

**ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІОГРАФІЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ОФІЦЕРА КАДРОВОГО ОРГАНУ**

У статті проаналізовано теоретичні аспекти професіографії діяльності офіцера кадрового органу; з'ясовано суть і зміст понять «професіографія», «професіограма», «психограма». Встановлено, що професіограма офіцера кадрового органу чітко визначає те, чим займається цей фахівець, які види діяльності домінують у його роботі, які якості забезпечують успішному виконанню його посадових обов'язків, та які - перешкоджають його ефективній роботі як фахівця.

Ключові слова: професіографія; професіограма; психограма; офіцер кадрового органу; якості; здібності.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Подальший розвиток сектора безпеки і оборони України зумовлює створення сучасної моделі її Збройних Сил – високопрофесійної, належним чином оснащеної, оптимальної за чисельністю, добре озброєної, всебічно забезпеченої і навченої армії, спроможної адекватно протистояти всім новітнім викликам національної й міжнародної безпеки. Успішне вирішення поставлених армії завдань, значною мірою залежить від професійної компетентності та якості підготовки офіцерського корпусу.

Відповідно до сучасних завдань концептуальних документів, що визначають політику держави в оборонній сфері, виникає необхідність у проведенні постійних теоретичних та експериментальних досліджень у сфері підготовки офіцерів до кадрової діяльності. Надзвичайно важливою та багатофункціональною ланкою військового управління, без якої неможливо управління діями військових організаційних структур, є офіцер, який повинен подолати стереотипи старого управлінського мислення, творчо перебудувати процеси кадрової діяльності та взаємодії в управлінській системі Збройних Сил України, змінити методи та підходи до вирішення поставлених завдань й прийняття управлінських рішень.

Підбір й розстановка, підготовка й раціональне використання кадрів – складна соціально-економічна та психолого-педагогічна проблема, яка вимагає від керівників усіх рівнів відповідних соціальних якостей, здібностей, професійних знань, вмінь та навичок.

На сьогоднішній день, однією з актуальних проблем психології праці є проблема вивчення та опису змістовних і

структурних характеристик професії, з метою встановлення особливостей взаємин суб'єкта праці з компонентами діяльності. Інтерес до цієї проблеми обумовлений низкою причин, насамперед виявлення різних об'єктивних характеристик (змістовних і структурних) наявних професій. Серед найпоширеніших проблем, які потребують свого вирішення, є проблема опису змістовних і структурних характеристик професії офіцера кадрового органу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор.

Проблему дослідження професіографії діяльності фахівців різних галузей господарства та теоретичних аспектів їх професійної діяльності як суб'єктів праці розглядають такі науковці, як М. Дьяченко, О. Коханко, Е. Зеєр, К. Гуревич, Є. Клімов, М. Скиба, Н. Кузьміна, Є. Павлютенков, В. Сафін та інші.

Для вивчення діяльності офіцера кадрового органу використовувалися методичні прийоми, які рекомендують В. Загрядський, З. Сулимо-Самуйло, В. Бодров, М. Корольчук. Деякі питання дослідження професіограми офіцера кадрового органу, зокрема тих особистісних якостей і здібностей фахівця, які є важливими в його роботі з людьми, розкриті в працях О. Хміляра.

Проте аналіз праць вчених свідчить, що в науковій літературі майже відсутні системні дослідження, які описують змістовні і структурні характеристики професії офіцера кадрового органу як суб'єкта праці.

З огляду на це, метою статті є теоретичний аналіз досліджень професіографії діяльності фахівців як в цілому, так і з'ясування теоретичних аспектів

професіографії діяльності офіцера кадрового органу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Усю різноманітність видів людської праці поділяють на працю фізичну та працю розумову. До фізичної праці належать різні види виробничої та технічної діяльності, її результатом є матеріальні продукти, які потрібні для задоволення потреб людини. Щодо результатів розумової праці, то такими є різноманітні думки та ідеї, проекти та знання, що втілені в матеріальні форми (втвори мистецтва, твори, малюнки, музикальні композиції тощо). Фізична та розумова праця включає багато різноманітних професій та спеціальностей.

У сучасному суспільстві поняття «професія» відображає таке заняття людини, що вимагає спеціальної підготовки й навчання; практикується людиною регулярно та служить джерелом засобів до існування [8, с. 56].

