

# Оглавление

<i>Предисловие</i> .....	5
Глава 1. Основы профессиографии .....	9
1.1. Профессия: понятие и сущность .....	9
1.2. Типология профессий .....	12
1.3. Классификаторы профессий .....	20
1.4. Факторы выбора профессии .....	26
<i>Список источников и литературы</i> .....	28
<i>Контрольные вопросы</i> .....	29
Глава 2. Профессия – «Управление персоналом» .....	30
2.1. История становления профессии .....	30
2.2. Общая характеристика профессии .....	47
2.3. Должностной состав работников в сфере управления персоналом .....	50
2.4. Модель компетенций менеджера по персоналу ...	63
2.5. Профессиональная карьера менеджера по персоналу .....	67
<i>Список источников и литературы</i> .....	69
<i>Контрольные вопросы</i> .....	71
Глава 3. Специалисты по управлению персоналом на рынке труда .....	73
3.1. Рынок труда в сфере управления персоналом ..	73
3.2. Типовой портрет специалиста по управлению персоналом .....	76
3.3. Профессиональные сообщества .....	78
3.4. Престиж профессии .....	82
<i>Список источников и литературы</i> .....	85
<i>Контрольные вопросы</i> .....	85
Глава 4. Стандартизация в сфере управления персоналом .....	87
4.1. Стандарты профессиональной деятельности ...	87
4.2. Профессиональные стандарты .....	94

4.3. Зарубежный опыт стандартизации в сфере управления персоналом .....	101
<i>Список источников и литературы</i> .....	104
<i>Контрольные вопросы</i> .....	106
Глава 5. Профессиональная этика сотрудников служб управления персоналом .....	107
5.1. Профессиональная этика в сфере управления персоналом .....	107
5.2. Кодекс профессиональной этики специалиста в области кадрового менеджмента .....	110
5.3. Этические нормы при оказании HR-услуг .....	111
<i>Список источников и литературы</i> .....	113
<i>Контрольные вопросы</i> .....	113
Глава 6. Подготовка специалистов по управлению персоналом .....	115
6.1. Становление системы подготовки специалистов по управлению персоналом .....	115
6.2. Подготовка бакалавров по управлению персоналом .....	119
6.3. Подготовка магистров по управлению персоналом .....	122
6.4. Онлайн-обучение специалистов по управлению персоналом .....	124
<i>Список источников и литературы</i> .....	128
<i>Контрольные вопросы</i> .....	129

## *Предисловие*

Дисциплина «Введение в профессию “Управление персоналом”» предназначена для студентов первого курса очной, очно-заочной и заочной форм обучения, обучающихся в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень – бакалавриат), и относится к циклу общепрофессиональных дисциплин.

Цель дисциплины – ознакомить студентов с избранной профессией, дать представление о сущности и особенностях управления персоналом как профессиональной деятельности в сфере управления организацией в современных условиях, а также о системе подготовки специалистов в данной области.

Учебное пособие «Введение в профессию “Управление персоналом”» призвано способствовать успешному усвоению дисциплин учебного плана и построению индивидуальной траектории карьерного роста в будущем.

В настоящее время профессия «Управление персоналом» переживает настоящий взлет. Слово «кадровик» ушло в прошлое, кадровая работа перестала быть лишь вспомогательной функцией управления, кардинально изменился облик менеджера по персоналу. Профессия «Управление персоналом» стала престижной и востребованной на рынке труда.

Признание роли человеческого фактора как основного условия эффективной деятельности организации привело к повышению престижа служб управления персоналом, качественному изменению их функций в сторону развития персонала, HR-аналитики, HR-брендинга, мотивации и стимулирования персонала и др.

С введением в 2000-х годах в высших учебных заведениях подготовки специалистов в сфере управления персоналом значительно повысился профессиональный уровень работников HR-служб. В настоящее время более чем в 200 вузах России готовят специалистов по направлению «Управление персоналом».

В последние годы качественно изменился состав работников служб управления персоналом, в них стали работать не только специалисты традиционных направлений, но и IT-специалисты, менеджеры по работе с социальными сетями,

специалисты по обучению и тренингам, экономисты, социологи, психологи, интервьюеры и др.

