

Учреждение образования
«Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины»

Факультет психологии и педагогики
Кафедра социальной и педагогической психологии

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой
социальной и педагогической
психологии
Т.Г. Шатюк


24 05 2023 г.

СОГЛАСОВАНО

Декан
факультета психологии и
педагогической
В.А. Бейзеров


24 05 2023 г.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС
ПО ДИСЦИПЛИНЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО КОМПОНЕНТА

**МОДУЛЬ «УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ И
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»
ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ**
для специальности

**1-86 01 01 Социальная работа (по направлениям)
Направления специальности 1-86 01 01-02 Социальная работа
(социально-психологическая деятельность)**

Составитель:

А.А. Смык, старший преподаватель
кафедры социальной и педагогической психологии

Рассмотрено и утверждено
на заседании научно-методического совета университета
24.05.2023 г.,
протокол № 9

Гомель 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1.ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	3
2 ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ	7
Тема 1. Психологическая характеристика карьеры специалиста	7
Тема 2. Профессиональное самосознание личности	19
Тема 3. Особенности планирования карьеры.....	33
Тема 4. Психология профессиональной мотивации.....	48
Тема 5. Кризисы профессионального становления личности и развитие ее карьеры.....	61
Тема 6. Конфликты в карьере	77
Тема 7-8. Эффективные технологии трудоустройства	89
Тема 9. Понятие карьерного консультирования	114
Тема10. Психологическое сопровождение профессионального и карьерного развития.....	131
Тема 11. Стрессы в профессиональной деятельности.....	145
Тема 12. Профессиональная пригодность	158
Тема 13. Синдром профессионального выгорания и его профилактика....	172
3.ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ	186
Темы и вопросы практических занятий.....	186
Задания для управляемой самостоятельной работы	188
4.РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ	190
Формы контроля знаний.....	190
Вопросы к экзамену по учебной дисциплине	190
Рекомендуемые темы рефератов	192
Примерная контрольная работа по курсу	193
5.ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ	196
Учебно-методическая карта учебной дисциплины	196
Содержание учебного материала	202
6.ЛИТЕРАТУРА	207

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Изучение учебной дисциплины «Психология профессиональной карьеры» модуля компонента учреждения высшего образования обусловлена потребностью в успешной профессиональной деятельности, реализации всего накопленного в ходе обучения и профессиональной подготовки потенциала, что на сегодняшний день является одной из привлекательных целей для многих выпускных вузов.

Профессиональная деятельность - одна из сфер самореализации личности, ее персонализации. В профессиональной деятельности человек имеет возможность раскрыть и проявить свои способности, личностные и профессиональные качества, добиться признания своей неповторимости, значимости для других людей и для общества в целом. Особую роль здесь играет карьера. В современном понимании "карьера" - это своеобразный поиск себя, своего пути. С одной стороны, она означает, что человек смог реализовать себя, а с другой - то, что его деятельность высоко оценена.

Современная ситуация в социально-экономической и производственной сфере отличается сложностью и динамизмом. Существенно изменился рынок труда. Появились новые профессии, новые виды деятельности, ориентированные на поиск, привлечение и отбор квалифицированных специалистов. Это обусловило необходимость профессиональной мобильности и конкурентоспособности работников и породило новые проблемы профессиональной жизни человека.

Профессиональная успешность человека определяется рядом факторов, главными из которых являются взаимодействие личности с самой профессиональной деятельностью, адекватный выбор профессии, успешность и качество ее освоения, содержание и условия деятельности, формирование профпригодности в процессе труда, профессиональное становление, реализация профессионального потенциала развития специалиста, переживание и преодоление кризисов профессиональной жизни, профессиональных деструкций, а также необходимость психологического сопровождения профессионального становления.

Потребности людей в социально-психологической помощи и поддержке при профессиональном самоопределении, преодолении трудностей профессиональной жизни, профадаптации, реориентации безработных, профессиональной реабилитации лиц с ограниченными возможностями, построении успешной карьеры, при эффективном поиске работы требуют профессиональной помощи специалистов. Это возможная сфера деятельности специалистов по социальной работе.

Важнейшим предварительным этапом деловой карьеры является правильный выбор места работы. Карьерное развитие будет более эффективным при использовании обдуманной тактики достижения поставленной цели, применении апробированной технологии поиска работы. Знание общих принципов поиска работы, основных каналов трудоустройства,

моделей поиска для разных категорий специалистов, а также подготовка к прохождению важнейших при трудоустройстве испытаний (тестирование и собеседование), составление резюме и заполнение специальных анкет поможет сориентироваться человеку в сложных ситуациях поиска работы, сделать тактику достижений целей в этой сфере максимально эффективной.

Практика психологического консультирования и психологического сопровождения карьеры требует знаний об индивидуальной специфике проявлений различных видов карьер. Наличие этих знаний позволит прогнозировать карьерную удовлетворенность и карьерное поведение субъектов. Полученная информация будет способствовать большей адекватности психологических мер, направленных на достижение карьерного успеха, на повышение эффективности профессиональной деятельности, с одной стороны, и на обеспечение самореализации субъектов в их профессиональной карьере, с другой стороны.