Психологічний аналіз професій та умов праці дає можливість виявити вимоги деяких професій і спеціальностей до особистості працівника, розкрити особливості та структуру професійних здібностей і психологічні передумови раціоналізації праці. Вивчення психологічної структури професійної діяльності фахівця полягає у визначенні професійно важливих якостей, що визначають можливість досягнення рівня професійної майстерності. Основним методом вивчення професійної діяльності є професіографія [5, с. 15-16].

Професіографія – це загальний метод аналізу й опису трудової діяльності й умов праці, яка є фундаментом професійної орієнтації та дає змогу ефективніше вести практичну роботу з раціонального розподілу трудових ресурсів.

Аналіз наукової літератури дає підстави стверджувати, що вивчення професіографії діяльності фахівця має ситуативний характер. На сьогоднішній день відсутні описи змістовних і структурних характеристик багатьох професій, у тому числі й офіцера кадрового органу.

Основними принципами професіографії є:

1) специфічність (конкретність) опису визначеної діяльності;

2) поетапність вивчення діяльності – процесуальна послідовність збору та аналізу матеріалу (етапи: інформаційний, аналітичний,

синтетичний, експериментальний, результативний);

3) цілеспрямованість опису – відповідність конкретній меті вивчення (діагностична, інформаційна, методична тощо) і конкретній практичній задачі (профорієнтація, профвідбір, профпідготовка та ін.);

4) селективність (вибірковість) об'єкта вивчення – концентрація на специфіці суб'єктно-об'єктних взаємозв'язків у найскладніших завданнях трудового процесу;

5) багаторівневість (комплексність) вивчення суб'єктно-об'єктних взаємозв'язків на всіх рівнях функціонування системи діяльності;

6) динамічність вивчення – з урахуванням розвитку суб'єкта та зміни діяльності;

7) системність – вивчення взаємозв'язків і взаємовпливів окремих компонентів діяльності на всіх її ієрархічних рівнях (діяльність, дії та операції, нормальні й екстремальні умови та ін.);

8) ідентичність методичних прийомів і програм вивчення та опису – для коректного порівняння професій;

9) використання якісно-кількісних методів вивчення – взаємне доповнення змістовної й статистичної інформації.

Аналіз професійної діяльності зручніше всього проводити за допомогою типової схеми - професіограми або професіографічної характеристики, яка представляє собою вичерпний опис особливостей певної професії, що розкриває зміст професійної праці, а також вимог, які вона ставить перед людиною до діяльності [6, с. 13].

Кожна професіограма складається з наступних розділів:

1. Класифікаційна картка професії.

2. Домінуючі види діяльності.

3. Властивості, що забезпечують успішність виконання професійної діяльності – здібності, інтереси, особистісні якості та нахили.

4. Властивості, що перешкоджають ефективності професійної діяльності.

5. Сфери застосування професійних знань.

6. Історія професії.

7. Деякі професії, що також підходять людині з даним типом особистості.

8. Навчальні заклади, у яких навчають даній професії [4, с. 23].

На підставі розробленої професіограми створюється психограма.

Психограма – це психологічний портрет професії, представлений комплексом психічних якостей особистості, необхідних для ефективного виконання своїх службових обов'язків.

Для вивчення діяльності офіцера кадрового органу використовувалися методичні прийоми:

- вивчення офіційних документів (інструкцій, нормативів, керівних документів);

- інженерно-психологічне обстеження робочого місця;

- спостереження за ходом робочого процесу й поведінкою спеціаліста з метою більш точного опису впливу несприятливих факторів на поведінку фахівця під час діяльності;

- бесіда зі спеціалістами з метою отримання додаткової інформації з особливостей кадрової діяльності й суб'єктивне їх відображення;

- анкетування та експертна оцінка;

- вивчення операцій, які становлять специфіку професійної діяльності й характеризують їх тривалість і напруженість;

- хронометраж тривалості виконання окремих робочих операцій із метою визначення структури діяльності (тривалості, частоти повторення операцій, інтенсивності та напруженості робочого процесу);

- аналіз помилок у роботі спеціаліста;

- алгоритмічний аналіз професійної діяльності, який дає кількісну оцінку складності діяльності та емоційної, нервово-психічної напруги;

- гігієнічна оцінка факторів навколишнього середовища з метою виявлення причин впливу несприятливих умов, в тому числі соціального середовища на діяльність офіцера кадрового органу;

- моделювання діяльності за умови передбачення і можливості вибору окремих складових частин робочого циклу для детального вивчення.

