|  |  |
| --- | --- |
| *voenmeh* | МИНОБРНАУКИ РОССИИ  федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  высшего образования  **«Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова»**  **(БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова»)** |
| БГТУ.СМК-Ф-4.2-К5-01 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Факультет |  | Р |  | Международного промышленного менеджмента и коммуникаций |
|  |  | шифр |  | наименование |
| Кафедра |  | Р1 |  | Менеджмент организации |
|  |  | шифр |  | наименование |
| Дисциплина |  | Психология и социология труда | | |

РЕФЕРАТ

на тему:

|  |
| --- |
| Профессиограмма, психограмма, системное |
| профессиографирование. Схемы анализа трудовой |
| деятельности (взгляды Е.М. Ивановой, Е.А. Климова, |
| В.Д. Шадрикова) |

|  |  |
| --- | --- |
| Выполнил магистрант группы | Р1М42 |
| Захарченко Е.И. | |
| Фамилия И.О. | |
| Преподаватель доцент | |
| Болотова О.В. | |
| Фамилия И.О | |

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

2018г.

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

[Введение 3](#_Toc527194650)

[1. Анализ понятия «профессиграмма», «системное   
профессиографирование» 5](#_Toc527194651)

[2. Психограмма как часть профессиограммы 10](#_Toc527194652)

[3. Схемы анализа трудовой деятельности 12](#_Toc527194653)

[3.1. Подход Е.М. Ивановой к анализу трудовой деятельности 12](#_Toc527194654)

[3.2. Анализ трудовой деятельности в работах Е.А. Климова 14](#_Toc527194655)

[3.3. Взгляды В.Д. Шадрикова на анализ трудовой деятельности 17](#_Toc527194656)

[Заключение 20](#_Toc527194657)

[Список использованных источников 22](#_Toc527194658)

# **Введение**

В настоящее время эффективность функционирования и развитие любой организации зависит от наличия грамотных, профессиональных и компетентных кадров.

Большое значение для практики управления имеет обеспечение соответствия личных и деловых качеств, способностей и возможностей человека конкретной должности, которую он занимает или предполагает занять. Это требует четкого представления уровня знаний, перечня навыков и умений, необходимых для профессионального ведения данного конкретного дела. В производственной обстановке такая задача решается с помощью квалификационного справочника или классификатора должностей, а также должностной инструкции. Данные до­кументы содержат перечень требований к спе­циалисту, претендующему на занятие конкретной должности. Наиболее полное описание конкретной должности и требований к человеку, который должен занимать ее, отражаются в профессиограмме.

Профессиограмма позволяет предположить универсальность, всеобъемлемость и многомерность в части подбора, расстановки и трудовой деятельности персонала. Однако при детальном рассмотрении кадровых и профессиональных задач на современных предприятиях возникает ряд вопросов, решение которых в настоящее время представляется проблематичным. Казалось бы, определение профессиограммы дает основание кадровым службам подбирать кадры только на основании данного документа. Вместе с тем в современных методиках подбора кадров слово «профессиограмма» даже не упоминается. Следовательно, заявка на универсальность и необходимость данного понятия остается открытой, а целая система знаний о науке профессиографии остается невостребованной.

Целью реферата является выявление характерных признаков профессиограммы и схем анализа трудовой деятельности.

Для достижения заданной цели были поставлены следующие задачи:

1. Проанализировать понятие «профессиограмма» и «системное профессиографирование».

2. Дать характеристику понятию «психограмма».

3. Рассмотреть подходы к анализу трудовой деятельности в работах ряда исследователей.

# **1. Анализ понятия «профессиграмма», «системное профессиографирование»**

Описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также психофизиологические требования, которые она предъявляет к человеку можно выявить с помощью профессиограммы.

В сфере психологии труда вопросам определения сущности и применения профессиограмм посвящены работы множества исследователей.

А.К. Маркова рассматривает профессиограмму как научно обоснованные нормы и требования профессии к видам профессиональной деятельности и качествам личности специалиста, которые позволяют ему эффективно выполнять требования профессии, получать необходимый для общества продукт и вместе с тем создают условия для развития личности самого работника [1].

