

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Брянский государственный аграрный университет»

КАФЕДРА

Философии, истории и педагогики

В.М. Семьшева

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Учебно-методическое пособие

для магистрантов очной и заочной форм обучения
направлений подготовки: 35.04.04 Агрономия;
35.04.06 Агроинженерия; 20.04.01 Техносферная безопасность

Брянская область, 2022

УДК 159.9 (76)

ББК 88

С 30

Семьшева, В. М. Психология профессионального развития: учебно-методическое пособие для магистрантов очной и заочной форм обучения направлений подготовки: 35.04.04 Агрономия; 35.04.06 Агроинженерия; 20.04.01 Техносферная безопасность / В. М. Семьшева. – Брянск: Изд-во Брянский ГАУ, 2022. – 127 с.

Учебно-методическое пособие «Психология профессионального развития» является кратким систематическим изложением представлений о совершенствовании человека как субъекта труда, акцентирует внимание магистрантов на психологических проблемах, которые непосредственно связаны с будущей профессиональной деятельностью.

Учебное пособие разработано в соответствии с ФГОС и учебной программой дисциплины «Психология профессионального развития», предназначено для магистрантов очной и заочной форм обучения направлений подготовки: 35.04.04 Агрономия; 35.04.06 Агроинженерия; 20.04.01 Техносферная безопасность.

Рецензент: доктор философских наук, профессор Брянского ГАУ А.Ф. Шустов.

Рекомендовано к изданию учебно-методической комиссией института энергетики и природопользования Брянского ГАУ, протокол № 1 от 30 августа 2022 года.

© Брянский ГАУ, 2022

© Семьшева В.М., 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

	Стр.
ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	4
Раздел 1. ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РАЗВИТИЯ.....	6
Раздел 2. ЧЕЛОВЕК КАК СУБЪЕКТ ТРУДА. СПОСОБНОСТИ КАК ФАКТОР УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	29
Раздел 3. ПСИХОЛОГИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ЛИЧНОСТИ.....	52
Раздел 4. КРИЗИСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ. СТРЕССЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	76
СОДЕРЖАНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ.....	87
ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ.....	107
МАТЕРИАЛЫ И ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ И ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ.....	108
ГЛОССАРИЙ.....	124

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Дисциплина «Психология профессионального развития» имеет своей целью рассмотреть закономерности профессионального развития личности как процесса подготовки магистрантов к выполнению профессиональных функций в процессе профессиональной деятельности; призвана обеспечить базовую психологическую компетентность будущих магистров в теоретическом и практическом аспектах.

Задачи:

1. Определить понятие и цели профессионального развития личности.
2. Изучить виды профессионального развития и саморазвития (самосовершенствования).
3. Сформировать представление о различных теоретических подходах к проблеме профессионального развития личности.
4. Познакомить магистрантов с основными причинами, феноменами, свойствами, закономерностями становления профессионального развития личности.
5. Предоставить магистрантам научную и практическую информацию по проблеме профессионального становления личности.

Учебно-методическое пособие «Психология профессионального развития» является кратким систематическим изложением представлений о совершенствовании человека как субъекта труда, т.е. совершенствовании его профессиональных способностей, знаний, умений, достижение лучших профессиональных результатов, карьерного роста. Основная цель состоит в том, чтобы организовать учебную и самостоятельную работу магистрантов, способствовать систематическому усвоению психологических знаний и их успешному применению в процессе будущей профессиональной деятельности.

Учебно-методическое пособие акцентирует внимание на психологических проблемах, которые непосредственно связаны с будущей профессиональной деятельностью. В рамках данной дисциплины обсуждается профессиональное развитие, барьеры и кризисы профессионального становления личности, профессиональные деформации, возникающие в процессе профессиональной деятельности.

Учебно-методическое пособие включает в себя: общее описание дисциплины, теоретический материал, задания для подготовки к практическим занятиям и самостоятельной работы, рекомендуемую литературу, вопросы для подготовки к промежуточной аттестации, материалы и тестовые задания для промежуточной аттестации и текущего контроля знаний, глоссарий. Каждый раздел содержит в себе лекционные и практические занятия. При этом особое внимание при подготовке к лекции следует уделить работе с терминами, изучить ключевые понятия темы. В рамках изучения темы представлен план соответствующего практического занятия. Обучающемуся необходимо внимательно ознакомиться с этим планом и выполнить предложенные задания. Проведение практических занятий предусмотрено в различных формах, например, традици-

онного семинара, семинара-беседы, конференции, взаимообучения, конференции-практикума, практикума, семинара-дискуссии и т.д.

В процессе изучения дисциплины «Психология профессионального развития» создаются условия для развития компетенций магистрантов, профессиональной направленности мышления, познавательных способностей, профессиональных, ценностных и этических ориентаций, установления межличностных отношений, для освоения научных основ познания человеческой психики и психологических методов воздействия на окружающих людей.

Раздел 1.

ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РАЗВИТИЯ

План:

- 1. Представление о деятельности в психологии. Структура профессиональной деятельности.**
- 2. Классификация профессий Е. А. Климова.**
- 3. Профессиональная пригодность и профотбор. Понятия «профессиограмма», «психограмма».**
- 4. Классификация методов исследования в психологии профессиональной деятельности.**
- 5. Условия формирования и развития навыков профессионально-личностного роста.**
- 6. Умение управлять собственной жизнедеятельностью как важнейшее качество профессионально-личностного развития.**

Деятельность – специфический вид активности человека, направленный на познание и творческое преобразование окружающего мира, включая самого себя и условия своего существования.

В деятельности человек создает предметы материальной и духовной культуры, преобразует свои способности, сохраняет и совершенствует природу, строит общество, создает то, что без его активности не существовало в природе.

Основные характеристики деятельности человека: мотив, цель, предмет, структуру и средства.

Профессиональная деятельность – это социально-значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности. Профессиональная деятельность – это, прежде всего, трудовая деятельность (Э. Ф. Зеер).

Труд – это целесообразная продуктивная деятельность, имеющая определенный результат.

Основные характеристики труда:

- это целенаправленная деятельность
- труд носит орудийный характер
- труд носит общественный характер
- материализуется в предмете труда, изменяя предмет, труд изменяет самого трудящегося человека.

В отечественной психологии наибольшую известность получила классификация профессий, разработанная Е. А. Климовым.

В соответствии с объектом труда выделяются пять типов профессий:

1. «Человек – живая природа» – все профессии, связанные с растениеводством, животноводством и лесным хозяйством.
2. «Человек – техника (и неживая природа)» – все технические профессии.
3. «Человек – человек» – все профессии, связанные с обслуживанием людей, с общением.

4. «Человек – знаковая система» – все профессии, связанные с обсчетами, цифровыми и буквенными знаками, в том числе и музыкальные специальности.

5. «Человек – художественный образ» – все творческие специальности.

Профессиональная пригодность – совокупность психологических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения им при наличии специальных знаний, умений, навыков общественно приемлемой эффективности труда. В понятие профпригодности включают также удовлетворенность человеком в процессе его труда и при оценке его результатов.

Профотбор психологи рассматривают как процедуру определения соответствия человека данной профессии, пригодности человека к овладению специальностью, достижению требуемого уровня мастерства и успешному выполнению профессиональных обязанностей в типовых и специфически затрудненных условиях.

Профотбор – это выбор человека для профессии, а профподбор – это выбор профессии для человека, это промежуточная форма между профконсультацией и профотбором, распределение работников по специальностям и местам работы.

Сведения об объективном содержании труда, о психологических качествах, требуемых от человека в профессии можно получить из профессиограммы.

Профессиограмма – 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.

В целом профессиограмма должна отвечать следующим требованиям:

– четко выделять предмет и основные результаты труда (на что направлены главные усилия человека в труде

– показывать возможные линии развития человека средствами профессии, динамику психических новообразований в ходе труда, из которых человек может выбрать направления роста с учетом своей индивидуальности;

– показывать перспективы изменения в самой профессии (каким может быть специалист завтрашнего дня, ближайшего будущего);

– иметь направленность на решение практических задач (профессиональное обучение, профотбор, рационализацию новых видов труда и др.); – описывать необходимые некомпенсируемые психологические профессиональные качества, а также психологические свойства человека, которые хотя и отсутствуют у него, но могут быть компенсированы.

Важной составляющей профессиограммы является психограмма – характеристика мотивационной, волевой и эмоциональной сферы специалиста.

Психограмма (описание человека труда в профессии) содержит психологические качества, желательные для эффективного выполнения профессиональной деятельности, общения, для профессионального роста, преодоления экстремальных ситуаций в труде.

Методы исследования, используемые в профессиональной психологии имеют общепсихологическое происхождение и не являются специфичными (таблица 1).

Таблица 1
Классификация методов исследования
в психологии профессиональной деятельности

Задача исследования	Группа методов исследования	Конкретные методы исследования
Описание профессионального становления личности	Генетические методы	Лонгитюдный метод, биографический метод, каузометрия, психобиография, метод анамнеза
Характеристика профессий	Праксиметрические методы	Анализ заданий, изучение документации, трудовой метод, наблюдение, опрос
Измерение профессионально значимых признаков	Психометрические методы	Тесты специальных способностей, тесты достижений, опросники интересов, диагностика обучаемости
Объяснение профессионального становления личности	Экспериментальные методы	Естественный, лабораторный, моделирующий, формирующий эксперименты
Обработка методов исследования	Методы математической обработки	Дисперсионный, корреляционный, факторный анализ

Условия формирования и развития навыков профессионально-личностного роста

На формирование навыков профессионально-личностного роста могут существенно влиять условия, среди которых можно условно выделить три группы:

1. Личностно-психологические условия формирования и развития навыков профессионально-личностного роста у студентов:

1. *Мотивация личности* – личное желание самого человека совершенствоваться в себе профессионально-личностные качества и навыки, его стремление достичь профессиональных успехов.

2. *Темперамент личности*. С.Д. Смирнов под темпераментом понимает совокупность динамических характеристик поведения человека, проявляющихся в общей активности (объем взаимодействия человека с окружением, инициативность, готовность к действию), в особенностях моторики (темп, ритм, быстрота, общее количество движений, их амплитуда) и в эмоциональности (впечатлительность, импульсивность, эмоциональная возбудимость, скорость воз-

никновения эмоций, их сила, скорость изменения их знака – положительного на отрицательный и наоборот, модальность доминирующих эмоций).

Холерик – реагирует очень быстро, часто необдуманно, увлекшись каким-нибудь делом, страстно, с полной отдачей работает, но сил ему хватает ненадолго, и, как только они истощаются, ему все неважно, упадок сил и вялость. Он неохотно берет на себя дела потому, что у него нет выдержки; охотно становится начальником, но сам вести дела не хочет. Его господствующая страсть – честолюбие; любит похвалу. Охотно берет под свою защиту других, но не из любви к ближнему, а из гордости. Чередование энергичности с депрессиями обуславливает неровность поведения, вспыльчивость, раздражительность, несдержанность, повышенную конфликтность.

Сангвиник – быстрая скорость реакции, поступки обдуманны, жизнерадостен, высокая сопротивляемость трудностям жизни, изменчивость чувств, привязанностей, интересов, взглядов, высокая приспособляемость к новым условиям. Общителен, легко сходится с новыми людьми, у него широкий круг знакомств, хотя и не отличается постоянством в общении и привязанностях. Продуктивный деятель, но лишь когда много интересных дел, в противном случае он становится скучным, вялым, отвлекается. В стрессовой ситуации активно, обдуманно защищает себя, борется за нормализацию обстановки.

Флегматик – реагирует медленно, неразговорчив, эмоции проявляются замедленно; обладает высокой работоспособностью, хорошо сопротивляется трудностям, но не способен быстро реагировать в неожиданных новых ситуациях. Прочно запоминает все усвоенное, не способен отказаться от выработанных навыков и стереотипов, не любит менять привычки, распорядок жизни, работу, новых друзей, трудно и замедленно приспосабливается к новым условиям. Настроение стабильное, ровное. При серьезных неприятностях остается внешне спокойным.

Меланхолик – в стрессовых ситуациях (экзамен, соревнования, опасность и т. п.) результаты его деятельности могут ухудшиться по сравнению со спокойной привычной ситуацией. Повышенная чувствительность приводит к быстрому утомлению и падению работоспособности. Незначительный повод может вызвать обиду, слезы. Настроение очень изменчиво, но обычно старается не проявлять внешне своих чувств, часто грустен, подавлен, не уверен в себе, тревожен. Меланхолики часто имеют выраженные художественные и интеллектуальные способности.

Таким образом, холерикам и сангвиникам, ведущим активный образ жизни, легче проявлять себя, они более общительные. При этом следует учитывать тот факт, что темперамент – это врожденные особенности, и он не может быть изменен в процессе воспитания. Поэтому невозможно медлительного и скрытного человека научить быть быстрым и общительным, этого противоречит его природе. Но можно помочь ему найти ту сферу деятельности и ту среду, в которой он сможет эффективно и с комфортом развивать свои способности и таланты. Человек должен хорошо знать свои особенности, обладать такими качествами как самоанализ, саморегулирование чтобы найти тот способ профессионально-личностного саморазвития, который подходит именно ему.

Существуют разные пути приспособления темперамента к требованиям деятельности. Среди них такие, как индивидуализация предъявляемых к человеку требований, условий и способов работы; преодоление отрицательного влияния темперамента посредством формирования положительного отношения к деятельности и соответствующих мотивов; формирование индивидуального стиля деятельности – такой индивидуальной системы приемов и способов действия, которая характерна для данного человека и целесообразна для достижения успешного результата.

2. Социальные условия формирования и развития навыков профессионально-личностного роста у студентов:

Семья и воспитание – являются важными условиями профессионально-личностного роста, поскольку основа для формирования и развития профессионально-личностных качеств и навыков, которые определяют профессиональный успех человека, закладывается еще в раннем детстве. Так, например, А.В. Меренков подчеркивает, что эффективность саморазвития профессионально-личностных качеств, как у детей, так и у взрослых определяется, прежде всего, родительским воспитанием.

Среда, в которой находится личность. Например, студент (выпускник), обучающийся (работающий) в группе (коллективе) с более сильными и успешными людьми, может, как замкнуться в себе, стать незаметным, так и конкурировать с ними, совершенствуя свои качества и стремясь к достижению профессионально-личностного успеха.

3. Качественное профессиональное образование как условие формирования и развития навыков профессионально-личностного роста у студентов, в том числе:

- *Исследовательская и научно-практическая деятельность студентов* в форме участия в российских и международных конференциях, участия в летних или зимних школах, получения стипендий и грантов фондов или научно-исследовательских организаций, участия в различных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях. Благодаря своей самостоятельной и активной исследовательской и научно-практической деятельности, студент не только расширяет знания в своей профессиональной сфере, но и узнает о новых областях применения своих способностей, раскрывает свои таланты, совершенствуется в себе профессионально-личностные качества и навыки, приобретает уверенность в своих силах, иными словами, осуществляет профессионально-личностный саморазвитие.

- *Освоение иностранных языков* - уверенное владение иностранными языками позволяет студентам вести профессиональную и научную деятельность с партнерами из других стран, обмениваться опытом, принимать участие в международных летних школах и конференциях, получать стипендии и гранты международных фондов.

- *Доступ к информационным ресурсам.* Студенты должны ориентироваться в деятельности российских и международных фондов и организаций, уметь находить информацию о программах, правилах подачи заявок и механизме получения стипендий. Для этого нужна необходимая информация, чтобы мотивировать и заинтересовать будущих специалистов новыми возможностями, предложить им некий вектор саморазвития.

Умение управлять собственной жизнедеятельностью как важнейшее качество профессионально-личностного роста

Важнейшее значение в профессионально-личностном росте приобретает умение личности управлять самим собой.

В таблице 2. Модель качеств менеджера «Умение управлять собой», систематизированы качества и навыки, способствующие развитию самоорганизации и самоконтроля.

Таблица 2
Модель качеств менеджера «Умение управлять собой»
(С.Д. Резник)

№ п/п	Определение группы качеств и навыков	Общее содержание критерия	Качества и навыки
1	Способность правильно формулировать жизненные цели.	Оптимальная направленность и мобилизация собственных способностей и жизненных ресурсов.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Способность познать самого себя. 2. Умение формулировать свои жизненные цели. 3. Умение принимать решения. 4. Умение планировать карьеру.
2	Личная организованность.	Способность жить и работать по системе.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Приверженность системному подходу. 2. Умение ценить и эффективно использовать время. 3. Умение сосредоточиться на главном. 4. Умение все делать по порядку. 5. Умение не упускать из виду мелочи. 6. Умение учитывать и анализировать затраты времени.
3	Самодисциплина.	Умение управлять своим поведением: «держаться в руках».	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обязательность, способность и умение держать слово. 2. Пунктуальность, точность исполнения. 3. Собранность, умение не разбрасываться. 4. Наличие чувства ответственности. 5. Умение отказаться от удовольствий ради главного.
4	Знание техники личной работы.	Знание правил и приемов организации личной работы и умение ими пользоваться.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Умение организовать рабочее время. 2. Умение пользоваться организационной и вычислительной техникой. 3. Умение работать с информацией. 4. Умение составлять документы. 5. Умение говорить по телефону. 6. Умение слушать. 7. Умение планировать свои дела. 8. Знание методов рационализации личного труда. 9. Умение пользоваться записной книжкой. 10. Умение менять род занятий. 11. Знание технологии коммуникаций.

			12. Умение найти и получить работу. 13. Умение адаптироваться в коллективе. 14. Умение взаимодействовать с секретарем. 15. Умение делегировать полномочия.
5	Способность делать себя здоровым.	Хорошее состояние здоровья, гигиена умственного труда.	1. Физические нагрузки. 2. Правильное питание. 3. Сон. 4. Дыхание. 5. Водные процедуры. 6. Закаливание. 7. Борьба с шумом. 8. Тренированность нервной системы. 9. Умение расслабляться. 10. Отказ от вредных привычек. 11. Режимы труда и отдыха.
6	Эмоционально-волевой потенциал.	Способность управлять своей волей, воспитывать оптимизм и жизнерадостность	1. Волевые качества. 2. Трудолюбие. 3. Упорство в работе. 4. Целеустремленность 5. Решительность. 6. Напористость. 7. Умение заинтересовать. 8. Оптимизм и жизнерадостность. 9. Увлеченность работой. 10. Преданность коллективу и работе. 11. Семейное благополучие. 12. Уверенность в самом себе. 13. Психологическая подготовка. 14. Мотивировать себя к работе.
7	Самоконтроль своей жизнедеятельности.	Способность постоянно контролировать процессы своей деятельности и ее результаты.	1. Знание функций самоконтроля. 2. Контроль процессов. 3. Контроль времени. 4. Контроль результатов. 5. Самоконтроль дня. 6. Умение создавать и контролировать собственный имидж.

Исходя из данной таблицы, искусство управления собственной жизнедеятельностью складывается из следующих семи блоков качеств и навыков.

1. Формулирование жизненных целей.

Содержанием критерия служит умение мобилизовать собственные способности и жизненные ресурсы.

Способность познать самого себя. От умения индивида выявить свои склонности и способности, четко определить свое жизненное и профессиональное предназначение зависит его дальнейшая жизнь. Если человек еще со школьной скамьи четко определил свои сильные и слабые стороны и в соответствии с этим планирует свою карьеру, то это говорит о его реалистическом подходе и самокритичности. Данное качество необходимо для правильного формирования жизненных целей.

Умение формулировать свои жизненные цели. Постановка жизненных це-

лей означает сознательное осуществление своих действий в соответствии с индивидуальными ценностями. Умение определять цели предопределяет выражение в виде четких формулировок явных и скрытых потребностей и интересов.

Умение принимать решения. Многие ли из Вас задумывались над вопросом: «Умею ли я правильно подходить к принятию решений?» Принятие решений предполагает выбор первоочередных задач и дел. То есть, другими словами, – умение принимать решение заключается в правильном установлении приоритетов. Это поможет Вам укладываться в установленные сроки, получать удовлетворение от рабочего дня и избегать стрессовых перегрузок.

Умение планировать свою карьеру. Для достижения индивидуальных жизненных целей в профессиональной сфере необходимо уметь составлять «План карьеры», в котором указываются основные цели, задачи, сроки их реализации.

2. Личная организованность.

Содержание критерия – способность руководителя жить и работать по системе.

Приверженность системному подходу. Предполагает комплексный учет и взаимодействие многих факторов, влияющих на личную организацию.

Умение ценить и эффективно использовать время. Каждый здравомыслящий человек понимает, что время жизни, отпущенное нам, ограничено, однако многие стараются не думать об этом. В связи с этим полезно помнить ряд правил при составлении бюджета своего времени.

Следует: использовать время исключительно для решения проблем, представляющих наибольший интерес; избегать людей, отнимающих у Вас время или стремящихся выиграть его за Ваш счет; никогда не откладывать работу на потом, а решать вопросы немедленно.

Умение сосредоточиться на главном. Необходимо уметь выявлять наиболее значимые текущие и перспективные проблемы, требующие эффективного решения.

Умение все делать по порядку. Не следует стараться «перепрыгивать» какие-то ступени в уже запланированных делах, «подстегивать» время, а необходимо стремиться переходить от простого к сложному. Умение не упускать из виду мелочи. Многие люди не уделяют мелочам должного внимания, считая, что исполнение мелочей только крадет время. На самом же деле любая незаконченность, пусть даже в мелочах, больно бьет по престижу руководителя, представляя его с невыгодной стороны и, в конечном счете, отнимает столь дефицитное время.

Умение учитывать и анализировать затраты времени. Менеджер должен знать, на что расходуется бюджет его рабочего и вне рабочего времени. Для этого необходимо уметь применять методы учета и контроля использования времени.

3. Самодисциплина.

Самодисциплина – это личная дисциплинированность, соблюдение строгого порядка, точность и плановость в работе. Содержание критерия – умение управлять своим поведением, «держаться в руках».

Обязательность, способность и умение держать слово. Другими словами, это качество индивида, проявляющееся в безусловном выполнении своих

обязанностей, как предписываемых ему официально, так и диктуемых ему чувством долга, моральными принципами, а также в готовности оказать помощь, содействие.

Умение держать слово – свойство того человека, на которого, как говорят, можно положиться. Для него это вопрос долга и самоуважения. Эти качества формируются на основе безусловного выполнения работником своих обязанностей. Формированию этих качеств способствует также готовность, при необходимости, временно отказаться от выполнения личных дел с целью выполнить данное обещание.

Пунктуальность, точность исполнения. Трудно представить себе современного преуспевающего менеджера, попирающего такие ценности в деловом мире, как обязательность, точность в выполнении данных кому-либо обещаний, аккуратность в исполнении чего-либо.

Собранность, умение не разбрасываться. Чтобы добиться успеха, нужно уметь управлять самим собой, не браться за новое дело, пока не закончено предыдущее.

Наличие чувства ответственности. Прежде всего, это внутреннее чувство ответственности за порученное дело, понимание необходимости, общественной полезности и четкое выполнение своих обязанностей, подкрепляемое внутренними моральными принципами.

Умение отказаться от удовольствий ради главного. Предполагает тщательное планирование личных дел. Не стоит забывать старую поговорку: «Делу время, потехе – час».

4. Знание техники личной работы.

Содержание критерия – знание правил и приемов организации личной работы и умение ими пользоваться.

Умение организовать рабочее место. Организация рабочего места, следовательно, и личного труда – это не столько личное дело руководителя, сколько исходное звено организации работы всего аппарата управления. Руководитель, овладевший навыками самоорганизации труда, рабочего места, как правило, рационально использует свое время, рассматривая его как часть рабочего времени всего аппарата управления.

Умение пользоваться организационной и вычислительной техникой. Данное качество предполагает наличие знаний о современной вычислительной и организационной технике в системе управления, умение ею пользоваться.

Умение работать с информацией. В современном деловом мире считается, что нужная и своевременная информация – это ключ к успеху. Поэтому руководитель должен иметь хорошую осведомленность по решаемому кругу вопросов.

Сама по себе информация не является отрицательным фактором, без ее притока мозг деградирует. В то же время нервное напряжение возникает в связи с тем, что в наш мозг нередко поступает за единицу времени больше информации, чем он может переработать. Необходимость быстро мобилизовать все личностные возможности, все ресурсы организма и создает ситуацию нервного перенапряжения. Особенно велика вероятность появления такой ситуации при ответственной работе руководителя, осознающего в полной мере возможные последствия своих решений.

Умение составлять документы. Подразумевает овладение процессом ведения делопроизводства.

Умение говорить по телефону. Часто руководителю поговорить с кем-либо лично удается не всегда. Поэтому первейшим средством связи является телефон. Никогда не следует упускать из виду то обстоятельство, что телефонный разговор – это своего рода визитная карточка. Следовательно, когда менеджер должен что-либо обсудить по телефону, перед звонком следует создать выгодную для разговора атмосферу: подчеркнуть общие точки соприкосновения интересов, упомянуть общих партнеров или друзей, по забыть подтвердить собеседнику свои обязательства, в заключение поблагодарить его за разговор.

Умение слушать. Как правильно слушать своего собеседника? Наверное, мало кто задавался таким вопросом. Для начала проверьте себя, дав ответы на следующие вопросы:

1. Внимательно ли Вы слушаете говорящего?
2. Не пытаетесь ли часто перебивать его?
3. Всегда ли у Вас хватает терпения внимательно выслушать собеседника?
4. Не теряете ли самообладание во время неприятной для Вас информации?
5. Готовитесь ли Вы заранее к важным переговорам?

Ответы на эти вопросы помогут руководителю сделать правильные выводы, после чего эффективность переговоров, бесед, несомненно, возрастет.

Умение планировать свои дела. Планирование означает, прежде всего, умение думать с опережением и предполагает системность в работе. Приступая к планированию, составьте для себя обзор возможных условий и факторов, которые могут оказать на Ваш план то или иное влияние. Выявленные условия и воздействующие факторы следует скомбинировать и адаптировать таким образом, чтобы они в максимальной степени отвечали потребностям поставленной цели.

Планирование ничего не стоит, если отсутствует контроль за его выполнением. Оно теряет смысл, если план не выполняется или работа ведется, «спустя рукава».

Знание методов рационализации личного труда. Данное качество подразумевает наличие навыков по скорочтению, умению внимательно слушать собеседника, выработке приемов тренировки памяти, а также наличие удобных форм деловых записей и др.

Умение пользоваться записной книжкой. Пользуетесь ли Вы записной книжкой в своей повседневной практике? Существует несколько видов записных книжек. Например, карманная записная книжка. В нее заносят имя, отчество, фамилию владельца, паспортные данные, группу крови. Желательно, чтобы книжка имела алфавитный указатель. Это облегчает запись и поиск нужных адресов и телефонов деловых партнеров, друзей, а также различных справочных данных. Другой вид записной книжки – ежедневник. Он может быть как переносной – в него записывают распланированные на неделю важные дела, встречи, звонки, так и настольный – более объемный и детальный. Наличие записной книжки позволяет оперативно вести дела, быть в курсе всех событий и не забывать о запланированных встречах.

Умение менять род занятий. Загруженность современного руководителя

может стать причиной серьезных нарушений состояния его здоровья. Основная причина этого – монотонность занятий, постоянное нервное напряжение, неумение «переключаться» с одного вида деятельности на Другой. Это расслабляет нервную и иммунную систему, не позволяет набраться сил.

Знание технологии коммуникаций. Подразумевает: искусство убеждения собеседника, рациональную подготовку к публичному выступлению, знание правил проведения деловых переговоров, взаимодействие руководителя с секретарем и т.д.

Умение найти и получить работу. Предполагает наличие качеств и навыков, позволяющих определить свое профессиональное предназначение, а также умение «обойти» конкурентов на рынке труда и получить интересующую работу, с которой можно успешно справляться.

Умение адаптироваться в коллективе. Данное качество предъявляет требования к знанию и соблюдению сформировавшихся традиций в коллективе, проявлению своих профессиональных и положительных личностных качеств.

Умение взаимодействовать с секретарем. Для успешного взаимодействия руководителя и секретаря важно научиться правильно координировать совместную работу, учитывать регламент трудовых процессов. Необходимо учитывать специфические условия и факторы работы, специфические черты характера и руководителя, и секретаря.

Умение делегировать полномочия. Обладание данным качеством помогает руководителю в распределении среди работников организации задач, выполнение которых необходимо для достижения целей организации. Делегирование – это метод расширения управленческих возможностей руководителя путем передачи части прав и обязанностей подчиненным.

6. Эмоционально-волевой потенциал.

Содержание критерия – способность управлять своей волей, воспитывать в себе оптимизм и жизнерадостность.

В условиях рыночной экономики управление трудовым коллективом представляет сложный процесс, требующий ответственности и большой творческой отдачи от руководителей. Поэтому особое значение приобретают следующие качества руководителя.

Волевые качества менеджера. Выражают его сознательную саморегуляцию своей деятельности и поведения, обеспечивающую преодоление трудностей при достижении цели.

Трудолюбие. Подразумевает проявление большого интереса к своему делу. Без этого невозможен творческий подход к решаемым вопросам.

Упорство в работе. Быть настойчивым в достижении поставленных целей – составная часть эмоционально-волевого потенциала.

Целеустремленность. Каждый честолюбивый человек ставит перед собой те или иные цели или задачи, и целеустремленность подразумевает способность твердо идти к поставленной цели, постоянно думать о перспективах трудового коллектива.

Решительность. Подразумевает отсутствие страха при решении поставленных задач, новизну и оригинальность, новаторство в постановке проблем и

предложенных путях их решения. Решительный человек не боится поставить себя перед возможной неприятностью.

Напористость. Это способность не останавливаться на половине достигнутого, преодолевать любые трудности, быстро и оперативно реагировать на те или иные ситуации.

Умение заинтересовать, мотивировать себя. Мотивация самого себя - это определение побудительных моментов, которые управляют нашими поступками. Личные побудительные мотивы присущи каждому. Для усиления эффективности работы менеджер должен понимать и сознательно усиливать мотивы. Различают два вида мотивации. Первая – интровертная, т.е. получаемая как бы изнутри, исходящая от нас самих и побуждающая к определенным действиям. Вторая – экстравертная, т.е. внешняя. Обуславливается поставленными целями, например, вознаграждением. Можно говорить об оптимальных побудительных моментах в том случае, когда оба вида мотивации совпадают.