Виходячи з основних завдань та функцій діяльності кадрових органів визначаємо необхідні для офіцера кадрового органу знання, навички, нахили та вміння.

Основу професійної підготовки офіцерів кадрового органу мають складати організаційно-економічні, правові, соціально-психологічні і педагогічні знання.

Психологічні методи удосконалення праці офіцера кадрового органу повинні включати навчання навичкам спілкування з людьми, проведення тестів, ефективного використання ПЕОМ.

Структура професійної підготовки офіцера кадрового органу включає шість галузей знань:

- техніко-технологічні і економічні знання;

- юридичні знання й знання з діловодства;

- педагогічні,

- соціально-психологічні,

- з організації діловодства.

Техніко-технологічні знання: знання застосування техніки і озброєння; перспектив розвитку організації; основ технології.

Економічні знання – знання особливостей професії; існуючих видів і форм планування; наукової організації праці; поточної і перспективної потреби в кадрах, основ управління мобільністю кадрів, визначення рівнів трудової дисципліни [8, с. 22].

Юридичні знання – знання законодавчих актів про прийом, перевід і звільнення військовослужбовців і працівників; порядок розгляду трудових спорів, режим праці і відпочинку; порядок направлення на навчання; порядок розподілу молодих спеціалістів; порядок зберігання трудових книжок; порядок подання до нагород; закони про призначення пенсій; основ трудового права на соціальне забезпечення [8, с. 22].

Соціально-психологічні знання: закономірності формування особистості; особливості прояву пізнавальних процесів, закономірностей спілкування; методів професійно-психологічного відбору; особливостей адаптації офіцера; шляхів вивчення ділових і моральних якостей; методів керівництва колективом; основ соціально планування; механізмів психологічної сумісності; шляхів формування міжособистісних відношень в колективі; основ ефективного спілкування; основ психології праці.

Педагогічні знання: знання основ навчання, освіти і виховання дорослих; організації кураторства; особливостей підвищення кваліфікації; розробку і застосування навчальних програм для різних професій; методів розповсюдження передового досвіду та індивідуально-виховної роботи; організації економічного і соціально-психологічної освіти, основ загальної педагогіки [8, с. 22].

Знання з організації діловодства: порядок оформлення документів щодо прийому, перевodu і звільнення; ведення документації по відпускам; правил оформлення і видачі довідок офіцерам про минулу і наукову діяльність; оформлення пенсійних і нагородних матеріалів; встановлення звітності по роботі з кадрами; організація комп'ютерного діловодства [8, с. 23].

Структура професійно-вагомих якостей особистості офіцера кадрового органу складається з:

- громадянської зрілості (моральності, почуття відповідальності, контролю емоцій та поведінки, стриманості);

- соціально-психологічної орієнтації (спрямованості на людей);

- високо розвинутих комунікативних якостей (активності, уваги до людей, відкритості, вміння вислухати, не конфліктності);

- інтелекту (наглядно-образного типу мислення), обізнаності, навченості, пам'яті на імена та обличчя, ерудованості, досвідченості, розвинутої емоційно-вольової сфери (з домінуванням внутрішнього контролю).

Результатом дослідження є складання професіографічної характеристики офіцера кадрового органу, схема якої представлена нижче.

Професіографічна характеристика офіцера кадрового органу:

I. Загальні відомості.

Кадрова діяльність – форма практичної діяльності, основними функціями якої є аналіз, планування та прогноз кадрів. Головним завданням функцій кадрової діяльності є формування об'єктів і структур управління, розрахунок потреби в кадрах необхідних професій, спеціальностей і кваліфікацій, тобто необхідність визначити кількісну та якісну потребу в кадрах на поточний період і перспективу.

Кадровий орган виступає організатором і координатором усієї роботи з кадрами у військовій організаційній структурі. Він створює загальні умови (системи, процедури, програми) управління персоналом, здійснює контроль за їхнім застосуванням та реалізацією кадрової політики в цілому [6, с. 42].