Профессиограмма, по мнению А.А. Деркача, представляет собой системное описание социальных, психологических и иных требований к субъекту определенной профессии и установление исходя из этих требований необходимых для данного вида деятельности качеств личности, составляющих основу профессиональной пригодности людей.

В понятие «профессиограмма» В.Н. Дружинин закладывает описание различных свойств и параметров профессии.

Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова под профессиограммой понимают описательно-технологическую характеристику различных видов профессиональной деятельности, сделанную по определенной схеме и для решения определенных задач [2].

Учеными определены принципы разработки профессиограммы [3]:

1. Системность (отражение в профессиограмме специфики и значимости конкретной должности в структуре организации, возможного профессионального маршрута работника).

2. Целостность (проведение оценки и анализа профессионально важных качеств в рамках психофизиологического, психического, информационного и ментального аспектов личности).

3. Практичность (представление результатов тестовых исследований в терминах, применяемых в практическом направлении прикладной психофизиологии, апробация инструментальных методов для использования в сфере бизнеса).

4. Научность и современность (разработка методологии с уче­том новейших научных концепций, методов и знаний).

5. Эффективность (формирование практического решения проблемы работы с персоналом в условиях конкурентной рыночной борьбы).

Изучение и исправление профессиограммы целесообразно проводить на протяжении всей профессиональной жизни. Это связано с тем, что профессиограмма меняется по мере изменения профессии и социальных категорий. В связи с этим возникает необходимость ее корректировки с учетом современных требований профессий. Данное обстоятельство объясняет наличие различных подходов к содержанию и структуре профессиограммы.

На практике широкое распространение получили следующие подходы [4]:

1. Комплексный подход (К.К. Платонов, Ю.В. Котелова), который основывается на описании множества характеристик (социальные, технические, экономические, медико-гигиенические и т.д.) и указании предмета, целей, способа, критерия оценки результатов, квалификационные требования, условия труда.

2. Аналитический подход (Е.М. Иванова), предполагающий раскрытие как отдельных характеристик компонентов профессии, так и ее обобщенных нормативных показателей и показателей психологической структуры профессиональной деятельности. Особую важность в таких профессиограммах представляет разделение двух составляющих: объективные характеристики труда (не связаны с личностью специалиста и выработаны на основе социального опыта) и психологическая характеристика труда (описание психологических свойств личности, которые сопоставимы с объективной деятельностью, но не совпадают с ней). В соответствии с этим в этих профессиограммах выделяют нормативную внешне заданную структуру профессиональной деятельности, психологическую структуру деятельности, психологические качества работника.

3. Психологический подход (Е.И. Гарбер). Профессиограммы данного вида состоят из двух взаимосвязанных элементов: внешняя картина труда, трудовое поведение (фотография рабочего дня, хронометраж рабочего времени при выполнении конкретных заданий, временная динамика производственной активности, типичные ошибки и т.д.) и внутренняя картина труда (типичные реакции личности на определенные профессиональные ситуации, интегральные образования личности работника (способности, структуры научения и опыт), психические состояния (интеллектуальные и эмоциональные процессы, эмоции, воля, внимание, память, психомоторика)).

4. Модульный подход (В.Е. Гаврилов), в основе которого лежит типовой элемент профессиональной деятельности, присущий ряду профессий и выделяемый на основе общности требований к человеку (психологический модуль). В его структуре выделяются две части: объективные характеристики типового элемента и психологические характеристики требований к человеку, предъявляемые этим элементом. Каждая профессия состоит из нескольких модулей.

5. Задачно-личностный подход (А.К. Маркова). Его схема предполагает проведение анализа профессиональных задач, которые связаны с личностными качествами специалиста. Выделяются модули, совокупность которых составляет каркас, матрицу модулей профессии и выступает основой для составления профессиограммы.

При этом в качестве основных требований к профессиограмме предъявляются:

1. Четкое выделение предмета и результата труда.