Теории, концепции, методология данного ЭУМК позволяют обогатить профессиональное мышление специалиста по социальной работе, вооружив его необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками, необходимыми для оказания помощи в вопросах выбора профессии, построения и развития карьеры, прохождения кризисных периодов в профессиональном становлении человека и другим социально значимым аспектам профессиональной жизни. Различные подходы к проблеме личности в профессии, личности в труде, влияния профессионального труда на личность взаимно дополняют друг друга, обогащая компетенции специалистов - профессионалов, работающих в данной области, вооружая их новыми современными технологиями для оказания социальной помощи нуждающемуся населению.

Цели и задачи электронного учебно-методического комплекса (далее - ЭУМК) по курсу «Психология профессиональной карьеры»

Цель учебной ЭУМК: формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков в данной области, получение знаний и навыков по основам профессионального консультирования, по определению проблем в профессиональном развитии специалистов, преодолению ими кризисов и трудностей карьерного роста.

Задачи ЭУМК:

- ознакомить студентов с основными теоретическими концепциями и направлениями исследований в области психологии профессиональной карьеры;
- сформировать системное понимание профессионализма в развитии, в становлении, в возрастной и индивидуальной динамике, обозначить противоречивые тенденции в профессиональном развитии;
- рассмотреть и подчеркнуть для каждого работающего человека возможность самосозидания себя как профессионала;
- уметь построить консультативную работу по подготовке к предварительным этапам при трудоустройстве;

– изучение рекомендаций по принципам и методам эффективного поиска работы.

Место ЭУМК в системе подготовки специалиста с высшим образованием.

Различные подходы к проблеме личности в профессии, личности в труде, влияние профессионального труда на личность взаимно дополняют друг друга, обогащая компетенции специалистов - профессионалов, работающих в данной области, вооружая их новыми современными технологиями для оказания социальной помощи нуждающемуся населению.

Дисциплина «Психология профессиональной карьеры» опирается на предварительное изучение следующих дисциплин: «Психология», «Психодиагностика», «Психологические основы социальной работы», «Кризисная психология».

Требования к освоению ЭУМК.

СК-19 Разрабатывать социальные программы и проекты, направленные на достижение основных целей социальной защиты населения условиях социально-предпринимательской деятельности.

УК-10 Анализировать и оценивать социально-экономические процессы, проявлять предпринимательскую инициативу.

По завершению изучения ЭУМК «Психология профессиональной карьеры» студент должен:

знать:

- основные понятия психологии профессиональной карьеры;
- критерии, уровни, этапы, ступени продвижения работника к профессионализму;
- факторы, способствующие и препятствующие профессиональному росту;
- подходы и принципы социально-психологического сопровождения различных этапов построения карьеры;
- технологию трудоустройства.

уметь:

- устанавливать соответствие человека требованиям профессии и соответствие профессии запросам человека;
- выявлять потенциальные профессиональные возможности человека;
- применять модель индивидуального планирования карьеры;
- дать рекомендации по эффективной подготовке к отборочным испытаниям при устройстве на работу;
- построить консультативную работу по подготовке к предварительным этапам при трудоустройстве;
- определять компетенции, составлять резюме, сопроводительные и рекомендательные письма;
- осуществить исследование профессионального поведения личности в профессиональной группе.

владеть:

- общими принципами поиска работы, основных каналов трудоустройства, моделей поиска работы для разных категорий специалистов;
- системой знаний о принципах планирования и управления карьерой;
- навыками анализа индивидуальности как необходимой составляющей профессиональных возможностей конкретного человека;
- навыками оказания помощи конкретному работнику в использовании его реальных профессиональных возможностей для эффективного выполнения труда;
- навыками самопрезентации при трудоустройстве.

Основными методами обучения, отвечающими цели и задачам изучения ЭУМК, являются: проблемное обучение, технология учебного исследования, коммуникативные технологии (основные на активных формах и методах обучения).

Общее количество часов для студентов дневной формы образования специальности «Социальная работа» – 120: аудиторное количество часов – 60 (из них: лекции – 34 (из них УСП – 8 часов), практические занятия – 26 (из них УСП – 4 часа)). Форма отчетности – экзамен. Для заочной сокращенной формы получения образования: аудиторное количество часов – 16 (из них: лекции - 10, практические занятия – 6). Форма отчетности – экзамен.

2 ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Тема 1. Психологическая характеристика карьеры специалиста

Вопросы:

1. Определение карьеры. Основные подходы к исследованию профессиональной карьеры.
2. Широкое и узкое понимание карьеры. Типы карьер.
3. Модели карьерного роста, стадии развития и планирования карьеры

1. Определение карьеры. Основные подходы к исследованию профессиональной карьеры.