Офіцер кадрового органу повинен суворо дотримуватися закону і формальних принципів і норм.

II. Коротка гігієнічна характеристика умов професійної діяльності.

1. Основними особливостями кадрової діяльності офіцерів, які негативно впливають на професійну діяльність особистості, виявились такі чинники:

- а) соціально-психологічні – висока соціальна відповідальність за ухвалені та прийняті рішення, постійна взаємодія зі співслужбовцями (старшими командирами, підлеглим особовим складом), дефіцит часу та інформації для прийняття рішення, негайна готовність до рішучих та адекватних дій щодо розв'язання різних ситуацій психологічного й фізичного змісту;

- загроза прийняття помилкового рішення, напружена робота зорового, слухового аналізаторів і сенсомоторики, зорова й психологічна активність; тривала концентрація уваги, великий обсяг і постійне та швидке переключення уваги; швидкість розумових процесів, високий рівень емоційно-вольових характеристик і стресостійкості особистості; специфічні – суворе дотримання правил та адекватне реагування на конфліктні ситуації з метою їх розв'язання;

- б) природні – висока чи низька температура повітря, вологість, швидкість вітру, несприятливі метеорологічні погодні умови – перепади тиску, дощ, сніг, магнітні бурі, загальний обмежений простір.

Водночас несприятливі умови посилюються соціальним тиском старших начальників (командирів), особистісною відповідальністю, обов'язковим експертним оцінюванням успішності проведення навчальних (навчально-бойових, бойових) занять, що зумовлює високий рівень нервово-психічної напруги.

2. Фізіолого-гігієнічна характеристика одягу.

Робочий одяг офіцера становить комплект встановленої військової форми одягу, який змінюється відповідно до пори року та залежно від виконання службових завдань. Але незалежно від наведених факторів, одяг офіцера повинен завжди виглядати охайно.

III. Дані про обладнання, компонування робочого місця.

Робочим місцем офіцера є виокремлене службове місце (в кабінеті, на полігоні, у полі та інші), а також в різних службових ситуаціях буде залежати від обставин, в яких знаходиться офіцер.

Вся кадрова діяльність офіцерів вирізняється інтелектуальною спрямованістю, що характеризується виробленням, прийняттям та практичною реалізацією кадрових рішень, що покликані змінювати у бажаному напрямі стан і розвиток службових процесів підлеглого особового складу, його свідомості, діяльності та поведінки.

Кадрова діяльність є складним соціально-психологічним явищем з чітко вираженою перевагою волі офіцера. Офіцер, що зайнятий кадровою діяльністю, практично постійно здійснює розумові та вольові операції щодо оцінювання, аналізу, відбору, прогнозування, вибору, прийняття однозначного рішення, виконання команди та контролю тощо. Це створює у військових колективах особливий соціально-психологічний мікроклімат, що активно впливає на свідомість, почуття, життєві орієнтації та формує певний тип поведінки, діяльності, аналізу, реакції та мислення людини.

Кадрова діяльність завжди виступає колективістською, одночасно передбачає взаємодію з колективом військовослужбовців як по вертикалі, так і по горизонталі.

IV. Характеристика діяльності.

1. Стислий опис основних робочих операцій, їх послідовність.

Кадрова діяльність багатогранна за своїми проявами. Це люди, знання, інформація та технічні засоби, які утворюють складне комплексне явище. Тільки зважене, збалансоване залучення в дію всіх елементів кадрової діяльності здатне надавати їй раціональності та ефективності.

До головних параметрів кадрової діяльності належить: спосіб розподілу функцій у розв'язанні військово-професійних завдань; спосіб прийняття рішення; форми контролю; оцінка; розподіл (атрибуція) відповідальності.

Кадрова діяльність передбачає виконання певних функцій. Кожна функція націлена на вирішення специфічних і складних проблем, з якими стикається військова організація у своїй діяльності.

Найчастіше в основу класифікації кладеться ступінь прояву тієї чи іншої функції в кадровій діяльності. За цією ознакою виділяють загальні та часткові (окремі) функції.

До загальних відносять функції прогнозування, планування, організації, мотивації, контролю і координування

(регулювання). Загальні функції визначають тільки вид кадрової діяльності незалежно від місця його виникнення. Вони властиві кадровому управлінню будь-якою організацією і будь-яким процесом в організації і у своїй сукупності становлять кадровий цикл:

- прийняття кадрового рішення;
- реалізація прийнятого кадрового рішення;
- контроль за реалізацією кадрового рішення.