2 Выделение не отдельных компонентов и сторон труда. а описание целостной профессиональной деятельности.

3. Демонстрация возможных линий развития человека в данной профессии.

4. Показ возможных перспектив изменения в самой профессии.

5. Направленность профессиограммы на решение практических задач (профотбор, профессиональное обучение, рационализация труда).

6. Выделение и описание различных некомпенсируемых профессиональных психологических качеств, а также тех качеств, которые могут быть компенсированы.

Е.М. Иванова в своих работах в зависимости от целей и задач, достижение которых осуществляется посредством описательных систем профессий, выделяет типы профессиограмм:

1. Информационные. Применяются в профконсультационной и профориентационной работе в целях информирования клиентов о профессиях, которые их заинтересовали.

2. Ориентировочно-диагностические. Используются в целях выявления причин сбоев, низкой эффективности труда, основаны на сопоставлении реальной работы конкретного человека или рабочей группы с требуемыми образцами организации трудовой деятельности.

3. Конструктивные. Необходимы для совершенствования эргатической системы, на основе проектирования новых образцов техники, а также подготовки и организации труда самого персонала.

4. Методические. Предполагают подбор адекватных методов конкретной эргатической системы, т.е. направлены на рефлексию и последующую организацию труда самого специалиста, составляющего профессиографическое описание конкретной работы.

5. Диагностические. Служат в целях подбора методик для профотбора, расстановки и переподготовки кадров.

Таким образом, основные различия во взглядах ученых заключаются в том, как лучше описать работу и какие требования к работнику необходимо включать в профессиограмму в данный момент.

Многие работы в настоящее время посвящены выявлению особенностей профессиональной деятельности, составлению профессиограмм сотрудников, выделению их профессионально важных качеств с целью оптимизации профессиональной деятельности

Для составления профессиограммы может использоваться большое количество социологических (анкеты, опросы, включенное наблюдение), психологических (беседа, наблюдение, эксперимент, интервью, личностные опросники, тесты, психобиографии), физиологических (регистрация электрокардиограммы, измерение артериального давления, антропометрических и технических данных) методов, описание технологических процессов [5] и т.д.

В современной профессиографии существует понятие «системная профессиограмма» (по Е.М.Ивановой), под которой понимается сама технология психологического изучения субъекта труда, т.е. соединение собственно профессиограмма и психограмма (на основе описательно-технологических характеристик профессии по определенной схеме как раз и выделяются профессионально важные качества для данной профессии).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что для исследования требований профессии к профессионализму личности применяется такой комплексный метод исследования, как профессиография, основанный на изучении личностных, психологических, психофизических особенностей специалиста. Профессиограмма служит для ориентировки на объективные требования профессии к специалисту и не должна препятствовать его профессионально-личностному развитию.

# **2. Психограмма как часть профессиограммы**

В психологии труда особое значение имеет понятие «психограмма».

Е.А. Климов определяет психограмму как характеристику требований, предъявляемых профессией к психике человека. Е.М. Иванова под психограммой понимает психологический «портрет» профессии, представленный группой психологических функций, актуализируемых конкретной профессией.

Объем и содержание психограммы определяются значимыми целями профобучения, профотбора, профориентации, перемещения сотрудников и прочих элементов кадровой политики на предприятии [6].

Составление психограммы происходит при изучении достоверных данных, предоставленных следующими источниками:

1. Документы, включающие в себя положения, описания, инструкции, хронометражные таблицы.

2. Письменные и устные опросы работников, оформленные в форме личных наблюдений, анкет, естественных и лабораторных экспериментов.

3. Данные, полученные в результате исследований (целевые или пробные).

4. Результаты эргономических исследований, проводимых на рабочем месте сотрудника. Для получения такой информации применяют электроокулографию, электроэнцефалографию и т.п.

В практической деятельности можно выделить ряд требований, характеризующих психологический аспект любой специальности или конкретного рабочего места [7]:

1. Организация, оборудование и условия труда.

2. Организация и регулирование, которым подвергаются психолого-педагогические аспекты труда.