Карьера – это индивидуально осознанная позиция и поведение человека, связанные с развитием его профессиональной деятельности и опыта на протяжении всей жизни, которые не являются зависимыми от физических границ организации и государства.

Ряд исследователей проблематики карьеры (Т.Х. Невструева, Т.Г. Гнедина, 2006) отмечают междисциплинарный статус понятия карьеры. Тем не менее, анализ различных концепций карьеры позволил им выделить и общие точки соприкосновения. В большинстве определений:

- карьера рассматривается как динамическое явление, последовательность изменений профессий, статусов, ролей, видов работ и т.д.,
- карьера включена в профессиональное пространство развития личности и рассматривается как одна из форм самореализации;
- карьера определяется суммой внешних и внутренних факторов, включая биологическую предрасположенность к определенной деятельности, личностные особенности, социальные стартовые условия и динамическую социальную среду;
- карьеру относят к критериям социальной адаптивности и успешности жизненного пути;
- карьера носит индивидуальный характер, однако существуют базовые характеристики, которые можно использовать для описания, измерения и оценки карьеры;
- карьера является более или менее структурированным и осознанным жизненным и профессиональным проектом.

Понятия успешной карьеры и успешного карьерного поведения связываются, прежде всего, с успешным профессиональным самоопределением. Одной из популярных в психологии является теория профессионального самоопределения Д. Сьюпера. В ней девять основных положений. Одно из них гласит: удовлетворенность работой (а во многом и жизнью в целом) зависит от того, в какой мере человек находит адекватные возможности для реализации своих способностей, интересов и свойств личности в профессиональной ситуации, что в значительной степени определяется возможностью играть ту роль, которая считалась подходящей на стадии профессионального развития. В теории Сьюпера утверждается, что

важнейшей детерминантой профессионального пути человека является его представление о своей личности – так называемая «профессиональная Яконцепция», которую каждый человек в жизни воплощает в серию карьерных решений. Профессиональные предпочтения и тип карьеры – это попытка ответить на вопрос: «Кто я?». Избранная профессия и карьерные достижения оказывают сильное влияние на нашу общую «Я-концепцию» и самооценку. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно.

Развитие профессиональной карьеры (career development) охватывает процесс, этапы и задачи продвижения от одной должности к другой. Теории и вытекающие из них приложения к психологии профессий можно подразделить на 4 основных категории:

- согласовывающие подходы,
- феноменологические подходы,
- подходы с позиций развития и принятия решений.

Согласовывающие подходы. Эта категория включает теории и методы, опирающиеся на дифференциальную психологию и ситуационные теории; к последним относятся структурный подход, контекстуальный подход и подход с позиций социализации.

Дифференциальные подходы. Свое практическое оформление эти подходы получили в ходе I мировой войны, когда психологи армии США, работавшие с групповыми тестами, обнаружили значимые различия между мужчинами разными гражданских профессий, что позволило разработать приблизительную иерархию профессий, основанную на уровнях интеллектуальных способностей. Это, в свою очередь, привело к изучению специальных способностей, кульминацией которого в 1930-х гг. стало составление профилей способностей мужчин и женщин для разнообразных рабочих, конторских, управленческих и свободных («интеллектуальных») профессий. Этот подход оказался особенно полезен в краткосрочном консультировании и классификации персонала, что проявилось во время работы с ветеранами, возвращавшимися к гражданской жизни и пытавшимися найти себе применение в условиях мирного времени.

Феноменологические подходы. Сьюпер и целый ряд других исследователей применили к развитию профессиональной карьеры теорию Я-концепции. Она концентрируется на индивидууме как субъекте принятия решения, признавая, что представления о себе – это не концепции себя в вакууме, но себя в ситуации. Люди действуют, исходя из их представлений не только о самих себе, но и о ситуации. Этот подход отвечал духу времени 1950-60-х гг. и породил большое количество соответствующих исследований старшеклассников и студентов колледжей.

Подходы с позиций развития. Все без исключения согласовывающие теории концентрировались на профессиональном выборе или, самое большее, на серии профессиональных выборов, в которых главный интерес представляет текущий выбор. Это означает, что они, в целом, пренебрегали

характером самой серии выборов, не учитывая тем самым личных и ситуационных событий или процессов, которые связывают эти выборы в серию определенным осмысленным и значимым образом. Неудовлетворенность таким пренебрежением к психологии развития послужила причиной к возникновению в 1950-х гг. иных теоретических концепций и связанных с ними эмпирических исследований, таких, как теория компромисса с реальностью Э. Гинзберга.

В своей теории Эли Гинзберг обращает особое внимание на тот факт, что выбор профессии - развивающийся процесс, все происходит не мгновенно, а в течение длительного периода. Этот процесс включает в себя серию "промежуточных решений", совокупность которых и приводит к окончательному решению. Каждое промежуточное решение важно, так как оно в дальнейшем ограничивает свободу выбора и возможность достижения новых целей. *Гинзберг выделяет в процессе профессионального выбора три стадии:*

1. Стадия фантазии продолжается у ребенка до 11-летнего возраста. В этот период дети воображают, кем они хотят быть, независимо от реальных потребностей, способностей, подготовки, возможности получить работу по данной специальности или иных реалистических соображений.