Оптимизм и жизнерадостность. О человеке, обладающем такими качествами, говорят, что он обладает мироощущением, проникнутым жизнерадостностью, верой в будущее. Судить же о мере чувства юмора можно по тому, как человек понимает шутки, улавливает ли он комизм ситуации, способен ли иронизировать не только над другими, но и над собой, если сам становится объектом шутки.

Увлеченность работой. Умение творчески относиться к своему труду, работать с самоотдачей позволяет добиться гораздо больших результатов, чем лишь при формальном отношении к своим обязанностям.

Преданность работе и коллективу. Из анализа мировой практики менеджмента известно, что работник относится к выполнению своих обязанностей куда более ответственно, если уверен в поддержке коллектива, в котором он трудится. В этом случае возникает как бы обратная связь – человек относится с большим пониманием к коллективным проблемам, что положительно сказывается на морально-психологическом климате в коллективе.

Семейное благополучие. Зачастую от того, насколько благополучна семейная жизнь, зависит и эмоциональный настрой человека, а, следовательно, его настроение, внутреннее спокойствие и, как следствие, – производительность на рабочем месте. Именно поэтому умение строить семейные отношения существенно влияет на эмоционально-волевой настрой индивида.

Уверенность в самом себе. Если человек твердо уверен в себе (т.е. никогда не колеблющийся и не сомневающийся), тогда везде и всегда ему будет сопутствовать удача в бизнесе, и все будут желать иметь с ним дела. Следует всегда помнить, что нет ничего худшего, чем неверие в самого себя, которое будет оказывать подавляющее воздействие на Ваш дух.

Психологическая подготовка к работе. От того, как руководитель психологически настроен на выполнение той или иной работы, зачастую зависит и весь успех дела.

7. Самоконтроль своей жизнедеятельности.

Содержанием критерия является способность контролировать процессы своей деятельности и ее результаты.

Знание функций самоконтроля. Предполагает хорошую информированность о функциях и механизме контроля за осуществлением этих функций.

Контроль процессов. Основной задачей в личной работе менеджера является контроль за ходом выполнения собственных дел.

Контроль времени. Данное качество предполагает постоянный процесс контроля использования собственного времени.

Контроль результатов. Подразумевает сравнение фактических результатов с запланированными.

Самоконтроль дня. Менеджер должен уметь контролировать выполнение текущих дел, применяя для этого письменную фиксацию выполненного.

Умение создавать и контролировать собственный имидж. Важным фактором в успешной деятельности менеджера является формирование собственного имиджа и создание условий для его подражания.

Также очень важно правильно оценивать себя. Далеко не всегда удается самостоятельно справиться с этой задачей. Не всегда возможно, да и не всегда нужно, стремиться кардинально изменить себя. Но, зная себя достаточно хорошо, можно выработать приемы компенсации и регламентации, чтобы минимизировать сложности, связанные с Вашими личностными качествами, а порой и превратить свои недостатки в достоинства.

Литература

1. Абульханова - Славская К.А. О субъекте психической деятельности. М.: Наука, 2003.
2. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристика и условия достижения. М.: Флинта - Наука, 2008.
3. Бодалев А.А. Психология общения. М.-Воронеж, 2006.
4. Братусь Б.С. К проблеме выделения уровней мотивации // Мотивационная регуляция деятельности и поведения личности. М., 2008.
5. Дружилов С.А. Психология профессионализма. Инженерно-психологический подход. Харьков: Гуманитарный Центр, 2011. 296 с.
6. Зыкова К.Ю. Курс лекций к учебному спецкурсу «Технологии профессионально-личностного роста». Екатеринбург, 2007. 129 с.
7. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М., 2007.
8. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во МГУ, 2008.
9. Климов Е.А. Психология профессионала. М.: ИПП, 2006.
10. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-н/Д.: Феникс, 2006.
11. Луговский В.А., Кох М.Н. Психология профессиональной деятельности: учеб. метод. Пособие. Краснодар: КубГАУ, 2015. 101 с.
12. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Наука, 2006.
13. Мерлин В.С. Психология индивидуальности. М.-Воронеж: ИПП, 2006.
14. Поляков В.А. Технология карьеры: Практическое руководство. М.: Дело ЛТД, 2005.
15. Практическая психология для менеджеров. М.: Филин, 2006.

16. Психология и психоанализ характера: Хрестоматия / под ред. Д.Я. Райгородского. Самара: Бахрах, 2008.

17. Психология труда. СПб: Питер, 2002.

18. Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации личности. СПб.: Медицинская пресса, 2002. 352 с.

Практическое занятие по разделу «ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РАЗВИТИЯ»

Цель занятия: практическое знакомство с основными методами исследования в психологии профессиональной деятельности и методами психологического обеспечения профессионального становления личности.

Психологическое сопровождение – это целостный процесс изучения, формирования и коррекции профессионального становления с учетом своеобразия и психологических особенностей каждой стадии, а также права личности нести ответственность за свою профессиональную жизнь. К личностно-ориентированным технологиям психологического сопровождения относятся развивающая диагностика, тренинги личностного и профессионального развития и самосохранения, мониторинг социально-профессионального развития.

Вопросы для обсуждения

1. Представление о деятельности в психологии. Структура профессиональной деятельности.
2. Классификация профессий Е. А. Климова.
3. Профессиональная пригодность и профотбор. Понятия «профессиограмма», «психограмма».
4. Классификация методов исследования в психологии профессиональной деятельности.
5. Условия формирования и развития навыков профессионально-личностного роста.
6. Умение управлять собственной жизнедеятельностью как важнейшее качество профессионально-личностного развития.

Задание 1. Работа со схемой описания профессиональной деятельности Е. А. Климова

Цель: изучить и научиться работать со схемой описания профессиональной деятельности Е. А. Климова.

Ход работы

1. Выбрать профессию, хорошо знакомую по личному опыту.
2. Знакомство со схемой описания профессиональной деятельности Е. А. Климова.

Схема описания профессиональной деятельности

1. Цель труда.

1. Гностическая. Не создавать новый продукт, а оценивать уже имеющийся продукт (его отдельные параметры, характеристики), какое-либо изделие, произведение искусства, поведение людей и т. д. то есть различать, оценивать, анализировать что-либо.

2. Преобразующая. Преобразовывать какой-либо продукт, изделие, человеческие отношения, здоровье, информацию и т. п. с целью их усовершенствования, доработки:

- а) организовывать, упорядочивать;
- б) оказывать влияние, воздействовать;
- в) перемещать, обслуживать.

3. Изыскательская. Создавать новый, не существующий ранее продукт, изобретать, придумывать что-либо, находить новый вариант, результат, образец.

II. Орудия и средства труда.

Внешние:

- а) ручные инструменты;
- б) машинное оборудование, различные виды транспорта;
- в) автоматическое оборудование;
- г) приборы, измерительные устройства.

2. Внутренние, функциональные:

- а) речь:
 - эмоциональная, выразительная;
 - деловая бесстрастная;
- б) поведение (мимика, жесты):
 - эмоциональное, выразительное;
 - деловое;
- в) интеллектуальные средства.

III. Степень проблемности трудовых ситуаций.

Низкая. Работа четко определена правилами, инструкциями, в ней практически нет новых, неожиданных для работника ситуаций.

Средняя. Деятельность достаточно четко определена, но иногда в ней возникают ситуации, требующие принятия новых, нестандартных решений.

Высокая. Часто встречаются новые, сложные ситуации, требующие творческой активности и нестандартного подхода.

IV. Социально-психологические параметры.

1. Степень коллективности процесса:

- а) низкая (индивидуальный труд);
- б) высокая (коллективный труд).

2. Степень самостоятельности в организации работы:

- а) исполнитель;
- б) организатор собственной деятельности;
- в) организатор работы других людей.

3. Особенности трудового взаимодействия (контактов)

- а) по количеству контактов: – не многочисленные; – многочисленные;

б) по типу партнера:

- посетители, клиенты,
- сотрудники,
- группа (класс, аудитория);

в) по степени постоянства круга партнеров:

- постоянный,
- меняющийся.

V. Эмоционально-волевые параметры.

1. Характер ответственности:

а) повышенная:

- материальная;
- моральная;
- за жизнь и здоровье других людей;

б) средняя, обычная.

2. Работа в различных микроклиматических условиях:

а) в помещении;

б) на открытом воздухе;

в) в необычных условиях (в горах, под водой, под землей, в лесу и т. д.).

3. Факторы, вызывающие психическую напряженность:

а) риск для жизни;

б) сложные, аварийные ситуации;

в) общение с правонарушителями;

г) четко заданный ритм и темп работы;

д) физические нагрузки;

е) длительное пребывание в одном положении;

ж) ночные смены;

з) специфические условия (температура, влажность, шум, вибрация, неприятные запахи и т. п.).

Задание 2. Определение типа личности по методике Дж. Холланда

Цель: Изучить взаимосвязь типа личности и сферы профессиональной деятельности. Определение типа личности по методике Дж. Холланда.

Согласно типологии личности американского психолога Дж. Холланда, различают шесть психологических типов людей: реалистичный, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предприимчивый, артистический. Каждый тип характеризуется определенными особенностями темперамента, характера и т. д. В связи с этим определенному психологическому типу личности соответствуют профессии, в которых человек может достичь наибольших успехов.

ТИПОЛОГИЧЕСКИЙ ОПРОСНИК ДЖ. ХОЛЛАНДА

В 1966 г. Дж. Холланд разработал психологическую концепцию, которая объединила теорию личности с теорией выбора профессии. Эта концепция и созданная на ее основе классификация профессий получили широкое распространение за рубежом.

Дж. Холланд исходил из признания направленности наиболее значимой подструктурой личности. Успешность деятельности определяется такими компонентами направленности, как ценностные ориентации, интересы, установки, отношения, мотивы.

На основе установления основных компонентов направленности: интересов и ценностных ориентации – Дж. Холланд выделил шесть профессионально ориентированных типов личности: реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный (ориентированный на общепринятые нормы и традиции), предпринимательский и художественный. Каждый тип личности ориентирован на определенную профессиональную среду: реалистический – на создание материальных вещей, обслуживание технологических процессов и технических устройств; интеллектуальный – на умственный труд; социальный – на взаимодействие с социальной средой; конвенциональный – на четко структурированную деятельность; предпринимательский – на руководство людьми и бизнес; художественный – на творчество. Модель любого типа личности конструируется по следующей схеме: цели, ценности, интересы, способности, предпочитаемые профессиональные роли, возможные достижения и карьера.

Дж. Холланд предложил шкалу приспособленности различных типов личности к разным профессиональным средам, изобразив ее схематично в виде шестиугольника, каждый из углов которого обозначает один из шести типов личности и среды. Эта модель позволяет оценить совместимость личности с определенной профессиональной средой. Степень совместимости типа личности с профессиональной средой обратно пропорциональна расстоянию между соответствующими вершинами. Согласно этой модели, например, наиболее совместимы с художественным типом личности такие типы среды, как интеллектуальный и социальный, а наименее – конвенциональный.

Согласно теории Дж. Холланда успех в профессиональной деятельности, удовлетворенность трудом зависят в первую очередь от соответствия типа личности типу профессиональной среды, которая создается людьми, обладающими схожими позициями, профессионально значимыми качествами и поведением.

Для установления типов личности Дж. Холланд разработал методику диагностики «Тип личности», которая позволяет определить профессиональные предпочтения и интересы.

По результатам диагностики выделяют три рекомендуемые профессиональные среды. На первом месте стоит среда, наиболее отчетливо отражающая тип личности, на втором и третьем местах – менее значимые профессиональные среды, позволяющие личности подобрать себе резервные профессии, и, следовательно, составить альтернативные пути профессионального развития.

Оснащение: опросник с инструкцией; бланк ответов, в котором испытуемые отмечают выбранные ими варианты профессий (специальностей).

Инструкция: «Предположим, что после соответствующего обучения Вы сможете выполнять любую работу. Из предложенных попарно вариантов профессий (специальностей) выберите ту, которой Вы отдаете предпочтение. В

бланке ответов найдите выбранный вариант ответа и отметьте его. Если Вы плохо представляете себе, чем занимаются специалисты названных профессий, обратитесь за помощью к психологу (профконсультанту, преподавателю). Ответы необходимо дать на все высказывания. Время диагностики не ограничено.

Стимульный материал

1.А Инженер-технолог	Б Инженер-конструктор
2.А Вязальщик	Б Санитарный врач
3.А Повар	Б Наборщик
4.А Фотограф	Б Заведующий магазином
5.А Чертежник	Б Дизайнер
6.А Философ	Б Психиатр
7.А Ученый-химик	Б Бухгалтер
8.А Редактор научного журнала	Б Адвокат
9.А Лингвист	Б Переводчик художественной литературы
10.А Врач-психиатр	Б Статистик

11.А Завуч	Б Председатель профкома
12.А Спортивный врач	Б Фельетонист
13.А Нотариус	Б Снабженец
14.А Перфоратор	Б Карикатурист
15.А Политический деятель	Б Писатель
16.А Садовник	Б Метеоролог
17.А Водитель троллейбуса	Б Медсестра
18.А Инженер-электронщик	Б Секретарь-машинистка
19.А Маляр	Б Художник по металлу
20.А Биолог	Б Глазной врач
21.А Телеоператор	Б Режиссер
22.А Гидролог	Б Ревизор

23.А Зоолог	Б Главный зоотехник
24.А Математик	Б Архитектор
25.А Работник детской комнаты милиции	Б Счетовод
26.А Учитель	Б Командир части
27.А Воспитатель	Б Художник по керамике
28.А Экономист	Б Заведующий отделом
29.А Корректор	Б Критик
30.А Завхоз	Б Дирижер
31.А Радиооператор	Б Специалист по ядерной физике
32.А Наладчик	Б Монтажник
33.А Агроном-семеновод	Б Председатель колхоза
34.А Закройщик-модельер	Б Декоратор

35.А Археолог	Б Эксперт
36.А Работник музея	Б Консультант
37.А Ученый	Б Актер
38.А Логопед	Б Стенографист
39.А Врач	Б Дипломат
40.А Главный бухгалтер	Б Директор
41.А Поэт	Б Психолог
42.А Архивариус	Б Скульптор

Ключи:

1. Реалистический тип: 1, 2, 3, 4, 5, 16, 17, 18, 19, 21, 31, 32, 33, 34 – все А.
 2. Интеллектуальный тип: 1Б, 6А, 7А, 8А, 9А, 16Б, 20А, 22А, 23А, 24А, 31Б, 35А, 36А, 37А.
 3. Социальный тип: 2Б, 6Б, 10А, 11А, 12А, 17Б, 20Б, 25А, 26А, 27А, 36Б, 38А, 39А, 41Б.
 4. Конвенциальный тип: 3Б, 7Б, 10Б, 13А, 14А, 18Б, 22Б, 25Б, 28А, 29А, 32Б, 40А, 42А, 38Б.
 5. Предприимчивый тип: 4Б, 8Б, 11Б, 13Б, 15А, 23Б, 26Б, 28Б, 30А, 33Б, 35Б, 37Б, 39Б, 40Б.
 6. Артистичный тип: 5Б, 9Б, 12Б, 14Б, 15Б, 19Б, 21Б, 24Б, 27Б, 29Б, 30Б, 34Б, 41А, 42Б.
- За каждое совпадение с ключом начисляется 1 балл.

Характеристика типов

1 тип. Реалистический

Это мужской, несоциальный, эмоционально-стабильный, ориентированный на настоящее тип. Охотно занимается конкретными объектами и их использованием. Предполагает занятия, требующие моторных навыков, ловкости и конкретности. Выбирает профессии конкретного действия: механик, электрик, садовод и т. д. Типу свойственны математические, а не вербальные способности.

2 тип. Интеллектуальный

Ориентирован на труд, не социален, рационален, независим, оригинален. Нравится решать задачи, требующие абстрактного мышления. Предпочитает научные профессии: ботаник, астроном, физик и т. п. Высоко развиты как вербальные, так и невербальные способности. Гармоничный интеллектуальный тип.

3 тип. Социальный

Ставит перед собой цели и задачи, которые позволяют ему устанавливать контакт с окружающей средой. Обладает социальными умениями и нуждается в социальных контактах. Основные черты характера: общительность, стремление поучать и воспитывать, гуманность, женственность, психологическая настроенность на человека. Предпочитаемые занятия - обучение и лечение, профессии - врач, психолог. Стараются держаться в стороне от интеллектуальных проблем. Решает проблемы, ориентируясь на эмоции, чувства и умение общаться. Зависим от группы и мнения окружающих, активен. Хорошо развиты вербальные способности, они преобладают над невербальными.

4 тип. Конвенциональный

Характеризуется тем, что отдает предпочтение четко структурированной деятельности: любит, когда им руководят. Придерживается традиционных обычаев и взглядов. Его подход к проблеме носит стереотипный, практический и конкретный характер. Спонтанность и оригинальность ему не присущи. Черты характера: ригидность, консерватизм, зависимость. Предпочитает профессии, связанные с канцелярией и расчетом: машинопись, бухгалтерия, экономика. Обладает хорошими навыками общения, хорошими моторными навыками. Преобладают невербальные, математические способности. Это слабый организатор и руководитель, т. е. его решения зависят от мнения людей, его окружающих.

5 тип. Предприимчивый

Избирает цели, ценности и задачи, позволяющие ему проявить энергию, энтузиазм, импульсивность, доминантность, любовь к приключениям. Он предпочитает руководящие роли, в которых он удовлетворяет свои потребности быть признанным. Это: заведующий, директор, товаровед, журналист, репортер, артист, дипломат. Ему не нравятся занятия, связанные с ручным трудом, требующие усидчивости, большой концентрации внимания и интеллектуальных усилий. Предпочитает неясные вербальные задачи, связанные с руководством и властью, т. е. любит давать генеральную линию, агрессивен, предприимчив.

6 тип. Артистичный

Присущ сложный взгляд на мир и жизнь, гибкость оригинальность, независимость решений, несоциальность – в смысле отличия от окружающих людей. В отношениях опирается на свои ощущения, эмоции, воображение и интуицию, которые у него хорошо развиты. Предпочитает занятия творческого характера – музицирование, рисование, фотографию. Вербальные способности преобладают, но не всегда. Очень высокие способности моторики и восприятия. Уже в молодости характерен высокий жизненный идеал, отличается акцентированным собственным «Я».

Задания для самостоятельной работы

1. Опираясь на схему описания профессиональной деятельности Е. А. Климова, собрать дополнительные данные о ней, используя методы беседы, наблюдения, самонаблюдения. Описать особенности профессиональной деятельности в соответствии с разделами схемы.
2. Определить свой тип личности по методике Дж. Холланда. На примере своих результатов сделать вывод о взаимосвязи типа личности и сферы профессиональной деятельности.

Темы рефератов

1. Характеристика методов психологического изучения профессий.
2. Направления изучения профессиональной деятельности.
3. История развития психология труда в России.
4. Основные физиологические характеристики трудовой деятельности.
5. Классификация видов трудовой деятельности.
6. Сенсорное обеспечение трудовой деятельности.
7. Деятельность в системе человекознания Б. Г. Ананьева.
8. Коллективный труд в теории деятельности А. Н. Леонтьева.
9. Анализ трудовой деятельности в условиях реального производства. Оптимизация труда в системе Ф. Тейлора.
10. Психотехника – наука о практическом применении психологии в 20-е годы XX века. Теоретико-методологические проблемы в психотехнике.

Темы докладов

1. Классификация профессий в трудах зарубежных авторов (Дж. Холланд, Д. Патерсон).
2. Использование модульного подхода в классификации профессий В. Е. Гаврилова.
3. Профессионализм личности.
4. Помощь психолога в профессиональном самоопределении личности.
5. Психологическое сопровождение личности в профессиональной деятельности.
6. Представление о труде в древности и в эпоху феодализма.
7. Профконсультирование и его основные функции. Типы профконсультирования.

8. Психодиагностика в профконсультировании.
9. Профессиональная реабилитация в профконсультировании.
10. Личностно-ориентированные технологии психологического сопровождения личности в профессии: развивающая диагностика, тренинги личностного и профессионального развития и самосохранения.

Литература

1. Абульханова - Славская К.А. О субъекте психической деятельности. М.: Наука, 2003.
2. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристика и условия достижения. М.: Флинта - Наука, 2008.
3. Бодалев А.А. Психология общения. М.-Воронеж, 2006.
4. Братусь Б.С. К проблеме выделения уровней мотивации // Мотивационная регуляция деятельности и поведения личности. М., 2008.
5. Дружилов С.А. Психология профессионализма. Инженерно-психологический подход. Харьков: Гуманитарный Центр, 2011. 296 с.
6. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М., 2007.
7. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во МГУ, 2008.
8. Климов Е.А. Психология профессионала. М.: ИПП, 2006.
9. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-н/Д.: Феникс, 2006.
10. Луговский В.А., Кох М.Н. Психология профессиональной деятельности: учеб.метод. пособие. Краснодар: КубГАУ, 2015. 101 с.
11. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Наука, 2006.
12. Мерлин В.С. Психология индивидуальности. М.-Воронеж: ИПП, 2006.
13. Поляков В.А. Технология карьеры: Практическое руководство. М.: Дело ЛТД, 2005.
14. Практическая психология для менеджеров. М.: Филин, 2006.
15. Психология и психоанализ характера: Хрестоматия / под ред. Д.Я. Райгородского. Самара: Бахрах, 2008.
16. Психология труда. СПб: Питер, 2002.
17. Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации личности. СПб.: Медицинская пресса, 2002. 352 с.

Раздел 2.

ЧЕЛОВЕК КАК СУБЪЕКТ ТРУДА. СПОСОБНОСТИ КАК ФАКТОР УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

План:

- 1. Периодизация развития человека как субъекта труда Е. А. Климова. Уровни профессионализма по А. К. Марковой.**

2. Психологическое сопровождение личности на разных этапах профессионального становления.

3. Профессиональная карьера личности.

4. Проблема формирования индивидуального стиля деятельности. Способности в профессиональной деятельности.

5. Психологические аспекты процесса формирования и развития навыков профессионально-личностного роста.

Периодизация развития человека как субъекта труда Е. А. Климова.

Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека (35-40 лет). В течение этого времени меняются жизненные и профессиональные планы, происходит смена социальной ситуации, перестройка структуры личности. Поэтому возникает необходимость в разделении этого процесса периода на периоды, стадии.

Наиболее известной в России является периодизация развития человека как субъекта труда, предложенная Е. А. Климовым, включает в себя стадии:

- стадия предыгры (от рождения до 3 лет);
- стадия игры (от 3 до 6-8 лет);
- стадия овладения учебной деятельностью (от 6-8 до 11-12 лет);
- стадия «оптации» (от 11-12 до 18 лет);
- стадия адепта;
- стадия адаптанта;
- стадия интернала;
- стадия мастера;
- стадия авторитета;
- стадия наставника.

Таким образом, высший уровень развития любого специалиста – это педагогический уровень. Заметим, что именно педагогика и образование являются стержнем человеческой культуры, поскольку обеспечивают преемственность и сохранение лучшего опыта человечества. Профессионал, ставший Наставником-Учителем, по-своему тоже является носителем культуры в лучшем смысле этого слова.

Уровни профессионализма по А. К. Марковой

Человек становится профессионалом не сразу, проходит на этом пути много больших и малых этапов. Более того, в профессиональной жизни каждого отдельного человека возможны повторы и возвращения («откаты»), на предыдущие уровни, а также зигзаги и кризисы. Траектории пути к профессионализму у разных людей могут очень отличаться друг от друга.

Тем не менее каждому человеку важно представлять себе в общем виде тот путь, те вехи профессионализма, которые так или иначе проходит всякий в течение профессиональной жизни уровни профессионализма:

Допрофессионализм. Человек работает, но как новичок, дилетант, не овладев еще нормами и правилами профессии, тем более, не достигая в труде высоких и творческих результатов.

Профессионализм. Человек выполняет сначала работу по образцу, по инструкции в ходе исполнительного труда, затем приобретает специальность, квалификацию и осуществляет квалифицированный труд.

Суперпрофессионализм (высший профессионализм). Человек из субъекта труда и профессионала превращается в творца, новатора, суперпрофессионала, в профессионала высокой квалификации. Главной особенностью этого уровня является «выход человека за пределы профессии», это есть творческое ее обогащение своим личным вкладом.

Непрофессионализм. Человек осуществляет внешне достаточно активную трудовую деятельность, но при этом человек выполняет неэффективную, не соответствующую нормам деятельность (допускает «брак»); либо осуществляет внешне кипучую трудовую деятельность, маскируя ею отсутствие профессионализма.

Послепрофессионализм. На этом уровне человек может оказаться просто «профессионалом в прошлом» (экспрофессионалом), а может остаться желанным советчиком, наставником, экспертом, щедро делящимся своим профессиональным опытом.

Психологическое сопровождение – это целостный процесс изучения, формирования и коррекции профессионального становления с учетом своеобразия и психологических особенностей каждой стадии, а также права личности нести ответственность за свою профессиональную жизнь.

Психологическое сопровождение на стадии адаптации

Под профессиональной адаптацией понимают взаимное приспособление специалиста и коллектива предприятия, в результате чего работник осваивается на предприятии. Различается *психофизиологическая адаптация, социально-психологическая адаптация, собственно профессиональная адаптация.*

При психофизиологической адаптации психологическое сопровождение заключается в диагностике профессионально значимых психофизиологических свойств, так как этот вид адаптационного синдрома часто детерминирован скрытой профессиональной непригодностью. Для снятия тревожности и мобилизации профессиональной активности специалиста целесообразно использовать психологическое консультирование, а в отдельных случаях и тренинги саморегуляции эмоциональных состояний. Таким образом, психологическая поддержка и помощь состоят в снятии состояния тревоги, формировании позитивной установки на преодоление трудностей, развитии чувства востребованности и социальной защищенности, актуализации резервных возможностей специалиста. Критериями успешного преодоления психофизиологического адаптационного синдрома являются комфортное эмоциональное состояние специалиста, привыкание к рабочему ритму и режиму труда, установление оптимальной работоспособности.

Социально-психологическая адаптация – приспособление к новой социальной среде, включение в уже сложившуюся систему межличностных отношений. Психологическое сопровождение заключается в том, что новому работнику помогают освоить нормы профессионального поведения, предупредив о

возможных последствиях их нарушения. В некоторых случаях могут возникнуть конфликтные ситуации, тогда необходима оперативная помощь психолога.

Профессиональная адаптация – приспособление уже имеющегося профессионального опыта и стиля профессиональной деятельности к требованиям нового рабочего места, освоение сотрудником новых для него профессиональных функций, обязанностей, включение в профессиональное сотрудничество, партнерство.

Успешная профессиональная адаптация делает работу привлекательной, повышает шанс на более высокую оплату труда и профессиональный рост. Психологическое сопровождение сводится к оценке реальной компетентности специалиста, оказание помощи в повышении квалификации, преодолении появившегося чувства профессиональной неполноценности. Психологическое сопровождение предполагает коррекцию самооценки: обучение умению сравнивать, себя лишь с самим собой, помощь в выработке надежных критериев самооценки.

После оформления на работу психолог-консультант (при его отсутствии – руководитель) совместно с работником определяют перспективы профессионального роста и карьеры.

Психологическое сопровождение на стадии профессионализации

Психологическое сопровождение на этой стадии становления заключается в оказании работнику в дальнейшем профессиональном росте, повышении квалификации и развитии карьеры и рассматривается как форма кадровой политики.

Главная цель психологического сопровождения – обеспечение взаимосогласованности и взаимодействия работника и предприятия в профессиональном становлении. Основные формы профессионального роста и карьеры работников приведены в таблице 1.

К основным формам сопровождения профессионального роста и карьеры относятся:

- диагностика профессионально-психологического потенциала работника;
- анализ факторов, детерминирующих профессиональное развитие: возраста, профессионального опыта и квалификации, уровня профессионального образования и подготовки, состояния здоровья;
- изучение вектора профессиональной направленности специалиста: уровня притязаний и самооценки, мотивации к достижениям, ценностных ориентаций и социально-профессиональных установок;
- собеседование по вопросам профессионального роста и карьеры с работником и его руководителями;
- составление совместно с работником плана-программы карьеры, так называемой карьерограммы.

Таблица 1
Формы профессионального роста и карьеры

Профессиональный рост	Профессиональная карьера
<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение профессиональной пригодности. 2. Получение профессионального образования. 3. Профессиональная адаптация. 4. Овладение профессиональным мастерством. 5. Формирование индивидуального стиля деятельности. 6. Расширение и совершенствование профессионального опыта. 7. Расширение репертуара специальностей. 8. Овладение социально-психологической компетентностью. 9. Повышение квалификации. 10. Освоение приемов благоприятного выхода из профессиональных кризисов. 11. Предупреждение и преодоление профессиональных деформаций личности. 12. Формирование и сохранение готовности к освоению новых технологий. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Прохождение профотбора. 2. Выявление уровня профессиональной компетенции. 3. Нахождение места в организации, на предприятии. 4. Разработка плана служебного продвижения (карьерограммы). 5. Прохождение аттестации. 6. Обучение по программам подготовки резерва на выдвижение. 7. Участие в ротации кадров. 8. Участие в конкурсах на замещение вакантных должностей. 9. Развитие навыков профессиональной рефлексии. 10. Участие в разработках и внедрении инновационных проектов. 11. Участие в подготовке кадрового резерва: супервизорство, патронаж, наставничество. 12. Диагностика профессионально-психологического потенциала.

Психологическое сопровождение на стадии мастерства

В особом психологическом сопровождении нуждаются работники в возрасте от 30 до 45 лет. Этот период жизни совпадает с наибольшими потенциальными возможностями человека. Работник стремится к профессиональной самореализации и успеху, он наиболее мобилен и профессионален, способен к вершинам достижений в выполняемой деятельности.