3. Личность руководителя коллектива, педагога, организатора, специалиста.

4. Социально-психологические параметры группы.

5. Психофизиологические, интеллектуальные, нейропсихические и личностные свойства работника.

6. Работоспособность, эмоционально-волевые установки, измененные состояния человека.

7. Процессы адаптации к новшествам, общая трудовая ритмика, разные сферы восприятия, скорость и качество учебы.

Посредством изучения и анализа психограммы можно определить предрасположенность человека к выполнению тех или иных обязанностей. Однако предрасположенность не является единственным фактором, требуемым для успешного выполнения трудовых заданий, поскольку она лишь указывает на потенциальную возможность быстрого обучения и понимания основ специальности. Устойчивая мотивация к освоению того или иного вида деятельности не менее важна, чем определенные свойства и качества личности.

# **3. Схемы анализа трудовой деятельности**

## **3.1. Подход Е.М. Ивановой к анализу трудовой деятельности**

Разработка Е.М. Ивановой схемы психологического анализа профессиональной деятельности основана на подборе методического инструмента, позволяющего задавать единые линии анализа внешних (производственных) и внутренних (субъективных) составляющих профессиональной деятельности. По ее мнению наиболее подходящим вариантом для достижения поставленной цели стали принципы изучения объекта системного исследования на трех уровнях анализа, предложенные Э.Г. Юдиным. Среди них выделены:

1. Параметрический уровень характеристики объекта труда (социально-технические и социально-экономические характеристики; цели, условия, средства, сам трудовой процесс; объективные характеристики субъекта труда (возраст, здоровье, успешность труда)).

2. Морфологический уровень (структура и взаимоотношение различных нормативно заданных составляющих труда: трудовой процесс и условия труда, интегрированные в операционально-технологическую структуру труда; строение компонентов субъекта труда, т.е. профессиональная когнитивно-мотивационная составляющая, операторная, эмоционально-волевая).

3. Функциональный уровень (интеграция нормативно-параметрических и морфологических характеристик субъекта и объекта труда).

Необходимо отметить, что было осуществлено переименования первого уровня в «нормативно-параметрический» в целях более точного определения анализа заданных нормативов профессиональной деятельности [8].

На рис. 1 представлен системный подход к изучению профессиональной деятельности, предложенный Е.М. Ивановой. Он включает в себя:

1. Нормативно-параметрическое описание профессиональной деятельности, что является начальным этапом изучения внешнего и внутреннего строения деятельности.

2. Оценка эффективности исполнения деятельности для изучения ее внешнего и внутреннего строения.

3. Изучение на морфологическом и функциональном уровнях внешнего и внутреннего строения деятельности.

Нормативно-параметрическое описание профессиональной деятельности

Описание внешней структуры профессиональной деятельности (морфология)

Описание внутренней структуры профессиональной деятельности (морфология)

Описание внешней функциональной структуры профессиональной деятельности (функциональное строение)

Описание внутренней функциональной структуры профессиональной деятельности (функциональное строение)

Оценка эффективности исследуемого объекта на внешнем уровне

Оценка влияния взаимодействия внешних и внутренних составляющих деятельности на эффективность труда

Рис. 1. Общая схема психологического анализа   
профессиональной деятельности

Посредством применения данной схемы можно определить факторы, оказывающие влияние на эффективность результата профессиональной деятельности. При этом проведение детального психологического анализа процесса труда требует его подробного описания с помощью схемы профессиографирования.

В данной схеме вопросы составлены таким образом, что позволяют изучать основные элементы профессиональной деятельности человека (предмет, задачи, орудия и условия труда) во взаимосвязи:

1. Содержание трудовой деятельности: функции профессионала.

2. Требования к квалификации работников: знания, умения, навыки.

3. Внешние средства деятельности: «машина» (режим работы, органы управления, др.); функции машины; технология процесса тру­да, задание, требования к качеству работы.

4. Характер взаимодействия работника с техническими средствами труда.

5. Динамика протекания деятельности работника.