2. Дані про функції аналізаторів (органів чуття) та особливості уваги.

Дуже важливими вважаються зоровий і слуховий аналізатори. До них висуваються особливі вимоги: гострота зору має бути не менша 0,8 кожного ока, сприймання шепоту з відстані не менш як 4 метри на кожне вухо. Функції аналізаторів визначаються психофізіологічними й клінічними методами.

Процес прийому інформації здійснюється через зоровий аналізатор, що реалізує процес збору та перетворення інформації.

Серед інформаційних потоків близько 80% сприймається через зоровий аналізатор. Прийом сигналів може здійснюватися на фоні перешкод (шуми), що вимагає високої диференціальної чутливості слухового аналізатора та «порогу оптимального розрізнення».

Увага характеризується високим напруженням упродовж усього циклу, необхідністю високої стійкості, концентрації, обсягу, розподілу та переключення.

3. Дані з оперативної та довготривалої пам'яті.

Основне значення в діяльності офіцера має зорова, слухова та оперативна пам'ять. Їх важливість полягає в тому, що в пам'яті офіцера кадрового органу у період навчання та проходження служби зберігаються (запам'ятовуються) основні види нормативної регуляції взаємодії, структура основних видів передач інформації, порядок дії в різних ситуаціях згідно з нормами і правилами. Разом із цим необхідно також утримувати в пам'яті деякий час певні ситуації.

4. Дані з основних способів переробки інформації.

Переважають логічні розумові (процес мислення) операції, сенсомоторні реакції спостереження та вибору, оптимальне, безпомилкове рішення, образне мислення. Вимагається інтерпретація прийнятої

інформації (сигналу) та прийняття оптимального кадрового рішення.

5. Дані з функції рухового та мовного апаратів.

Офіцер кадрового органу під час здійснення своєї діяльності перебуває в постійному активному русі. Офіцер в своїй службовій діяльності керується вимогами строювого статуту ЗС України, який вимагає скоординованості та точності рухів, що забезпечує швидке сприйняття моторного та звукового сигналу. Все це потребує стійких сенсомоторних навичок, яких набувають у системі професійної підготовки.

Характер мовної діяльності: використовується військово-професійний нормативний лексикон, що охоплює низку коротких повідомлень відповідно до ситуації, необхідна чітка, зрозуміла та хороша дикція (без дефектів мови).

V. Вольова та емоційна напруженість.

Під час здійснення кадрової діяльності виникають ситуації, які потребують від офіцера кадрового органу вольових зусиль. Ступінь нервово-психічного напруження (НПН), в основному, коливається в межах від високого до дуже високого. В стані високого НПН частота пульсу може сягати 120 і більше ударів за хвилину. Це залежить від індивідуальних особливостей, характеру ситуації та професійного досвіду. НПН спричиняє комплекс причин, а саме: високий темп діяльності, постійна готовність до виникнення несподіваних ситуацій; суб'єктивна установка на вихід із конфліктної ситуації при домінуванні мотивів самозбереження; відповідальність за прийняття рішення.

Викликає емоційну напругу такий комплекс причин: вимушений темп діяльності, готовність до несподіваних ситуацій; певний ризик, вплив незвичних зовнішніх факторів; відповідальність за виконання військово-професійного завдання.

VI. Відомості про динаміку психофізіологічного стану в процесі трудової діяльності.

Характер і ступінь змін головних психофізіологічних функцій.

Зміна головних психофізіологічних функцій в разі виконання навчальних (навчально-бойових, бойових) завдань маскується високою емоційною напругою. Наприкінці робочого дня виникає стомлення за

розумовим типом. Воно характеризується зниженням порогів чутливості аналізаторів (зорового, слухового), зниженням розумової діяльності, інтенсивності уваги, погіршенням пам'яті, координації рухів, зниженням м'язової сили тощо. Виконання кадрової діяльності під час даних завдань компенсується нервово-психічною напруженістю.

Основною причиною стомлення є висока нервово-психічна напруга під час здійснення діяльності, додатково – вплив несприятливих факторів зовнішнього середовища.