Многие сотрудники служб управления персоналом имеют степень бакалавра или магистра в области управления персоналом. Возрастает объем финансирования этих служб, а их руководители занимают должности вице-президентов, входят в состав руководства компаний.

Выбор профессии является жизненно важным и сложным решением, от которого в значительной мере зависит будущая судьба человека, образ его жизни, физическое и психологическое здоровье.

Студенты первого курса часто не имеют четкого представления об избранной профессии, сфере их будущей профессиональной деятельности. Вместе с тем известно, что правильно выбранная профессия позволяет человеку заниматься любимым делом, которое приносит ему удовлетворение и доставляет удовольствие и даже радость.

Следует отметить, что выбор профессии определяется ценностными ориентирами и личностными предпочтениями человека. Ошибки в выборе профессии зачастую приводят к разочарованию, ощущению упущенных возможностей.

Первая глава учебного пособия посвящена основам профессиографии. В ней поясняется понятие профессии, отличие профессии от специальности. Студенты получают представление о классификации и классификаторах профессий, в частности об Общероссийском классификаторе занятий ОК 010-2014, Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (ЕТКС), Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Международной стандартной классификации профессий (МС КЗ-08), а также об интернет-ресурсе «Атлас профессий».

Изучение материала данной главы позволит студенту ориентироваться в мире профессий, понять, какое место занимает избранная им профессия среди огромного их множества, насколько она соответствует его личностным и профессионально значимым качествам.

Во второй главе учебного пособия прослеживается эволюция профессии «Управление персоналом» с древности до наших

дней, а также отмечаются особенности ее формирования в России после 1917 г. (п. 2.1).

Общее представление о профессии, должностной состав сотрудников служб управления персоналом и их должностные обязанности, а также необходимые для эффективной работы профессиональные компетенции менеджеров по персоналу рассматриваются в п. 2.2–2.4. Этот материал позволит раскрыть перед студентами масштабы, разносторонность и многоаспектность профессиональной деятельности в сфере управления персоналом.

В третьей главе студенты познакомятся с типовым портретом менеджера по персоналу и профессиональной средой, в которой ему предстоит работать.

Вопросы стандартизации в сфере управления персоналом рассматриваются в четвертой главе пособия. Следует отметить, что за сравнительно небольшой срок с конца 90-х годов XX в. в Российской Федерации был введен ряд стандартов в сфере управления персоналом. В частности, Российским кадровым сообществом и Национальным союзом кадровиков были разработаны первые стандарты профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента.

С 2012 г. в Российской Федерации начата системная работа по разработке профессиональных стандартов, в основу которых положено определение уровня квалификаций – знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы по соответствующим профессиям.

Профессиональные стандарты специалиста по управлению персоналом и специалиста по подбору персонала были утверждены в 2015 г.

В данной главе приводятся также сведения о профессиональных стандартах в сфере управления персоналом Великобритании, Германии, США, что позволит студентам познакомиться с международным опытом и провести сравнительный анализ уровня организации этой работы в России и за рубежом.

Выделение профессиональной этики работников служб управления персоналом в отдельную главу обусловлено важностью моральной стороны данного вида профессиональной деятельности, поскольку основным объектом управления, с которым непосредственно имеет дело менеджер по персоналу, является человек.

В основе профессиональной этики лежит принцип гуманизма, т. е. деятельность менеджера по персоналу должна быть направлена только на благо человека. Менеджер по персоналу должен быть примером для окружающих, несоблюдение этических норм для него недопустимо. Более того, по мнению специалистов, выполнение сотрудниками какой-либо организации норм и правил этики деловых отношений становится ее «визитной карточкой» и во многих случаях определяет, будет ли внешний партнер или клиент иметь дело с данной организацией.

Следует отметить, что понятия «управление персоналом» и «этика» неразделимы, так как взаимное уважение, честность, ответственность, деликатность являются неотъемлемой частью этических деловых взаимоотношений в организации. Кроме того, работа менеджера по персоналу в международных компаниях предполагает необходимость понимания традиций, обычаев, религий различных стран.

В связи с этим в пятой главе пособия приведены примеры кодексов профессиональной этики специалистов в области кадрового менеджмента и охарактеризованы этические нормы при оказании HR-услуг.