Центральной задачей психологического сопровождения является развитие профессиональной компетенции и ведется по следующим направлениям:

- анализ целей, задач и функций продуктивного выполнения конкретной профессиональной деятельности с учетом перспектив профессионального становления работника;

- отбор и конструирование психотехнологий развития профессионально-психологического потенциала работников, необходимого для эффективного выполнения труда;

- обеспечение профессионального самосохранения и психологической безопасности специалистов;
- психологическое содействие в преодолении трудностей объективного и субъективного характера, решении сложных, конфликтных ситуаций, установлении эмоционально благополучных взаимоотношений, преодолении блокаторов профессиональной деятельности и др.;
- подготовка обоснованных предложений по профессиональному развитию специалиста.

Психологическое сопровождение на этапе прекращения профессиональной деятельности

В 55–60 лет актуальным становится выход на пенсию. Всех представителей данной возрастной группы можно условно разделить на три группы:

- для одних людей это означает возможность наконец-то заняться интересным делом: садоводством, рыбалкой, разнообразными видами социально активного отдыха (путешествия, театр), общественно-политической практикой.
- другие стараются закрепиться на работе, демонстрируя завидное здоровье, профессиональную активность и конформизм в отношениях с руководителями и коллегами. Главное для них остаться на работе.
- представители третьей группы покорно-равнодушны к выходу на пенсию. Они уже давно утратили смысл своей профессиональной жизни и выход на пенсию рассматривают как возможность отойти от всяких обязанностей, ответственности и работы. Люди этой группы, последние 15–20 лет находились в состоянии профессиональной стагнации, и работа была для них обременительна.

Психологическое сопровождение каждой группы различно. Представителям первой группы пожилых людей нужны дополнительные знания и умения в области их социально-профессиональных и семейно-бытовых интересов. Конечно, выход на пенсию эмоционально переживается ими как прекращение одной жизни и переход к другой – интересной и разнообразной.

Важно помочь им выбрать социально приемлемый вид деятельности, объединить их по интересам, организовать занятия и предоставить им необходимую информацию о способах реализации себя в разнообразных, многоплановых видах социально важной деятельности.

Более сложным представляется психологическое сопровождение работников, которые хотят продолжать профессиональную деятельность. Это, как правило, высококвалифицированные специалисты, профессионалы, и жизнь вне профессии кажется им катастрофой. Психологическое сопровождение заключается в перестройке, переориентации смысла предыдущей жизни, обретении новых ценностей и социальных ориентиров, нового смысла жизнедеятельности.

Третья группа потенциальных пенсионеров давно уже смирилась со своим профессиональным застоем. Они социально пассивны, равнодушны, и выход на пенсию не приносит им особых переживаний, обусловленных необходимостью перераспределять жизненную энергию. Они продолжают свое существование, находя смысл в удовлетворении естественных потребностей, погружены в свое «славное» прошлое, предаваясь бесконечным стенаниям по поводу настоящей социально-экономической ситуации. Психологическое сопровождение таких

пенсионеров крайне усложнено ввиду их пассивности и лени. Нужна прежде всего реабилитация их «Я-концепции», помощь в обретении нового смысла жизни сквозь призму неизбежной смерти. Именно переживание возможной смерти помогает этим людям пересмотреть свою прежнюю жизнь, найти новые способы осуществления себя.

Индивидуальный стиль деятельности – характерная для данного индивида система навыков, методов, приемов, способов решения задач той или иной деятельности, обеспечивающая более или менее успешной ее выполнение.

Обобщенную схему освоения профессиональной деятельности можно представить так:

1. Освоение нормативно-одобряемой, изначально заданной «правильной» деятельности (образ всей нормативно-заданной деятельности – это фактически формирование нормативной ориентировочной основы действия – ООД).

2. Освоение деятельности по-новому образцу (т. е. формирование индивидуального стиля деятельности). Подэтапы данного этапа:

– освоение отдельных действий на основании новых, собственных представлений работника;

– освоение новой деятельности в целом – на основе уже освоенного нормативно-одобряемого образца (как индивидуально приспособленной к себе в результате постепенного формирования индивидуального стиля деятельности).

«Парадокс» освоения профессиональной деятельности в том, что полноценное освоение данной профессии достигается лишь тогда, когда субъект начинает выполнять ее не только так, как «положено» (по нормативно-заданным образцам), а привносит в эту деятельность свои собственные, творческие элементы (через выработку индивидуального стиля деятельности). Однако полноценное профессиональное творчество возможно лишь при наличии «тылов» в виде освоенной нормативно-заданной деятельности (которая позволяет выполнять задания в случае неудач при творческом экспериментировании).

Профессиональные способности – индивидуально-психологические свойства личности человека, отличающие его от других, отвечающие требованиям данной профессиональной деятельности и являющиеся условием ее успешного выполнения.

Профессиональные способности являются и условием, и результатом профессиональной деятельности, профессионального типа личности.

Профессиональные способности формируются на основе общечеловеческих способностей (способность к труду, к активности, к саморегуляции, к общению, к ответственности) и позднее их, а также с опорой на специальные способности (музыкальные, математические и т. д.).

Общие профессиональные способности – это психологические свойства личности, требуемые от человека данной конкретной профессиональной деятельностью. Они определяются предметом труда в профессии (человек, техника, природа).

Специальные профессиональные способности – определяются конкретными условиями труда, в том числе особыми (дефицит времени, информации, перегрузки). Чем сложнее профессиональная деятельность, тем более важна необходимость развития специальных профессиональных способностей.

Психологические аспекты процесса формирования и развития навыков профессионально-личностного роста

Тема профессионально-личностного роста является одной из самых актуальных в психолого-педагогической литературе. Анализируя этот процесс авторы часто понятие «рост» заменяют другим - «саморазвитие (или самосовершенствование)». В нашем случае эти два определения представляют собой синонимы. Профессионально-личностный «рост» или «саморазвитие (самосовершенствование)» мы понимаем скорее не как результат, а как процесс самостоятельного развития человеком в себе профессионально-личностных качеств и навыков. Точного, общепринятого определения терминов «рост» или «саморазвитие» не существует. В большинстве случаев, когда речь идет о самосовершенствовании, подразумевают не само по себе свойство - саморазвитие, а наличие у личности ряда качеств, которые и делают его возможным. Так, Е. Тесля считает, что «...необходимо систематически совершенствовать своё мастерство. При этом определяющими будут не заложенные вузом знания, умения и навыки, а способность самой личности работать над собой, т.е. способность к самосовершенствованию». Б. З. Вульф и В. Д. Иванов определяют «саморазвитие» как собственную активность человека в изменении себя, в раскрытии, обогащении своих духовных потребностей, всего личностного потенциала.

А.В. Морозов и Д.В. Чернилевский в своей книге «Креативная педагогика и психология» выделяют следующие **качества**, необходимые человеку для **профессионально-личностного роста**:

• **Профессиональные и социальные качества.** К ним относятся:

Коммуникативные качества – личное обаяние, авторитет, общительность, вежливость, тактичность, доступность для контактов, уважение, внимательность и доверие к окружающим, готовность помочь, умение быть хорошим собеседником, отзывчивость, восприятие и понимание другого человека, но вместе с тем и умение «подавать себя», самовыражаться; умение сближать точки зрения – свою и собеседника, настроение; умение управлять общением, вносить в него нужные коррективы, эмпатия.

Волевые качества – уверенность в себе, самообладание, сдержанность, предприимчивость, выдержка, уравновешенность, упорство, склонность к риску, решительность, настойчивость, умение ставить выполнимые цели, смелость, инициативность, независимость, целенаправленность, самостоятельность.

Организационно-административные качества включают в себя требовательность к себе и другим, склонность брать на себя ответственность, умение принимать решения, умение правильно оценивать себя, умение координировать работу, умение контролировать, планировать, умение положительно мотивировать сотрудников, способность учитывать психологические особенности человека, группы людей, способность заражать и заряжать своей энергией других.

Харизматичность – личная магнетически притягательная сила, воодушевление, испытываемое от выполняемой жизненной задачи, отождествление себя с выполняемой работой, раскрытие собственных способностей, уверенность в своих силах и душевное равновесие, умение сосредоточивать свое внимание на самом главном, умение мотивировать себя и других, обаяние, активность и энер-

гичность, умение служить образцом для подражания, положительное восприятие жизни, умение принимать решения, умение ставить перед собой и другими четкие цели, способность находить к людям правильный подход, коммуникабельность, умение устанавливать долговременные и прочные межличностные отношения. Для них характерна уверенность в себе, уравновешенность характера, а вместе с тем и положительная энергетика, предъявление чрезвычайно высоких требований к самим себе. Харизматические личности сами могут добиваться высоких результатов и одновременно побуждать к этому окружающих.

• **Внутриличностные качества**, которые помогают человеку в ведении успешной профессиональной деятельности и эффективном саморазвитии. Они включают:

Морально-этические качества – честность, порядочность, доброта, обязательность, сознательность, надежность, добросовестность, интеллигентность, скромность, готовность отстаивать свои убеждения, человечность, принципиальность, бескорыстность, умение держать слово.

• *Эмоциональную стабильность*. Эмоционально неустойчивый человек болезненно воспринимает критику, как правило, он внушаемый, мнительный, легко расстраивающийся, склонен к нервному, реактивному поведению.

• *Уровень тревожности*. Высокий уровень тревожности категорически противопоказан человеку, независимо от его профессиональной сферы. В наше время тревожность характерна для молодых специалистов и студентов: неустроенность, маленькая зарплата (стипендия) и т.д. Тревожность – это проявление неблагополучия личности, ее склонность к проявлению тревоги, из-за чего может наступать быстрая утомляемость, усталость, неуверенность в себе, сердцебиение, волнение.

• *Адекватность самооценки*. Известно, что она может быть адекватной, заниженной или завышенной. У человека с заниженной самооценкой чреват комплекс собственной неполноценности. Непригодна и слишком завышенная самооценка. Адекватная самооценка – залог развития личности, её требовательности к себе, самообразования и самосовершенствования.

• *Отсутствие негативных акцентуаций характера*: агрессии, властности, скептицизма – качество, необходимое любому специалисту.

По мнению Морозова и Чернилевского, человек должен развивать в себе не только приведенные профессионально-личностные качества, но и **способности**. Способность они определяют как возможность определенного освоения знаний, умений и навыков, а станет ли она действительностью, зависит от различных условий: стремления личности к самосовершенствованию, специального обучения, творческих педагогов, атмосферы семьи. Способности проявляются не в самих знаниях, умениях и навыках, а в динамике их приобретения, в том, насколько быстро и легко человек усваивает конкретную деятельность. От способностей зависит качество выполнения деятельности, ее успешность и уровень достижений, а также то, как эта деятельность выполняется.

• *Креативность* – способность, отражающая свойство индивида создавать новые понятия и формировать новые навыки, и связанная с творческими достижениями личности. Креативный индивид пытается полностью реализовать себя,

максимально соответствовать своим возможностям, выполнить новые, непривычные для него виды деятельности, применить новые способы деятельности, у некоторых из таких личностей отмечается склонность к риску и к проверке предела своих возможностей. Термин «креативность» является синонимом понятия «творческое мышление». Так, Д.В. Чернилевский в своем исследовании «Дидактические технологии в высшей школе» говорит, что творческое мышление характеризуется такими важными свойствами, как способность находить множество разных вариантов решения при одних и тех же условиях, а также способность находить непротиворечивое решение противоречивой ситуации. Для формирования профессионально-творческого мышления необходимо: овладение системой понятий, суждений и умозаключений в области профессии, базирующихся на знаниях, умениях, навыках и опыте деятельности; умение анализировать, сравнивать, классифицировать, систематизировать, обобщать; развитие нестандартного мышления; умение применять знания на практике.

- *Гипотетические интеллектуальные способности*: беглость мысли (количество идей, возникающих в единицу времени), гибкость мысли (способность переключаться с одной идеи на другую), оригинальность (способность производить идеи, отличающиеся от общепризнанных взглядов), любознательность (чувствительность к проблемам в окружающем мире), способность к разработке гипотезы, иррелевантность (логическая независимость реакции от стимула), фантастичность (полная оторванность ответа от реальности при наличии логической связи между стимулом и реакцией).

Другой исследователь А.В. Меренков, посвятивший свой труд «Педагогика саморазвития личности» анализу процессов и механизмов саморазвития индивида, предлагает другую, чем Морозов и Чернилевский, иерархию профессионально-личностных качеств.

По мнению Меренкова, основа для формирования и развития навыков профессионально-личностного роста закладывается еще в раннем детстве. Она представляет собой формирование **лично-эмоциональных качеств**, к которым он относит:

- *Гордость*. Автор использует слово «гордость» как синоним слову «самооценка» и отмечает возможность существования нескольких видов гордости. «Нормативная» гордость формируется методом сравнения конкретных достижений личности с ее прежним состоянием, обеспечивает возможность совершенствования и позволяет сформировать в процессе работы над собой адекватную реальным успехам самооценку. На основе нормативной гордости закрепляются ориентации и установки личности на саморазвитие в течение всей жизни. «Заниженная» или «завышенная» гордость препятствуют саморазвитию человека, т.к. личность не видит причин и направлений для самосовершенствования (при завышенной самооценке) или не верит в свои силы или целесообразность саморазвития (при заниженной самооценке).

- *Стыд* – переживание личностью несоответствия своих поступков социальным требованиям, что дает возможность человеку сравнивать сущее и должное. Так, например, человек может стыдиться отсутствия каких-то знаний, нанесения кому-то невольной обиды, своего несовершенства и должен стре-

миться к их преодолению, а не оправданию. При этом люди с доминирующей завышенной гордостью оказываются неспособными переживать стыд за большинство своих поступков, а с завышенной самооценкой привыкает к постоянному осуждению и уже не испытывает чувства стыда за свое несовершенство, не видит своих достоинств, которые он готов совершенствовать.

- *Совесть* – психическое переживание человеком степени соответствия своего реального поведения тому, который он сам от себя требует на основе собственной самостоятельной оценки различных поступков. Человек самостоятельно оценивает себя, конструирует модель более совершенной деятельности, концентрирует волю и упорство в преодолении собственных недостатков, переживает гордость, когда достигает желаемого результата.

- *Долг* – умение руководствоваться не эгоистическими желаниями, а выбрать оптимальный вариант сочетания группового и личного интереса. Чтобы быть успешным и преуспевающим в своей деятельности, человек должен, с одной стороны, стараться самостоятельно и ответственно решать поставленные перед ним задачами, а не существовать за счет других, с другой стороны, одновременно соблюдать условия и обязательства совместного 9 сосуществования с другими людьми. Для человека существует понятие «надо», обеспечивающее высокие результаты саморазвития, происходящего в ходе осознанного принятия норм и правил актуальной культуры и окружающего общества, а также выявления и реализации индивидуальных способностей.

- *Ответственность* перед собой и другими людьми. Чувство ответственности перед собой помогает активно развивать познавательную и мыслительную деятельность, приобретать новые знания в той или иной предметной области глубже анализировать свои скрытые задатки и ярче раскрывать уже выявленные способности. Ответственность перед другими представляет собой умение подчинять личный интерес групповому, в тоже время, оказывать такое воздействие на окружающих, которое приведет к свободному выявлению и реализации их внутреннего потенциала. При этом важно сохранить свою самостоятельность, добровольно подчиняя себя другим в определенной степени. Каждый человек имеет конкретные пределы своих собственных возможностей и часто не способен обойтись без той или иной помощи и поддержки других.

По мнению А.В. Меренкова, у взрослого человека личностно-эмоциональные качества наполняются новым смыслом и трансформируются в **профессионально-личностные качества**:

1. *Профессиональная гордость* – способность качественно выполнять отдельные операции, умение осваивать новые технологии, развитие профессиональных знаний, практических трудовых навыков путем собственных усилий и раскрытие личностью в профессиональной деятельности тех природных задатков, которые не удалось раскрыть в детстве и подростковом возрасте. Чем сложнее работа, тем больше возможностей для самосовершенствования.

2. *Чувство профессионального стыда* – переживание из-за собственных промахов, или неудач своих коллег и подопечных.

3. *Профессиональная совесть* – умение личности самостоятельно оценивать свои успехи и промахи в работе и исправлять свои ошибки.

4. *Профессиональный долг и ответственность* – обращение к профессиональной литературе, изучение опыта других специалистов, экспериментирование. Помимо вышеперечисленных профессионально-личностных качеств, основа для которых была заложена еще в раннем возрасте, взрослому человеку необходим еще ряд качеств для успешного профессионально-личностного роста. Эти качества формируются во время обучения и, во многом, в процессе профессиональной деятельности.

5. *Творческий подход к выполнению работы* – периодический пересмотр устоявшихся и для многих незыблемых стереотипов осуществления профессиональной деятельности, использование своих внутренних резервов для совершенствования условий производства, качества выполнения операций, поиска новых решений.

6. *Толерантность* – умение мириться с мнениями, взглядами и действиями окружающих, если они прямо не посягают на фундаментальные ценности индивида.

7. *Влиятельность* – умение доказывать свою правоту, влиять на различных индивидов с целью побуждения их к усвоению нового.

8. *Самостоятельность или независимость* – умение самостоятельно выбирать вариант решения тех или иных проблем повседневной жизни, не поддаваясь при этом влиянию СМИ, партийных и общественных организаций, руководства.

9. *Адаптирование* – умение самостоятельно усваивать новые требования, предъявляемые окружающим миром, и осуществлять выбор наиболее оптимального варианта поведения в конкретной ситуации.

10. *Самоанализ* – умение человека анализировать собственные достижения, сравнивать свои достижения с тем, что он умел прежде, выделяя то, что мешает реализации в полной мере природных способностей, формировать модель будущей жизни, находить оптимальные варианты ее осуществления, определять новые конкретные задачи саморазвития.

11. *Самокритика* – умение человека критически оценивать себя и свои поступки, не повторять (путем жесткого самоконтроля) то, что он сам подверг внутреннему отрицанию; умение смотреть на себя как бы со стороны, умение самостоятельно давать себе положительную оценку за то, что, несмотря на значительные трудности, справился с поставленной задачей.

12. *Саморегулирование (самоконтроль)* – умение самостоятельно управлять своим собственным физическим, психическим состоянием, содержанием и направленностью чувств, мыслей, действий и саморазвитием.

13. *Организованность* – умение планировать ближайшее и отдаленное будущее, отказ человека от ограничений в постановке целей, умение не останавливаться на ранее достигнутом, не заниматься повторением уже освоенного, а ставить новые цели для совершенствования.

Таким образом, Меренков перечисляет, в основном, те же самые качества и навыки профессионально-личностного роста, что Морозов и Чернилевский, но рассматривает их как элементы механизма саморазвития человека в процессе его взросления.

Анализ психолого-педагогической литературы позволяет дать следующее толкование понятия «*профессионально-личностный рост*». Под «профессионально-личностным ростом» понимается *процесс активного самостоятельного развития человеком в себе профессионально-личностных качеств*. Это позволяет постоянно расширять знания в своей профессиональной области, обмениваться опытом с коллегами и единомышленниками, творчески подходить к решению профессиональных задач, приобретать новые навыки и умения. Благодаря этому человек достигает успеха, реализует свои жизненные цели, чувствует себя социально-защищенным, занимается любимым делом, а также вносит свой вклад в развитие области, в которой работает.

Наиболее важными для профессионально-личностного роста, на наш взгляд, являются следующие качества:

1) *коммуникативные* – общительность, открытость, личное обаяние, толерантность, умение выслушивать точку зрения другого человека. Эти качества позволяют успешно работать в группе, устанавливать и поддерживать контакты, учиться на своих ошибках и ошибках других, расширять свой кругозор в общении с людьми, находить единомышленников, обмениваться опытом, совместно решать поставленные задачи;

2) *волевые* – активность, инициативность, самостоятельность, уверенность в себе, решительность, предприимчивость, помогающие овладеть навыками самопрезентации, подчеркнуть свою индивидуальность и преимущества, показать себя с лучшей стороны, успешно представить свой проект, самостоятельно решать поставленные задачи, отстаивать свою точку зрения;

3) *творческие* – фантазия, креативность, оригинальность, находчивость, которые способствуют поиску необычных путей решения проблем, выхода из любой ситуации, разнообразия в своей деятельности, делающего ее более интересной и привлекательной как для себя самого, так и для других людей.

Литература

1. Абульханова - Славская К.А. О субъекте психической деятельности. М.: Наука, 2003.
2. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристика и условия достижения. М.: Флинта - Наука, 2008.
3. Бодалев А.А. Психология общения. М.-Воронеж, 2006.
4. Братусь Б.С. К проблеме выделения уровней мотивации // Мотивационная регуляция деятельности и поведения личности. М., 2008.
5. Дружилов С.А. Психология профессионализма. Инженерно-психологический подход. Харьков: Гуманитарный Центр, 2011. 296 с.
6. Зыкова К.Ю. Курс лекций к учебному спецкурсу «Технологии профессионально-личностного роста». Екатеринбург, 2007. 129 с.
7. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М., 2007.
8. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во МГУ, 2008.
9. Климов Е.А. Психология профессионала. М.: ИПП, 2006.

10. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-н/Д.: Феникс, 2006.
11. Луговский В.А., Кох М.Н. Психология профессиональной деятельности: учеб.метод. пособие. Краснодар: КубГАУ, 2015. 101 с.
12. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Наука, 2006.
13. Мерлин В.С. Психология индивидуальности. М.-Воронеж: ИПП, 2006.
14. Поляков В.А. Технология карьеры: практическое руководство. М.: Дело ЛТД, 2005.
15. Практическая психология для менеджеров. М.: Филин, 2006.
16. Психология и психоанализ характера: Хрестоматия / под ред. Д.Я. Райгородского. Самара: Бахрах, 2008.
17. Психология труда. СПб: Питер, 2002.
18. Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации личности. СПб.: Медицинская пресса, 2002. 352 с.

**Практическое занятие по разделу
«ЧЕЛОВЕК КАК СУБЪЕКТ ТРУДА.
СПОСОБНОСТИ КАК ФАКТОР УСПЕШНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

Цель занятия: познакомиться с практическими рекомендациями по адаптации сотрудника в новом коллективе, установлению межличностных отношений. Работа с методиками по психодиагностике профессиональных способностей личности.

Вопросы для обсуждения.

1. Периодизация развития человека как субъекта труда Е. А. Климова. Уровни профессионализма по А. К. Марковой.
2. Психологическое сопровождение личности на разных этапах профессионального становления.
3. Профессиональная карьера личности.
4. Проблема формирования индивидуального стиля деятельности. Способности в профессиональной деятельности.

Задание 1. Практические рекомендации по адаптации сотрудника в новом коллективе, установлению межличностных отношений

Цель: знакомство с практическими рекомендациями по адаптации в новом коллективе, установлению межличностных отношений.

Основные рекомендации по поводу того, что можно и нужно предпринять сотруднику при адаптации в новом для него рабочем коллективе:

Искать союзников. Первым «недостатком», препятствующим вхождению в коллектив, часто бывает то, что новый сотрудник - «другой». Уже это одно обстоятельство может играть не в его пользу и провоцировать множество не-

приятных инцидентов. Ему следует подумать, на что ему нужно делать акцент, чтобы подчеркивать общность с коллегами. Возможно, для этого потребуется в корне изменить свою точку зрения по определенным вопросам, чтобы ликвидировать разделяющую пропасть во взглядах и найти то, что их объединяет. Подобная политика поможет ему найти союзников.

Сформировать общность. Если не удастся найти ничего общего с коллегой или подчеркнуть уже имеющуюся общность, то можно посоветовать ее сформировать, найти новые точки соприкосновения, осваивать новый полигон. То есть, подойти к общему делу, с другой стороны. Попытаться удачи в неформальной обстановке, например, сходить в поход или на рыбалку, посидеть в кафе или сходить в гости, в бассейн или тренажерный зал, сыграть в футбол. Если результатом всего этого будет появление союзника, то можете считать, что это сражение выиграно. Вдвоем уже лучше, чем одному.

Корифеев почитать, но не бояться. Чтобы корифеи позволяли нам участвовать в деле, важно всегда подчеркивать их деловую компетентность. Но когда начинается или ужесточается борьба за власть, очень важно не бояться своих соперников из числа корифеев, даже если они начинают возмущаться. Реакцией в этом случае могут стать слова: «Что Вы можете сказать по делу?»

Не стремиться к радушному приему. Несмотря на возможные коммуникативные и пробивные способности нового сотрудника, его стратегические и тактические усилия по вхождению в коллектив, бывают ситуации, когда это просто невозможно. Здесь можно посоветовать не отчаиваться и продолжать свои поиски. Рано или поздно они принесут желаемый результат. Возможно, это будет не радушный прием, но все же он станете частью того коллектива, который занимает очень выгодные для карьерного роста позиции. Поэтому не стоит ждать радушного приема.

Завоевать расположение одиночек. Если коллектив не идет на контакт, вы все же можно попытаться наладить хороший контакт с отдельными сотрудниками. Нужно подумать о темах, которые можете обсуждать с ними. Лучше всего задавать много вопросов, чтобы коллега почувствовал себя в роли консультанта или «защитника». Это означает, конечно, посвящать время только одному человеку, а не всей группе, что выгоднее, но, как известно, сможешь расположить одного – расположишь и других.

Развивать отраслевые контакты. Вступайте в союзы и объединения, которые важны для вашей отрасли. Там вы быстрее станете своим. Необходимо затрагивать в специальных рабочих группах те темы, которые важны для нового сотрудника стратегически. Можно порекомендовать ему участвовать в работах по специальности на общественных началах, в заседаниях и конгрессах, которые устраивают союзы. На данных заседаниях часто присутствуют важные люди, которые также заинтересованы в установлении и углублении деловых контактов.

Три правила карьерного успеха

Правило № 1: *«Правило чиновничества».* Успешный карьерист воспринимает жизнь как соревнование, как борьбу за то, чтобы завоевать независимость, избегать поражений и защищать завоеванные позиции. Работникам же, которых называют «влюбленными в свою профессию», иногда очень трудно заметить, что они ведут себя таким образом, что их начальники чувствуют свои позиции находящимися под угрозой. В то время как у успешных карьеристов даже в языке тела проявляется чиновничество – уважение по отношению к более высоким по рангу сотрудникам, – большинство работников чаще всего этого не делают. Однако иногда некоторые жесты подчинения необходимы.

Правило № 2: *«Власть есть средство укрепления собственных позиций».* Данное правило особенно важно, когда берешься за руководство выполнением какого-либо группового задания. Необходимо настраивать людей на общее дело и согласовывать способности с различными требованиями организации. Как это сделать? На совещаниях и индивидуальных беседах менеджер регулярно узнает ожидания и перспективы сотрудников. Если кто-то начинает тянуть одеяло на себя, менеджеру необходимо сделать соответствующие выводы. Всего один сотрудник может дезорганизовать всю группу. Начальник не должен этого допускать. Однако многие начальники часто это допускают. Когда группа не работает должным образом, они пытаются докопаться до причины. На это уходит много времени. Они пытаются сами до мелочей изучить суть задания, пытаются понять сотрудников, даже пытаются найти причину в себе. Но все безрезультатно. Дело как стояло на месте, так и стоит. Успешные карьеристы в таких случаях действуют решительно. Они увольняют «паршивую овцу, которая все стадо портит» и тем самым укрепляют собственные позиции. «Вот это да! Как? За что?» – начинают думать другие. Появляется страх быть уволенным или уволенной. А авторитет начальника тем временем растет в глазах своих подчиненных.

Правило № 3: *«Мы не золотые червонцы, чтобы всем нравиться».* Многие сотрудники не понаслышке знают, что такое хорошие отношения. Они часто делают ставку на человеческую близость, в то время как успешные карьеристы заботятся скорее о несколько дистанцированном способе обращения с людьми. На работе они не общаются, как правило, на эмоциональном уровне, а концентрируются на содержании информации. Они мастера в том, чтобы управлять беседой на чисто деловом, интеллектуальном уровне, придерживаясь негласного правила «ничего личного». Весь секрет в том, что для них главное не любить или нравиться друг другу, а побеждать. Большинство же отечественных работников большое внимание уделяют установлению и поддержанию отношений, они уязвимы во всем, что касается эмоциональных привязанностей. Конечно, не стоит становиться бесчувственным, однако полезно знать, устанавливая хорошие отношения с кем-то, что мы даем ему над нами власть, поскольку становимся зависимыми от того, кто нам нравится. Это сковывает нас при принятии серьезных карьерных решений. Мы начинаем бояться навредить тому, с кем у нас сформировались хорошие отношения. Поэтому надо помнить,

что коллеги – это не близкие родственники и не члены семьи. Лучше сформировать с ними ровные, чисто деловые отношения.

Задание 2. Коммуникативно-организаторские способности в профессиональной деятельности. Работа с опросником КОС (коммуникативных и организаторских склонностей) В. В. Сиявского, В. А. Федорошина

Цель: обсудить значение организаторских и коммуникативных способностей в профессиональной деятельности. Определение уровня развития индивидуальных коммуникативно-организаторских способностей по опроснику КОС (коммуникативных и организаторских склонностей).

В психологии организаторские способности отождествляются с такими качествами личности как быстрое понимание психологических особенностей и состояний других людей, умение распределять задания, обязанности, психологический такт. Как правило, организаторские способности сочетаются с коммуникативными способностями, могут внести оживление в совместную деятельность.

Опросник КОС (коммуникативных и организаторских склонностей) В. В. Сиявского, В. А. Федорошина

Инструкция: «Вопросы носят общий характер и не могут содержать всех необходимых подробностей. Поэтому представьте себе типичные ситуации и не задумывайтесь над деталями. Возможно, на некоторые вопросы вам будет трудно ответить. Тогда постарайтесь дать тот ответ, который вы считаете предпочтительным. При ответе на любой из этих вопросов обращайтесь внимание на его первые слова. Ваш ответ должен быть точно согласован с ними. Отвечая на вопросы, не стремитесь произвести заведомо приятное впечатление. Важен не конкретный ответ, а суммарный балл по серии вопросов. Итак, ответьте «да» или «нет».

1. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими вашего мнения?
3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причиненное вам кем-то из ваших товарищей?
4. Всегда ли вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?
6. Нравится ли вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что вам приятнее и проще проводить время с книгами или за какими-либо другими занятиями, чем с людьми?
8. Если возникли какие-либо помехи в осуществлении ваших намерений, легко ли вы отступаете от них?
9. Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше вас по возрасту?
10. Любите ли вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?