VII. Характеристика помилок у роботі спеціалістів.

A. За зовнішніми ознаками.

1. Невірне або несвоєчасне сприйняття обстановки та/або несвоєчасна її оцінка.

2. Збільшення допустимого часу дії.

3. Випадіння одного або декількох елементів робочого процесу.

4. Нерозмірені рухи в роботі.

B. За психологічною сутністю.

1. Внаслідок недостатнього вироблення необхідних навичок.

2. Внаслідок надмірного зосередження уваги на одній (з двох поєднаних) напрямків діяльності.

3. Відволікання уваги.

4. Внаслідок негативного впливу діяльності, особливостей психологічних якостей і передусім – недостатньої емоційно-вольової стійкості.

5. Внаслідок інформаційного перевантаження.

VIII. Закінчення та висновки.

У психологічному супроводі кадрової діяльності офіцера кадрового органу за даними аналізу професійної діяльності необхідно враховувати нижченаведені професійно важливі якості спеціалістів.

A. 1. Стресостійкість особистості, комунікативна взаємодія, адекватність самооцінки, емоційна стійкість і навички емоційно-вольової саморегуляції.

2. Гнучкість, швидкість, системність, практичність мислення та здатність швидко приймати адекватні управлінські рішення.

3. Низький рівень сугестивності.

4. Концентрація, обсяг, розподіл і переключення уваги.

5. Середні показники особистісної та низький рівень ситуативної тривожності.

6. Середній і високий рівень впевненості в собі (без самовпевненості).

Питання психології

7. Самостійність, самоконтроль, здатність відповідати за свої рішення.

8. Висока мотивація і прагнення до досягнення успіху.

9. Комунікативна компетентність, широта способів взаємодопомоги.

10. Точність сенсомоторних дій.

Б. Рівень професійної підготовки – знання теорії, навички та уміння практики, рівень безпомилковості рішень, адекватність професійної самооцінки, рівень прийняття відповідальності за результати військово-професійної діяльності, адекватність відображення сутності кадрової діяльності, експертна оцінка військово-професійної підготовки.

В. Рівень функціональної готовності – оцінки за конкретними результатами.

Отже, на основі узагальнення вищевикладеного можна зробити висновок, що відповідно до посадових обов'язків, основними завданнями діяльності офіцера кадрового органу в умовах повсякденної діяльності виступають:

навчання та виховання підпорядкованого особового складу;

контроль військової дисципліни, зовнішнього вигляду підлеглого особового складу, внутрішнього порядку;

організація та контроль несення служби підлеглими в нарядах, утримання в належному стані (готовності до застосування) озброєння, спорядження та іншого майна частини (підрозділу), ведення дисциплінарної практики;

доведення до підлеглих службової інформації в частині, що їх стосується.

Кадрова діяльність офіцера кадрового органу може ускладнюватися такими факторами як: несприятливі погодні та кліматичні умови (дощ, сніг, туман, надзвичайно низька або висока температура повітря, різкі коливання тиску повітря та температури повітря тощо), застосування противником зброї масового ураження, а також географічними умовами місцевості.

Структура навчання офіцера кадрового органу.

Основними формами підготовки офіцерів кадрового органу повинні стати ВВНЗ. Доречно використовувати наступні форми кваліфікаційного та загальноосвітнього навчання: короткотривалі курси, семінари та самоосвіту. Пропонується модель професійної підготовки офіцера кадрового органу на рис. 1.

Кваліфікаційне навчання	Професійний менеджер по роботі з кадрами	Навчання в системі підвищення кваліфікації 1 раз в 3 роки з відривом від виробництва
	Практична діяльність на керівних посадах кадрової служби	
Посадова підготовка	Навчання в системі післядипломної освіти	До 2-х років
Психолого-педагогічна підготовка до нових соціальних ролей, активна самоосвіта	Практична діяльність в службах, стажування на керівних посадах	1-2 роки
Спеціальна професійна підготовка за індивідуальним планом в системі підвищення кваліфікації	Практична діяльність	До 2-х років
Базова підготовка	Навчання у ВНЗ	4-6 років з відривом або відриву від виробництва

Рис. 1. Модель професійної підготовки офіцера кадрового органу

Висновки. Таким чином, за результатами вивчення наукових джерел було встановлено, що професіографія є комплексним методом вивчення та опису змістовних й структурних характеристик будь-якої професії в цілях встановлення особливостей взаємин суб'єкта праці з компонентами діяльності та її функціонального забезпечення.