Шестая глава посвящена вопросам подготовки специалистов по управлению персоналом. Обучение по направлению «Управление персоналом» предусматривает усвоение студентами не только правовых, экономических, психологических знаний, теории управления персоналом, информационных технологий, но и владение риторикой, умение формулировать свои мысли, аргументировать и отстаивать свою точку зрения. Гуманитарное образование, которое является основой данной профессии, позволяет человеку лучше понимать закономерности исторического развития и устройства мира, т. е. формирует мировоззрение, нравственную основу отношений, систему взаимоотношений в коллективе.

Важно отметить, что внедрение современных информационно-коммуникационных технологий вносит существенные изменения и в организацию образовательного процесса. Например, online-обучение успешно применяется как на уровнях бакалавриата и магистратуры, так и в системе дополнительного образования.

В конце каждой главы учебного пособия «Введение в профессию “Управление персоналом”» приводятся список источников и литературы и контрольные вопросы.

# Глава 1. Основы профессиографии

*1.1. Профессия: понятие и сущность*

*1.2. Типология профессий*

*1.3. Классификаторы профессий*

*1.4. Факторы выбора профессии*

## 1.1. Профессия: понятие и сущность

Слово «профессия» произошло от латинского слова «professio» и буквально означает «официальное объявление о своей специальности». Первоначально смысл этого слова, по-видимому, состоял в том, чтобы по установленным нормам и формам объявлять другим людям о своем деле и занятии с целью привлечения их внимания к предмету своей деятельности.

В настоящее время существует много определений понятия «профессия». Так, в словаре русского языка С.И. Ожегова профессия определяется как основной род занятий, трудовой деятельности.

В Большой советской энциклопедии профессия определена как «род трудовой деятельности (занятий) человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта работы».

Специалисты рассматривают профессию как «ограниченную сферу трудовой деятельности, требующей специальной подготовки», как «общность людей, занимающихся близкими проблемами», как «деятельность и область проявления личности, оказывающая на нее трансформирующее влияние».

Наиболее полным определением понятия «профессия», на наш взгляд, является следующее: «профессия – это исторически возникшие формы трудовой деятельности, для выполнения которых человек должен обладать определенными знаниями, навыками, способностями, а также профессионально важными качествами» [1].

Можно выделить ряд отличительных признаков профессии как вида трудовой деятельности:

- ограниченная деятельность;
- общественно полезная деятельность;
- деятельность, требующая специальной подготовки;
- деятельность, выполняемая за вознаграждение;
- деятельность, направленная на создание материальных, культурных и других благ, которые становятся предметом обмена;
- деятельность, дающая человеку социальный статус;
- деятельность, обеспечивающая благосостояние человека.

В основе каждой профессии лежит совокупность определенных трудовых функций, которые составляют базу для формирования профессий и специальностей.

Понятия «профессия» и «специальность» часто рассматриваются как синонимы, однако они могут быть разграничены по следующему принципу: существование профессий определяется устойчивым разделением труда, а специальностей – детальным его делением.

*Пример:* Профессия – менеджер; Специальности – менеджер по связям с общественностью, менеджер в области государственного и муниципального управления, менеджер по мотивации персонала и т. д.

Таким образом, профессии как виды конкретного труда различаются по характеру труда, а специальности – по содержанию труда.

Появление профессий как специализированных сфер трудовой деятельности было обусловлено усложнением процесса труда, в результате чего его реализация стала невозможной без специальных знаний.

За время своего существования профессии качественно эволюционировали, менялся их характер и статус; одни профессии исчезали, другие появлялись. Так, при переписи населения в России в 1926 г. словарь профессий и специальностей насчитывал примерно 10 300 наименований, в 1939 г. – около 19 тыс., в 1959 г. их число приближалось к 30 тыс. [9]. В настоящее время в мире, по подсчетам ученых, насчитывается более 50 тыс. профессий.



Как отмечает Т.Ю. Базаров, можно рассматривать три профессиональные революции, которые оказали существенное влияние на появление и развитие профессий [13].

Первая профессиональная революция произошла в начале XVI в., когда появились «свободные» профессии, представители которых не были привязаны к своему сословию. Основными условиями существования «свободных» профессий являлись наличие индивидуальной собственности, возможность продавать свой труд и владеть его результатами. Представители «свободных» профессий объединялись в профессиональные группы.