2. Гипотетическая стадия длится с 11- до 17-летнего возраста и подразделяется на 4 периода. В период интереса, с 11 до 12 лет, дети делают свой выбор, главным образом руководствуясь своими склонностями и интересами. Второй период способностей, с 13 до 14 лет, характеризуется тем, что подростки больше узнают о требованиях, предъявляемых данной профессией, приносимых ею материальных благах, а также о различных способах обучения и подготовки, и начинают думать о своих способностях применительно к требованиям той или иной профессии. В течение третьего периода, периода оценки, от 15 до 16 лет, молодые люди пытаются "примерить" те или иные профессии к собственным интересам и ценностям, сопоставляют предъявляемые данной профессией требования со своей ценностной ориентацией и реальными возможностями. Последний, четвертый период, - переходный (около 17 лет), в течение которого осуществляется переход от гипотетического подхода к выбору профессии к реалистическому, под давлением школы, сверстников, родителей, коллег и прочих обстоятельств на момент окончания среднего учебного заведения.

3. Реалистическая стадия (от 17 лет и старше) характеризуется тем, что подростки стараются принять окончательное решение - выбрать профессию. Эта стадия делится на период исследования (17-18 лет), когда прилагаются активные усилия для приобретения более глубоких знаний и понимания; период кристаллизации (между 19 и 21 годами), во время которого значительно сужается диапазон выбора и определяется основное направление будущей деятельности, и период специализации, когда общий выбор, например профессии физика, уточняется выбором конкретной узкой специализации.

Гинзберг признал, что выбор карьеры не заканчивается с выбором первой профессии и что некоторые люди меняют род профессий на протяжении всей трудовой деятельности. Причем представители малоимущих социальных групп, национальных меньшинств менее свободны в выборе профессии, чем выходцы из более обеспеченных социальных групп.

Ряд людей вынуждены по социальным и прочим причинам менять свои профессии в течение всей жизни, но существует группа людей, которые самопроизвольно меняют профессии из-за особенностей личности или из-за того, что слишком ориентированы на удовольствия и это не позволяет пойти на необходимый компромисс.

Согласно теории профессионального развития Д. Сьюпера, индивидуальные профессиональные предпочтения и типы карьер можно рассматривать как попытки человека осуществлять Я-концепцию, представленную всеми теми утверждениями, которые личность желает сказать о себе. Все те утверждения, которые субъект может сказать относительно профессии, определяют его профессиональную Я-концепцию.

Те характеристики, которые являются общими как для его общей Яконцепции, так и для его профессиональной Я-концепции, образуют словарь понятий, который может быть использован для предсказания профессионального выбора. Так, например, если субъект думает о себе как об активном, общительном, деловом и ярком человеке и если он думает о юристах в таких же понятиях, он может стать юристом.

Теория профессионального развития. Одной из популярных зарубежных теорий карьер является теория Д. Сьюпера, которую он представил в виде "радуги жизненных карьер". Д. Сьюпер определил понятие "карьера" в его самом полном и всеобъемлющем смысле как последовательность и комбинацию ролей, которые человек выполняет в течение всей жизни. В теории Д. Сьюпера утверждается, что важнейшей детерминантой профессионального пути человека является его представление о своей личности – так называемая "профессиональная "Я концепция", которую каждый человек в жизни воплощает в серию карьерных решений.

Типологическая теория. Теория профессионального выбора американского исследователя Дж. Голланда, развиваемая им с начала 70-х гг., выдвигает положение, что профессиональный выбор обусловлен тем, какой тип личности сформировался.

В соответствии с данной теорией выделяются 6 типов личности: реалистический, исследовательский, артистический, социальный, предпринимательский, конвенциональный. Каждый тип - продукт типичного взаимодействия между многообразием культурных и личностных факторов, включая родителей, социальный класс, физическое окружение, наследственность. Из этого опыта личность выучивается предпочитать некоторые виды деятельности, которые могут стать сильными увлечениями, приведут к формированию определенных способностей, обусловят внутренний выбор определенной профессии:

1. Реалистический тип имеет следующие характеристики: честный, открытый, мужественный, материалистический, настойчивый, практичный, бережливый.

2. Исследовательский тип имеет следующие характеристики: аналитический, осторожный, критический, интеллектуальный, интроверт, методичный, точный, рациональный, непритязательный, независимый, любопытный. Его основные ценности: наука.

3. Социальный тип имеет следующие характеристики: лидерство, общительность, дружелюбие, понимающий, убеждающий, ответственный. Его основные ценности: социальные и этические.