Підсумком професіографії є професіограма, тобто опис різних об'єктивних (змістовних і структурних) характеристик

професії, а також психограма – опис психологічних характеристик будь-якої діяльності.

Професіограма офіцера кадрового органу чітко визначає те, чим займається цей фахівець, які види діяльності домінують у його роботі, та які якості забезпечують успішність виконання його посадових обов'язків.

Було з'ясовано, що в професіограмі офіцера кадрового органу до особистісних якостей треба віднести: відповідальність,

Питання психології

компетентність, обізнаність, ерудованість, терпимість, коректність і тактовність у поведінці та повагу до інших, бажання розвиватися та навчитися новому, ініціативність, цілеспрямованість, творчий початок, уміння зберігати таємницю та багато інших позитивних якостей.

Якостями, які перешкоджають ефективній роботі офіцера кадрового органу, є: неврівноваженість, безвідповідальність, некомпетентність, агресивність, нерішучість, замкнутість, невміння ставити себе на місце іншої людини та зрозуміти його позицію, низький інтелектуальний рівень розвитку, психічна та емоційна неврівноваженість,

невміння співпрацювати з іншими людьми, низький рівень психологічної культури, безтактовність, безініціативність тощо.

Отже, знання теоретичних аспектів професіографії діяльності офіцера кадрового органу як суб'єкта праці можуть свідомо допомогти молодим офіцерам при обранні професії; у перспективі - допомогти сформуванню їхніх професійних планів, окреслити в свідомості інтерес за напрямком кадрової діяльності; сформуванню певних переконань та стимулювати до розвитку в собі певних якостей, отримання необхідних знань та вмій у завданому напрямку діяльності, з метою набуття у майбутньому кар'єрного зростання.

Список використаних джерел

1. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: навч. посіб. Київ: Ельга, Ніка-Центр, 2006. 536 с.
2. Психологія праці в звичайних та екстремальних умовах / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук та ін. Київ: КНТЕУ, 2015. 652 с.
3. Макаренко М.В. Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми. Київ: Інститут фізіології ім. О.О. Богомольця НАН України, Науково-дослідний центр гуманітарних проблем Збройних сил України, 2006. 395 с.
4. Методичний порадище з питань морально-психологічного забезпечення для командирів військових частин (підрозділів) та військовослужбовців, які приймають участь в антитерористичній операції. Київ: НУОУ, 2015. 88 с.
5. Гелрігел Д., Слокум Дж.В., Вудмен Р.В., Бренінг Н.С. Організаційна поведінка. Київ: видав. Соломії Павличко "Основи", 2001. 726 с.
6. Хміляр О.Ф., Волков В.І. Психологія управління військового керівника: навч. посіб. Київ: РОСА, 2006. 108 с.
7. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: навч. посіб. Київ: Ельга, Ніка-Центр, 2006. 536 с.
8. Охременко О.Р. Складання професіограм. Київ: НАОУ, 2001. 121 с.
9. Романова Е.С. 99 популярних професій. Психологічний аналіз і професіограмми. Санкт-Петербург: Пітер, 2004. 132 с.
10. Малхазов О. Р. Психологія праці: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 208 с.
11. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера: монографія. Київ: ПП «Золоті ворота», 2012. 463 с.
12. Психологічне супроводження професійної діяльності військовослужбовців служби за контрактом ЗСУ: навч. посіб. / В. А. Бараннік та ін. Київ: РОСА, 2008. 344 с.
13. Сыропятов О. Г. Медико-психологическое сопровождение специальных операций. Київ, 2013. 292 с.