Вторая профессиональная революция явилась следствием научно-технической революции, результатом которой стало специализированное массовое серийное производство. Новый тип производства обусловил появление массовых профессий, представители которых были «привязаны» к средствам и месту производства. Для данного периода характерны стандартизация профессиональной деятельности и объединение больших групп людей для совместной профессиональной деятельности в местах производства. На рынке труда основная доля работников имела узкую специализацию. Следствием данной революции стало возникновение профессиональных союзов и системы профессионального образования.

Следующий этап развития профессий связан с кардинальными изменениями в сфере производства в 70-е годы XX в., которые были обусловлены обострением конкуренции, повышением значимости качества продукции, развитием новых форм организации производства и управления (демократизация управления, автоматизация и компьютеризация производственных процессов, развитие форм самоконтроля и самодисциплины), а также изменением самого работника (повышение образовательного и культурного уровня работников, рост их личных требований к трудовой деятельности и т. д.) [3]. Следует отметить, что знания работников стали рассматриваться как производственный ресурс организации, при этом значительно повысилась роль их интеллектуальной собственности.

Третья профессиональная революция привела к появлению профессионалов нового типа – транспрофессионалов, которые могут работать в разных профессиональных средах и организационных структурах. Как правило, это разносторонние специалисты, обладающие качествами и навыками менеджера и предпринимателя.

В настоящее время основной категорией работников на рынке труда являются представители массовых профессий, однако наиболее востребованы «полипрофессиональные» специалисты, которые в течение трудовой жизни проходят непрерывное образование и ориентированы на приумножение личностных компетенций.

Технология изучения и описания профессий называется профессиографией. Результатом профессиографии является структурированное (формализованное) описание особенностей конкретной профессии – профессиограмма, в которой отражаются требования, предъявляемые профессией к личностным качествам, психологическим особенностям и психофизиологическим возможностям человека.

Именно соответствие индивидуальных особенностей работника требованиям профессиограммы обеспечивает его профессиональную пригодность к данному виду профессиональной деятельности.

## 1.2. Типология профессий

Существует большое число типологий профессий по предмету труда, по требованиям, предъявляемым к работнику, по степени самостоятельности работника при выполнении профессиональных обязанностей, по напряженности труда и т. п.

Одной из первых классификаций профессий была классификация всех «наук» (видов труда) по критерию «добра и зла для человека», предложенная известным государственным деятелем России Петровской эпохи В.Н. Татищевым, который выделил пять основных групп [10]:

1. «Нужные» науки (экономика, медицина, право).
2. «Полезные» науки (риторика, грамматика, «мафематика» – арифметика, «землемерие», механика, астрономия).
3. «Щегольские или увеселяющие» науки (поэзия, танцевание, живопись, «вольтижирование» – гарцевание на лошади), которые служат больше для утверждения положения в обществе, чем для дела.
4. «Любительские, или тщетные» науки» (астрология, физиогномика, алхимия).
5. «Вредительные» науки (колдовство, ворожба).

В 20-е годы XX в. российский экономист С.П. Струмилин ввел классификацию профессий по степени самостоятельности человека в труде [11]:

- автоматический рефлекторный труд (например, вертельщик ручки веялки, ручной мельницы и т. д.);
- полуавтоматический привычный труд (например, труд машинистки, телеграфиста);
- шаблонно-исполнительский труд – труд по указке (например, работа на станке, работа тапера, счетовода и др.);
- самостоятельный труд в пределах задания (например, работа инженера, учителя, врача, журналиста и т. д.);
- свободный творческий труд (например, работа в области искусства, работа ученого, политического деятеля и т. д.).