4. Артистический (художественный, креативный) тип: эмоциональный, с богатым воображением, импульсивный, непрактичный, оригинальный, имеющий гибкость, независимость решения. Его основные ценности - эстетические качества. Он предпочитает свободные, несистематизированные виды деятельности, предпочитает занятия творческого характера - музицирование, живопись, литературное творчество.

5. Предпринимательский тип: рискованный, энергичный, властный, амбиозный, общительный, импульсивный, оптимистичный, ищущий удовольствий, любящий приключения. Его основные ценности - политические и экономические достижения

6. Конвенциональный тип обладает следующими характеристиками: конформный, добросовестный, умелый, негибкий, сдержанный, послушный, практичный, склонный к порядку. Основные ценности – экономические достижения.

Каждый тип стремится окружить себя определенными людьми, объектами, нацелен на решение определенных проблем, т.е. создает соответствующую своему типу среду.

2. *Широкое и узкое понимание карьеры. Типы карьер*

В современных учебниках и учебных пособиях по управлению персоналом выделяется аспект «субъективного осознания» профессионального пути. Карьера здесь определяется, прежде всего, как «индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека» (Кибанов А. Я.). Акцент в определении успешной карьеры в данном случае смещен с объективных внешних критериев (социальных, экономических и т. д.) на внутренние (психологические, внутриличностные).

Так, А. А. Бодалев и Л. А. Рудкевич в качестве психологического наполнения термина «карьера» приводят целый ряд составляющих:

– характер целей, которые ставит человек, включаясь в один из видов деятельности, значимых для государства, гражданином которого он выступает,

– систему мотивов, побуждающих человека выполнять деятельность, в большей или меньшей степени полезную для государства и общества, а также стоящую за этими мотивами систему ценностей;

– степень актуализации при осуществлении соответствующей деятельности способностей специалиста, проявляющихся в конкретных поступках и делах, свидетельствующих о достигнутом уровне профессионализма.

Цель карьеры имеет более глубокое содержание, нежели область деятельности, определенная работа или конкретное место на служебной лестнице.

Цели карьеры проявляются в причине, по которой человек хотел бы иметь конкретную работу, занимать определенную ступеньку на иерархической лестнице должностей. В качестве целей карьеры могут выступать самые разнообразные устремления работников (как социально значимые, имеющие общегражданское звучание, так и корыстные, сугубо эгоистические). Перечень подобных целей приведен ниже.

Возможные цели карьеры:

- иметь должность (или заниматься видом деятельности), соответствующую самооценке и потому доставляющую моральное удовлетворение;
- получить работу или должность, усиливающую возможности и способствующую их развитию;
- иметь работу или должность творческого характера;
- работать по профессии или занимать должность, которая позволяет достичь определенной степени независимости;
- иметь престижную работу или должность, значимую в глазах окружающих;
- достичь положения в организационной иерархии, дающего реальную власть над людьми;
- получить либо хорошо оплачиваемую работу или должность, либо позволяющую одновременно получать большие побочные доходы;
- иметь работу или должность, дающую возможность продолжать активное обучение;
- получить работу или должность, позволяющую заниматься воспитанием детей или домашним хозяйством.

Общие требования к формированию целей карьеры:

Конкретность – базовая характеристика цели, дающая возможность ясно ее видеть. Неконкретные цели могут встречаться по разным причинам: нежелание концентрироваться на анализе событий деловой жизни, игнорирование своих потребностей или неясность собственных желаний. Отсутствие конкретики в постановке карьерной цели – решающий негативный фактор, тормозящий любое карьерное продвижение.

Важно максимально подробно представить то, чего вы хотите достичь в карьере. Будьте предельно конкретны: как выглядит желаемый для вас результат, какие чувства и ощущения вызывает, как звучит? Чем сенсорно богаче ваше представление, тем в большей степени оно задействует и настроит ваш мозг на достижение поставленной цели.

Измеримость. Эту характеристику можно определить как меру карьерного успеха, который появится при достижении поставленных целей. Причем карьерный успех может измеряться в точных количественных показателях – уровне дохода, соотношении затраченного времени, сил, других ресурсов и отдачи в виде материальных благ.

Достижимость. Важно составить точное представление о желаемом результате: что именно будет, когда вы достигнете цели; что и кто вас будет окружать; как вы вообще поймете (каким образом, по каким признакам об этом могут узнать другие), что достигли того, к чему стремились.

Реалистичность. Необходимо четко осознавать не только свои карьерные возможности, но и понимать возможности рынка труда в целом и условия в конкретной организации в частности. Например, человек, желающий осуществить карьеру в очень узкой профессиональной сфере, может столкнуться с серьезными трудностями.

Заданность во времени. Цель не может быть бессрочной, иначе она никогда не будет достигнута. Цели могут быть долго-, средне- и краткосрочные. Если цель ставится на достаточно долгий период, ее необходимо разбить на подцели, определяющие меру успеха в каждый промежуточный период профессиональной деятельности.