References

1. Korolchuk M.S., Krajnyuk V.M. Teoriya i praktika profesijnogo psihologichnogo vidboru: navch. posib. Kiyiv: Elga, Nika-Centr, 2006. 536 s.
2. Psihologiya praci v zvizhajnih ta ekstremalnih umovah / M.S. Korolchuk, V.M.Korolchuk ta in. Kiyiv: KNTEU, 2015. 652 s.
3. Makarenko M.V. Osnovi profesijnogo vidboru vijskovih specialistiv ta metodiki vivchennya individualnih psihofiziologichnih vidminnostej mizh lyudmi. Kiyiv: Institut fiziologiyi im. O.O. Bogomolcya NAN Ukrayini, Naukovo-doslidnij centr gumanitarnih problem Zbrojnih sil Ukrayini, 2006. 395 s.
4. Metodichnij poradnik z pitan moralno-psihologichnogo zabezpechennya dlya komandiriv vijskovih chastin (pidrozdiliv) ta vijskovosluzhbovciv, yaki prijmajut uchast v antiteroristichnij operacij. Kiyiv: NUOU, 2015. 88 s.
5. Gelrigel D., Slokum Dzh.V., Vudmen R.V., Brening N.S. Organizacijna povedinka. Kiyiv: vidav. Solomiyi Pavlichko "Osnovi", 2001. 726 s.
6. Hmilyar O.F., Volkov V.I. Psihologiya upravlinnya vijskovogo kerivnika: navch. posib. Kiyiv: ROSA, 2006. 108 s.

8. Ohrenenko O.R. Skladannya profesiogram. Kiyiv: NAOU, 2001. 121 s.
9. Romanova E.S. 99 populyarnyh professij. Psihologicheskij analiz i profesiogrammy. Sankt-Piterburg: Piter, 2004. 132 s.
10. Malhazov O. R. Psihologiya praci: navch. posib. Kiyiv: Centr uchbovoyi literaturi, 2010. 208 s.
11. Osodlo V. I. Psihologiya profesijnogo stanovlennya oficera: monografiya. Kiyiv: PP «Zoloti vorota», 2012. 463 s.
12. Psihologichne suprovodzhennya profesijnoyi diyalnosti vijskovosluzhbovciv sluzhbi za kontraktom ZSU: navch. posib. / V. A. Barannik ta in. Kiyiv: ROSA, 2008. 344 s.
13. Syropyatov O. G. Mediko-psihologicheskoe soprovozhdenie specialnyh operacij. Kiyiv, 2013. 292 s.

Резюме

Мельник О. слушатель НУОУ имени Черняховського

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОГРАФИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОФИЦЕРА КАДРОВОГО ОРГАНА**

В статье проанализированы теоретические аспекты профессиографии деятельности офицера кадрового органа; выяснена сущность и содержание понятий «профессиография», «профессиограмма», «психограмма». Установлено, что профессиограмма офицера кадрового органа четко определяет то, чем занимается этот специалист, какие виды деятельности доминируют в его работе, какие качества обеспечивают успешное выполнение его должностных обязанностей, и какие - препятствуют его эффективной работе как специалиста.

Ключевые слова: профессиография; профессиограмма; психограмма; офицер кадрового органа; качества; способности.

Summary

Melnik O. hearer NOUU

**THEORETICAL ASPECTS OF PROFESSIOGRAPHY AN ACTIVITIES
OF PERSONEL OFFICER**

The article analyzes the theoretical aspects of profессиography of personnel officer as a subject of the military service; clarified the nature and content of the concepts «personnel officer», «profессиography», «profессиogram», «psychoграм». The psychoграм should reflect the requirements and characteristics of motivational, cognitive, emotional, personality and other professionally important qualities of the subject of the military service is proved in the article. The profессиogram of the personnel officer clearly defines, what does this specialist, what activities dominate in his military service, and what qualities ensure the success of the performance of his official duties. The article defines the personal qualities, abilities, and interests of the personnel officer, which correspond to the profессиogram, as well as those qualities that hinder his effective of the military service as a specialist.

Psychological analysis of the profession «personnel officer» and the conditions of his work makes it possible to identify requirements for this profession and the personality of an officer, to reveal the features and structure of professional abilities and the psychological preconditions for streamlining labor.

Knowledge of the theoretical aspects of the professionalism of an official of the personnel management body as a subject of activity can consciously help young officers in choosing a profession; in the long term - to help form their professional plans, tents of interest in the field of personnel activities in the mind; To form certain beliefs and stimulate the development of certain qualities in oneself, to acquire the necessary knowledge and skills in the direction of activities, in order to gain career growth in the future. The result of the research is the compilation of the professional characteristics of the personnel officer.

Keywords: profессиography; profессиogram; psychoграм; profессиographic characteristic; personnel officer; quality; ability.