Литовский психолог Л.А. Йовайша разделил все профессии по преимущественным профессиональным ценностям – сферам профессиональных интересов человека [11]:

1. «Сфера искусства» – профессии творческого характера, связанные с изобразительной, музыкальной, литературной, художественной, актерско-сценической деятельностью. Как отмечал Л.А. Йовайша, творческих людей кроме специальных способностей отличает независимость и оригинальность.
2. «Сфера технических интересов» – профессии, которые связаны с практическими видами деятельности, например ремонт, наладка, изготовление изделий, производство и т. д.
3. «Сфера работы с людьми» – профессии, которые связаны с управлением, обучением, воспитанием, обслуживанием (медицинским, справочным, бытовым) людей. Наиболее успешные представители данных профессий обладают такими качествами, как коммуникабельность, эмпатия и т. д.
4. «Сфера умственного труда» – профессии, которые связаны с научно-исследовательской деятельностью. Наряду со специальными знаниями представители данных профессий должны иметь аналитический склад ума и отличаться независимостью суждений.
5. «Сфера физического труда» – профессии, которые связаны с занятиями спортом, путешествиями, военной службой, охранной и розыскной деятельностью. Представители данных профессий должны иметь хорошую физическую подготовку, крепкое здоровье, волевые качества.

6. «Сфера материальных интересов» – профессии, которые связаны с расчетами и планированием (бухгалтер, экономист), делопроизводством, анализом текстов и их преобразованием, схематическим изображением объектов (топограф, чертежник). Представители данных профессий должны обладать такими качествами, как усидчивость, аккуратность и т. д.

Российский психолог К.М. Гуревич выделил три типа профессий в зависимости от требований, которые они предъявляют к работнику [3].

1. Профессии, в которых каждый здоровый человек может трудиться эффективно.

*Пример:* грузчик, уборщик, курьер.

2. Профессии, в которых для достижения общественно приемлемой эффективности деятельности необходимы профессиональные знания и определенные личные качества человека.

*Пример:* инженер-конструктор, психолог, учитель.

3. Профессии, в которых необходимо достижение высших степеней мастерства. Данные профессии требуют абсолютной профессиональной пригодности человека к данному виду трудовой деятельности и обуславливают специфические требования к индивидуальным особенностям человека.

*Пример:* балерина, спортсмен, космонавт.

Наиболее полными и часто применяемыми на практике являются типологии профессий Е.А. Климова и Дж. Л. Голланда.

*Типология профессий Е.А. Климова* предусматривает их классификацию на типы, классы, отделы и группы.

Тип профессии определяется предметом труда. Согласно Е.А.Климову выделяют пять основных предметов труда: человек, техника, художественный образ, знак, природа.

В соответствии с предметом труда все профессии условно могут быть разбиты на пять основных типов [4]:

- Человек – Человек;
- Человек – Техника;
- Человек – Художественный образ;
- Человек – Природа;
- Человек – Знак.

*Человек – Человек (Ч–Ч).* К данному типу относятся все профессии, связанные с воспитанием, обучением, обслуживанием людей, а также общением с ними. Представители данных профессий должны обладать такими качествами, как развитые коммуникативные способности, эмоциональная устойчивость, быстрая переключаемость внимания, эмпатия, наблюдательность, организаторские способности.

*Пример:* педагогические профессии, медицинские профессии, профессии сферы услуг и т. д.

*Человек – Техника (Ч–Т).* Данный тип объединяет профессии, связанные с созданием, обслуживанием и эксплуатацией техники. Для успешной профессиональной деятельности представители данных профессий должны иметь технический склад ума, пространственное воображение, склонность к практическому труду, эмоциональную устойчивость.

*Пример:* инженер-конструктор, автослесарь, водитель, системный администратор.

*Человек – Художественный образ (Ч–Х).* К данному типу относятся профессии, связанные с созданием, копированием, воспроизведением и изучением художественных образов. Художественный образ – это результат мыслительной, познавательно-духовной и практической деятельности человека. Представители данных профессий должны иметь яркое воображение, образное мышление, склонность к творчеству, развитые функциональные способности (слух, зрение, речь, вкус и т. п.).

*Пример:* художник, актер, певец, реставратор, искусствовед, флорист.

*Человек – Природа (Ч–П).* К этому типу относятся профессии, связанные с изучением живой и неживой природы, с уходом за растениями и животными. У представителей данных профессий должны быть развиты такие качества, как наблюдательность, склонность к систематизации, устойчивость внимания, потребность в двигательной активности.

*Пример:* ветеринар, садовник, агроном, эколог, агрохимик, геолог, фермер, зоотехник.