6. Ошибки, возникающие в процессе деятельности.

7. Психограмма профессии.

8. Общие сведения об условиях труда (санитарно-гигиеническая среда, физическая среда, организация рабочего места, внутрисменный режим труда и отдыха, формы оплаты труда и другие формы матери­  
ального и морального поощрения).

9. Организация труда (обучение, взаимоотношения в коллективе и их характер, планирование работы и контроль за ней).

10. Анализ соответствия требований, предъявленных профессией к человеку, организации его деятельности.

11. Оценка эффективности трудовой деятельности

Кроме перечисленных сведений о профессиональ­ной деятельности необходимо учитывать и сведения общего характера: состав работающих по возрасту, стажу общему и по данной специальности, уровень общей и специальной подготовки, квалификацию, профессиональную заболеваемость, травматизм, те­кучесть кадров.

Необходимость, объем и глубина изучения пред­ставленных в схеме вопросов обусловлены целями психологического исследования профессиональной деятельности: информационными, диагностическими.

## **3.2. Анализ трудовой деятельности в работах Е.А. Климова**

Характеристика трудовой деятельности субъекта в каждый момент его развития можно представить в уровней его возможного рассмотрения. Е.А. Климов выделяет 4 таких уровня: уровень деяния, уровень действия, уровень макроэлементов и уровень микроэлементов действий [9].

В рамках первого уровня деяние рассматривается в качестве цикла трудовой деятельности, характеризующегося полной психологической структурой и включающей ряд промежуточных целей, подчиненных некоторой более или менее перспективной цели. Деяние является субъективной категорией, которая определяется иерархией целей, особенностями мысленных перспектив, которые задает себе сам человек.

Состав данного уровня включает в себя следующие основные компоненты:

1. Общие способности (активность, саморегуляция).

2. Ориентировка в человеческой картине мира, мировоззрение, жизненные цели, идеалы, ценностные представления, профессиональные личные планы.

3. Характер как система отношений к разным сторонам действительности.

4. Ориентировка в конкретной жизненной ситуации – ее отображение в виде мысленных образов разного уровня.

5. Ориентировка в области своей непосредственной деятельности.

6. Сознание своего «Я», своих возможностей, состояний в реальной ситуации.

7. Волевые качества, способности, обеспечивающие исполнение замыслов.

8. Специальные способности, конкретные мотивы деятельности.

9. Общая трудоспособность, особенности соматического и нервно-психического здоровья, общей гражданской воспитанности, подготовленности.

На следующем уровне под действием понимается совокупность процессов познания и исполнения, направленных (благодаря мотивации) на достижение ближайшей осознанной цели. Действие, являясь субъективной категорией, определяется динамикой непосредственных целей.

Основными компонентами этого уровня трудовой деятельности являются:

1. Способность построить адекватное «логике вещей» представление цели.

2. Способность произвольной регуляции, саморегуляции мотивов, элементов действий, актов внимания, ориентировки, контроля.

3. Способность усвоить и осуществить определенные исполнительские операции на двигательном, или сенсорно-перцептивном (чувственном), или интеллектуальном (отвлеченном), или социально-коммуникативном уровнях, а также на уровне самооценки своих состояний и саморегуляции их (социальная коммуникация и саморегуляция предполагают сложные синтезы как чувственного, так и мысленного познания).

Уровень макроэлементов действия – способность отображения действительности на сенсорном, перцептивном и репрезентативном уровнях; способность к осуществлению исполнительных актов на познавательном, исполнительно-практическом уровне, уровне самооценки и саморегуляции параметров действия («ускорить темп», «усилить нажим» и т.п.).

Уровень микроэлементов действия является уровнем важных, но малоподотчетных, бессознательных и ускользающих от произвольной регуляции особенностей познавательных и исполнительных действий, процессов мотивации действий (изменения на уровне микроинтервалов времени, микроамплитуд движений, тремора).

В рамках данного уровня происходит взаимодействие природных и приобретенных регуляторных механизмов, которые обеспечивают физиологический баланс организма с внешней средой, баланс функций внутри организма, автоматическую саморегуляцию.