11. Трудно ли вы включаетесь в новую для вас компанию?
12. Часто ли вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли вы добиваться, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с вашим мнением?
15. Трудно ли вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обязанностей, обязательств?
17. Стремитесь ли вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли вас окружающие люди и хочется ли вам побыть одному?
20. Правда ли, что вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для вас обстановке?
21. Нравится ли вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у вас раздражение, если вам не удается закончить начатое дело?
23. Испытываете ли вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы ваших товарищей?
27. Правда ли, что вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых вам людей?
28. Верно ли, что вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли вы, что вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую вам компанию?
30. Принимаете ли участие в общественной работе?
31. Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?
32. Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято вашими товарищами?
33. Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомую вам компанию?
34. Охотно ли вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у вас много друзей?
38. Часто ли вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
39. Часто ли вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?

40. Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Ключ

Для того чтобы подсчитать свой результат по шкале «коммуникативные склонности», воспользуйтесь следующим «ключом»: поставьте себе по 1 баллу за каждый ответ «да» на 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37-й вопросы и за каждый ответ «нет» на 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39-й вопросы.

Коэффициент коммуникативности (Кк) определяется путем выяснения отношения количества «сырых» баллов по данной шкале к числу вопросов (20). Величина коэффициента соответствует шкальной оценке.

Для того чтобы подсчитать свой результат по шкале «организаторские склонности», воспользуйтесь следующим «ключом»: поставьте себе по 1 баллу за каждый ответ «да» на 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38-й вопросы и за каждый ответ «нет» на 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40-й вопросы.

Коэффициент организаторских склонностей (Ко) определяется путем выяснения отношения количества «сырых» баллов по шкале к числу вопросов (20). Величина коэффициента соответствует шкальной оценке.

Шкальная оценка (Кк) (Ко)	Величина коэффициента (Кк)	Величина коэффициента (Ко)	Характеристика испытуемых по шкальной оценке
1	от 0,10 до 0,45	от 0,2 до 0,55	Характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей (далее – КОС).
2	от 0,46 до 0,55	0,56 до 0,65	КОС присущи на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе, предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства, испытывают трудности в установлении контактов с людьми и в выступлении перед аудиторией, плохо ориентируются в незнакомой ситуации, не отстаивают

			<p>вают свое мнение, тяжело переживают обиды, проявление инициативы в общественной деятельности крайне занижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.</p>
3	от 0,56 до 0,65	От 0,66 до 0,7	<p>Характерен средний уровень проявления КОС. Они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомств, отстаивают свое мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Такие люди нуждаются в дальнейшей серьезной и планомерной работе по формированию и развитию КОС.</p>
4	от 0,66 до 0,75	От 0,71 до 0,8	<p>Относятся к группе с высоким уровнем проявления КОС. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны</p>

			принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям
5	от 0,76 до 1,00	от 0,81 до 1,0	Обладают высоким уровнем проявления КОС. Они испытывают потребность в коммуникативной и организаторской деятельности и активно стремятся к ней, быстро ориентируются в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают свое мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами, могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать всякие игры, мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникации и организаторской деятельности.

Задание 3. Круглый стол «Профессиональная карьера личности»

Цель: расширить представления обучающихся по проблеме карьеры и карьерного роста личности в процессе обсуждения основных вопросов темы. Обозначить возможный спектр мнений по выбранной для обсуждения темы, обсудить неясные и спорные моменты.

Развитие аналитических и коммуникативных способностей личности.

Основные понятия: статус, роль, власть, престиж, превосходство, лидерство, руководство, успех, самоопределение, саморазвитие, перспектива, цель, стремление, ориентация, установка, мотивация, достижения, компетентность, эффективность, уверенность, самоуважение, уровень притязания, Я-концепция, самооценка.

Ход занятия

I. Обсуждение проблемы «Профессиональная карьера личности» на материале заранее заготовленного участниками домашнего задания.

Вопрос № 1. Изложение теоретического материала с созданием эвристической ситуации. Дать определение понятию «карьера». Обсуждение всех прозвучавших понятий. Выбор наиболее удачного определения с точки зрения полноты раскрытия исследуемого феномена.

Вопрос № 2.

Просмотр презентаций «Профессиональная карьера знаменитых людей».

II. Непосредственное обсуждение проблемы «Профессиональная карьера личности».

Вопрос № 1. Сравнительный анализ вариантов построения карьеры в различных профессиональных сферах (образование, искусство, культура, медицина, армия, сфера обслуживания, сфера финансов, сфера АПК, государственная служба и т. д.) по параметру: сроки построения карьеры, возрастные ограничения (по ходу дискуссии возможно выделение других параметров).

Вопрос № 2. Обоснование списка личностных детерминант, задействованных в построении карьеры.

Вопрос № 3. Обоснование положительных и отрицательных черт такой характеристики личности как «карьеризм».

III. Подведение итогов. Обсуждение результатов.

Задания для самостоятельной работы

1. На примере своей профессии, исходя из ее особенностей, опишите наиболее характерные черты каждого из этапов профессионального становления личности (опираясь на периодизацию Е. А. Климова).

2. На примере своей профессиональной деятельности, исходя из ее особенностей, перечислите общие и специальные профессиональные способности, необходимые для ее успешной реализации.

Темы рефератов

1. Эргономика как отрасль научного знания: основные направления и функции.
2. Профессиональная адаптация личности.
3. Когнитивные и регулятивные процессы в профессиональной деятельности.
4. Профессиональная идентичность личности. Профессия как общность.
5. Индивидуальный стиль деятельности личности.
6. Акмеологический подход в исследовании развития профессионала.
7. История аграрного образования в России.
8. Профессиональные способности и профессиональное мастерство личности.
9. Компетентность и компетенции личности. Ключевые и профессиональные компетенции.
10. Инициатива и ответственность как компоненты профессиональной компетентности личности.

Темы докладов

1. Психология производственного коллектива.
2. Профессиональная мобильность личности.
3. Специфика функций внимания в профессиональной деятельности.
4. Роль памяти в трудовой деятельности.
5. Когнитивные и регулятивные процессы в профессиональной деятельности.
6. Коммуникативные процессы в профессиональной деятельности.
7. Управление профессиональной карьерой личности.
8. Руководство и лидерство в организации.
9. Аттестация как научно-практическая проблема.
10. Основы кадрового менеджмента.

Литература

1. Абульханова - Славская К.А. О субъекте психической деятельности. М.: Наука, 2003.
2. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристика и условия достижения. М.: Флинта - Наука, 2008.
3. Бодалев А.А. Психология общения. М.-Воронеж, 2006.
4. Братусь Б.С. К проблеме выделения уровней мотивации // Мотивационная регуляция деятельности и поведения личности. М., 2008.
5. Дружилов С.А. Психология профессионализма. Инженерно-психологический подход. Харьков: Гуманитарный Центр, 2011. 296 с.
6. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М., 2007.
7. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во МГУ, 2008.
8. Климов Е.А. Психология профессионала. М.: ИПП, 2006.
9. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-н/Д.: Феникс, 2006.
10. Луговский В. А. Психология профессиональной деятельности: учеб.метод. пособие / В. А. Луговский, М. Н. Кох. – Краснодар: КубГАУ, 2015. – 101 с.

11. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Наука, 2006.
12. Мерлин В.С. Психология индивидуальности. М.-Воронеж: ИПП, 2006.
13. Поляков В.А. Технология карьеры: Практическое руководство. М.: Дело ЛТД, 2005.
14. Практическая психология для менеджеров. М.: Филин, 2006.
15. Психология и психоанализ характера: Хрестоматия / Под ред. Д.Я. Райгородского. Самара: Бахрах, 2008.
16. Психология труда. СПб: Питер, 2002.
17. Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации личности. СПб.: Медицинская пресса, 2002. 352 с.

Раздел 3. ПСИХОЛОГИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ЛИЧНОСТИ

План:

1. Понятие потребности и мотива в психологии.
2. Иерархическая модель классификации мотивов Абрахама Маслоу.
3. Понятие трудовой мотивации. Двухфакторная теория мотивации Фредерика Херцберга. Теория ожиданий Толмена.
4. Проблема мотивации достижения в работах Д. МакКлелланда и Д. Аткинсона.

Понятие потребности и мотива

Источником активности человека являются потребности. При анализе вопроса о том, почему организм приходит в состояние активности анализируется проявление *потребностей, влечений*.

Потребность – состояние нужды человека в определенных условиях, которых им недостает для нормального существования и развития. Потребность как состояние личности всегда связана с наличием у человека чувства неудовлетворенности, связанного с дефицитом того, что требуется (отсюда название «потребность») организму (личности).

В том случае, если изучается вопрос на что направлена активность организма, ради чего произведен выбор именно этих актов поведения исследуется прежде всего проявление мотивов как причин, определяющих поведение человека.

Классификация потребностей. Потребность может быть удовлетворена посредством различной совокупности объектов, т. е. имеет предметное содержание. В зависимости от предмета потребности бывают: *материальные, духовные, социальные* – выражающие общественную природу человека.

По происхождению потребности подразделяются на *естественные* (данные человеку от природы) и *культурные* (созданные обществом, цивилизацией).

Мотив – это то, что принадлежит самому субъекту поведения, является его устойчивым личностным свойством, изнутри побуждающим к совершению определенных действий.

Предметное содержание мотива отражается в следующей *классификации мотивов*:

- органические (пища, тепло);
- материальные (деньги);
- социальные (поддержать отношения с друзьями);
- духовные (эстетические переживания).

По степени осознанности мотивы бывают: *осознанные* – человек отдает себе отчет в том, что побуждает его к деятельности, что является содержанием его потребностей; *неосознанные* – человек не отдает себе отчет в том, что побуждает его к деятельности.

Убеждения – важный осознанный мотив поведения, придающий всей деятельности личности особую значимость и ясную направленность. Убеждения характеризуются своей тесной связью с чувствами человека. Важным осознанным мотивом является идеал.

Идеал – это образ, которым руководствуется личность в настоящее время и который определяет план самовоспитания.

Цель – тот непосредственно осознаваемый результат, на который в данный момент направлено действие, связанное с деятельностью, удовлетворяющей актуализированную потребность. К неосознанным побуждениям относятся *установки* и *влечения* личности.

Иерархическая модель классификации мотивов Абрахама Маслоу

Поведение личности обычно направляется его наиболее сильной в данный момент потребностью. Понятно, что значимость той или иной потребности – это особенность каждой, отдельно взятой личности. Однако, в психологии существует некая универсальная иерархическая модель потребностей. Создателем иерархической модели потребностей является американский психолог Абрахам Маслоу.

А. Маслоу понимал, что люди имеют множество потребностей, но основные, с его точки зрения, можно классифицировать по некоторым основаниям. Им были выделены следующие виды потребностей:

1. Физиологические потребности (низший уровень). Они включают, потребности в воде, пище, жилище, отдыхе, сексе.

2. Потребности в безопасности и уверенности в будущем.

Как и физиологические потребности, они относятся к числу базовых, основополагающих. Эти потребности понимают в расширительном смысле: безопасность от физических и психологических угроз, а также уверенность в том, что физиологические потребности в будущем будут удовлетворены.

3. Социальные потребности (потребности в причастности). Это потребность принадлежать определенной группе, быть понятым другими, в любви, социальном взаимодействии, привязанности, поддержке. Эти потребности А. Маслоу относил к потребностям роста.

4. Потребности в уважении. Они включают потребности в самоуважении, признании. Это также потребность роста.

5. Потребности самовыражения (самоактуализации). Это высший уровень потребностей. Он заключается в реализации своих потенциальных возможностей и росте как личности (см. рис. 1).



Рис. 1. Иерархия потребностей (по А. Х. Маслоу)

Все указанные выше потребности укладываются в строгую иерархическую структуру. С точки зрения А. Маслоу, потребности вышележащих уровней могут быть удовлетворены только тогда, когда будут удовлетворены потребности нужды (т. е. физиологические потребности и потребности в безопасности). Удовлетворения высшего уровня потребностей роста (самоуправление) достигает лишь относительно небольшая часть людей, поскольку здесь речь идет о творчестве, креативности, независимости, ответственности и других свойствах развитой личности.

Теория А. Маслоу имела важное значение для управления организациями. Менеджеры стали понимать, почему работники хотят или, наоборот, не хотят трудиться. Им стало понятно, что мотивация определяется широким диапазоном различных потребностей личности. Чтобы правильно мотивировать своих подчиненных, руководитель должен знать потребности исполнителей, учитывать их, дать возможность удовлетворять их с тем, чтобы работник стремился выполнять не только личные, но и общие цели, которые ставит организация.

Неправильно было бы думать, что у человека есть всегда раз и навсегда данные потребности. В действительности, они могут изменяться, развиваться и т. п.

Модель иерархии потребностей А. Маслоу в свое время подвергалась критике, однако ею пользуются и сейчас в практических целях управления. Ее автор – А. Маслоу стал одним из классиков теории мотивации.

Профессиональная деятельность, как деятельность, связанная с материальным вознаграждением дает возможность человеку прежде всего обеспечить себе комфорт, безопасность. Но, с другой стороны, в связи с трудовой деятельностью можно говорить о потребностях более высокого уровня, связанных с уважением и самовыражением. Труд является средством развития личности лишь в том случае, если он удовлетворяет потребности человека в уважении, самоуважении, дает ощущение чувства собственного достоинства личности.

Понятие трудовой мотивации

Трудовая мотивация – это процесс стимулирования отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленный на достижение целей организации, к продуктивному выполнению принятых решений или намеченных работ.

Современные теории мотивации, основанные на результатах психологических исследований, показывают, что истинные *причины, побуждающие человека отдавать работе все силы, весьма сложны и многообразны*. С одной стороны, действие человека определяется его потребностями. С другой стороны, поведение человека является также и функцией его восприятия и ожиданий.

Теории мотивации к труду можно разделить *на две группы: теории содержания и теории процесса*.

Теории содержания делают упор на исследовании и объяснении того, что мотивирует и *каковы мотивы* определенного поведения.

Теории процесса разъясняют тот процесс, который дает продвижение происходящему внутри человека процессу мотивации.

Чтобы действительно можно было понять мотивацию как явление, нужны оба понятия, а также персональный подход к рассмотрению теорий.

Теория Ф. Херцберга

Ф. Херцберг был специалистом по психическим заболеваниям среди рабочих в промышленности. **Им была предложена концепция по стимулированию работников**. Свою теорию он назвал *"мотивационно-гигиенической" или "теорией обогащения работы"*. Некоторые из ученых противопоставляли теорию Ф. Херцберга теории "человеческих отношений" Э. Мэйо.

Ф. Херцберг классифицировал побуждения к труду по характеру их действия, разбив все побуждения на две группы.

Первую группу составили "факторы гигиены" – все внешние условия (зарплата, отношения с коллегами, поведение мастера, физические условия труда и др.).

По мнению Ф. Херцберга, эти факторы наиболее часто вызывают недовольство со стороны работников. Если налицо эти явления, среди рабочих растут прогулы, увеличивается текучесть рабочей силы, растет травматизм, снижается производительность труда, увеличивается брак в работе и т. д.

Улучшение внешних факторов действует стимулирующе, но это только на короткий срок, затем к ним привыкают как к должному. В результате недовольство работников уменьшалось, но стимулов больше не было. По мнению Ф. Херцберга, – это только "факторы, аналогичные медицинской гигиене", но их еще нельзя называть стимулами. С его позиций "гигиены недостаточно!".

Главным стимулятором Ф. Херцберг считал саму работу и связанные с ней потребности признания достижений, стремление к продвижению по службе, чувство ответственности и собственного роста, а также самореализацию работника в труде. Ради такой работы люди готовы терпеть и плохие условия, и плохого мастера.

В отличие от "факторов гигиены", эти стимулы действуют длительное время и являются более надежными. Ф. Херцберг большие надежды возлагал на психологов, которые могли бы подсказать промышленности, как нужно действовать. С его точки зрения, большинство выполняемых работ не приносят радости ее работникам.

В отличие от других исследователей, Ф. Херцберг выявил факторы, влия-

ющие на удовлетворенность трудом с помощью метода полуструктурированного интервью. Применяв контент-анализ полученных ответов, он выделил **факторы, приводящее к переживанию состояния удовлетворенности трудом:**

- 1) достижения в работе;
- 2) признание;
- 3) работа как таковая (скучная, монотонная, легкая или трудная, строго регламентированная или свободная и т. д.);
- 4) ответственность как степень контроля за своей работой и проявления власти над другими работниками;
- 5) продвижение работника в виде изменения его статуса;
- 6) возможности роста, связанные с получением новых знаний, умений, навыков и профессионализма,
- 7) заработок;
- 8) межличностные отношения как по горизонтали, так и по вертикали;
- 9) техническое руководство, связанное с компетентностью руководителя,
- 10) политика компании,
- 11) условия труда;
- 12) личная жизнь;
- 13) гарантия работы как наличие или отсутствие уверенности в завтрашнем дне.

Среди перечисленных им были выделены факторы I и II уровней: факторы удовлетворенности (I уровень) и факторы неудовлетворенности (II уровень).

Полученные данные Ф. Херцберг изложил в вышедшей в 1966 году книге "Мотивация и сущность человека". Еще в 1959 г. он пришел к выводу, что факторы, вызывающие удовлетворенность трудом, отличаются по форме от факторов, вызывающих неудовлетворенность. Это – два разных состояния, каждое из которых имеет свою шкалу.

Противоположностью удовлетворения является не неудовлетворение, а отсутствие удовлетворения. Удовлетворение одних потребностей приводит только к снятию неудовлетворенности трудом, тогда как неудовлетворение других – к росту удовлетворенности трудом. Факторы неудовлетворенности он назвал "гигиеническими" по аналогии с медицинским термином как профилактическое средство, уменьшающего возможность заболевания.

Полное удовлетворение от работы можно получить, по данным Ф. Херцберга, когда достигается поставленная цель и работник получает признание, имеет возможность профессионального роста и т. д., о чем говорилось выше. Такие факторы он назвал "мотиваторами" или "стимуляторами", не видя разницы между мотивами и стимулами, хотя в действительности они существуют.

Состояние удовлетворенности трудом появляется, с его точки зрения, когда появляется положительная мотивация к работе. Это имеет место при выполнении ответственной, интересной работы.

Можно отметить определенную преемственность между теориями Ф. Херцберга и А. Маслоу. Например, факторы "гигиены" связаны с потребностями дефицита, а мотиваторы – с потребностями в самоактуализации, т. е. потребностями высшего уровня.

Нельзя не отметить, что мотиваторы и факторы гигиены у Ф. Херцберга перекрещиваются, оказывая различное воздействие на трудовую мотивацию. Теория Херцберга, как и теория Маслоу, несмотря на определенную критику, получила признание.

В конце 60-х начале 70-х гг. Ф. Херцберг, а также Роберт Н. Форд и другие специалисты-эксперты независимо друг от друга пришли к выводу, что каждый, занимающийся проблемами управления на производстве, сталкивается с трудностями, которые коренятся в том, что в большинстве случаев выполняемая работа является для исполнителей малопривлекательной

Были выделены 15 пунктов, признанные наиболее важными для выполнения работы на предприятиях.

15 критериев мотивирующей организации труда

1. Каждое действие требует осмысления. Это относится к управляющим и всем другим, кто требует действия от других.

2. Радость от работы связана с причастностью к результатам деятельности, к работе с людьми. Исполнители хотят, чтобы их работа была значимой для других лиц.

3. Каждый работник хочет показать свою значимость и проявить свои способности. Он хочет принимать участие в решениях, в которых компетентен именно он.

4. Каждый работник хочет выразить себя в труде, узнать себя в результатах, иметь доказательства того, что он может что-то сделать. Это "что-то", по возможности, должно получить имя своего создателя. Это относится как к отдельному работнику, так и к группе.

5. Каждый имеет свою точку зрения на то, как можно улучшить работу и ее организацию. Он хочет реализовать цели и не боится наказания. Он думает, что им заинтересуются.

6. Там, где управление не на высоте, преуменьшается значимость работника. Он хочет ощущать свою значимость.

7. Каждый человек стремится к успеху. Успех – это реализованные цели.

8. Успех без признания приводит к разочарованию. Каждый хорошо работающий сотрудник вправе рассчитывать на признание и поощрение (материальное и моральное).

9. Быстрота получения информации сотрудниками является мерилем их значимости в глазах управляющих. Затруднения в получении информации понижают их и снижают готовность к труду.

10. Сотрудники отрицательно относятся к принятию различных изменений в их работе без их участия.

11. Каждый работник хочет получить информацию о качестве своего труда. Им это нужно больше, чем начальству. Она должна быть оперативной, чтобы внести необходимые коррективы в свои действия.

12. Любая работа будет лучше выполняться при наличии самоконтроля. Контроль со стороны действует неприятным образом.

13. Большинство работников стремится в процессе работы получить новые

знания. К повышенным требованиям работники относятся лучше, чем к заниженным.

14. Работники болезненно реагируют, если при получении хороших результатов их еще больше загружают работой. Этим способом убивают инициативу. Работники стремятся лучше работать из-за самореализации.

15. Большой проблемой является возможность для работников иметь условия для инициативы и реализации своих возможностей, а также для приобретения индивидуальной ответственности в системе "затраты – результат".

В теории ожиданий Эдварда Толмена научение играло важнейшую роль. Он отвергал закон эффекта Торндайка, утверждая, что вознаграждение или поощрение оказывает слабое воздействие на научение. Взамен этого Толмен предложил когнитивную теорию научения, предполагая, что повторяющееся выполнение одного и того же задания усиливает создаваемые связи между факторами окружающей среды и ожиданиями организма. Таким путем организм познает окружающий его мир. Толмен называл эти создаваемые научением связи Гештальт – знаками, которые вырабатываются в ходе многократного выполнения какого-либо действия.

Сила направленности деятельности на достижение цели зависит частично от того, в какой мере личность чувствует себя вознагражденной за достижение цели. Сила стремления к получению вознаграждения или другой цели (другими словами, исполнительная мотивация) зависит от ценности вознаграждения (желательности) и его достижимости (реальности получения вознаграждения, «ценности ожиданий»).

То, что человек ценит, зависит от его потребностей. Чтобы человек был мотивирован на определенную деятельность, нужно его достижения в этой деятельности вознаграждать тем, что он ценит, и вознаграждение должно быть связано с достижением цели так, чтобы человек это заметил.

С другой стороны, каждый знает, что не всегда даже настойчивые усилия гарантируют достижение цели. *На основе ранее полученного опыта формируется представление (ожидание) о том, насколько реальной является возможность достижения цели.*

Если ожидания высоки, сила побудительного мотива возрастает. Ранее полученный успешный опыт также подкрепляет ожидание того, что соответствующий результат должен быть получен. Таким образом, успех усиливает мотивацию. Если за перевыполнение плана рабочему дали премию, то и в будущем он будет стараться перевыполнить план, т.к. у него есть ожидание, что его наградят за это.

Если же ожидания не осуществляются, препятствия к достижению цели порождают ощущение тщетности усилий. *Ощущение тщетности усилий снижает мотивацию, а низкая мотивация уменьшает исполнительский вклад, осложняет достижение цели и вызывает еще большее ощущение тщетности. Круг замыкается.*

От ощущения тщетности может избавить постановка реальных целей, приближение ожиданий к реальности и вознаграждение от достижения цели тем способом, который ценит сам работник.

Еще одно направление в исследованиях мотивации объясняет, каким образом человек мотивируется в деятельности, направленной на достижение успехов, и как он реагирует на постигающие его неудачи. Факты, полученные в психологии, говорят о том, что мотивации достижения успехов и избегания неудач являются важными и относительно независимыми видами человеческой мотивации. От них во многом зависит судьба и положение человека в обществе. Замечено, что люди с сильно выраженным стремлением к достижению успехов добиваются в жизни гораздо большего, чем те, у кого такая мотивация слаба или отсутствует.

Теория Д. МакКлелланда и Д. Аткинсона

В решении управленческих проблем сыграла свою роль мотивационная теория Д. МакКлелланда из Гарвардского университета и Д. Аткинсона из Мичиганского университета. Эти авторы пытались дать объективную оценку научным способам *измерения мотивации*, выделив три фактора: *а) стремление к успеху, б) получение признания и в) стремление к власти (1970 г)*.

Стремление к успеху они рассматривали как стремление выделиться, получить доступ к жизненным ценностям. Человек, стремящийся к успеху, любит решать проблемы, ставит и решает сложные задачи и хочет получить позитивные отзывы о своей деятельности.

Стремление к власти, с точки зрения Д. МакКлелланда и Д. Аткинсона, – это стремление влиять на других, заставлять их делать то, что сами они не стали бы делать. Стремящийся к власти человек хочет управлять другими, влияя на других и радуясь своему могуществу.

Жажда получить признание представляет собой стремление установить дружеские отношения с окружающими. Такой человек хочет работать в сотрудничестве с другими людьми, стараясь поддерживать необходимые для этого отношения.

Менеджеры должны видеть желания других сотрудничать на коллективной основе. В подобных случаях менеджерам необходимо распознать, чего хотят подчиненные, и предоставить им на законных основаниях проявить это стремление.

Если работник стремится к успеху, ему необходимо помочь реализовать свои возможности в процессе работы. Таких людей считают находкой для организации.

Авторы этой теории считают, что менеджер должен знать, каким образом можно вызвать у человека то или иное желание и стремление, чтобы найти возможность удовлетворения их в процессе самой работы. По их представлению, удовлетворение стремлений к успеху, власти и признанию могут сделать работника счастливым.

Движущие силы человеческого поведения заложены в сложной структуре человеческой деятельности, детерминированной различными мотивационными факторами в зависимости от особенностей личности человека. Социальные ценности, приобретенные человеком осознанно или неосознанно и ставшие для него значимыми, превращаются в побудительные силы, под действием которых, совершаются поступки.

Для адекватной оценки мотивации поведения необходимо правильное, понимание психологической сущности личности. На основе этих знаний можно прогнозировать поведение человека.

Личность активно участвует в формировании мотивации. Человек с низкой самооценкой ищет неудачу в самом себе. И, наоборот, человек с высокой самооценкой видит неудачу вне самого себя – в руководстве, в других людях или обстоятельствах.

Желание достичь успеха у руководителя проявляется в инициативном поведении, в стремлении к соревнованию и разумному риску. И, наоборот, в случае преобладания тенденции боязни неуспеха руководитель уклоняется от участия в деятельности, связанной с необходимостью проявлять инициативу и ответственность, постоянно выбирает линию поведения, сводящую к минимуму вероятности нанесения ущерба собственному престижу.

Для того чтобы деятельность руководителя была эффективной, он должен владеть управленческой ситуацией, уметь предвидеть последствия своих действий и в этом смысле быть ответственным за любой побочный результат.

Каждый руководитель имеет свое субъективное представление о том, как нужно обращаться с работниками. В. Вудкок и Д. Фрэнсис приводят пример реалистичного, но вместе с тем циничного отношения к подчиненным.

Один из известных им менеджеров высказался таким образом: "Некоторых нужно подстегивать, с другими – плохо обращаться – все дело в том, чтобы знать кого". В такой упрощенной, но не лишенной смысла философии мотивации выделяются два возможных пути воздействия на работников.

Подстегивание представляет собой форму выражения внимания и определяется по вызываемому эффекту. Человек, получающий позитивную поддержку, чувствует себя увереннее и сильнее. Оно может иметь разное выражение: вербальное (словесное) или невербальное (например, рукопожатие, улыбка и т. п.).

Жесткое обращение может улучшить до некоторой степени мотивацию подчиненного. Однако не все работники одинаково реагируют на такое обращение. Некоторые выказывают агрессивность, враждебность. Другие чувствуют страх порицания и наказания, что отрицательно сказывается на их работе и состоянии.

Другие исследователи также указывают, что "одним из недооцениваемых в промышленности стимулов является ощущаемая человеком потребность признания со стороны товарищей по работе, начальников, а также людей, с мнением которых он считается. Руководство каждого предприятия должно делать все для того, чтобы полностью реализовать этот мотив человеческого труда. Отсутствие интереса, безразличие – один из самых опасных тормозов повышения производительности – встречается всегда там, где скупятся на заслуженную похвалу".

Известно, что многие руководители в большей степени любят наказывать, чем поощрять своих подчиненных. Такие руководители, конечно, не относятся к разряду эффективных. Так или иначе их подчиненные тратят большие усилия на то, чтобы избежать наказаний и поэтому расходуют много сил и энергии не в интересах дела. Такая мотивация носит отрицательный заряд.

Современный российский труженик в силу сложившихся социально-

экономических условий особенно остро воспринимает всякую несправедливость. Если человек видит и испытывает на себе эту несправедливость, то эффективность любых применяемых к нему мотивационных воздействий будет снижаться до нулевой отметки. *Психологически несправедливость приводит к обиде, а отношение к собственному предприятию становится неприязненным, а иногда и враждебным. Это должны четко понимать руководители предприятий.*

С точки зрения известного американского ученого **Г. Саймона**, применение взысканий делит учреждение **на два лагеря: наказывающих и наказанных**. Это наносит ущерб сплоченности коллектива.

Другие авторы также отмечают, что часто наказывающий определяет степень наказания, находясь в состоянии сильного эмоционального возбуждения из-за проступка или упущения в работе подчиненного. Бывает при этом, что разрядка этого напряжения направляется на того, кто подвернется под руку (А. Сартайн, А. Беккер). Те же авторы отмечают, что если граница наказания будет сильно завышена, то это будет уже не воспитание, а месть.

Интересные мысли относительно **воспитательной силы наказания** высказывает **К. Дэвис**. Он сравнивает применение наказания для работника с починкой машины вслепую. Если чинить машину, не глядя в нее и не понимая ничего в ней, то это только ухудшит ее состояние. Аналогично этому поступают и с человеком. Если он плохо трудится, халатно относится к работе, то его наказывают без выяснения причин такого поведения. Такое поведение руководителя можно сравнить с ремонтом машины вслепую.