Мотивация. Карьерная цель должна быть привлекательна для человека: стимулировать его профессиональный и личностный рост, способствовать раскрытию творческого потенциала. Важно формулировать карьерные устремления в позитивных терминах.

Наличие вызова (или амбициозность). Карьерная цель должна быть, по сути, ответом на вызовы окружающей рабочей среды. Это цель, направленная на достижение большего результата, чем предполагают имеющиеся возможности (образно говоря, «метить в коперники!»).

Ответственность. Определите такие цели карьеры, достижение которых в принципе зависит от вас. Нет смысла рассчитывать, что кто-то должен сделать что-то для вас и тогда «все будет хорошо». То, к чему вы стремитесь, должно принадлежать вам, исходить от вас, быть вашим.

«Экологичность». Спроецировав в будущее последствия достижения ваших сегодняшних карьерных целей, подумайте, не нанесут ли они ущерба другим людям. Ваши результаты должны приносить пользу и вам, и другим, они должны быть «экологически чисты».

Специалисты по вопросам профессионального роста и карьерного продвижения выделяют, как правило, две основные группы критериев успешной карьеры: *объективный и субъективный.*

Объективно процесс карьерного роста можно оценить по двум базовым параметрам: движение внутри организации и движение внутри профессии. При этом традиционно в качестве очевидного параметра объективного успеха выступает вертикальное должностное продвижение – рост по служебной лестнице.

Критерием субъективной карьерной успешности (некоторые авторы называют его личностным или внутренним критерием) может быть собственная оценка человеком своих карьерных достижений.

По мнению отечественных специалистов (Чемяков В. П., Кричевский Р. Л.), в качестве критериев карьерного успеха могут выступать различные основания: *статус (должность), карьерная мобильность, заработок, достижения.*

Известный отечественный психолог Р. Л. Кричевский приводит целую группу факторов, влияющих на карьерные предпочтения людей:

1. Престиж профессии в обществе, текущая конъюнктура на рынке труда.
2. Социально-экономический статус семьи.
3. Родительские установки.
4. Ограничения на занятия той или иной профессиональной деятельностью.
5. Личностные особенности.

В исследованиях особенностей и технологии карьеры, в частности в работах по особенностям карьеры в системе государственной службы, предприняты лишь попытки определить подходы к группировке и упорядочению всего многообразия факторов карьеры. Единой их классификации пока не существует.

В психологической науке выделяют восемь типов карьеры:

1. Суперавантюрная карьера предполагает очень высокую скорость должностного продвижения (расширения влияния) с пропуском значительного числа промежуточных ступеней, а иногда резкое изменение сферы деятельности.

2. Авантюрная карьера определяется пропуском двух должностных уровней при достаточно высокой скорости продвижения или существенным изменением сферы деятельности. В настоящее время рост авантюрных карьер чаще всего обусловлен потребностью части руководителей и предпринимателей в подборе кадров по принципу личной преданности. Наличие в банке более 30% руководителей с авантюрным типом карьеры говорит о потенциальной его нестабильности.

3. Традиционная (линейная) карьера — это постепенное продвижение вверх, иногда с пропуском одной ступени, иногда с непродолжительным понижением в должности. В этом случае скорость продвижения определяется управленческими способностями конкретного человека, особенностями карьеры в отдельных отраслях производства, отчасти протекцией и связями.

4. Последовательно-кризисный тип карьеры характерен для периодов революционных преобразований, которые предполагают постоянную адаптацию руководителей к переменам. Невозможность адаптации снижает должностной уровень ("по ступенькам вниз"), ориентирует на борьбу за сохранение занимаемой позиции и личные интересы.

5. Прагматичный (структурный) тип карьеры. Представители этого типа отдадут предпочтение наиболее простым способам решения карьерных задач. Для них ха-рактерно изменение сферы деятельности, организации в зависимости от социально-экономических, технологических, технических и маркетинговых изменений.

6. Отбывающий тип карьеры. Для этой группы карьера завершена. Перемещение вниз — маловероятно, а движение вверх — невозможно. Основная задача — удержать занимаемую позицию. И здесь преобладает ориентация на личные интересы.

7. Преобразующий тип карьеры связывают с "завоеванием мира". Для этого типа карьеры, сходного с авантюрным, характерна высокая скорость должностного продвижения (расширения влияния), которая может быть как постепенной, так и скачкообразной.

8. Эволюционный тип карьеры. Должностное продвижение (рост влияния) осуществляется вместе с ростом организации. Руководители ориентированы на дальнейшее продвижение, совмещение общественных и личных интересов.

3. Модели карьерного роста, стадии развития и планирования карьеры.

Выделяют следующие наиболее часто встречающиеся варианты сценариев профессионального становления и развития специалиста:

1. Плавное, бесконфликтное и бескризисное профессиональное становление в рамках одной профессии.

2. Ускоренное развитие на начальных стадиях становления с последующими стагнацией и спадом. Реализуется, как правило, также в рамках одной профессии.