*Человек – Знак* (Ч–З). К этому типу относятся профессии, связанные с созданием и использованием знаковых систем. В качестве знаковой системы могут выступать цифры, коды, символы, тексты. Представителям данных профессий необходимо обладать развитым абстрактным мышлением, высокой устойчивостью внимания, аккуратностью, усидчивостью.

*Пример:* корректор, программист, оператор ПК, бухгалтер, кассир, чертежник, картограф, радист.

В пределах каждого типа профессий в зависимости от цели труда Е.А. Климов выделил три класса:

- гностические профессии (Г);
- преобразующие профессии (П);
- изыскательные профессии (И).

Под целью труда понимаются профессиональные задачи, которые необходимо решать в рамках данной профессии. Например, основной целью труда для гностических профессий являются такие задачи, как «распознать, различить, определить, оценить, разобраться, проверить»; для преобразующих профессий – «обработать, упорядочить, организовать, воздействовать»; для изыскательных профессий – «изобрести, придумать, найти новый вариант».

В рамках каждого класса профессий в зависимости от основных орудий труда Е.А. Климов выделил четыре отдела:

- профессии ручного труда (Р);
- профессии машинного труда (М) – в качестве орудий труда используются машины с ручным управлением. Типичные профессии в данном отделе – водитель, машинист и т. д.;
- профессии, связанные с применением автоматизированных и автоматических систем (А), например, оператор машин с числовым программным управлением и т. д.;
- профессии, связанные с преобладанием функциональных (невещественных) орудий труда (Ф), например речи, жестов, мимики. К профессиям данного отдела могут быть отнесены профессии дирижера, актера, преподавателя, спортсмена, режиссера и т. д.

В зависимости от условий труда в каждом отделе все профессии могут быть разделены на четыре группы.

1. Работа в условиях, близких к бытовым, «комнатным» (Б).

*Пример:* лаборант, бухгалтер, оператор ЭВМ.

2. Работа на открытом воздухе в любую погоду (О).

*Пример:* агроном, инспектор ГИБДД.

3. Работа в условиях, отличающихся от нормальных (на высоте, под водой, при повышенных или пониженных температурах (Н).

*Пример:* водолаз, пожарный.

4. Работа в условиях повышенной моральной ответственности (М).

*Пример:* воспитатель детского сада, учитель, врач, следователь.

Таким образом, формула профессии в соответствии с классификацией Е.А. Климова включает четыре основных уровня: тип, класс, отдел, группа (рис. 1).

Трудность применения данной типологии профессий в настоящее время связана с тем, что профессии с одним предметом труда уходят в прошлое, появляются профессии с несколькими предметами труда или со сложным предметом труда.

*Пример:* профессия ландшафтного дизайнера одновременно относится и к типу «человек – природа» и к типу «человек – художественный образ».

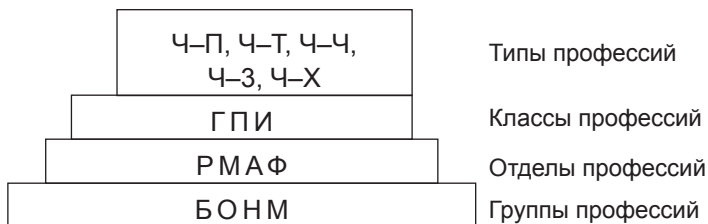


Рис. 1. Типы профессий по Е.А. Климову [4]

В связи с этим при отнесении профессии к определенному типу целесообразно учитывать наиболее специфические признаки профессиональной деятельности, основные, а не вспомогательные или подготовительные функции в труде.

Типология профессий Дж.Л. Голланда основана на положении о том, что выбор человеком профессии зависит от типа его личности.

Дж.Л. Голланд выделил шесть типов личности и шесть типов профессиональной среды (табл. 1).