## **3.3. Взгляды В.Д. Шадрикова на анализ трудовой деятельности**

Трудовая деятельность представляет собой многоуровневое полиструктурное образование. Об этом свидетельствует возможность применения системного подхода к ее анализу с последующим выделением следующих уровней: личностно-мотивационный; компонентно-целевой; информационный; структурно-функциональный; индивидуально-психологический; психофизиологический [10].

Личностно-мотивационный анализ деятельности предполагает наличие двух аспектов:

1. Изучение общественного значения конкретной профессиональной деятельности и выявление личностной значимости деятельности.

2. Изучение мотивационной структуры личности работника, возможностей профессии по удовлетворению потребностей работника как непосредственно в деятельности, так и через деятельность.

В сферу личностно-мотивационного анализа подлежат включению условия, повышающие или понижающие уровень трудовой активности. Особое значение среди них отводится стимулированию, исследование которого позволяет раскрыть его резервы и сформировать гармоническую мотивационную структуру.

Результаты личностно-мотивационного анализа должны использоваться для формирования деятельности с содержательной стороны, а также стимулирования трудовой активности работника.

Следует отметить, что проведение анализа деятельности на рассматриваемом уровне заключается в изучении следующих аспектов:

1. Требования к деятельности, предъявляемые личностью.

2. Возможности деятельности в части удовлетворения потребностей личности.

3. Мотивы трудовой деятельности как системы.

4. Динамика мотивационной структуры личности в процессе профессионализации.

5. Влияние мотивов на трудовую деятельность, ее цели и основные параметры.

6. Системные проявления мотивации.

Анализ компонентно-целевого уровня деятельности позволяет раскрыть цель деятельности и значение каждого действия в ее общей структуре, описать ее основные параметры. Здесь важно также определить критерии достижения цели трудовой деятельности, которыми руководствуется работник.

Определение данных критериев может осуществляться двумя способами:

1. Выделение технологической операции, имеющей конкретную цель в структуре профессиональной деятельности и очерченной технологическим заданием.

2. Выделение исполнительного действия.

Независимо от способа определения критериев деятельности, они должны анализироваться на предметном и психологическом уровнях: соответственно анализ внешне представленной стороны и анализ психологической подсистемы действия (цель, критерии ее достижения, алгоритмы принятия решений, профессионально важные качества).

В результате на заключительном этапе анализа выявляется взаимосвязь между критериями достижения цели отдельных действий и их соподчиненность с критериями достижения цели деятельности.

Схема анализа информационного уровня деятельности основана на выделении трех аспектов:

1. Психофизический (форма сигнала, пороги чувствительности при восприятии сигнала).

2. Оценочный (измерение количества информации, поступающей к работнику, а также той, которую он способен принять, сохранить и переработать в единицу времени).

3. Психологический (механизм приема, сохранения и переработки информации).

На структурно-функциональном уровне анализа деятельности раскрывается ее структура, выявляются связи между отдельными ее компонентами, устанавливается значимость этих связей и вес отдельных структурных компонентов, раскрывается функциональная соподчиненность и динамическая организация структурных компонентов деятельности. Деятельность анализируется с предметно-действенной стороны и со стороны психических процессов и качеств, через которые реализуется ее предметная сторона.

Исследование индивидуально-психологического уровня должно осуществляться по всем компонентам психологической системы деятельности, т.е. подлежат анализу мотивация, цели и трудовые установки, критерии их достижения и критерии предпочтительности, информационная основа деятельности и т.д.

# **Заключение**

В соответствии с проведенным анализом в процессе подготовки реферата автором определено особое значение профессиограмм в сфере работы с персоналом организации. Их использование на практике в качестве метода оценки персонала создает предпосылки для всесторонней и справедливой оценки труда и поведения, воспитания и развития персонала, подбора кадров. На основании изучения данной темы были сделаны следующие выводы.