Положительная оценка коллектива и своего места в нем

Любая организация имеет свои традиции. Соблюдение лучших традиций является значимым психологическим фактором, положительно мотивирующим сотрудников. Принадлежность к той или иной организации может стать поводом для гордости работающих в ней.

Такой мотивирующий элемент нужно использовать везде, где только возможно. Гордость за свой коллектив как мотивация широко практиковалась в советский период развития нашего общества.

Важнейшим мотивирующим свойством является самореализация работника. Это в большой степени зависит от руководителя, если он умен и понимает, что правильно мотивировать своих подчиненных необходимо. Нужно не загонять работников "в угол", а давать им возможность проявить себя там, где это представляется возможным.

Каждый руководитель просто обязан находить такие задания для своих подчиненных, которые могли бы помочь им самореализоваться. Это является источником инициативы в работе, творческого подхода, желания принять на себя ответственность в труде, что полностью согласуется с известными мотивационными теориями Х и У МакГрегора.

От руководителя полностью зависит, будет он поддерживать инициативу своих подчиненных или, наоборот, будет подавлять ее.

По этому поводу **С. Ковалевски** говорит, что *"Нет более эффективного способа подавить инициативу и раз и навсегда заткнуть рот подчиненным,*

чем отвергнуть их предложение, с тем, чтобы по прошествии некоторого времени самому его внести (с возможными незначительными изменениями) и выдать за свое.

Подобный поступок с точки зрения интересов учреждения является уничтожением самого ценного его достоинства – морального духа коллектива. С точки зрения этики данный поступок следует рассматривать как кражу в буквальном смысле слова".

Таблица 1

Виды мотивации руководителей при объективно заданных целях

Тактика поведения руководителя при выборе способа решения управленческой задачи	Эмоции
Мотив достижения успеха	
Высокая произвольная активность	Желание действовать в направлении поставленной цели
Проявление самостоятельности	Уверенность в своих возможностях
Проявление риска	Уверенность в успехе
Стремление принять нужное решение	Уверенность в правильности своих действий
Принятие высокой степени ответственности	Уверенность в своих поступках
Стремление найти адекватные средства реализации цели	Уверенность в правоте своих побуждений
Мотив избегания неуспеха	
Меньшее проявление активности	Боязнь действовать в направлении поставленной цели
Уход от самостоятельного решения	Страх действовать без указаний "сверху"
Стремление не рисковать	Боязнь неудачи
Излишняя осторожность при принятии решений	Боязнь ответственности за принятие решения
Уход от ответственности	Страх перед ответственностью
Стремление "обойти" поставленную цель	Боязнь ошибки и наказания

Мотивационная система является высшей формой детерминации человеческого поведения. Современные экономические и социальные условия вынуждают нас обращаться к прикладному аспекту исследований в области мотивации.

В целях повышения эффективности управленческого труда необходимо определить через систему побуждений средства управляющего воздействия на личность, к которым относятся интеллектуальные, эмоциональные, психологические, социально-психологические, нравственные и др.

Эффективный руководитель несет ответственность за работу своих подчиненных не только в настоящее время, но и в будущем. Это – основная часть его работы. Важнейшей управленческой задачей руководителя является развитие своих подчиненных. Это требование относится и к самому руководителю. Основное направление здесь – личностный рост руководителя и подчиненных.

Мероприятия по поддержанию мотивации при выполнении основных организационных целей.

1. Систематическая проверка срока работы персонала на одной должности и горизонтальное перемещение по службе. Горизонтальные перемещения должны быть престижными. Перемещения "вниз" по служебной иерархии также должны носить престижный характер.

2. Мероприятия по обогащению содержания труда.

3. Структурное планирование организации и применение гибких организационных форм.

4. Развитие организационной деятельности, включающее ценность творческого подхода и обучения персонала и руководителей.

5. Развитие стратегии сотрудничества внутри групп с участием руководителей.

Индивиды, ориентированные на достижение успеха, способны правильно оценивать свои возможности, успехи и неудачи. Обычно выбирают для себя профессии, соответствующие имеющимся у них знаниям, умениям и навыкам. Люди, ориентированные на неудачи, напротив, нередко характеризуются адекватностью профессионального самоопределения, предпочитая для себя или слишком легкие, или слишком сложные профессии. При этом они нередко игнорируют информацию о своих способностях, имеют завышенную заниженную самооценку, нереалистичный уровень притязаний.

Люди, мотивированные на успех, проявляют большую настойчивость в достижении поставленных целей. При слишком легких и очень трудных задачах они ведут себя иначе, чем те, кто мотивирован на неудачу. При доминировании мотивации достижения успеха человек предпочитает задачи средней или слегка повышенной степени трудности, а при преобладании мотивации избегания неудачи – задачи, наиболее легкие и наиболее трудные. Интересным представляется еще одно психологическое отличие в поведении людей, мотивированных на успех и неудач. У человека, стремящегося к успеху в деятельности, привлекательность некоторой задачи, интерес к ней после неудачи в ее выполнении возрастает, а для человека, ориентированного на неудачу – падает. Иными словами, индивиды, мотивированные на успех, проявляют тенденцию возвращения к решению задачи в которой они потерпели неудачу, а изначально мотивированные на неудачу – избегания ее, желание больше к ней никогда не возвращаться.

Литература

1. Абульханова - Славская К.А. О субъекте психической деятельности. М.: Наука, 2003.

2. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристика и условия достижения. М.: Флинта - Наука, 2008.

3. Бодалев А.А. Психология общения. М.-Воронеж, 2006.
4. Братусь Б.С. К проблеме выделения уровней мотивации // Мотивационная регуляция деятельности и поведения личности. М., 2008.
5. Дружилов С.А. Психология профессионализма. Инженерно-психологический подход. Харьков: Гуманитарный Центр, 2011. 296 с.
6. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М., 2007.
7. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во МГУ, 2008.
8. Климов Е.А. Психология профессионала. М.: ИПП, 2006.
9. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-н/Д.: Феникс, 2006.
10. Луговский В. А. Психология профессиональной деятельности: учеб.метод. пособие / В. А. Луговский, М. Н. Кох. – Краснодар: КубГАУ, 2015. – 101 с.
11. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Наука, 2006.
12. Мерлин В.С. Психология индивидуальности. М.-Воронеж: ИПП, 2006.
13. Поляков В.А. Технология карьеры: Практическое руководство. М.: Дело ЛТД, 2005.
14. Практическая психология для менеджеров. М.: Филин, 2006.
15. Психология и психоанализ характера: Хрестоматия / Под ред. Д.Я. Райгородского. Самара: Бахрах, 2008.
16. Психология труда. СПб: Питер, 2002.
17. Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации личности. СПб.: Медицинская пресса, 2002. 352 с.
18. Розанова В.А. Психология управления. Учебное пособие. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2012. 352 с.

Практическое занятие по разделу «ПСИХОЛОГИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ЛИЧНОСТИ»

Цель: повторение, закрепление теоретического материала по теме. Психодиагностика особенностей мотивационно-потребностной сферы личности профессионала.

Вопросы для обсуждения.

1. Понятие потребности и мотива в психологии.
2. Иерархическая модель классификации мотивов Абрахама Маслоу.
3. Понятие трудовой мотивации. Двухфакторная теория мотивации Фредерика Герцберга. Теория ожиданий Толмена.
4. Проблема мотивации достижения в работах Д. МакКлелланда и Д. Аткинсона.

Задание 1. Определение направленности личности: направленность «на себя», «на дело», «на взаимодействие» по методике В. Смейкала и М. Кучера

Профессиональная направленность личности работника включает в себя следующие виды отношений человека:

- а) отношение человека к самому себе;
- б) отношение человека к окружающим его людям;
- в) отношение человека к выполняемой работе.

У каждого человека в его мотивационной структуре представлены все три вида отношений, однако доля каждого из них неодинакова. Чаще всего доминирует какой-либо один вид отношений, что и определяет характер направленности личности данного человека. Возможно доминирование «направленности на себя», либо «направленности на дело», либо «направленности на взаимодействие с другими людьми».

Доминирование в структуре личности «направленности на себя» (НС) свидетельствует о выраженности у данного человека эгоцентрических тенденций, его стремлении к личному благополучию, престижу, удовлетворению своих желаний. Интересы дела и окружающих людей в таком случае вторичны.

Если в мотивационной структуре преобладает «направленность на дело», «на задачу» (НЗ), то это свидетельствует о стремлении человека к реализации целей и решению задач профессиональной деятельности. Такие лица наиболее продуктивны в работе, они нередко становятся неформальными лидерами в группе.

В том случае, когда у человека преобладает «направленность на взаимодействие» (НВ), можно предположить, что такой человек конформен, зависим от группы. Для него главное – это хорошие отношения с окружающими, у него выражена потребность в общении с другими людьми. При этом работа и ее результаты отходят на второй план, что делает таких работников малопродуктивными.

Методика В. Смейкала и М. Кучера

Инструкция: «Предлагаемая анкета состоит из ряда утверждений, каждое из которых имеет три различных окончания: А, В, С. Необходимо из трех вариантов окончания выбрать тот, который для вас наиболее значим. Впишите букву (А, В или С), соответствующую вашему выбору, в бланк для ответов в скобках против соответствующего номера вопроса в рубрике «Больше всего». Затем из оставшихся ответов выберите тот, который менее всего совпадает с вашей точкой зрения, и впишите букву, соответствующую этому ответу, против номера вопроса в рубрике «Меньше всего» бланка ответов. Для каждого вопроса используются две буквы. Оставшийся ответ нигде не фиксируется».

Текст ориентировочной анкеты

1. Наибольшее удовольствие я получаю от:
 - А – одобрения моей работы;
 - В – сознания того, что работа сделана хорошо;
 - С – сознания того, что меня окружают друзья.
2. Если бы я играл в футбол (волейбол, баскетбол), то я хотел бы быть:
 - А – тренером, который разрабатывает тактику игры;

В – известным игроком;

С – выбранным капитаном команды.

3. По-моему, лучшим педагогом является тот, кто:

А – проявляет интерес к обучающимся и к каждому имеет индивидуальный подход;

В – вызывает интерес к предмету так, что обучающийся с удовольствием углубляет свои знания в этом предмете;

С – создает в коллективе такую обстановку, при которой никто не боится высказать свое мнение.

4. Мне нравится, когда люди:

А – радуются выполненной работе;

В – с удовольствием работают в коллективе;

С – стремятся выполнить свою работу.

5. Я хотел бы, чтобы мои друзья:

А – были бы отзывчивыми и помогали людям, когда для этого предоставляются возможности;

В – были бы верны и преданы мне;

С – были бы умными и интересными людьми.

6. Лучшими друзьями я считаю тех:

А – с кем складываются хорошие отношения;

В – кто может многого достичь в жизни;

С – на кого можно положиться.

7. Больше всего в жизни я не люблю:

А – когда у меня что-то не получается;

В – когда портятся отношения с товарищами;

С – когда меня критикуют.

8. По-моему, хуже всего, когда педагог:

А – не скрывает, что некоторые учащиеся ему не симпатичны, насмехается и подшучивает над ними;

В – вызывает дух соперничества в коллективе;

С – недостаточно хорошо знает предмет, который преподает.

9. В детстве мне больше всего нравилось:

А – проводить время с друзьями;

В – ощущать выполненные дела;

С – когда меня за что-либо хвалили.

10. Я хотел быть похожим на тех, кто:

А – добивался успеха в жизни;

В – по-настоящему увлечен своим делом;

С – отличался дружелюбием и доброжелательностью.

11. В первую очередь система образования должна:

А – научить решать задачи, которые ставит жизнь;

В – развивать прежде всего индивидуальные способности обучающихся;

С – воспитывать качества, помогающие взаимодействию с людьми.

12. Если бы у меня было много свободного времени, охотнее всего я использовал бы его:

- А – для общения с друзьями;
 В – для отдыха и развлечений;
 С – для своих любимых дел и самообразования.
13. Наибольших успехов я добиваюсь тогда, когда:
 А – работаю с людьми, которые мне нравятся;
 В – у меня есть интересная работа;
 С – мои усилия хорошо вознаграждаются.
14. Я люблю, когда:
 А – другие меня ценят;
 В – испытываю удовлетворение от хорошо выполненной работы;
 С – приятно провожу время с друзьями.
15. Если бы обо мне решили написать в газете, то мне хотелось бы, чтобы:
 А – рассказали о каком-нибудь интересном деле, связанном с работой, учебой, спортом и т. д., в котором мне довелось принимать участие;
 В – написать о моей деятельности;
 С – рассказали обязательно о коллективе, в котором я работаю.
16. Я делаю наибольшие успехи в общении, если преподаватель:
 А – имеет ко мне индивидуальный подход;
 В – сумеет вызвать у меня интерес к предмету;
 С – устраивает коллективное обсуждение изучаемых проблем.
17. Для меня нет ничего хуже, чем:
 А – оскорбление личного достоинства;
 В – неудача при выполнении важного дела;
 С – потеря друзей.
18. Больше всего я ценю: А – успех;
 В – возможность хорошей совместной работы;
 С – здравый, практичный ум и смекалку.
19. Я не люблю людей, которые:
 А – считают себя хуже других;
 В – часто ссорятся и конфликтуют;
 С – возражают против всего нового.
20. Приятно, когда:
 А – работаешь над важным для всех делом;
 В – имеешь много друзей;
 С – вызываешь восхищение и всем нравишься.
21. По моему мнению, руководитель прежде всего должен быть:
 А – доступным для всех;
 В – авторитетным;
 С – требовательным.
22. В свободное время я охотно прочитал бы книги:
 А – о том, как заводить друзей и поддерживать хорошие отношения с людьми;
 В – о жизни знаменитых людей;
 С – о последних достижениях науки и техники.
23. Если бы у меня были способности к музыке, я предпочел бы быть:

А – дирижером;

В – композитором;

С – солистом.

24. Мне бы хотелось:

А – придумать интересный конкурс;

В – победить в конкурсе;

С – организовать конкурс и руководить им.

25. Для меня важно знать:

А – что я хочу сделать;

В – как достичь цели;

С – как организовать людей для достижения цели.

26. Человек должен стремиться к тому, чтобы:

А – другие были им довольны;

В – прежде всего выполнить свою задачу;

С – его не нужно было упрекать за свою работу.

27. Лучше всего я отдыхаю в свободное время:

А – в общении с друзьями;

В – просматривая развлекательные фильмы;

С – занимаюсь своим любимым делом.

Обработка результатов

Ответы испытуемого, обозначенные как «Больше всего», оцениваются в 2 балла. Ответы, обозначенные как «Меньше всего», оцениваются в 0 баллов, оставшиеся невыбранными ответы оцениваются в 1 балл.

Все полученные в процессе заполнения анкеты данные сверяются со специальным «ключом». Для каждого вида направленности личности баллы суммируются по всем 27 пунктам анкеты (отдельно).

Основным критерием оценки результатов является соответствие выборов баллов «ключу», а также абсолютное преобладание одного из видов направленности личности.

«Ключ» для обработки результатов по методике «Ориентировочная анкета» В. Смейкала и М. Кучера

Направленность на себя (НС)		Направленность на взаимодействие (НВ)		Направленность на задачу (НЗ)	
1А	15А	1С	15С	1В	15В
2В	16В	2С	16С	2А	16А
3А	17А	3С	17С	3В	17В
4В	18А	4В	18С	4С	18В
5В	19А	5А	19В	5С	19С
6С	20С	6А	20В	6В	20А
7А	21С	7С	21А	7В	21В
8С	22В	8В	22А	8А	22С

9С	23В	9А	23С	9В	23А
10С	24С	10В	24А	10А	24В
11В	25В	11С	25А	11А	25С
12В	26В	12А	26А	12С	26С
13С	27В	13А	27В	13В	27С
14С		14А		14В	

Задание 2. Определение уровня мотивации достижения успеха по опроснику А. Мехрабиана

Мотивация достижений, по мнению Г. Меррея, выражается в потребности преодолевать препятствия и добиваться высоких показателей в труде, самосовершенствоваться, соперничать с другими и опережать их, реализовать свои таланты и тем самым повышать самоуважение. Данный опросник предназначен для диагностики двух мотивов личности, стремление к успеху и избегание неудачи. Выясняется, какой из двух мотивов у человека доминирует. *Опросник имеет две формы – мужскую (А) и женскую (Б).*

Инструкция: «Опросник состоит из ряда утверждений, касающихся отдельных сторон характера, а также мнений и чувств по поводу некоторых жизненных ситуаций. Чтобы оценить степень вашего согласия или несогласия с каждым из утверждений, используйте следующую шкалу:

- +3 – полностью согласен;
- +2 – согласен;
- +1 – скорее согласен, чем не согласен;
- 0 – нейтрален;
- 1 – скорее не согласен, чем согласен;
- 2 – не согласен;
- 3 – совершенно не согласен.

Прочтите утверждения опросника и оцените степень своего согласия или несогласия. При этом на бланке для ответов против номера утверждения поставьте цифру, которая соответствует степени вашего согласия. Дайте тот ответ, который первым придет вам в голову. Не тратьте время на обдумывание».

Опросник А. Мехрабиана

Опросник (форма А)

1. Я больше думаю о получении хорошей оценки, чем опасюсь получения плохой.
2. Если бы я должен был выполнить сложное, незнакомое мне задание, то я предпочел бы сделать его с кем-нибудь, чем трудиться над ним в одиночку.
3. Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверен, что смогу их решить, чем за легкие, которые знаю, что решу.
4. Меня больше привлекает дело, которое не требует напряжения, в успехе которого я уверен, чем трудное дело, в котором возможны неожиданности.

5. Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложил бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешел бы к тому, что у меня может хорошо получиться.

6. Я предпочел бы работу, в которой мои функции хорошо определены и зарплата выше средней, работе со средней зарплатой, в которой я должен сам определить свою роль.

7. Я трачу больше времени на чтение специальной литературы, чем художественной.

8. Я предпочел бы важное трудное дело, хотя вероятность неудачи в нем равна 50 %, делу достаточно важному, но не трудному.

9. Я скорее выучу развлекательные игры, известные большинству людей, чем редкие игры, которые требуют мастерства и известны немногим.

10. Для меня очень важно делать свою работу как можно лучше, даже если из-за этого у меня возникают трения с товарищами.

11. Если я собрался играть в карты, то скорее сыграл бы в развлекательную игру, чем в трудную, требующую размышлений.

12. Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, тем, где все участники примерно равны по силам.

13. В свободное от работы время я овладеваю какой-нибудь игрой скорее для развития своих умений, чем для отдыха и развлечений.

14. Я предпочел бы важное трудное дело, хотя вероятность неудачи в нем равна 50 %, делу достаточно важному, но не трудному.

15. Если бы мне пришлось выбирать, то я скорее выбрал бы работу, в которой начальная зарплата будет 1000 рублей и может остаться в таком размере неопределенное время, чем работу, в которой начальная зарплата равна 300 рублей и есть гарантия, что не позднее чем через полгода я буду получать 2500 рублей.

16. Я скорее стал бы играть в команде, чем соревноваться один с секундомером в руке.

17. Я предпочитаю работать, не щадя сил, пока полностью не удовлетворюсь полученным результатом, чем стремлюсь закончить дело побыстрее и с меньшим напряжением.

18. На экзамене я предпочел бы конкретные вопросы по пройденному материалу вопросам, требующим для ответа высказывания своего мнения.

19. Я скорее выбрал бы дело, в котором имеется некоторая вероятность неудачи, но есть и возможность достигнуть большего, чем такое, в котором мое положение не ухудшится, но существенно не улучшится.

20. После успешного ответа на экзамене я скорее с облегчением вздохну «пронесло», чем порадуюсь хорошей оценке.

21. Если бы я мог вернуться к одному из незавершенных дел, то я скорее вернулся бы к трудному, чем к легкому.

22. При выполнении контрольного задания я больше беспокоюсь о том, как бы не допустить какую-нибудь ошибку, чем думаю о том, как правильно ее решить.

23. Если у меня что-то не выходит, я лучше обращаюсь к кому-нибудь за помощью, чем стану сам продолжать искать выход.

24. После неудачи я скорее становлюсь все более собранным и энергичным, чем теряю всякое желание продолжать искать выход.

25. Если есть сомнения в успехе какого-либо начинания, то я скорее не стану рисковать, чем все-таки приму в нем активное участие.

26. Когда я берусь за трудное дело, я скорее опасаюсь, что не справлюсь с ним, чем надеюсь, что оно получится.

27. Я работаю эффективнее под чьим-либо руководством, чем, когда несу за свою работу личную ответственность.

28. Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание, чем знакомое задание, в успехе которого я уверен.

29. Я работаю продуктивнее над заданием, когда мне конкретно указывают, что и как выполнять, чем, когда передо мной ставят задачу лишь в общих чертах.

30. Если бы я успешно решил какую-то задачу, то с большим удовольствием взялся бы еще раз решать аналогичную задачу, чем перешел бы к задаче другого типа.

31. Когда нужно соревноваться, у меня скорее возникает интерес и азарт, чем тревога и беспокойство.

32. Пожалуй, я больше мечтаю о своих планах на будущее, чем пытаюсь их реально осуществить.

Опросник (форма Б)

1. Я больше думаю о получении хорошей оценки, чем опасаюсь получения плохой.

2. Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверена, что смогу их решить, чем за легкие, которые знаю, что решу.

3. Меня больше привлекает дело, которое не требует напряжения и в успехе которого я уверена, чем трудное дело, в котором возможны неожиданности.

4. Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложила бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешла бы к тому, что у меня может хорошо получаться.

5. Я предпочла бы работу, в которой мои функции четко определены и зарплата выше средней, работе со средней зарплатой, в которой я должна сама определять свою роль.

6. Более сильные переживания у меня вызываются страхом неудачи, чем надеждой на успех.

7. Научно-популярную литературу я предпочитаю литера! туре развлекательного жанра.

8. Я предпочла бы трудное дело, где вероятность неудача равна 50 %, делу достаточно важному, но не трудному.

9. Я скорее выучу развлекательные игры, известные большинству людей, чем редкие игры, которые требуют мастерства и известны немногим.

10. Для меня очень важно делать свою работу как можно лучше, даже если из-за этого у меня возникают трения с товарищами.

11. После успешного ответа на экзамене я скорее с облегчением вздохну «пронесло», чем порадуюсь хорошей оценке.

12. Если бы я собиралась играть в карты, то я скорее сыграла бы в развлекательную игру, чем в трудную, требующую размышлений.

13. Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, тем, где участники приблизительно равны по силам.

14. После неудачи я становлюсь скорее более собранной и энергичной, чем теряю всякое желание продолжать дело.

15. Неудачи отравляют мою жизнь больше, чем приносят радость успехи.

16. В новых неизвестных ситуациях у меня скорее возникает волнение и беспокойство, чем интерес и любопытство.

17. Я скорее попытаюсь приготовить новое интересное блюдо, хотя оно может плохо получиться, чем стяну готовить привычное блюдо, которое обычно хорошо выходило.

18. Я скорее займусь чем-то приятным и необременительным, чем стану выполнять что-то, как мне кажется, стоящее, но не очень увлекательное.

19. Я скорее затратчу все свое время на осуществление одного дела, чем постараюсь выполнить за это же время два - три дела.

20. Если я заболела и вынуждена остаться дома, то я использую время скорее для того, чтобы расслабиться и отдохнуть, чем почитать и поработать.

21. Если бы я жила с несколькими девушками в одной комнате, и мы бы решили устроить вечеринку, я предпочла бы сама организовать ее, чем чтобы это сделала какая-то другая девушка.

22. Если у меня что-то не выходит, я лучше обращаюсь к кому-то за помощью, чем стану сама продолжать искать выход.

23. Когда нужно соревноваться, у меня скорее возникают интерес и азарт, чем тревога и беспокойство.

24. Когда я берусь за трудное дело, я скорее опасаюсь, что не справлюсь с ним, чем надеюсь, что оно получится.

25. Я работаю эффективнее под чьим-то руководством, чем тогда, когда несу за свою работу личную ответственность.

26. Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание, чем задание знакомое, в успехе которого я уверена.

27. Если бы я успешно решила какую-то задачу, то с большим удовольствием взялась бы решать еще раз аналогичную, чем перешла бы к задаче другого типа.

28. Я работаю продуктивнее над заданием, когда передо мной ставят задачу лишь в общих чертах, чем, когда мне конкретно указывают, что и как выполнять.

29. Если при выполнении важного дела я допускаю ошибку, то чаще я теряюсь и впадаю в отчаяние, чем быстро беру себя в руки и пытаюсь исправить положение.

30. Пожалуй, я больше мечтаю о своих планах на будущее, чем пытаюсь их реально осуществить.

Обработка и интерпретация результатов

Вначале подсчитывается суммарный балл. Ответам испытуемых на прямые пункты (отмеченные знаком «+» в «ключе») приписываются баллы:

ответы -3 -2 -1 0 +1 +2 +3;

баллы 1 2 3 4 5 6 7.

Ответам испытуемых на обратные пункты (отмеченные знаком «-» в ключе) приписываются баллы:

ответы -3 -2 -1 0 +1 +2 +3;

баллы 7 6 5 4 3 2 1.

«Ключ» к форме А:

да: 1, 3, 5, 7, 8, 10, 13, 14, 17, 19, 21, 24, 28, 31;

нет: 2, 4, 6, 9, 11, 12, 15, 16, 18, 20, 22, 23, 25, 26, 27, 29, 30, 32.

«Ключ» к форме Б:

да: 1, 2, 4, 7, 8, 10, 14, 17, 19, 21, 23, 26, 28;

нет: 3, 5, 6, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 18, 20, 22, 24, 25, 27, 29, 30.

На основе подсчета суммарного балла определяется, какая мотивационная тенденция доминирует у испытуемого.

На основе подсчета суммарного балла определите, какая мотивационная тенденция доминирует у испытуемого.

Если эта сумма оказалась в интервале **от 165 до 210**, то в мотивации достижения успеха у данного испытуемого доминирует стремление к успеху.

Если сумма баллов в пределах **от 76 до 164**, можно сделать вывод о доминировании стремления избегать неудачи.

Если сумма баллов оказалась в пределах **от 30 до 75**, то никакого определенного вывода о доминировании друг над другом мотивации достижения успехов или избегания неудач сделать нельзя.

Задание 3. Деловая игра «Мотивация персонала»

Цель занятия: развитие способностей в области анализа источников возникновения проблем с целью правильной и своевременной мотивации сотрудников, решения конфликтных ситуаций и повышения эффективности работы сотрудников.

Задание. Проанализируйте любые пять из предложенных десяти ситуаций, сложившихся на фирме, обоснуйте причины и источники их возникновения (явные и неявные) и предложите способы мотивации сотрудников с целью устранения конфликтной ситуации с максимальной пользой для фирмы. Причины возникновения выбранных вами ситуаций сформулируйте сами. В связи с этим будут различны результаты решений данных ситуаций.

Анализ ситуации проведите по предложенной ниже схеме мотивационного процесса.

Ситуации

1. Ценного специалиста по маркетингу переманивает конкурент.

2. Организация находится на начальной стадии формирования коллектива. Люди с большим трудом «притираются» друг к другу. Происходит много разногласий.

3. Отдел-победитель внутрифирменного соревнования прошлого года в новом году занял предпоследнее место.

4. В плановом отделе в третий раз возникают громкие скандалы между сотрудниками.

5. Из офиса генерального директора происходит утечка информации конкуренту.

6. В организации работают преимущественно женщины, межличностные отношения напряжены.

7. Молодые сотрудники постоянно участвуют в проектах НИР на стороне.

8. В адрес руководства корпорации постоянно поступают анонимки на генерального директора.

9. Работники крупной корпорации противятся слиянию с другой крупной компанией.

10. Опытный (10 лет стажа работы) специалист стал хуже выполнять задания.

Схема мотивационного процесса

1. Анализ ситуации: место сложившейся ситуации (фирма, рабочее место); участники ситуации (взаимосвязи, кандидатуры, мотивации).

2. Определение проблемы: формулировка проблемы; причины и мотивы.

3. Постановка целей мотивации.

4. Планирование мотивации работника (работников): выявление потребностей работников; определение иерархии потребностей; анализ изменения потребностей; «потребности – стимулы»; стратегия, способ мотивации.

5. Осуществление мотивации: создание условий, отвечающих потребностям; обеспечение вознаграждения за результаты; создание уверенности в возможности достижения цели; создание впечатления от ценности вознаграждения.

6. Управление мотивацией: контроль за ходом мотивационного процесса; сравнение полученных результатов с требуемыми; корректировка стимулов.

Порядок выполнения работы

1. Деление группы студентов на подгруппы по 4-5 человек.

2. Этап формирования подгруппы:

2.1 координатор процесса реализации задания;

2.2 помощник координатора;

2.3 эксперт;

2.4 докладчик, объявляющий полученные результаты и обосновывающий их перед аудиторией.

Координатор зачитывает поставленную цель и задание подгруппе.

3. Этап молчаливого генерирования (10-15 мин.). Членам подгруппы предлагают дать ответы на поставленную задачу.

4. Этап уяснения идей. Координатор систематизирует все предлагаемые членами подгруппы ответы, добивается правильного понимания проблем всеми участниками.

5. Выступление докладчика с анализом проделанной работы представлении полученных результатов.
6. Оценка экспертов проделанной работы всех подгрупп.

Задания для самостоятельной работы

1. Напишите эссе на тему «Мотивация сотрудников организации (если бы я был руководителем)».
2. Опираясь на знания мотивационной теории Херцберга проанализируйте свои основные потребности, связанные с профессиональной деятельностью, зафиксируйте их, распределите их на две колонки: гигиенические и мотивационные факторы. Сделайте вывод о соотношении факторов.

Темы рефератов

1. Мотивация и личность.
2. Успех в труде как основа чувства собственной значимости.
3. Сравнительная характеристика мотивационных теорий личности в психологии.
4. Система внешних и внутренних мотивационных факторов труда.
5. Профессиональная направленность личности.
6. Самоактуализация личности как высший уровень потребностей личности.
7. Мотивация, самооценка и уровень притязаний личности.
8. Теория самоэффективности А. Бандуры.
9. Теория выученной беспомощности М. Селигмана.
10. Развитие проблематики мотивации достижения в теории совершенствования А. Адлера.