3. Ступенчатое, скачкообразное личностное и профессиональное развитие, приводящее к вершинным достижениям (не обязательно в рамках одной профессии) и сопровождающееся кризисами и конфликтами профессионального становления.

Изменение темпа и вектора развития происходит в основном при смене стадии становления. Решающее значение при этом имеют изменения социальной ситуации развития, ведущей деятельности и собственной активности личности. Каждый из трех основных вариантов становления имеет разнообразные версии.

Л.М. Митина выделяет две модели становления профессиональной деятельности:

1. адаптивную модель, при которой в самосознании человека доминирует тенденция к подчинению профессионального труда внешним обстоятельствам в виде выполнения предписаний, алгоритмов решения профессиональных задач, правил, норм;

2. модель профессионального развития, которая характеризуется способностью личности выйти за пределы сложившейся практики, превратить

свою деятельность в предмет практического преобразования и тем самым преодолеть пределы своих профессиональных возможностей.

Адаптивная модель отражает становление специалиста, который является носителем профессиональных знаний, умений и опыта. Модель профессионального развития характеризует профессионала, владеющего профессиональной деятельностью в целом, способного к ее самопроектированию и совершенствованию.

Следует подчеркнуть, что решающее значение в профессиональном становлении личности принадлежит ее профессиональной активности; важную роль играют социально-экономические условия; биологические факторы выполняют функцию предпосылок профессионального развития, влияют на его темп, а также на профессиональную пригодность и результативность.

Стадии профессионального становления и развития.

Само понятие профессиональное становление личности представляет собой – процесс прогрессивного изменения личности под влиянием социальных воздействий, профессиональной деятельности и собственной активности, направленной на самосовершенствование и самоосуществление.

Профессиональное становление – это продуктивный процесс развития и саморазвития личности, освоения и самопроектирования профессионально ориентированных видов деятельности, определение своего места в мире профессий, реализация себя в профессии и самоактуализация своего потенциала для достижения вершин профессионализма.

Основой концепции профессионального становления послужили исследования К. С. Абульхановой - Славской, Б.Г. Ананьева, А. Г. Асмолова, Б. Ф. Ломова, Н. Н. Нечаева, Г. В. Суходольского, В.Д. Шадрикова, А. А. Бодалева, Ю. М. Забродина, Е.А. Климова, Т.В. Кудрявцева, А. К. Марковой, Л. М. Митиной, С. Н. Чистяковой.

Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека (35-40 лет). В течение этого времени меняются жизненные и профессиональные планы, происходит смена социальной ситуации, – ведущей деятельности, перестройка структуры личности. Поэтому возникает необходимость разделения данного процесса на периоды или стадии. В связи с этим встает вопрос о критериях выделения стадий в непрерывном процессе профессионального становления.

Т.В. Кудрявцев, один из первых отечественных психологов, глубоко исследовавших проблему профессионального становления личности, в качестве критериев выделения стадий избрал отношение личности к профессии и уровень выполнения деятельности. Он выделил четыре стадии:

- 1) возникновение и формирование профессиональных намерений;
- 2) профессиональное обучение и подготовку к профессиональной деятельности;
- 3) вхождение в профессию активное ее освоение и нахождение себя в производственном коллективе;

4) полную реализацию личности в профессиональном труде.

А. К. Маркова в качестве критерия выделения этапов становления профессионала избрала уровни профессионализма личности. Она выделяет 5 уровней и 9 этапов:

1) до профессионализм включает этап первичного ознакомления с профессией;

2) профессионализм состоит из трех этапов: адаптации к профессии, самоактуализации в ней и свободного владения профессией в форме мастерства;

3) супер профессионализм – также состоит из трех этапов: свободного владения профессией в форме творчества, овладения рядом смежных профессий, творческого самопроектирования себя как личности;

4) непрофессионализм – выполнение труда по профессионально искаженным нормам на фоне деформации личности;

5) после профессионализм – завершение профессиональной деятельности

За рубежом широкое признание получила периодизация *Дж Сьюпера*, выделявшего пять основных этапов профессиональной зрелости:

1) рост – развитие интересов, способностей (0- 14 лет);

2) исследование – апробация своих сил (14-25 лет);

3) утверждение – профессиональное образование и упрочение своих позиций в обществе (25-44 года);

4) поддержание – создание устойчивого профессионального положения (45-64 года);

5) спад – уменьшение профессиональной активности (65 лет и более).

В качестве оснований для выделения стадий профессионального становления личности по мнению *Э. Ф. Зеера* оправданно взять социальную ситуацию и уровень реализации ведущей деятельности. Ниже представлена классификация стадий профессионального становления личности с точки зрения влияния этих двух факторов на процесс профессионального становления.

1. Началом данного процесса является стадия аморфной оптации, на которой происходит зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей у детей под влиянием родственников, учителей, сюжетно-ролевых игр и учебных предметов (0-12 лет).

