные различия в работе людей так называемых «массовых профессий». Есть рабочие, «играючи» выполняющие несколько сменных заданий, а есть и такие (причем старательные), которые с большим трудом достигают выполнения нормы. Наши исследования показывают: до 25 % здоровых людей, даже при больших усилиях, не в состоянии освоить ряд не всегда очень сложных профессий. Одни выполняют свою работу со значительно большим напряжением нервной и сердечно-сосудистой системы, чем другие. Кроме возможного брака в работе, это приводит к появлению серьезных, особенно сердечно-сосудистых, заболеваний. Даже при хорошем здоровье возможности организма не всегда могут отвечать требованиям некоторых профессий. В то же время профессионально-психологическое соответствие обуславливает легкость, естественность, чувство удовлетворения своим трудом и наибольшую перспективность в нем.

Приведем примеры влияния типа нервной системы на успешность овладения массовыми профессиями (шофер, токарь, слесарь, бухгалтер, вязальщица и т.п.).

Наиболее развита моторная деятельность у представителей сильного уравновешенного и подвижного типа нервной системы (сангвиников). Двигательные навыки у них формируются быстро, отличаются прочностью и помехоустойчивостью. Движения свободные, плавные, точные, координированные.

У холериков движения резкие, напряженные порывистые, на первых порах не всегда точные и согласованные. Им нужно большее количество тренировочных упражнений и указаний руководителя. Посторонние помехи существенно влияют на их двигательную деятельность, иногда расстраивая ее полностью. Особенно это проявляется у учеников-шоферов в аварийных ситуациях. Тренировка в значительной степени устраняет эти недостатки, однако не полностью.

Движения флегматиков высококоординированные, замедленные. Благодаря точности и согласованности движений, настойчивости усилий они в значительной степени компенсируют свою инертность и достигают удовлетворительной продуктивности труда там, где необходима относительная

быстрота реакции. Однако работа водителем, вследствие замедленности их реакций, для них не желательна.

То же самое можно сказать о слабом типе – меланхоликах. Моторная деятельность у меланхоликов наименее развита. Двигательные навыки формируются у них с большим трудом и затем легко тормозятся (особенно в стрессовых ситуациях).

Различные качества могут быть развиты у человека в разной степени. В то же время исследования и опыт говорят о возможности явления компенсации. *Компенсация – результат мотивированного поведения, когда постепенно появляется способность к успешному выполнению деятельности, даже в случае недостаточного развития каких-то профессионально значимых качеств за счет более высокого развития других.* Компенсаторные способности многих людей очень высоки.

Многочисленные наблюдения автора как педагога с многолетним стажем показывают: на первых этапах освоения профессии существует значительный «разброс» индивидуальных результатов обучения. Но последующих этапах они сходятся в определенной области в своеобразную «трубку», в которую «стекаются» все возможные индивидуальные пути и способы освоения профессии, приобретения профессионально значимых навыков. Благодаря компенсаторным свойствам психики личности, обучаемые приспособляются к нормативам осваиваемой деятельности. Лица, у которых индивидуальные свойства больше соответствуют данной деятельности, достигают результата раньше, чем у тех, кто менее способен. Но это не значит, что они, при высоком уровне мотивации, не смогут овладеть данным видом деятельности [6, с. 140].

Универсальным методом адаптации личности к требованиям профессии является постепенная выработка *индивидуального стиля работы*. Например, медлительность и неторопливость человека в профессиях, требующих высокой подвижности, быстроты реакций, могут быть компенсированы умением предвидеть, планировать, быть осторожным (не попадать в аварийные ситуации) и осуществлять профилактические работы. Недостаточное развитие глазомера может быть компенсировано способностью к концентрации внимания и быстрому его переключению; торопливость – специальными приемами

саморегуляции типа самонапоминаний, схем контроля темпа действий и др.

Явление компенсации следует учитывать в практике профессионального самоопределения. Человек вполне может компенсировать отдельные качества, причем с тем большей вероятностью, чем выше мотивация и чем более настойчиво стремление. Но, к сожалению, часто не помогают ни упорство, ни усилия. Компенсационные возможности психофизиологии личности тоже имеют свои пределы. Выделим два типа профессий, предъявляющих к личности те или иные требования:

– *некомпенсируемые требования* (абсолютная профпригодность). Абсолютная профпригодность необходима, когда достижение профессионализма связано с постоянным созданием нового в своей области. Полное повторение того, что уже делалось другими, признается свидетельством профессиональной непригодности. Это, в первую очередь, творческие профессии, получение которых связано со специальным отбором или творческим конкурсом (профессии архитектора, художника, писателя, актера, режиссера и т. п.). Все профессии, обращенные в творческую научную деятельность. Можно сказать, что к некомпенсируемым профессиям относятся те, в которых осуществляемая деятельность не поддается программированию. Сюда же вполне можно отнести *профессию предпринимателя. Она требует абсолютной профпригодности.* Решая вопрос о своей предпринимательской карьере, нужно учитывать, что эта деятельность постоянно создает проблемные ситуации, требует высокой ответственности за каждое принятое решение, экономического, а иногда и физического риска. Работу предпринимателя можно сравнить разве только с работой полководца на поле сражения;

– *компенсируемые требования* (относительная профпригодность). Это так называемые «массовые профессии», о которых уже говорилось.

На уровень профессиональной успешности влияют также общая образованность и интеллект. Необходимо иметь в виду, что профессиональные аналитические умения не формируются автоматически в процессе обучения в учебном заведении (даже у самых успешных его выпускников). Они формируются только



при специальном обучении, в практике выполнения конкретной работы.

Продуктивность труда зависит не только от того, чему человек научился и что умеет делать. Условия работы обычно требуют, чтобы специалист был способен оперативно применять свои знания, сообразуясь с обстановкой, чтобы он мог умело, быстро, базируясь на своем опыте концентрировать внимание на решении первоочередных проблем и самостоятельно справляться с неожиданными критическими ситуациями. Цена ошибки и нерасторопности, недобросовестности или ненадежности в бизнесе, особенно малом, очень высока.

Таким образом, внутренние человеческие особенности (пол, возраст, способности, мотивация, образование, воспитание, практический опыт и т.п.) в зависимости от конкретной личности так или иначе реализуются в конкретной работе, обеспечивают различную степень ее успешности. Их диагностика и правильное использование являются самыми важными направлениями повышения профессионализма работников.

### **Список литературы**

1. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. 426 с.
2. Управление персоналом в России: вызовы XXI века. Кн. 6: монография / под ред. И.Б. Дураковой. М.: ИНФРА-М, 2019. 297 с.
3. Управление персоналом на производстве: учебник, под ред. д-ра социол. наук профессора Н.И. Шаталовой; д-ра техн. наук профессора А.Г. Галкина. Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2013. 557 с.
4. Психология труда: учебник для академического бакалавриата / под ред. Е.А. Климова, О.Г. Носковой. М.: Издательство Юрайт, 2018. 249 с.
5. Gallie D. Vogler C. Unemployment and Attitudes to work // Working paper. Oxford, 1990, с. 110-116.
6. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. М.: Наука, 1970, с.140.
7. Основы управленческого консультирования: учебник / под ред. д-ра социол. наук, профессора Н.И.Шаталовой. – Екатеринбург: УрГУПС, 2017. 431с.