Темы докладов

1. Мотивации профессионального роста сотрудников.
2. Диагностика мотивационных характеристик и ценностных ориентаций индивида как необходимое условие отбора кадров.
3. Социальные мотивы личности: мотивы аффилиации и мотивы власти.
4. Сравнительная характеристика понятий: мотив и мотивация личности.
5. Профессиональные деформации личности.
6. Социально-психологические методы мотивации сотрудников.
7. Проблема субъективной значимости и удовлетворенности трудом.
8. Аттестация как способ мотивации сотрудников.
9. Гендерные различия в формировании мотивационной сферы сотрудников.
10. Оптимизм в труде: внешние и внутренние источники.

Литература

1. Абульханова - Славская К.А. О субъекте психической деятельности. М.: Наука, 2003.
2. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристика и условия достижения. М.: Флинта - Наука, 2008.
3. Бодалев А.А. Психология общения. М.-Воронеж, 2006.

4. Братусь Б.С. К проблеме выделения уровней мотивации // Мотивационная регуляция деятельности и поведения личности. М., 2008.
5. Дружилов С.А. Психология профессионализма. Инженерно-психологический подход. Харьков: Гуманитарный Центр, 2011. 296 с.
6. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М., 2007.
7. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во МГУ, 2008.
8. Климов Е.А. Психология профессионала. М.: ИПП, 2006.
9. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-н/Д.: Феникс, 2006.
10. Луговский В. А. Психология профессиональной деятельности: учеб.метод. пособие / В. А. Луговский, М. Н. Кох. – Краснодар: КубГАУ, 2015. – 101 с.
11. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Наука, 2006.
12. Мерлин В.С. Психология индивидуальности. М.-Воронеж: ИПП, 2006.
13. Поляков В.А. Технология карьеры: Практическое руководство. М.: Дело ЛТД, 2005.
14. Практическая психология для менеджеров. М.: Филин, 2006.
15. Психология и психоанализ характера: Хрестоматия / Под ред. Д.Я. Райгородского. Самара: Бахрах, 2008.
16. Психология труда. СПб: Питер, 2002.
17. Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации личности. СПб.: Медицинская пресса, 2002. 352 с.

Раздел 4.

КРИЗИСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ. СТРЕССЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

План:

1. Типология профессиональных кризисов. Конструктивный и деструктивный способ выхода из кризиса.
2. Проблема стресса и дистресса в профессиональной деятельности.
3. Основные виды профессионального стресса.
4. Психическая саморегуляция личности в ситуациях стрессового напряжения.

Типология профессиональных кризисов личности

В профессиональном становлении личности выделяются следующие стадии процесса: оптация, профессиональное образование и подготовка, профессиональная адаптация, первичная и вторичная профессионализация и мастерство. Переход от одной стадии к другой порождает нормативные кризисные явления – *кризисы профессионального развития личности*.

1. *Профессиональное становление личности начинается со стадии оптации – формирования профессиональных намерений*. Есть все основания считать,

что на стадии оптации происходит смена ведущей деятельности с учебно-познавательной на учебно-профессиональную. Старшеклассники, продолжившие учебу в 10-11-х классах в 16-17 лет, перед завершением школьного образования, отчетливо переживают кризис учебно-профессиональной ориентации. Ядром кризиса является необходимость выбора способа получения профессионального образования или профессиональной подготовки.

Деструктивное разрешение кризиса приводит к ситуативному выбору профессиональной подготовки или профессии, выпадению из нормальной социальной сферы. Девушки и юноши попадают в сообщества с отклоняющимся поведением. Асоциальное поведение часто является формой компенсации внутриличностного конфликта: переживания своей неполноценности, отторженности, ненужности.

2. *На стадии профессиональной подготовки* многие учащиеся и студенты переживают разочарование в получаемой профессии. Возникает недовольство отдельными учебными предметами, появляются сомнения в правильности профессионального выбора, падает интерес к учебе. Наблюдается *кризис профессионального выбора*. Как правило, он отчетливо проявляется в первый и последний годы профессионального обучения. Однако, увеличивающаяся год от года профессиональная направленность учебных дисциплин снижает неудовлетворенность.

3. После завершения профессионального образования наступает *стадия профессиональной адаптации*. Молодые специалисты приступают к самостоятельной трудовой деятельности. Несоответствие профессиональной деятельности ожиданиям вызывает *кризис профессиональных ожиданий*. Переживание этого кризиса выражается в неудовлетворенности организацией труда, его содержанием, должностными обязанностями, производственными отношениями, условиями работы и зарплатой.

Возможны два варианта разрешения кризиса:

- *конструктивный*: активизация профессиональных усилий по скорейшей адаптации и приобретению опыта работы;
- *деструктивный*: увольнение, смена специальности; неадекватное, некачественное, непродуктивное выполнение профессиональных функций.

4. *Кризис профессионального роста* – следующий нормативный кризис профессионального становления личности возникает на завершающей стадии первичной профессионализации, после 3-5 лет работы. К этому времени специалист освоил и продуктивно выполняет нормативно одобряемую деятельность. При отсутствии перспектив профессионального роста личность испытывает дискомфорт, психическую напряженность, появляются мысли о возможном увольнении, смене профессии.

Стабилизация же всех сторон профессиональной жизни способствует профессиональной стагнации личности: смирению и профессиональной апатии. Стагнация может длиться годами, иногда до ухода на пенсию.

5. *Кризис профессиональной карьеры*. Дальнейшее профессиональное развитие специалиста приводит его ко вторичной профессионализации. Особенностью этой стадии является высококачественное и высокопроизводительное вы-

полнение профессиональной деятельности. Способы ее реализации имеют отчетливо выраженный индивидуальный характер. Специалист становится профессионалом. Ему присущи социально-профессиональная позиция, устойчивая профессиональная самооценка.

Во многих случаях качественное и высокопродуктивное выполнение деятельности приводит к тому, что личность перерастает свою профессию. Противоречия между желаемой карьерой и ее реальными перспективами приводят к развитию *кризиса профессиональной карьеры*. Возможные сценарии выхода из кризиса: увольнение, освоение новой специальности в рамках той же профессии, переход на более высокую должность. Одним из продуктивных вариантов снятия кризиса является переход на следующую стадию профессионального становления – стадию мастерства.

6. *Кризис социально-профессиональной самоактуализации*. Стадия мастерства характеризуется творческими инновационным уровнем выполнения профессиональной деятельности. Движущим фактором дальнейшего профессионального развития личности становится потребность в самореализации, самосуществлении.

Кризис социально-профессиональной самоактуализации – это душевная смута, бунт против себя. Продуктивный выход из него – новаторство, изобретательство, стремительная карьера, социальная и профессиональная сверхнормативная активность. Деструктивные варианты разрешения кризиса – увольнение, конфликты, профессиональный цинизм, алкоголизм, создание новой семьи, депрессия.

7. *Кризиса утраты профессиональной деятельности*. Следующий нормативный кризис профессионального развития обусловлен уходом из профессиональной жизни. Предпенсионный период для многих работников приобретает кризисный характер. Это связано с необходимостью усвоения новой социальной роли и поведения. Уход на пенсию означает сужение социально-профессионального поля и контактов, снижение финансовых возможностей. Острота протекания кризиса утраты профессиональной деятельности зависит от характера трудовой деятельности (работники физического труда переживают его легче), семейного положения и здоровья.

8. *Кризис социально-психологической адекватности*. После ухода на пенсию начинается социально-психологическое старение. Оно проявляется в ослаблении интеллектуальных процессов, повышении или снижении эмоциональных переживаний. Снижается темп психической деятельности, появляется настороженность к нововведениям, ко всему новому, наблюдается постоянная погруженность в прошлое и ориентация на прошлый опыт. Неудачно прожитая жизнь завершается страхом смерти, постоянными жалобами на здоровье, близких родственников, упущенные возможности. Эта неудовлетворенность современной жизнью обусловлена укорочением жизненной перспективы, аморфностью профессиональной идентичности, социальной изоляцией и одиночеством.

Проблема стресса в труде

Проблема стресса остро заявила о себе в XX веке. Впервые, понятие «стресс» в 1936 году ввел в научную и медицинскую практику канадский физиолог Г. Селье. *Стресс* – это реакция организма на воздействие того или иного стрессора. В качестве стрессора могут выступать испуг, зависть, гнев, фрустрация, ссора. На воздействие стрессора организм отвечает напряжением, происходит мобилизация и «срабатывание» защитных функций организма. Незначительные стрессы неизбежны и безвредны.

Стресс также может быть эпизодическим или *хроническим*. Кратковременный или эпизодический стресс можно даже назвать полезным, так как он мобилизует и тренирует защитные силы организма для преодоления стрессовой ситуации. Под хроническим стрессом понимается непрерывная череда эпизодических стрессов. Ослабление защитных сил организма человека при сильном эпизодическом или хроническом стрессе приводит не только к психическому перенапряжению, но и к сердечно-сосудистым заболеваниям, желудочно-кишечным расстройствам, нарушениям половой функции. Различные органы могут стать мишенью для стресса. На счету стресса такие распространенные болезни, как артериальная гипертензия, язва желудка и двенадцатиперстной кишки, бронхиальная астма, сахарный диабет, нейродермит, сексуальные расстройства. Такие болезни в медицинской литературе принято называть психосоматическими, тем самым, подчеркивая роль психических факторов в формировании патологии.

В современном мире (и на современном производстве) часто возникают ситуации, когда человек, встречаясь с какой-то сложностью, не может полностью реализовать накопившуюся энергию (вызванную физиологическим механизмом стресса), и тогда эта энергия начинает разрушать самого человека.

Психология стресса

Слово "стресс" пришло в русский язык из английского и в переводе обозначает *действие, напряжение, усилие, внешнее воздействие*.

Учение о стрессе впервые появилось в связи с работами всемирно известного канадского физиолога Г. Селье (1907-1982). Он сформулировал универсальную концепцию стресса.

По своей сути стресс – это способ достижения устойчивости организма в ответ на действие отрицательного фактора.

Современные жизненные ситуации приводят к резкому возрастанию психологических нагрузок на человека. Важной предпосылкой создания учения о стрессе явилась необходимость решить проблему защиты человека от воздействия неблагоприятных факторов.

Первоначальное понимание стресса относилось к неспецифическому ответу организма на действие любого фактора. Дальнейшее изучение стресса последователями Г. Селье было посвящено психологическим механизмам проявления стресса, а также их роли в развитии болезней, возникающих в результате эмоционального перенапряжения. В связи с появлением большого числа работ на эту тему в науку пришло новое понятие – "эмоциональный или психологический стресс".

Однако стресс – это не просто нервное напряжение. У человека самым рас-

пространенным *стрессором, т.е. фактором, вызывающим стресс, является эмоциональный раздражитель.*

Виды стресса

В обыденной жизни Г. Селье выделил два вида стресса:

- *эустресс*
- *дистресс.*

Эустресс предполагает возникновение желательного, т. е. положительного эффекта, а дистресс – отрицательного.

Обычно стресс связан с приятными и неприятными переживаниями. Приятное и неприятное эмоциональное возбуждение сопровождается возрастанием физиологического стресса.

По гипотезе Г. Селье, *отсутствие раздражителей (депривация)*, а также избыток раздражения в равной степени сопровождается возрастанием стресса. **Отсутствие стресса, с точки зрения Г. Селье, означает смерть. Избежать его не представляется возможным.**

По Селье, "чтобы придать смысл нашей жизни, мы должны поставить перед собой сложную и долговременную задачу. Нам следует стремиться к цели, достижение которой требует напряженной работы. Отсутствие же таковой цели – одни из самых сильных стрессов, вызывающих язву желудка, инфаркт, гипертонию или просто обрекающих человека на безрадостное прозябание".

Г. Селье было отмечено еще одно важное обстоятельство, касающееся стресса: один и тот же стресс может вызвать различные реакции у людей.

Он назвал их "**факторами обусловливания**". Они могут быть **внешними и внутренними**. Под влиянием этих факторов нормально переносимая степень стресса может стать болезнетворной и вызвать "болезни адаптации".

Один и тот же раздражитель действует на разных людей неодинаково в зависимости от индивидуальности внешних и внутренних условий, определяющих реактивность каждого.

Различные психологические проявления стресса находят отражение в физиологических реакциях. Наличие прямой корреляции между физиологическими реакциями организма и психологическими характеристиками стресса позволяет использовать изменения физиологических реакций в качестве объективных показателей психологического (эмоционального) стресса.

Стресс может возникнуть в результате определенного **социального воздействия**. Средством защиты от стресса в этом случае могут быть социальные преобразования и перестройка человеческих взаимоотношений.

Стрессогенные условия являются следствием определенных требований и ограничений, налагаемых на человека работой, семейными отношениями и др. Вместе с тем, действие стрессоров может иметь внутренние причины и возникать в результате невозможности удовлетворить насущные потребности.

Фазы стресса

Стресс характеризуется наличием трех фаз:

- *тревоги,*

- **фазы сопротивляемости,**
- **фазы истощения.**

Люди с устойчивой эмоциональной психикой в состоянии преодолеть фазу тревоги. Эмоционально неустойчивых людей охватывает сразу тревога, которая затем переходит в страх. Затем у таких людей сразу наступает истощение, принимающее форму обреченности и отчаяния

Устойчивость к стрессовым факторам может обеспечиваться двумя путями:

- а) эмоциональной тренировкой;
- б) тщательным обучением с применением проигрывания сложных ситуаций и др.

Психологические резервы человека кроются в его психике и, прежде всего, в эмоциональной сфере.

Под эмоцией понимается переживание человеком своего личного отношения к действиям других людей и к самому себе.

Человек живет в мире положительных и отрицательных эмоций, зависящих от жизненных ситуаций.

В жизни эмоции создают различные формы эмоциональных состояний, различающихся между собой продолжительностью и интенсивностью. Ими являются настроения, страсти и аффект.

Настроение характеризуется достаточно слабой интенсивностью, длительностью протекания, а также неясностью и "безотчетностью" переживаний.

В отличие от настроения, **страсть** – более сильное, глубокое и длительное эмоциональное состояние. Страсть мобилизует человека на достижение поставленных им целей. Она может положительно сказываться на человеческой личности, но может также и разрушать личность.

Аффект – это своеобразное эмоциональное состояние, протекающее с большой и резко выраженной интенсивностью. Особенности его состоят в том, что аффект *носит бурное внешнее проявление, характеризуется кратковременностью, поведение при этом носит безотчетный характер.*

Любые эмоции могут при определенных условиях доходить до аффекта. Отрицательные аффективные состояния обычно приводят к неблагоприятным последствиям для организма человека /19, 20/.

По имеющимся научным данным, отрицательное воздействие стресса в наше время уносит все больше человеческих жизней. Сейчас **принято разделять стресс на эмоциональный и информационный.** Об эмоциональном стрессе говорилось выше.

Информационный стресс связан с невозможностью справиться с лавинообразным потоком информации.

Стресс может возникать не только в условиях действия одного сильного раздражителя, но и при проявлении мелких постоянных отрицательных воздействий, вызывающих у человека состояния угрозы, тревоги, обиды, опасности.

Действие стресса сопровождается различными реакциями: от состояния повышенной активности до ухода в депрессию.

В проявлении стресса имеют значения индивидуальные реакции людей. Нет двух людей, у которых реакции на стресс были бы совершенно одинаковы-

ми. Большинство стрессов в жизни человека инициируется и воспроизводится им самим.

Еще Г. Селье отмечал, что имеет значение не то, что с вами случается, а то, как вы это воспринимаете.

Это прямо относится к стрессу.

Еще в древние времена **философ Эпиктет** говорил, что *"людей расстраивают не события, а то, как они на них смотрят"*.

В превращении большинства раздражителей в стрессоры определенную роль играют *когнитивные и аффективные реакции, относящиеся к стимулам*. Если раздражитель не интерпретируется как угроза или вызов по отношению к личности, то стрессовая реакция вообще не возникает.

Следует отметить ошибочные взгляды людей относительно действия стресса. **Дж. Эверли и Р. Розенфельд** в своей книге "Стресс. Природа и лечение" (М.: Медицина, 1986) приводят так называемую "Мифологию стресса":

Мифология стресса

1. "Симптомы стресса не могут причинить мне вреда".

Это утверждение можно назвать ложным, т.к. стресс действует и на психику, и на соматику.

2. "Только слабые люди страдают от стресса".

На самом деле действию чрезмерного стресса обычно подвергаются очень загруженные работой люди с высоким уровнем притязаний, "работоголики". В определенном смысле все мы являемся потенциальными мишенями для стресса.

3. "Я не несу ответственности за стресс в моей жизни – стресс в наше время неизбежен – мы все его жертвы".

В действительности мы ответственны за большую часть стрессов в нашей жизни. Стресс – это результат того, как вы реагируете на происходящие с вами события. Такой стресс является вашим бессознательным выбором.

4. "Я всегда знаю, когда я испытываю чрезмерный стресс".

В действительности чем сильнее стресс, тем менее вы чувствительны к его симптомам до того момента, когда стресс не достигнет такой силы, при которой его симптомы уже нельзя игнорировать.

5. "Опознать источники чрезмерного стресса легко".

Это не совсем так. У некоторых людей признаки стресса не развиваются до тех пор, пока не исчезнет стрессор. В этих ситуациях симптомы проявляются в форме психического и физического истощения.

6. "Все люди реагируют на стресс одинаково".

Данное утверждение неверно. Мы отличаемся друг от друга по источникам стресса, симптомам и заболеваниям, развивающимся вследствие чрезмерного стресса.

7. "Когда я начинаю испытывать чрезмерный стресс, все, что я должен сделать – это сесть и расслабиться".

Это утверждение также неверное, поскольку релаксация полезна, но в действительности мало кто умеет глубоко расслабиться и, к тому же, снятие стресса не сводится только к релаксации.

Важнейшим мероприятием, направленным на борьбу со стрессом, является

психотерапия. С помощью психотерапевта пациент должен принять ответственность за то, чтобы вести себя адекватно стрессовой ситуации, а также изменить к стрессорам свое отношение. При этом ему необходимо понять, какие стрессоры воздействуют на него. Пациент может при этом избежать, уменьшить или модифицировать стрессовую реакцию.

Другая область психотерапевтического воздействия связана с **выработкой модификаций поведенческого стереотипа.** Она способствует возможности сознательного снижения степени воздействия на него стрессоров прежде, чем они вызовут у него стрессовую реакцию.

Психотерапию можно рассматривать как способ разрешения внутреннего конфликта личности, который чаще всего является причиной стрессовой реакции.

Стресс является необходимым жизненным явлением для человека. Он позволяет встретить возникшие трудности в состоянии "боевой готовности" и приспособиться к новым условиям. При повторении стрессоров человек приспосабливается к стрессу и стрессорные реакции ослабевают.

Это значит, что в определенных пределах можно тренировать стрессоустойчивость психики. В некоторых условиях стресс может оказывать положительное влияние на работоспособность человека.

Например, в отдельных видах творческой деятельности, а также в спорте личность переживает состояние эмоционального стресса, который обусловлен активной положительной мотивацией и подготовкой к предстоящей деятельности.

Часто в ответ на воздействие стрессоров человек меняет свое поведение и осуществляет попытки направить свои усилия против источника стресса.

Внутренняя потребность к преодолению стрессорных состояний обычно меняется в зависимости от различных факторов. Ими являются, с одной стороны, положительные факторы, к которым относятся обучение и воспитание, а, с другой – отрицательные, такие как возраст, воздействие медикаментозных средств, заболевания и т.п.

Противостояние воздействию стресса является вполне достижимой задачей, хотя и сопряжено с преодолением ряда трудностей. В вопросах возможности управлять стрессом следует иметь в виду то обстоятельство, что человек обычно осознает расхождение между требованиями, которые ему предъявляются в различных ситуациях, и возможностью выполнения их.

В данном контексте восприятие человека возможно изменить в трех аспектах: предъявляемого к человеку требования, способности выполнить его и значимости справиться с ним.

Изменение значимости события для человека является одним из важнейших путей сознательного управления стрессом. Изменение попыток справиться с источником стресса и изменение самой поведенческой реакции отличаются друг от друга.

При интенсивном или длительном влиянии стресса поведение человека становится плохо управляемым. Это существенно влияет на попытки человека справиться с источником стресса.

Например, ухудшение в настоящее время социально-экономической жизни

людей нашей страны может привести еще к большему углублению воздействия стресса. В этом случае создание определенных образцов (шаблонов) поведения будет снижать чувствительность и эмоциональное отношение к создавшейся и длительно действующей ситуации, что будет носить защитный характер для психики людей.

Одним из средств избежать стресса является уход от стрессогенной ситуации; его легко достигнуть путем отдыха. Под отдыхом понимается активная деятельность, которая исключает мысли о причинах стресса. Отдых предполагает переключение внимания на иные объекты, не имеющие никакого отношения к стрессу.

Поэтому в качестве противострессовых мероприятий полезно заняться рыбалкой, плаванием, прогулкой по лесу, поделками (вязанием, рисованием, лепкой и др.).

Положительное воздействие на психику человека оказывает также релаксация. Она рассматривается как проявление противострессорного механизма и способствует защите от стрессов. Релаксация позволяет восстановить внутреннее равновесие у человека.

Профессиональный стресс

Профессиональный стресс – это напряженное состояние работника, возникающее у него при воздействии эмоциональноотрицательных и экстремальных факторов, связанное с выполняемой профессиональной деятельностью.

Факторы профессионального стресса, связанные с трудовой деятельностью:

- 1) слишком много работы;
- 2) плохие физические условия труда;
- 3) дефицит времени (все время что-то не успеваешь);
- 4) необходимость самостоятельного принятия решения.

Факторы стресса, связанные с ролью работника в организации:

- 1) ролевая неопределенность (недостаточная информированность о профессиональных обязанностях);
- 2) ролевой конфликт, когда субъект считает, что он делает то, что не должен делать;
- 3) ответственность за людей и какие-то вещи (оборудование, бюджет);
- 4) слишком низкая ответственность (бьет по самолюбию);
- 5) малая степень участия в принятии решений организации.

Факторы стресса, связанные с взаимоотношениями в работе:

- 1) взаимоотношения с руководством, подчиненными, коллегами;
- 2) трудности в делегировании полномочий (отказ подчиненных выполнять распоряжения руководителя).

Основные виды профессионального стресса:

Информационный стресс возникает в условиях жесткого лимита времени и усугубляется в условиях высокой ответственности задания. Часто информационный стресс сопровождается неопределенностью ситуации (или недостоверной информацией о ситуации).

Эмоциональный стресс возникает при реальной или предполагаемой опасности (чувство вины за невыполненную работу, отношения с коллегами и др.). Нередко разрушаются глубинные установки и ценности работника, связанные с его профессией.

Коммуникативный стресс связан с реальными проблемами делового общения. Он проявляется в повышенной конфликтности, неспособности контролировать себя, неумении тактично отказать в чем-либо, незнании средств защиты от манипулятивного действия и т. п.

Основные проявления коммуникативного профессионального стресса:

– раздражительность в деловом общении, причины – привычка общаться на повышенных тонах; неуверенность самого человека, неудовлетворенность своей работой и т. п.;

– коммуникативная агрессия (главная причина – унижить или подавить соперника в конкурентной борьбе, которая проявляется в разных формах: вербальной (словесной формой (открытый вызов); косвенной (придирчивость, отказ от помощи, ложь, мелочность, угрозы); ситуативные вспышки ярости); направленной на другого или на самого себя (самообвинение).

Особый интерес представляет *профессиональный стресс достижения*. Главная проблема здесь – несоответствие уровня ожиданий реальным возможностям (ресурсам) человека.

Также интересен *стресс, вызванный страхом сделать ошибку*. Страх ошибки часто «блокирует» творческие способности человека. Человек постепенно начинает отказываться от всего нового, рискованного. В итоге постепенно человек начинает вообще бояться жить.

Достаточно распространенным является *профессиональный стресс конкуренции*. Часто в окружающих (в коллегах) человек видит своих «конкурентов». Человек, отдающий себя «конкурентной гонке», начинает жить «не своей жизнью»: он выбирает работу не по склонности, а в соответствии с престижем, его окружают «нужные» люди, а не друзья. Проблема таких людей в том, что они имеют «только одну цель» – карьеру, успех в конкуренции.

Отдельно выделяется *профессиональный стресс успеха*. Интенсивный стресс работник может испытывать и тогда, когда достигает крупного успеха. Нередко после крупного достижения возникает состояние «обесмысливания» того, что осуществилось.

Психическая саморегуляция личности в ситуациях стрессового напряжения

Достижение психологического баланса (внутреннего эмоционального равновесия) стало одной из важнейших проблем нашей жизни.

Эмоциональное состояние человека можно считать базовой характеристикой его психики, так как оно создает условия и фон для протекания всех психических процессов, иными словами, эмоции неотделимы от жизни человека. Стресс является одним из видов эмоционального состояния человека. Человек в состоянии самостоятельно регулировать свои эмоции, сдерживать их. Однако,

необходимо отметить, что управление своими эмоциями весьма сложное дело и дается с большим трудом.

Психологами давно отмечена эффективность методов и приемов *психической саморегуляции*, которая представляет собой систему сознательных актов, действий, направленных на поддержание, достижение благоприятного психического состояния, управление своей психикой. Это способы и приемы самопоощрения, применяемые людьми для предупреждения отрицательных последствий психотравмирующих факторов.

Мобилизация резервов человеческой психики с помощью методов психической саморегуляции основана на базе самовнушения. Аутогенная тренировка представляет собой метод самовнушения, позволяющий посредством психических процессов, прежде всего, представления, внимания и эмоциональных состояний, влиять на деятельность органов, управляемых вегетативной нервной системой.

Таким образом, саморегуляция может быть понята через тренировку собственной психики, раскрытие ее резервов.

Особенности саморегуляции:

– саморегуляция обозначает процесс воздействия на собственное физиологическое и нервно-психическое состояние;

– саморегуляция зависит от желания человека управлять собственными эмоциями, чувствами, переживаниями;

– способность к саморегуляции не является врожденной, но вырабатывается в процессе жизни.

Психическая саморегуляция включает несколько основных блоков:

1. Расслабление мимической мускулатуры (регуляция мышечного тонуса).

2. Управление ритмом дыхания (регуляция дыхания).

3. Сознательная концентрация внимания (управление вниманием).

4. Словесные внушения, оперирование чувственными образами. Данные методы могут использоваться самостоятельно или в сочетании с другими психотехническими приемами и сеансами психотерапии, что усиливает ожидаемый эффект.

Литература

1. Абульханова - Славская К.А. О субъекте психической деятельности. М.: Наука, 2003.

2. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристика и условия достижения. М.: Флинта - Наука, 2008.

3. Бодалев А.А. Психология общения. М.-Воронеж, 2006.

4. Братусь Б.С. К проблеме выделения уровней мотивации // Мотивационная регуляция деятельности и поведения личности. М., 2008.

5. Дружилов С.А. Психология профессионализма. Инженерно-психологический подход. Харьков: Гуманитарный Центр, 2011. 296 с.

6. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М., 2007.

7. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во МГУ, 2008.

8. Климов Е.А. Психология профессионала. М.: ИПП, 2006.
9. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-н/Д.: Феникс, 2006.
10. Луговский В. А. Психология профессиональной деятельности: учеб.метод. пособие / В. А. Луговский, М. Н. Кох. – Краснодар: КубГАУ, 2015. – 101 с.
11. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Наука, 2006.
12. Мерлин В.С. Психология индивидуальности. М.-Воронеж: ИПП, 2006.
13. Поляков В.А. Технология карьеры: Практическое руководство. М.: Дело ЛТД, 2005.
14. Практическая психология для менеджеров. М.: Филин, 2006.
15. Психология и психоанализ характера: Хрестоматия / Под ред. Д.Я. Райгородского. Самара: Бахрах, 2008.
16. Психология труда. СПб: Питер, 2002.
17. Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации личности. СПб.: Медицинская пресса, 2002. 352 с.

**Практическое занятие по разделу
«КРИЗИСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ. СТРЕССЫ В
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

Цель: знакомство с основными методами саморегуляции, самовосстановления функционального состояния организма для снятия эмоционального напряжения, обучение навыкам саморелаксации, преодоление внутреннего напряжения. Работа с основными методиками по диагностике психо-эмоционального состояния организма.

Вопросы для обсуждения.

1. Типология профессиональных кризисов. Конструктивный и деструктивный способ выхода из кризиса.
2. Проблема стресса и дистресса в профессиональной деятельности.
3. Основные виды профессионального стресса.
4. Психическая саморегуляция личности в ситуациях стрессового напряжения.

Задание 1. Знакомство с основными методами саморегуляции

Словесные внушения, оперирование чувственными образами.

Для восстановления функционального состояния организма при наличии умеренно выраженной психоневротической симптоматики (нарушение сна, высокий уровень тревожности, раздражительность и пр.), а также для оперативного снятия утомления, эмоционального напряжения, увеличения работоспособности в сложных условиях деятельности используются методы самовнушения.

Наиболее благоприятные для самовнушения периоды возникают перед засыпанием и сразу после пробуждения. Мысленно произносимые в это время слова включаются в функциональную систему программирующего аппарата

мозга и вызывают соответствующие изменения в организме, существенно улучшая состояние и самочувствие в последующий период бодрствования. Так же благоприятные условия для эффективного самовнушения возникают и в состоянии полной мышечной расслабленности.

Формулировки мысленных словесных внушений всегда строятся в виде утверждений, они должны быть предельно простыми и краткими (не более двух слов). При вдохе произносится одно слово, при выдохе – другое, если фраза самовнушения состоит из двух слов, и только на выдохе – если фраза состоит из одного слова. Каждая фраза может быть повторена 2-3 раза и более. В дальнейшем словесные формулировки внушений строятся с учетом желаемых результатов.

Выработку навыков произвольного сосредоточения внимания на чувственных образах начинают с того, что реальные предметы, используемые при обучении навыкам и приемам сознательной концентрации внимания, заменяют воображаемыми. От простых чувственных образов переходят к более сложным. Причем эти представления должны быть почерпнуты из реального пережитого жизненного опыта, а не их абстрактных построений, в противном случае они будут лишены необходимой степени действительности.