Применение профессиограмм позволяет осуществлять всесторонний анализ деятельности специалиста. Она является идеальной моделью личности и деятельности спе­циалиста, раскрывает специфику структуры профессионального труда и требований, которые она предъявляет к пси­хологическим профессионально важным качествам специалиста. Структура профессиограммы состоит из двух групп показателей: внешне заданных, нор­мативных, и внутренних, связанных с личностными качествами.

Неотъемлемым элементом профессиограммы является психограмма, которая дает описание человека. Иными словами, психограмма представляет собой перечисление человеческих качеств, требуемых для выполнения служебных обязанностей (опыт, образование, знания и т.п.).

Исследование работ ведущих отечественных психологов по вопросам анализа трудовой деятельности показало наличие нескольких подходов в данной сфере.

Проведение психологического анализа профессиональной деятельности в трудах Е.М. Ивановой основывается на подборе методического инструмента, позволяющего задавать единые линии анализа внешних (производственных) и внутренних (субъективных) составляющих профессиональной деятельности. На основании этого ею выделяются три уровня трудовой деятельности: нормативно-параметрический, морфологический и функциональный.

Е.А. Климов характеризует трудовую деятельность субъекта в каждый момент его развития и рассматривает в ее рамках четыре уровня: уровень деяния, уровень действия, уровень макроэлементов и уровень микроэлементов действий.

В.Д. Шадриков в своих работах раскрывает трудовую деятельность с точки зрения многоуровневого полиструктурного образования. Изучение профессиональной деятельности основывается на применении системного подхода, что позволяет ему выделить следующие ее уровни: личностно-мотивационный; компонентно-целевой; информационный; структурно-функциональный; индивидуально-психологический; психофизиологический.

# **Список использованных источников**

1. Понятие профессиограммы по А.К. Марковой // Медицинский портал. Медицина от А до Я [электронный ресурс] URL: http://xn--80ahc0abogjs.com/professiyu-psiholog-vvedenie/ponyatie-professiogrammyi-markovoy.html (дата обращения 05.10.2018).

2. Психология труда и человеческого достоинства : учебное пособие / [Н.С. Пряжников](http://lib.mgppu.ru/opacunicode/index.php?url=/auteurs/view/4759/source:default), [Е.Ю. Пряжникова](http://lib.mgppu.ru/opacunicode/index.php?url=/auteurs/view/9063/source:default). – 2-е издание, стереотипное. – Москва : Академия, 2004. – 480 с.

3. Хабибулина З.З. Профессиограмма менеджера как эталонная модель специалиста. В сборнике: [Инновационные педагогические технологии](https://elibrary.ru/item.asp?id=23672792) Материалы II Международной научной конференции. 2015. - С. 210-212.

4. Авдеева И.О. Профессиография и ее роль в развитии профессионализма. [Общество: социология, психология, педагогика](https://elibrary.ru/contents.asp?id=33832176). 2013. [№ 2](https://elibrary.ru/contents.asp?id=33832176&selid=19099850). - С. 40-44.

5. Еремеев С.Г. Профессиограмма и ее значение в образовательном процессе // В сборнике: Актуальные проблемы борьбы с преступностью: вопросы теории и практики: материалы XXI международной научно-практической конференции (5–6 апреля 2018 г.): в 2 ч. / отв. ред. Н.Н. Цуканов ; СибЮИ МВД России. – Красноярск: СибЮИ МВД России, 2018. - С. 201-204.

6. Профессиограмма и психограмма // Психология, статьи по психологии [электронный ресурс] URL: http://www.edu-psycho.ru/professiogramma-i-psihogramma.html (дата обращения 07.10.2018).

7. Психограмма - это что такое? // FB.ru [электронный ресурс] URL: http://fb.ru/article/248992/psihogramma---eto-chto-takoe (дата обращения 07.10.2018).

8. Иванова Е.М. основы психологического изучения профессиональной деятельности: Учебное пособие. Москва: Московский государственный университет (МГУ), 1987. — 208 с.

9. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учебник для вузов. М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. – С. 172. 350 с.

10. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.:Наука. 1982. – 183 с. С. 131.