*Таблица 1 [14]*

Тип личности	Характеристика	Тип профессиональной среды
Реалистический (Р)	Люди, ориентированные на действие, принятие решений, неэмоциональные, обладающие атлетическими или механическими способностями, любят технику, умеют рисковать	Деятельность, связанная с манипулированием инструментами, с техникой. А также большинство «мужских» профессий
Исследовательский (И)	Люди, ориентированные на познавательную деятельность, любящие наблюдать, анализировать, исследовать, решать	Научно-исследовательская работа. Эксперты в различных областях, аналитики
Артистический (А)	Люди, ориентированные на самовыражение и внимание окружающих, творческие, экспрессивные, оригинальные, склонные к неконформизму, обладают богатой интуицией и воображением, неформальны	Сфера искусства, профессии, связанные с привлечением внимания, презентацией чего-либо



Социальный (С)	Люди, ориентированные на общение, ранимые, чувствительные, склонные к альтруизму, не любят систематической деятельности, предпочитают коллективный характер работы, имеют коммуникативные способности	Большинство профессий, направленных на работу с людьми, общественная деятельность
Предпринимательский (П)	Люди амбициозные, ориентированные на влияние, на создание и реализацию собственных идей, управление, поиск решений, высокую социальную активность	Бизнес, политика, адвокатские услуги и т. п.
Конвенциональный (К)	Люди, ориентированные на систематизацию и репродуцирование информации, манипуляцию данными. Малоэмоциональны, точны, пунктуальны, педантичны, исполнительны	Работа по систематизации, хранению и репродуцированию любой информации. Работа, требующая большой усидчивости и точности. Работа в таких сферах, как бухгалтерия, финансы, архивы, библиотеки и т. п.

По типологии Дж.Л. Голланда профессиональные достижения человека в том или ином виде профессиональной деятельности зависят от соответствия характеристик его личности характеристикам профессиональной среды.

В табл. 2 приведены варианты сочетания типа личности и типа профессиональной среды.

Тип личности	Тип среды					
	Р	И	А	С	П	К
Р	++	+	-	--	-	+
И	+	++	+	-	--	-
А	-	+	++	+	-	--
С	--	-	+	++	+	-
П	-	--	-	+	++	+
К	+	-	--	-	+	+

«+» – благоприятное;

«++» – оптимальное;

«-» – неблагоприятное;

«--» – крайне неблагоприятное.

Таким образом, для эффективной профессиональной деятельности человека необходимо, чтобы тип профессиональной среды соответствовал типу его личности.

### 1.3. Классификаторы профессий

Международная стандартная классификация профессий (МСКЗ-08) приведена в международном стандарте ISCO-88 [6] и включает десять основных групп профессий:

0 – Военнослужащие;

1 – Законодатели, крупные чиновники, руководители высшего и среднего звена;

2 – Специалисты высшего уровня квалификации;

3 – Специалисты среднего уровня квалификации, чиновники;

4 – Служащие офисные и по обслуживанию клиентов;

5 – Работники сферы торговли и услуг;

6 – Квалифицированные работники сельского, лесного хозяйства и рыбоводства;

- 7 – Квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом;
- 8 – Квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы;
- 9 – Неквалифицированные рабочие всех отраслей.

На основе международной стандартной классификации профессий в каждой стране разрабатываются адаптированные национальные классификаторы профессий или видов занятий.

В Российской Федерации полный перечень профессий содержится в Общероссийском классификаторе занятий (ОК 010-2014) и Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР).

Общероссийский классификатор занятий ОК 010-2014 [7] – это перечень видов трудовой деятельности, систематизация которых соответствует Международной стандартной классификации занятий.

В качестве классификационной единицы Общероссийского классификатора занятий определен вид трудовой деятельности (занятие), основу которого составляют квалификация (профессиональное мастерство) и профессиональная специализация. Под занятием понимают любой вид деятельности, который приносит заработок или доход.

Объектами классификации являются однородные (с точки зрения содержания работы) укрупненные группировки профессий рабочих и должностей служащих.

Общероссийский классификатор занятий имеет иерархическую структуру: укрупненные группы, которые подразделяются на подгруппы, составные группы и базовые группы.

В Общероссийском классификаторе занятий выделены следующие укрупненные группы.

1. Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий.
2. Специалисты высшего уровня квалификации.
3. Специалисты среднего уровня квалификации.
4. Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием.
5. Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности.
6. Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства.

Конец ознакомительного фрагмента.  
Приобрести книгу можно  
в интернет-магазине  
«Электронный универс»  
[e-Univers.ru](http://e-Univers.ru)