Это могут быть, например, зрительные образы (летний день с зеленой лужайкой, берег моря с ритмичным шумом волн, голубое небо с парящей чайкой и пр.), сочетающиеся с соответствующими физическими ощущениями (тепла, освежающего ветерка) и внутренними переживаниями (расслабленность, безмятежность, покой).

Эффективными являются упражнения, основанные на преднамеренном использовании цвета и пространственных представлений человека. Сознательные представления окрашиваются в нужный цвет. Цвет оказывает сильное эмоциональное воздействие на нервную систему. Красный, оранжевый, желтый – цвета активности; голубой, синий, фиолетовый – цвета покоя, расслабления. Если необходимо успокоиться, отдохнуть, необходимо представить широкое открытое пространство (море, небо, степь и пр.). Для мобилизации организма на выполнение ответственных задач помогают образы тесных узких пространств с ограниченным горизонтом (узкая улица, горное ущелье, тесная комната).

Многочисленные вариации таких представлений обуславливаются индивидуальными особенностями личности, имеющимся запасом представлений и задачами упражнений.

Методика проведения

Упражнение 1. «Образы»

Примите удобное положение. Сосредоточьтесь на своем дыхании. Медленно и глубоко вдыхайте воздух. С каждым вдохом и выдохом вы все более успокаиваетесь и концентрируетесь на своих ощущениях. Вы дышите легко и свободно. Тело расслабляется все больше и больше. Вам тепло, удобно и спокойно. Вы вдыхаете свежий, прохладный воздух. Вы плавно плывете по волнам своих ощущений, полностью успокаиваетесь. Мы приступаем к овладению приемами формирования образных представлений. Я буду произносить отдель-

ные слова, а вы должны проговаривать их про себя, сосредоточившись на их содержании. После этого вы стремитесь представить образы услышанных слов.

1. Зрительные образы: зеленая роща, синее море.

2. Слуховые образы: шум волны, звон колокольчика, звук капающей воды, пение птицы.

3. Осязательные представления: прикосновение к шелку, горячий пар, холодный ветер.

4. Вкусовые и обонятельные образы: вкус шоколада, аромат розы, запах моря.

Упражнение 2. «Саморазвивающиеся представления»

Примите удобное положение. Расслабьтесь. Сделайте глубокий вдох и выдох. Сосредоточьтесь на своих ощущениях. А теперь попытайтесь воссоздать в своем воображении целостную картину, целостный образ. Представьте себе пляж у моря. Жаркий день. Вы в купальном костюме. С наслаждением вытягиваетесь на песке... Солнце палит, приходится поворачиваться с боку на бок. Хочется искупаться... Вы подходите к воде, входите в нее... Чувствуете ее прикосновение... Какая она? Теплая? Ласковая? Образы уходят. Сосредоточьте свое внимание на своем теле, сожмите руки.

Упражнение 3. «Маяк»

Сядьте удобно, расслабьте тело. Представьте себе маленький скалистый остров вдали от земли. На вершине острова возвышается маяк. Вообразите себя этим маяком, стоящим на скалистом острове. Ваши стены такие толстые и прочные, что даже сильные ветры, постоянно дующие на острове, не могут покачать вас. Из окон вашего верхнего этажа вы каждую ночь, в хорошую и плохую погоду посылаете мощный пучок света, служащий ориентиром для судов. Помните о той энергетической системе, которая поддерживает постоянство вашего светового луча, скользящего по океану, предупреждающего мореплавателей о мелях и являющегося символом безопасности для людей на берегу. Теперь постарайтесь ощутить в себе внутренний источник света, того света, который никогда не гаснет».

Упражнение 4. «Кукла»

Вообразите себя мягкой «тряпичной куклой». Почувствуйте, как ощущение расслабленности проникает во все части вашего тела. Вы чувствуете, как напряжение покидает вас, ощущаете, что расслаблены ваши плечи, шея, лицевые мускулы. Наслаждайтесь испытываемыми ощущениями.

Упражнение 5. «Вызов эмоции»

Вспомните и опишите самые чудесные переживания вашей жизни, самые счастливые мгновения – восторга, радости, счастья. Представьте себе, что данная ситуация повторилась и вы сейчас находитесь в этом же состоянии. Вообразите себе, какие образы сопровождали это состояние. Попробуйте «сделать» такое же лицо: та же улыбка, то же дыхание, тот же учащенный пульс и т. д. Почувствуйте это состояние всем телом: энергичной позой, красивой осанкой, уверенной походкой. Постарайтесь удержать и запомнить физические проявления радости и счастья, чтобы затем воспроизвести их по собственному желанию.

Очень полезно начинать свой каждый день именно так: вспомнить что-нибудь приятное, вызывающее улыбку, настроиться на добрые взаимоотношения с окружающими людьми.

Упражнение 6. «Я отдыхаю»

Попробуйте как можно конкретнее представить себе ощущение полной расслабленности, пронизывающее вас снизу доверху: от пальцев ног через икры, бедра, туловище до головы. Повторяйте про себя: «Я успокаиваюсь, мне приятно, меня ничего не тревожит». Повторите это 3 раза, ни о чем не думайте, отвлекитесь от всего.

Упражнение 7. «Успокоение»

Примите позу максимального расслабления. Повторяйте вслух следующие фразы: «Мне никуда не нужно мчаться в данный момент. Мне ничего не нужно решать. Самое важное для меня в данный момент – расслабиться».

Упражнение 8. «Поплавок в океане»

Примите максимально удобную позу, попытайтесь максимально расслабиться. Вообразите, что вы маленький поплавок в огромном океане, у вас нет цели, компаса, карты, руля... вы движетесь туда, куда несет вас ветер и волны.

Методики снятия стрессового напряжения – первая помощь в стрессовой ситуации

1. Если стрессовая ситуация застала вас в помещении:

- 1) воспользуйтесь любым шансом, чтобы смочить лоб, виски;
- 2) медленно осмотритесь по сторонам, даже если помещение, в котором вы находитесь, хорошо вам знакомо или выглядит вполне обычно. Обращайте внимание на мельчайшие детали, даже если вы их хорошо знаете. Переводя взгляд с одного предмета на другой, мысленно описывайте их вид: коричневый письменный стол, белые занавески, красная ваза для цветов и т. д. Сосредоточившись на каждом отдельном предмете, вы отвлечетесь от внутреннего стрессового напряжения, направляя свое внимание на рациональное восприятие окружающей обстановки.
- 3) посмотрите в окно, сосредоточьтесь на том, что видите;
- 4) наберите воды в стакан или ладони, медленно выпейте, сконцентрировав свое внимание на собственных ощущениях;
- 5) выпрямите спину, поставьте ноги на ширину плеч и на выдохе наклонитесь, расслабив шею и плечи так, чтобы голова и руки свободно свисали к полу. Дышите глубоко в течение 1-2 мин., следите за своим дыханием, затем медленно выпрямитесь.

2. Если стрессовая ситуация застала вас вне помещения:

- 1) осмотритесь по сторонам, попробуйте взглянуть на окружающие предметы с различных сторон, позиций, мысленно называйте все, что видите;
- 2) найдите какой-нибудь мелкий предмет (листок, ветку, камень и пр.) и внимательно рассмотрите, знакомясь с его формой, цветом, таким образом, чтобы суметь детально и четко описать его себе вслух с закрытыми глазами;
- 3) воспользуйтесь возможностью выпить воды – пейте медленно, сосредоточившись на собственных ощущениях;

4) проследите за своим дыханием, дышите медленно через нос, при каждом вдохе и выдохе концентрируйте внимание на том, как поднимаются и опускаются ваши плечи.

Упражнение «антистрессовая релаксация»

Рекомендуется проводить 1-3 раза в неделю по 15 мин.

1) лягте или присядьте поудобнее в тихом слабоосвещенном помещении, одежда не должна стеснять движений;

2) закройте глаза, дышите глубоко и медленно, сделав глубокий вдох, на 2-4 сек. задержите дыхание. Выдыхайте не торопясь, следите за своими ощущениями и мысленно говорите себе: «Вдох и выдох – как прилив и отлив в океане». Повторите эту процедуру 4-5 раз, отдохните около 20 секунд;

3) волевыми усилиями сокращайте отдельные мышцы или группы мышц, удерживайте сокращения до 10 сек., затем их расслабьте, постарайтесь отвлечься от всех мыслей, сосредоточившись только на собственных ощущениях, повторите процедуру 3 раза;

4) попробуйте как можно яснее представить ощущение полной расслабленности, пронизывающее вас от пальцев ног, через икры, бедра, туловище до мышц головы, повторяйте про себя. ... «Я успокаиваюсь, мне приятно, меня ничто не тревожит...»;

5) представьте себе, что ощущение расслабленности проникает во все части вашего тела. Вы чувствуете, как напряжение покидает вас. Чувствуете, как расслабляются ваши плечи, шея, мышцы лица. Лежите спокойно как тряпичная кукла, наслаждайтесь этим состоянием около 30 секунд;

6) медленно сосчитайте до 10, мысленно говоря себе, что с каждой цифрой ваши мышцы все более расслабляются, наслаждайтесь этим состоянием покоя и расслабленности;

7) наступает «пробуждение», начинайте медленно считать до 20, мысленно проговаривая: «...Когда я досчитаю до 20, я буду чувствовать себя бодрым, полностью отдохнувшим и полным сил, неприятные ощущения исчезают».

Задание 2. Работа с методикой «Шкала нервно-психического напряжения»

Т. А. Немчина

Цель: исследование особенностей нервно-психического напряжения личности. Работа с методикой «Шкала нервно-психического напряжения» Т. А. Немчина. Интерпретация результатов.

Опросник представляет собой перечень признаков нервно-психического напряжения, составленный по данным клинического наблюдения и включает в себя 30 основных характеристик этого состояния, разделенных на три степени выраженности. Применяется в психологических исследованиях с целью выявления «фона», на котором протекает деятельность.

Методика «Шкала нервно-психического напряжения»

Т. А. Немчина

Инструкция: «Оцените свое состояние. Для этого отметьте знаком (+) те строки, которые соответствуют признакам, имеющим место у вас в последнее время. При этом, в каждом блоке признаков, где указаны 3 варианта проявления признака, может быть только одна отметка. Блоки не должны пропускаться».

Наличие физического дискомфорта

1. Полное отсутствие каких-либо неприятных физических ощущений.
2. Имеют место незначительные неприятные ощущения, не мешающие работе.
3. Наличие большого количества неприятных физических ощущений, серьезно мешающих работе.

Наличие болевых ощущений

1. Полное отсутствие каких-либо болей.
2. Болевые ощущения периодически появляются, но быстро исчезают и не мешают работе.
3. Имеют место постоянные болевые ощущения, существенно мешающие работе.

Температурные ощущения

1. Отсутствие каких-либо изменений в ощущении температуры тела.
2. Ощущение тепла, повышения температуры тела.
3. Ощущение похолодания тела, конечностей, «озноб».

Состояние мышечного тонуса

1. Обычный, не измененный мышечный тонус.
2. Умеренное повышение тонуса мышц, чувство некоторого мышечного напряжения.
3. Значительное мышечное напряжение, подергивание отдельных мышц лица, рук, тики, тремор.

Координация движений

1. Обычная, не измененная координация движений.
2. Повышение точности, ловкости, координации движений во время работы, письма.
3. Ухудшение точности движений, нарушение координации, ухудшение почерка, затруднения при выполнении мелких движений, требующих высокой точности.

Состояние двигательной активности в целом

1. Обычная, не измененная двигательная активность.
2. Повышение двигательной активности, увеличение скорости и энергичности движений.
3. Резкое усиление двигательной активности, невозможность усидеть на одном месте; суетливость, постоянное стремление ходить, изменять положение тела.

Ощущения со стороны сердечно-сосудистой системы

1. Отсутствие каких-либо неприятных ощущений со стороны сердца.

2. Ощущение усиления сердечной деятельности, не мешающее работе.

3. Наличие неприятных ощущений со стороны сердца, резкое учащение сердцебиения. Чувство сжатия в области сердца, покалывания, боли в сердце.

Проявления (ощущения) со стороны желудочно-кишечного тракта

1. Отсутствие каких-либо неприятных ощущений в животе.

2. Появление единичных, быстро проходящих и не мешающих работе ощущений со стороны органов пищеварения – подсасывание в подложечной области, чувство легкого голода, периодическое умеренное «урчание в животе».

3. Выраженные неприятные ощущения в области живота – боли, снижение аппетита, подташнивание, чувство жажды.

Проявления со стороны органов дыхания

1. Отсутствие каких-либо ощущений.

2. Увеличение глубины и учащение дыхания, не мешающие работе.

3. Значительные изменения дыхания – одышка, чувство недостаточного вдоха, «комочек» в горле».

Проявления со стороны выделительной системы

1. Отсутствие каких-либо изменений.

2. Умеренная активизация выделительной функции – несколько более частое появление желания воспользоваться туалетом при полном сохранении способности воздерживаться (терпеть).

3. Резкое учащение желания воспользоваться туалетом, или невозможность воздерживаться, наличие сильных позывов к мочеиспусканию и др.

Состояние потоотделения

1. Обычное состояние потоотделения, без каких-либо изменений.

2. Умеренное усиление потоотделения.

3. Появление обильного «холодного, проливного пота».

Состояние слизистой оболочки рта

1. Обычное состояние, без каких-либо изменений.

2. Умеренное увеличение слюноотделения.

3. Ощущение сухости во рту.

Окраска кожных покровов

1. Обычная окраска кожных покровов лица, шеи, рук.

2. Покраснение кожи лица, шеи, рук.

3. Побледнение кожи лица, шеи, рук, появление на коже кистей мраморного (пятнистого) оттенка.

Восприимчивость, чувствительность к внешним раздражителям

1. Отсутствие каких-либо изменений, обычная чувствительность.

2. Умеренное повышение восприимчивости к внешним раздражителям, не мешающее основной работе.

3. Резкое обострение чувствительности, отвлекаемость, фиксация на посторонних раздражителях.

Чувство уверенности в себе, в своих силах

1. Обычное, не измененное чувство уверенности в своих силах, в своих способностях.

2. Повышение чувства уверенности в себе, уверенность в успехе.

3. Чувство неуверенности в себе, ожидание неудачи, провала.

Настроение

1. Обычное, неизменное настроение.
2. Приподнятое, повышенное настроение, ощущение подъема, приятного удовлетворения деятельностью, работой.
3. Сниженное настроение, чувство подавленности.

Особенности сна

1. Нормальный, обычный сон без каких-либо изменений по сравнению с предшествующим периодом времени.
2. Хороший, полноценный, крепкий освежающий сон накануне.
3. Беспокойный, с частыми пробуждениями и сновидениями сон в течение нескольких предшествующих ночей и в том числе накануне.

Особенности эмоционального состояния в целом

1. Отсутствие каких-либо изменений в сфере эмоций и чувств.
2. Чувство озабоченности, повышенной ответственности за выполняемую работу, появление «азарта», положительно окрашенной «злости».
3. Чувство отчаяния, страха, паники.

Помехоустойчивость

1. Обычное состояние, без каких-либо изменений.
2. Повышение устойчивости в работе, способность работать в условиях шума, других помех и отвлекающих раздражителей.
3. Значительное снижение помехоустойчивости, неспособность работать при отвлекающих раздражителях.

Особенности речи

1. Обычная неизменная речь.
2. Повышение речевой активности, увеличение громкости голоса и ускорение речи без ухудшения ее качественных характеристик (грамотности, логичности).
3. Нарушения речи – появление слишком длинных пауз, запинок, заикания, увеличение количества лишних слов, слишком тихий голос.

Общая оценка психического состояния

1. Обычное не измененное состояние.
2. Чувство собранности, повышенной готовности к работе, мобилизованность, подъем душевных и моральных сил, высокий психический тонус.
3. Чувство усталости, несобранности, растерянности, апатии, снижение психического тонуса.

Особенности памяти

1. Обычная не измененная память.
2. Улучшение памяти – легко вспоминается то, что необходимо вспомнить в данный момент.
3. Ухудшение памяти.

Особенности внимания

1. Обычное, без каких-либо изменений внимание.
2. Улучшение способности к сосредоточению внимания, отвлечение от посторонних дел.

3. Ухудшение внимания, несобранность, неспособность сосредоточиться на деле, растерянность, отвлекаемость.

Сообразительность

1. Обычная, без каких-либо изменений сообразительность.
2. Повышение сообразительности, находчивость.
3. Ухудшение сообразительности, растерянность.

Умственная работоспособность

1. Обычная, не измененная умственная работоспособность.
2. Повышение умственной работоспособности.
3. Значительное снижение умственной работоспособности, быстрая умственная утомляемость.

Явление психического дискомфорта

1. Отсутствие каких-либо неприятных ощущений и переживаний со стороны психической сферы в целом.
2. Единичные, слабо выраженные и не мешающие работе изменения психической деятельности либо, напротив – чувство психического комфорта, приятные переживания и ощущения.
3. Резко выраженные, многочисленные и серьезно мешающие работе нарушения со стороны психической деятельности.

Степень распространенности (генерализованности) признаков напряжения

1. Единичные и слабые признаки, на которые не следует обращать внимания.
2. Отчетливо выраженные признаки напряжения, которые не только не мешают деятельности, а напротив, способствуют ее успешности и продуктивности.
3. Большое количество разнообразных неприятных проявлений напряжения, мешающих работе и наблюдающихся со стороны многих частей тела, органов дыхания и систем.

Оценка частоты возникновения напряжения

1. Напряжение не развивается практически никогда.
2. Напряжение развивается только при наличии реально трудных ситуаций.
3. Напряжение развивается часто и нередко без достаточных на то причин.

Оценка продолжительности состояния напряжения

1. Весьма кратковременное, не более нескольких мин, быстро исчезает, еще до того, как миновала сложная ситуация.
2. Продолжается в течение всего времени пребывания в условиях сложной ситуации и выполнения необходимой работы, но прекращается вскоре после ее окончания.
3. Большая продолжительность состояния напряжения, не прекращающегося в течение длительного времени по миновании сложной ситуации.

Общая оценка степени выраженности напряжения

1. Полное отсутствие, или весьма слабое напряжение.
2. Умеренно-выраженное напряжение.
3. Резко выраженное, чрезмерное напряжение.

Обработка результатов:

После заполнения бланка производится подсчет набранных испытуемым баллов путем их суммирования. При этом за отметку (+), поставленную испытуемым перед пунктом 1, начисляется 1 балл, против 2 – 2 балла, против 3 – 3 балла. Минимальное количество баллов, которые может набрать испытуемый, равно 30, а максимальное – 90.

Диапазон слабого нервно-психического напряжения располагается в промежутке *от 30 до 50 баллов,*
умеренного – от 51 до 70 баллов,
чрезмерного – от 71 до 90 баллов.

Задание 3. Работа с методикой «Диагностика эмоционального выгорания» В. В. Бойко

Цель: Диагностика феномена «синдром эмоционального выгорания», возникающего у человека в процессе выполнения различных видов деятельности, связанных с длительным воздействием ряда неблагоприятных стресс-факторов.

Личностный опросник, предназначен для диагностики такого психологического феномена как «синдром эмоционального выгорания», возникающего у человека в процессе выполнения различных видов деятельности, связанных с длительным воздействием ряда неблагоприятных стресс-факторов.

По мнению автора, эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. «Выгорание» отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами.

Стимульный материал теста состоит из 84 утверждений, к которым испытуемый должен выразить свое отношение в виде однозначных ответов «да» или «нет». *Методика позволяет выделить следующие 3 фазы развития стресса: «напряжение», «резистенция», «истощение».*

Для каждой из указанных фаз определены ведущие симптомы «выгорания», разработана методика количественного определения степени их выраженности. Ниже приводится перечень выявляемых симптомов на разных стадиях развития «эмоционального выгорания».

1. «Напряжение»

Переживание психотравмирующих обстоятельств; Неудовлетворенность собой; «Загнанность в клетку»; Тревога и депрессия.

2. «Резистенция»

Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование; Эмоционально-нравственная дезориентация; Расширение сферы экономии эмоций; Редукция профессиональных обязанностей.

3. «Истощение»

Эмоциональный дефицит.

Эмоциональная отстраненность.

Личностная отстраненность (деперсонализация).

Психосоматические и психовегетативные нарушения.

Инструкция. «Проверьте себя. Если вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, вам будет интересно увидеть, в какой степени у вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности – пациенты, клиенты, зрители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете».

Методика диагностики эмоционального выгорания В. В. Бойко

Текст опросника

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют меня нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения – хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2–3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.

20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.

21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.

22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.

23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.

24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.

25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.

26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.

27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.

28. У меня часто возникают тревожные ожидания, святы с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.

29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.

30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».

31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.

32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).

33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.

34. Я очень переживаю за свою работу.

35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.

36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.

37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.

38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.

39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.

40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.

41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.

42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.

43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.

44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.

45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.

46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется мне безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).
54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не тратить нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.

75. Моя карьера сложилась удачно.

76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.

77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.

78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.

79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.

80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.

81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.

82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.

83. Работа с людьми плохо повлияла на меня, как на профессионала – обожлила, сделала нервным, притупила эмоции.

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Разработчиком теста применена усложненная схема подсчетов результатов тестирования. Каждый вариант ответа предварительно был оценен экспертами тем или иным числом баллов, которые указывается в «ключе». Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку – 10 баллов получил от экспертов признак, наиболее показательный для данного симптома.

Существует трехступенчатая система получения показателей: количественный расчет выраженности отдельного симптома, суммирование показателей симптомов по каждой из фаз «выгорания», определение итогового показателя синдрома «эмоционального выгорания» как сумма показателей всех 12-ти симптомов. Интерпретация основывается на качественно-количественном анализе, который проводится путем сравнения результатов внутри каждой фазы. При этом важно выделить к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Таким образом, оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что, по мнению автора, не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции.

Обработка данных

В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты:

1. Определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания», с учетом коэффициента, указанного в скобках. Так, например, по первому симптому положительный ответ на вопрос №13 оценивается в 3 балла, а отрицательный ответ на вопрос №73 оценивается в 5 баллов и т. д. количество баллов суммируется и определяется количественный показатель выраженности симптома.

2. Подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования «выгорания».

3. Находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» – сумма показателей всех 12-ти симптомов.

Ключи:

«Напряжение»

Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), – 37(3), +49(10), +61(5), –73(5).

Неудовлетворенность собой: –2(3),+14(2),+26(2), –38(10), – 50(5),+62(5), +74(3).

«Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), – 75(5).

Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3).

«Резистенция»

Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование: +5(5), –17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5).

Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), –18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), –78(5).

Расширение сферы экономии эмоций: +7(2), +19(10), –31(20), +43(5), +55(3), +67(3), –79(5).

Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), –44(2), +56(3), +68(3), +80(10).

«Истощение»

Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2),+33(5), –45(5), +57(3), –69(10), +81(2).

Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), –34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10).

Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10).

Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Интерпретация результатов

Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Прежде всего, надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы.

Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 и менее баллов – не сложившийся симптом,

10–15 баллов – складывающийся симптом,

16–20 баллов – сложившийся симптом,

20 и более баллов – симптомы с такими показателями относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме эмоционального выгорания.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса – осмысление показателей фаз развития стресса – «напряжение», «резистенция» и «истощение». В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако, сопоставление баллов, полученных для фаз, не правомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в

них явления существенно разные: реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

36 и менее баллов – фаза не сформировалась;

37–60 баллов – фаза в стадии формирования;

61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

В психодиагностическом заключении освещаются следующие вопросы:

– какие симптомы доминируют;

– какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается «истощение»;

– объяснимо ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами; какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности;

– в каких направлениях надо влиять на обстановку в профессиональном коллективе, чтобы снизить нервное напряжение;

– какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

Темы рефератов

1. Типология профессиональных кризисов личности.
2. Профессиональная адаптация личности.
3. Проблема стресса в труде.
4. Основные положения теории стресса и дистресса Г.Селье.
5. Нормативные кризисы в профессиональном становлении личности.
6. Внутриличностные конфликты профессионального самоопределения личности.
7. Основные механизмы формирования стресса.
8. Тревога как фактор дезадаптивного поведения личности.
9. Аутогенная тренировка как психотерапевтический метод внушения.
10. Конфликты в профессиональной деятельности.

Темы докладов

1. Факторы, детерминирующие кризисы психического развития.
2. Профессиональные кризисы представителей творческих профессий.
3. Нормативные и ненормативные кризисы личности.
4. Профессиональные деструкции личности. Психологические детерминанты профессиональных деструкций.
5. Профессиональное выгорание и его последствия.
6. Профилактика профессионального стресса.
7. Профессиональный стресс работников умственного труда.
8. Стресс в профессиональной деятельности руководителя.
9. Профессиональный стресс и психосоматические заболевания людей.
10. Стресс и стрессоустойчивость.

Литература

1. Абульханова - Славская К.А. О субъекте психической деятельности. М.: Наука, 2003.
2. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристика и условия достижения. М.: Флинта - Наука, 2008.
3. Бодалев А.А. Психология общения. М.-Воронеж, 2006.
4. Братусь Б.С. К проблеме выделения уровней мотивации // Мотивационная регуляция деятельности и поведения личности. М., 2008.
5. Дружилов С.А. Психология профессионализма. Инженерно-психологический подход. Харьков: Гуманитарный Центр, 2011. 296 с.
6. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М., 2007.
7. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во МГУ, 2008.
8. Климов Е.А. Психология профессионала. М.: ИПП, 2006.
9. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-н/Д.: Феникс, 2006.
10. Луговский В. А. Психология профессиональной деятельности: учеб.метод. пособие / В. А. Луговский, М. Н. Кох. – Краснодар: КубГАУ, 2015. – 101 с.
11. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Наука, 2006.
12. Мерлин В.С. Психология индивидуальности. М.-Воронеж: ИПП, 2006.
13. Поляков В.А. Технология карьеры: Практическое руководство. М.: Дело ЛТД, 2005.
14. Практическая психология для менеджеров. М.: Филин, 2006.
15. Психология и психоанализ характера: Хрестоматия / Под ред. Д.Я. Райгородского. Самара: Бахрах, 2008.
16. Психология труда. СПб: Питер, 2002.
17. Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации личности. СПб.: Медицинская пресса, 2002. 352 с.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА по учебной дисциплине «ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ»

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью процесса подготовки магистрантов. Под самостоятельной работой понимается часть учебной планируемой работы, которая выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа направлена на усвоение системы научных и профессиональных знаний, формирование умений и навыков, приобретение опыта самостоятельной творческой деятельности. Самостоятельная работа помогает формировать культуру мышления, расширять познавательную деятельность.

Виды самостоятельной работы по дисциплине:

- а) по целям: подготовка к практическим занятиям, к рейтинг-контролю; подготовка доклада и выполнение заданий по НИР.

б) по характеру работы: изучение литературы, конспекта лекций; поиск литературы в библиотеке; конспектирование рекомендуемой для самостоятельного изучения научной литературы; написание эссе; решение тестов и др.

**Программа самостоятельной работы при изучении дисциплины
«Психология профессионального развития»**

№ раздела	Форма самостоятельной работы	Форма контроля
1-4	проработка конспектов лекций и вопросов, вынесенных на самостоятельное изучение, изучение основной и дополнительной литературы	ответы во время устного или письменного опроса, сдача тестов, домашних заданий, коллоквиумов
	конспектирование материалов, работа со справочной литературой	доклады на семинарском или практическом занятиях, на научных конференциях
	выполнение домашних и контрольных работ с привлечением специальной литературы (справочников, нормативных документов и т.п.)	ответы во время устного или письменного опроса, сдача тестов, домашних заданий, коллоквиумов
	подготовка рефератов по определенной проблеме, теме, докладов, эссе	защита рефератов
	участие в НИР	подготовка статей по результатам НИР к опубликованию

**Тематика рефератов
по учебной дисциплине «Психология профессионального развития»**

1. Характеристика методов психологического изучения профессий.
2. Направления изучения профессиональной деятельности.
3. История развития психология труда в России.
4. Основные физиологические характеристики трудовой деятельности.
5. Классификация видов трудовой деятельности.
6. Сенсорное обеспечение трудовой деятельности.
7. Деятельность в системе человекознания Б. Г. Ананьева.
8. Коллективный труд в теории деятельности А. Н. Леонтьева.
9. Анализ трудовой деятельности в условиях реального производства. Оптимизация труда в системе Ф. Тейлора.
10. Психотехника – наука о практическом применении психологии в 20-е годы XX века. Теоретико-методологические проблемы в психотехнике.
11. Эргономика как отрасль научного знания: основные направления и функции.
12. Профессиональная адаптация личности.

13. Когнитивные и регулятивные процессы в профессиональной деятельности.
14. Профессиональная идентичность личности. Профессия как общность.
15. Индивидуальный стиль деятельности личности.
16. Акмеологический подход в исследовании развития профессионала.
17. История аграрного образования в России.
18. Профессиональные способности и профессиональное мастерство личности.
19. Компетентность и компетенции личности. Ключевые и профессиональные компетенции.
20. Инициатива и ответственность как компоненты профессиональной компетентности личности.
21. Мотивация и личность.
22. Успех в труде как основа чувства собственной значимости.
23. Сравнительная характеристика мотивационных теорий личности в психологии.
24. Система внешних и внутренних мотивационных факторов труда.
25. Профессиональная направленность личности.
26. Самоактуализация личности как высший уровень потребностей личности.
27. Мотивация, самооценка и уровень притязаний личности.
28. Теория самоэффективности А. Бандуры.
29. Теория выученной беспомощности М. Селигмана.
30. Развитие проблематики мотивации достижения в теории совершенствования А. Адлера.
31. Типология профессиональных кризисов личности.
32. Профессиональная адаптация личности.
33. Проблема стресса в труде.
34. Основные положения теории стресса и дистресса Г.Селье.
35. Нормативные кризисы в профессиональном становлении личности.
36. Внутриличностные конфликты профессионального самоопределения личности.
37. Основные механизмы формирования стресса.
38. Тревога как фактор дезадаптивного поведения личности.
39. Аутогенная тренировка как психотерапевтический метод внушения.
40. Конфликты в профессиональной деятельности.

**Тематика самостоятельной работы
по учебной дисциплине «Психология профессионального развития»**

1. Классификация профессий в трудах зарубежных авторов (Дж. Холланд, Д. Патерсон).
2. Использование модульного подхода в классификации профессий В. Е. Гаврилова.
3. Профессионализм личности.
4. Помощь психолога в профессиональном самоопределении личности.
5. Психологическое сопровождение личности в профессиональной деятельности.

6. Представление о труде в древности и в эпоху феодализма.
7. Профконсультирование и его основные функции. Типы профконсультирования.
8. Психодиагностика в профконсультировании.
9. Профессиональная реабилитация в профконсультировании.
10. Личностно-ориентированные технологии психологического сопровождения личности в профессии: развивающая диагностика, тренинги личностного и профессионального развития и самосохранения.
11. Психология производственного коллектива.
12. Профессиональная мобильность личности.
13. Специфика функций внимания в профессиональной деятельности.
14. Роль памяти в трудовой деятельности.
15. Когнитивные и регулятивные процессы в профессиональной деятельности.
16. Коммуникативные процессы в профессиональной деятельности.
17. Управление профессиональной карьерой личности.
18. Руководство и лидерство в организации.
19. Аттестация как научно-практическая проблема.
20. Основы кадрового менеджмента.
21. Мотивации профессионального роста сотрудников.
22. Диагностика мотивационных характеристик и ценностных ориентаций индивида как необходимое условие отбора кадров.
23. Социальные мотивы личности: мотивы аффилиации и мотивы власти.
24. Сравнительная характеристика понятий: мотив и мотивация личности.
25. Профессиональные деформации личности.
26. Социально-психологические методы мотивации сотрудников.
27. Проблема субъективной значимости и удовлетворенности трудом.
28. Аттестация как способ мотивации сотрудников.
29. Гендерные различия в формировании мотивационной сферы сотрудников.
30. Оптимизм в труде: внешние и внутренние источники.
31. Факторы, детерминирующие кризисы психического развития.
32. Профессиональные кризисы представителей творческих профессий.
33. Нормативные и ненормативные кризисы личности.
34. Профессиональные деструкции личности. Психологические детерминанты профессиональных деструкций.
35. Профессиональное выгорание и его последствия.
36. Профилактика профессионального стресса.
37. Профессиональный стресс работников умственного труда.
38. Стресс в профессиональной деятельности руководителя.
39. Профессиональный стресс и психосоматические заболевания людей.
40. Стресс и стрессоустойчивость.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

1. Предмет и объект психологии профессионального развития личности.
2. Представление о деятельности и развитии в психологии. Движущие силы психического развития.
3. Структура профессиональной деятельности.
4. Классификация профессий Е. А. Климова.
5. Профессиональная пригодность и профотбор.
6. Понятия «профессиограмма», «психограмма».
7. Классификация методов исследования в психологии профессиональной деятельности.
8. Условия формирования и развития навыков профессионально-личностного роста.
9. Умение управлять собственной жизнедеятельностью как важнейшее качество профессионально-личностного развития.
10. Периодизация развития человека как субъекта труда Е. А. Климова.
11. Уровни профессионализма по А. К. Марковой.
12. Психологическое сопровождение личности на разных этапах профессионального становления.
13. Профессиональная карьера личности.
14. Проблема формирования индивидуального стиля деятельности.
15. Способности в профессиональной деятельности.
16. Психологические аспекты процесса формирования и развития навыков профессионально-личностного роста.
17. Понятие потребности и мотива в психологии.
18. Иерархическая модель классификации мотивов Абрахама Маслоу.
19. Понятие трудовой мотивации. Двухфакторная теория мотивации Фредерика Херцберга. Теория ожиданий Толмена.
20. Проблема мотивации достижения в работах Д. МакКлелланда и Д. Аткинсона.
21. Классификация исследований в психологии профессионального развития личности.
22. Исследования психологических механизмов стимулирования и обогащения профессиональной деятельности.
23. Проблема механизмов социализации-индивидуализации.
24. Критерии социализации-индивидуализации.
25. Средства управления процессом профессионализации.
26. Профессионализация и жизненный путь личности.
27. Формы профессионального роста и карьеры.
28. Виды профессиональных деструкций личности.
29. Профессиональная деформация, ее проявления.
30. Причины возникновения профессиональной деформации.
31. Кризисы профессионального развития личности.
32. Факторы, обуславливающие кризис.
33. Способы преодоления кризиса.

34. Профессиональные деструкции личности.
35. Классификация признаков профессиональной деформации.
36. Социальные отклонения и делинквентное поведение.
37. Основные виды профессионального стресса. Синдром выгорания.
38. Личностный и профессиональные факторы психического выгорания.
39. Психологические факторы профессионального развития.
40. Психологические технологии профессионального развития.

МАТЕРИАЛЫ И ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ И ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

Терминологический диктант 1

Автоматизм
Авторитет
Адаптация
Адаптация профессиональная
Адаптация социальная
Акмеология
Активность личности
Активность сверхнормативная
Актуальные способности (реализованные)
Анализ заданий
Анализ продуктов деятельности
Аттестация
Биографический метод
Вдохновение
Врабатывание
Вторичная профессионализация
Выбор профессии
Выученная беспомощность
Генетические методы
Гениальность
Гуманизация труда
Действие
Деловая игра
Депривация
Деструкции профессионализации
Деструкции профессиональные
Дефицит времени
Деформация личности профессионала
Деформация профессиональная
Деятельность
Диспозиции личности

Задатки
Зрелость (взрослость)
Идентификация
Идентичность
Идентичность профессиональная
Имидж
Индивидуальный стиль деятельности
Карьера
Каузометрия
Когнитивная беспомощность
Когорта
Коллектив
Коммуникативность
Комната психологической разгрузки
Компенсация психических функций
Компетентность
Консалтинг
Контент-анализ
Конфликт
Конформность
Кризис профессионального становления
Кризис профессиональной карьеры
Лидер
Личностно ориентированная терапия
Личностно ориентированный тренинг
Личностный смысл

Терминологический диктант 2

Личность
Лонгитюдное исследование
Мастерство
Менеджер по работе с персоналом
Метод анамнеза профессионального становления
Метод генетический
Метод изучения документации
Методика
Методы психологии труда
Мировоззрение
Монотония
Мотивация достижения
Надежность субъекта труда
Направленность личности
Напряженность психическая
Обучаемость

Одаренность
Опрос
Оптация
Организация труда
Педагогическая психология
Первичная профессионализация
Персонал
Потенциальные способности
Праксиметрический метод
Праксиология
Принятие решения
Производительность труда
Промышленная психология
Профессиограмма
Профессиография
Профессиология
Профессионал
Профессионализм
Профессиональная деятельность
Профессиональная компенсация
Профессиональная компетентность
Профессиональная консультация
Профессиональная мобильность
Профессиональная мотивация
Профессиональная направленность
Профессиональная некомпетентность
Профессиональная непригодность
Профессиональная ориентация
Профессиональная подготовка
Профессиональная пригодность
Профессиональная психодиагностика
Профессиональная самоактуализация
Профессиональная социализация
Профессионально важные качества
Профессиональное мастерство специалиста
Постижение вершин профессионализма
Профессиональное образование
Профессиональное отчуждение
Профессиональное развитие
Профессиональное самоопределение
Профессиональное самосознание
Профессиональное самосохранение
Профессиональное соответствие
Профессиональное становление личности

Терминологический диктант 3

Профессиональные акцентуации
Профессиональные интересы
Профессиональные намерения
Профессиональные перспективы
Профессиональные способности
Профессиональные стагнации
Профессиональный отбор
Профессиональный план
Профессиональный профиль
Профессиональный рост
Профессия
Профориентология
Профпсихология
Психическая напряженность
Психобиография
Психодиагностика
Психодинамические свойства
Психологическая служба предприятия
Психологическое консультирование
Психологическая коррекция
Психологическая профилактика
Психологическая реабилитация
Психологическое сопровождение
Психометрия
Работоспособность
Развитие личности
Рациональность
Реориентация
Рефлексия
Руководитель
Самоопределение личности
Сензитивность возрастная
Склонность
Служба психологическая
Социальная желательность
Социальный интеллект
Специалист
Способности
Статус
Стереотип социальный
Стереотипное поведение
Стереотипы
Стресс

Талант
 Творчество
 Тестирование
 Тесты профессиональных достижений
 Удовлетворенность трудом
 Уровень достижений
 Уровень притязаний
 Условия труда
 Успешность трудовой деятельности
 Усталость
 Утомление
 Учение
 Фантазия
 Ценностные ориентации личности
 Эмоциональная устойчивость

Задания рейтинг-контроля

Рейтинг-контроль 1

№	Вопрос	Ответ
1	Перечислите основные подходы психологии профессионального развития	
2	Перечислите основные концепции психологии профессионального развития	
3	Дайте определение профессионального развития	
4	Расскажите о цели и задачах психологии профессионального развития	
5	Раскройте основные закономерности развития личности	
6	Перечислите детерминанты профессионального становления личности	
7	Раскройте понятие «траектория профстановления»	
8	Выделите стадии профессионального становления личности по Кудрявцеву Т.В.	
9	Выделите стадии профессионального становления личности по Климову Е.А.	
10	Выделите стадии профессионального становления личности по Марковой А.К.	
11	Проанализируйте комплексные исследования становления профессионала в отечественной психологии	

12	Назовите основные направления деятельности Климова Е.А.	
13	Приведите классификацию аналитических исследований профессионализации	
14	Дайте определение профессионализации	
15	Выделите основные направления деятельности Платонова К.К.	

Рейтинг-контроль 2

№	Вопрос	Ответ
1	Назовите уровни анализа профессионального становления личности	
2	Выделите основные направления деятельности Б.Ф. Ломова в психологии профессионального развития	
3	Назовите стадии социализации	
4	Назовите критерии социализации	
5	Приведите зарубежные теории психологии профессионального развития (перечислите и назовите представителей)	
6	Подходы к профессиональному развитию в отечественной психологии (перечислите и назовите представителей)	
7	Дайте определение понятия «кризис профессионального становления личности»	
8	Раскройте типологии кризисов по Р.А. Ахмерову	
9	Перечислите типы конфликтов профессионального развития личности	
10	Опишите факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития	
11	Раскройте кризис профессионального выбора	
12	Раскройте кризис утраты профессиональной деятельности	
13	Дайте определение профессиональной деформации личности	
14	Дайте определение профессиональной деструкции личности	
15	Назовите уровни профессиональных деформаций	

Рейтинг-контроль 3

№	Вопрос	Ответ
1	Дайте определение понятия «психическое выгорание»	
2	Дайте определение понятия «профессиональный стресс»	
3	Укажите основные типы психического выгорания личности	
4	Назовите стадии психического выгорания личности	
5	Раскройте содержание модели Перлмана и Хартмана	
6	Раскройте содержание модели выгорания, которую разработали К. Маслач и С. Джексон	
7	Дайте определение понятию «направленность личности»	
8	Опишите профессионально-образовательное пространство личности	
9	Перечислите основные виды технологий развития в сфере образования	
10	Опишите научно-практический семинар, как метод развития профессионала	
11	Опишите технологии поддержания и развития творческой активности обучающихся	
12	Опишите тренинг-семинар как метод развития профессионала	
13	Опишите тренинг развития профессионального самосознания	
14	Дайте определение понятия «саморазвитие»	
15	Раскройте структуру саморазвития личности	

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

1. Термин «психотехника» был предложен:

- а) Г. Мюнстербергом;
- б) В. Штерном;**
- в) Тейлором;
- г) Вундтом.

2. основоположники отечественной психологии труда:

- а) Б.Ф. Ломов;
- б) Е.А. Климов;**

- в) А.К. Гастев;
- г) Б.М. Теплов.

3. Главная задача психологии труда:

- а) исследование способности и возможностей действовать в стрессовых условиях соревнований;
- б) изучение фактов и закономерностей психической регуляции деятельности человека;**
- в) исследование художественного творчества;
- г) анализ психологических условий и особенностей управленческой деятельности.

4. Стресс это:

- а) давление;
- б) напряжение;
- в) негативное состояние;**
- г) повреждение.

5. Что является психическим регулятором труда:

- а) антицепация;
- б) образ объекта труда;**
- в) владение внутренними средствами труда;
- г) ориентировочная деятельность.

6. Составляющими трудового поста является:

- а) производство полезных действий;
- б) цель;**
- в) организация рабочего места;
- г) управление средствами труда.

7. Учитель химии в средней школе это:

- а) профессия;
- б) специальность;**
- в) трудовой пост;
- г) должность.

8. Стадия оптации:

- а) 6-8 лет;
- б) 11-12 лет;
- в) 12-18 лет;**
- г) 18-25 лет.

9. Стадия адепта:

- а) 6-8 лет;
- б) 11-12 лет;
- в) 12-18 лет;
- г) 18-23 лет.**

10. Какой метод чаще всего используется в психологии труда:

- а) метод экспертной оценки;
- б) метод анамнеза;
- в) метод беседы;
- г) метод наблюдения.**

11. Что не относится к функциональному состоянию:

- а) результат деятельности;
- б) фон деятельности;
- в) «карта деятельности»;**
- г) условия деятельности.

12. Стадия авторитета это:

- а) оптант;
- б) адепт;
- в) интернал;
- г) мастер;**

13. К каким областям труда относится профессия продавец:

- а) природа;
- б) социальная система;**
- в) техника;
- г) знаковая система.

14. Эрготическая функция это:

- а) трудовая функция;
- б) вещественная функция;
- в) социальная функция;
- г) функция средств труда.**

15. Состояние не приводящее к потере работоспособности:

- а) утомление;
- б) напряженность;**
- в) монотония;
- г) психическое пресыщение.

16. При утомлении наблюдается следующее изменение:

- а) возрастает объем внимания;
- б) улучшается память;
- в) деструкция мотивационной сферы;**
- г) повышение мыслительной активности.

17. Стадия динамики работоспособности:

- а) уровень непродуктивной деятельности;
- б) уровень максимальных возможностей;**
- в) уровень чувствительной напряженности;
- г) уровень аффекта.

18. Эзотерический способ регуляции состояния это:

- а) плавание;
- б) йога;**
- в) бег;
- г) гимнастика.

19. Выделите профессию с абсолютной пригодностью:

- а) врач;
- б) космонавт;**
- в) библиотекарь;
- г) продавец.

20. Оптимальный режим деятельности:

- а) связан с решением простых задач;
- б) отличается относительно большой нагрузкой;**
- в) связан с непредвиденными обстоятельствами;
- г) связан со снижением возможностей человека.

21. Что не относится к профессионально-важным качествам (ПВК):

- а) способности;
- б) поведение;**
- в) мотивы;
- г) направленность личности.

22. Психограмма – это не:

- а) мотивы;
- б) средство труда;**
- в) способности;
- г) знания.

23. Мотивационная сфера профессионализма это не:

- а) профессиональные ценности;
- б) работоспособность;**
- в) профессиональные притязания;
- г) профессиональные цели.

24. Операциональная сфера профессионализма это не:

- а) профессиональные действия;
- б) эффективность труда;
- в) профессиональные мотивы;**
- г) индивидуальность их деятельности.

25. Факторы профессионального срыва, связанные с трудовой деятельностью это не:

- а) перегрузки (много работы);
- б) плохие условия физического труда;
- в) дефицит времени;
- г) ролевой конфликт.**

26. Предмет психологии труда это:

- а) трудовая деятельность;
- б) трудовой пост;
- в) субъект труда;**
- г) объект труда.

27. Основные характеристики труда это не:

- а) целенаправленная деятельность;
- б) преднамеренный характер;
- в) структурный характер;**
- г) орудийный характер.

28. Основные характеристики профессий это не:

- а) вид трудовой деятельности;
- б) общественно-полезной деятельности;
- в) деятельность, где не обязательно вознаграждение;
- г) деятельность предполагающая специальную подготовку.**

29. Уровни самостоятельности человека в труде:

- а) самостоятельная активность без помощи специалиста;
- б) самостоятельная активность в условиях оптимального научного обслуживания;
- в) человек рассматривается как некомпетентный и пассивный;
- г) **ненормативная самостоятельность.**

30. Что не относится к специальностям:

- а) окулист;
- б) ортодонт;
- в) **врач;**
- г) педиатр.

31. К типу профессий с абсолютной профпригодностью относят следующие:

- а) **летчик;**
- б) преподаватель;
- в) инженер;
- г) продавец.

32. Наиболее устойчивыми профессионально значимыми свойствами являются:

- а) мыслительные;
- б) аттенционные;
- в) **индивидуально-типологические;**
- г) мнемические.

33. Индивидуальный стиль в работе нужен для:

- в) роста карьеры;
- а) предотвращения утомления;
- б) освоения профессии;
- г) **компенсации слабых сторон и использования природных преимуществ.**

34. К сенсорным и рецептивным свойствам относятся:

- а) мыслительные свойства;
- б) **все виды чувствительности;**
- в) переключаемость внимания;
- г) способности запоминания и воспроизведения.

35. Отрицательное влияние старого навыка на выработку нового, автоматизированного действия называется:

- а) торможением;
- б) **интерференцией;**
- в) искажением;
- г) блокированием.

36. Работы Гуго Мюнстерберга известны в области:

- а) **профессиональной адаптации;**
- б) профессионального отбора;
- в) психологии управления;
- г) физиологии труда.

37. Зарождение отечественной психологии труда связано с именем:

- а) И.П. Павлова;
- б) **Шпильрейна;**

в) В.М. Бехтерева;

г) И.М. Сеченова.

38. Под понятием “субъект труда” в современной психологии труда понимается:

а) работник;

б) совокупность свойств индивида и личности;

в) личность;

г) поведенческие реакции.

39. Личностные методы направлены на изучение:

а) субъекта труда;

б) объекта труда;

в) профессиональной среды;

г) квалификации работника.

40. Определение: “Напряжение, вызванное необходимостью частых переключений внимания в неожиданных направлениях”, – относится к понятию:

а) сенсорное напряжение;

б) монотония;

в) политония;

г) утомление.

41. Определение: “Напряжение, вызванное конфликтными условиями, повышенной вероятностью возникновения аварийной ситуации, неожиданностью, либо длительным напряжением прочих видов”, – относится к понятию:

а) напряжение ожидания;

б) интеллектуальное напряжение;

в) эмоциональное напряжение;

г) физическое напряжение.

42. Более высокие требования к руководителям в отношении заботы о подчиненных предъявляют:

а) коллектив опытных работников;

б) женский коллектив;

в) мужской коллектив;

г) молодежный коллектив.

43. Из перечисленных пунктов исключите те, которые не влияют на подверженность утомлению:

а) возраст;

б) интерес и мотивация;

в) волевые черты характера;

г) физическое развитие;

д) уровень интеллекта.

44. Период жизни человека, связанный с проблемой выбора или вынужденной перемены профессии и осуществления этого выбора называется:

а) фазой оптанта;

б) фазой адепта;

в) фазой адаптанта;

г) фазой интернала;

45. Профессия – это вид деятельности, который (убрать лишнее):

а) является общественно-полезным;

б) обусловлен половой принадлежностью;

в) требует специальной подготовки и переподготовки;

г) выполняется за определенное вознаграждение;

д) дает человеку определенный социальный, общественный статус и признание.

46. Профессиональное самоопределение является основным новообразованием:

а) дошкольного возраста;

б) зрелого возраста;

в) периода ранней юности;

г) подростничества.

47. Оптант, адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет и наставник – фазы профессионального развития по:

а) Д. Сьюперу;

б) Е.А. Климову;

в) С. Фукуяма;

г) Н.С. Пряжникову.

48. Сознательный акт выявления собственной позиции в проблемных ситуациях называется:

а) реориентацией личности;

б) психобиографией;

в) самоопределением;

г) таксономией.

49. Профессиональные деформации связаны с изменением (убрать лишнее):

а) конфигурации тела;

б) продуктивности деятельности;

в) конфигурации личностного профиля;

г) мотивации деятельности.

50. В типологии профессий Е.А. Климова отсутствуют следующие типы профессий:

а) человек – техника;

б) человек – природа;

в) человек – автомат;

г) человек – знаковая система.

51. Характеристика профессии, включающая описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств и противопоказаний по состоянию здоровья называется:

а) профессиограмма;

б) психограмма;

в) праксиметрия;

г) таксономия;

52. Основные направления профориентационной работы (исключить лишнее):

- а) профконсультация;
- б) профанация;**
- в) профинформация;
- г) профотбор.

53. Приведите в соответствие с возрастными задачами профессионального развития по периодизации Д. Сьюпера «Рост: развитие интересов способностей»:

- а) 0-14 лет;**
- б) 14-25 лет;
- в) 25-44 года;
- г) 45-64 года;
- д) 65 лет и более.

54. Приведите в соответствие с возрастными задачами профессионального развития по периодизации Д. Сьюпера «Исследовательский период: апробация сил»:

- а) 0-14 лет;
- б) 14-25 лет;**
- в) 25-44 года;
- г) 45-64 года;
- д) 65 лет и более.

55. Приведите в соответствие с возрастными задачами профессионального развития по периодизации Д. Сьюпера «Утверждение: упрочение позиций в профессии, в обществе»:

- а) 0-14 лет;
- б) 14-25 лет;
- в) 25-44 года;**
- г) 45-64 года;
- д) 65 лет и более.

56. Приведите в соответствие с возрастными задачами профессионального развития по периодизации Д. Сьюпера «Поддерживание: достижение устойчивости проф. положения»:

- а) 0-14 лет;
- б) 14-25 лет;
- в) 25-44 года;
- г) 45-64 года;**
- д) 65 лет и более.

57. Приведите в соответствие с возрастными задачами профессионального развития по периодизации Д. Сьюпера «Спад: уменьшение профессиональной активности»:

- а) 0-14 лет;
- б) 14-25 лет;
- в) 25-44 года;
- г) 45-64 года;
- д) 65 лет и более.**

58. К профессиям типа Человек-Человек не относятся:

- а) бухгалтер;
- б) учитель;
- в) аудитор;**
- г) страховой агент;
- д) менеджер.

59. Первое по порядку понятие, при котором каждое предыдущее было бы родовым (более общим) по отношению к последующим:

- а) самоопределение на конкретном трудовом посту;
- б) жизненное самоопределение;
- в) профессиональное самоопределение;
- г) ценностно-нравственное самоопределение.**

60. Уровень профессионального развития личности (по А.К. Марковой), который характеризует профессиональную деятельность в ее расцвете («акме»), в ее высоких достижениях и творческих успехах:

- а) псевдопрофессионализм;
- б) допрофессионализм;**
- в) суперпрофессионализм;
- г) профессионализм.

61. Смена профессионального учебного заведения или профессии в связи с острой неудовлетворенностью выбором профессиональной деятельности или обнаружившейся профессиональной непригодностью называется:

- а) профессиологией;
- б) реориентацией;
- в) псевдопрофессионализацией;**
- г) каузометрией.

62. Из перечисленных умений к интеллектуальным не относятся:

- а) мнемические;
- б) аттенционные;**
- в) мыслительные;
- г) имажинитивные.

63. Что можно отнести к профессиям:

- а) окулист;
- б) ортодонт;
- в) врач;**
- г) педиатр.

64. Укажите содержание поведенческого кризиса профессионального развития:

- а) Потеря интереса к учебе, работе, утрата перспектив профессионального роста, дезинтеграция профессиональных ориентации, установок, позиций;
- б) Неудовлетворенность содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности;
- в) Противоречия в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенность своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты и т.д.**

65. Укажите содержание когнитивно-деятельностного кризиса профессионального развития:

а) Потеря интереса к учебе, работе, утрата перспектив профессионального роста, дезинтеграция профессиональных ориентации, установок, позиций;

б) Неудовлетворенность содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности;

в) Противоречия в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенность своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты и т.д.

66. Укажите содержание мотивационного кризиса профессионального развития:

а) Потеря интереса к учебе, работе, утрата перспектив профессионального роста, дезинтеграция профессиональных ориентации, установок, позиций;

б) Неудовлетворенность содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности;

в) Противоречия в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенность своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплат.

ГЛОССАРИЙ

Акмеология (от греч. akme – вершина, острие) – наука, изучающая феноменологию, закономерности и механизмы развития человека на ступени его духовной и социально-профессиональной зрелости при достижении наиболее высокого уровня развития.

Аттестация (от лат. attestatio – свидетельство) – процесс оценивания соответствия кого-либо или чего-либо некоторым критериям, степени наличия или отсутствия тех или иных признаков, в совокупности характеризующих качество объекта оценки. Различают следующие виды аттестации: аттестацию персонала, учащихся, студентов, слушателей; рабочих мест; продукции; товара; учебных заведений.

Адаптация (от лат. adaptare – приспособлять) – процесс приспособления, ознакомления работника к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к социальной среде организации.

Биографические методы (от греч. bios – жизнь, grapho – пишу) – способы исследования жизненного пути человека. Помимо ретроспективного описания прошедших этапов жизни включают анализ предполагаемых в будущем событий.

Депривация – лишение возможности удовлетворения или недостаточное удовлетворение какой-либо психической потребности в течение достаточно длительного времени. Наиболее опасны для полноценного развития сенсорная, эмоциональная и коммуникативная формы депривации.

Деформация личности профессиональная – изменение психической структуры, качеств личности под влиянием выполнения профессиональной деятельности.

Идентичность – условие, при котором человек ощущает себя неизменным (в своих существенных проявлениях), действуя в самых разных жизненных ситуациях.

Индивидуальный стиль деятельности – устойчивая личностно окрашенная система относительно однородных приемов, способов, методов, навыков выполнения той или иной деятельности.

Карьера – успешное продвижение работника в сферах общественной, служебной, профессиональной, научной деятельности и др.

Компетентность – (от лат. competens – соответствующий; способный) – обладание знаниями, умениями, навыками и способами выполнения той или иной деятельности.

Консалтинг психологический (от англ. consulting – консультирующий) – анализ и регулирование групповых и личностных взаимоотношений, управление конфликтами, оценка и отбор персонала, планирование карьеры, адаптация персонала.

Кризис (от греч. krisis – кризис, поворотный пункт, исход) – резкий, крутой перелом, переворот, решительная пора переходного состояния.

Мотив (от лат. movere – приводить в движение, толкать) – сложное психическое образование, побуждающее к сознательным действиям и поступкам и служащее для них основанием.

Мотивация (от греч. motivation – движущий) – процесс формирования мотива, совокупность причин, толкающих на тот или иной поступок.

Профессиограмма – характеристика профессии, включающая описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья. Профессиограмма позволяет определить профессиональную пригодность человека.

Профессиональная идентичность – профессиональный «Я-образ», включающий профессиональные стереотипы и уникальность собственного «Я»; осознание своей тождественности с профессиональным образом «Я».

Профессиональная миграция – смена вида профессиональной деятельности, места работы, специальности и профессии.

Профессиональная мобильность – готовность и способность работника к смене выполняемых производственных заданий, освоению новых специальностей или изменений в них, возникающих под влиянием технических и технологических преобразований.

Профессиональная ориентация – система научно обоснованных психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на подготовку молодежи к выбору профессии с учетом индивидуально-психологических особенностей личности и потребностей общества.

Профессиональная пригодность – соответствие личностных характеристик обследуемого требованиям профессиограммы, его способность овладеть данной профессиональной деятельностью.

Профессиональная социализация – присвоение специалистом групповых норм, ценностей, правил профессионального поведения; идентификация себя с профессией.

Профессиональное самоопределение – активный и долговременный процесс выбора профессии, внутренние психологические основания и результат этого процесса. Содержание профессионального самоопределения – осведомленность о мире профессий, путях их выбора, способах освоения профессий; самоанализ и самооценка.

Профессиональный профиль – совокупность критериев оценки личности специалиста. Включает виды деятельности, профессионально важные качества, ключевые квалификации, социально-профессиональные роли и способы поведения.

Профессия – вид трудовой деятельности, требующий определенных знаний и умений, приобретаемых в результате специального образования, подготовки и опыта работы. Название профессии определяется исходя из применяемых орудий труда (машинист, крановщик, токарь), предметов труда (машиностроитель, горняк), способа воздействия на предмет труда (сверловщик, штамповщик) или характера и содержания труда.

Психограмма – часть профессиограммы, отражающая требования к личности специалиста, а также психофизиологические свойства, психологические качества и способности, обеспечивающие успешное овладение данной профессией.

Психометрия (от греч. metron – мера) – исследование количественных сторон, соотношений, характеристик психических процессов и явлений.

Стресс информационный возникает в ситуациях информационных перегрузок, когда субъект не справляется с задачей, не успевает принимать верные решения в заданном темпе – при высокой ответственности за последствия этих решений.

Стресс эмоциональный – состояние ярко выраженного психоэмоционального переживания человеком конфликтных жизненных ситуаций, которые остро или медлительно ограничивают удовлетворение его социальных или биологических потребностей, появляется в ситуациях угрозы, опасности, обиды и пр.

Стрессоры – разнообразные экстремальные воздействия, приводящие к развитию нежелательного функционального состояния – стресса.

Стрессоустойчивость – совокупность личностных качеств, позволяющих субъекту переносить значительные интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки (перегрузки), обусловленные особенностями профессиональной или иной деятельности, без особых вредных последствий для окружающих и своего здоровья.

Утомление – сложное состояние, которое определяется как временное ухудшение функционального состояния организма человека, возникающее вследствие выполнения работы и выражающееся в снижении работоспособности, неспецифических изменениях физиологических функций и ряде субъективных ощущений, объединяющихся чувством усталости.

Учебное издание

СЕМЫШЕВА Валентина Михайловна

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Учебно-методическое пособие

для магистрантов очной и заочной форм обучения
направлений подготовки: 35.04.04 Агрономия;
35.04.06 Агроинженерия; 20.04.01 Техносферная безопасность

В авторской редакции

Редактор Осипова Е.Н.

Подписано к печати 13.09.2022 г. Формат 60x84¹/₁₆.

Бумага офсетная. Усл. п. л. 7,38. Тираж 25 экз. Изд. № 7350.

Издательство Брянского государственного аграрного университета
243365 Брянская обл., Выгоничский район, с. Кокино, Брянский ГАУ