2. Затем следует формирование профессиональных намерений, которое завершается осознанным, желанным, а иногда и вынужденным выбором профессии. Этот период в становлении личности получил название оптации. Особенность социальной ситуации развития заключается в том, что юноши и девушки находятся на завершающем этапе детства – перед началом самостоятельной жизни. Ведущей деятельностью становится учебно-профессиональная. В ее рамках складываются познавательные и профессиональные интересы, формируются жизненные планы. Профессиональная активность личности направлена на поиск своего места в

мире профессий и отчетливо проявляется в решении вопроса о выборе профессии.

3. Следующая стадия профессионального становления – стадия профессиональной подготовки – начинается с поступления в учреждение профессионального образования (профессиональное училище, техникум, вуз). Социальная ситуация характеризуется новой социальной ролью личности (учащийся, студент), новыми взаимоотношениями в коллективе, большей социальной независимостью, политическим и гражданским совершеннолетием. Ведущая деятельность – профессионально-познавательная, ориентированная на получение конкретной профессии.

Длительность стадии профессиональной подготовки зависит от типа учебного заведения, а в случае поступления на работу сразу после окончания школы ее продолжительность может быть значительно сокращена (до одного-двух месяцев).

4. После окончания учебного заведения наступает стадия профессиональной адаптации. Социальная ситуация коренным образом меняется: новая система отношений в разновозрастном производственном коллективе, иная социальная роль, новые социально-экономические условия и профессиональные отношения. Ведущей деятельностью становится профессиональная. Однако уровень ее выполнения, как правило, носит нормативно-репродуктивный характер. Профессиональная активность личности на этой стадии резко возрастает. Она направлена на социально-профессиональную адаптацию – освоение системы взаимоотношений в коллективе, новой социальной роли, приобретение профессионального опыта и самостоятельное выполнение профессионального труда.

5. Наступает стадия первичной профессионализации специалиста. По мере освоения профессии личность все больше погружается в профессиональную среду. Реализация деятельности осуществляется относительно устойчивыми и оптимальными для работника способами. Стабилизация профессиональной деятельности приводит к формированию новой системы отношений личности к окружающей действительности и к самой себе. Эти изменения ведут к образованию новой социальной ситуации, а сама профессиональная деятельность характеризуется индивидуальными технологиями выполнения.

6. Далее наступает стадия вторичной профессионализации. Дальнейшее повышение квалификации, индивидуализация технологий выполнения деятельности, выработка собственной профессиональной позиции, высокое качество и производительность труда приводят к переходу личности на второй уровень профессионализации, на котором происходит становление профессионала.

На этой стадии профессиональная активность постепенно стабилизируется, уровень ее проявления индивидуализируется и зависит от психологических особенностей личности. Но в целом каждому работнику

присущ свой устойчивый и оптимальный уровень профессиональной активности.

7. И лишь часть работников, обладающих творческими потенциями, развитой потребностью в самоосуществлении и самореализации, переходит на следующую стадию – профессионального мастерства и становления акме профессионалов. Для нее характерны высокая творческая и социальная активность личности, продуктивный уровень выполнения профессиональной деятельности. Переход на стадию мастерства изменяет социальную ситуацию, кардинально меняет характер выполнения профессиональной деятельности, резко повышает уровень профессиональной активности личности. Профессиональная активность проявляется в поиске новых, более эффективных способов выполнения деятельности, изменении устоявшихся взаимоотношений с коллективом, попытках преодолеть, сломать традиционно сложившиеся методы управления, в неудовлетворенности собой, стремлении выйти за пределы себя. Таким образом, в целостном процессе профессионального становления личности выделяется семь стадий.

Постижение человеком вершин (акме) профессионализма является свидетельством того, что личность состоялась. "Акме" в профессиональном развитии (профессиональное "акме") — это психическое состояние, означающее высший для данного человека уровень в его профессиональном развитии, который приходится на данный отрезок времени.

Тема 2. Профессиональное самосознание личности

Вопросы:

1. Социальный образ Я и карьерно-профессиональная направленность.
2. Жизненные и профессиональные ценностные ориентации и цели личности.
3. Схема планирования профессионального пути. Характеристики профессионального плана.
4. Анализ и осмысление индивидуальных жизненных и профессиональных перспектив

1. Социальный образ Я и карьерно-профессиональная направленность.

Проблема самосознания в современной психологии раскрывается в таких категориях как «Я», «представление о себе», «самооценка», «отношение к себе», «самость», «Я-концепция», «образ Я». Авторы одних подходов (К. Роджерс, Р. Бернс, Дж. Мид и др.) рассматривают самосознание как часть «Я-концепции», а других (У. Джемс, З. Фрейд, Р. Мэй и др.) – отождествляют данные определения. Ввиду большого числа точек зрения на понимание самосознания и рассмотрения данного термина с позиции тождественных категорий, возникают трудности в формулировке единого взгляда на сущность понятия самосознания. Как следствие, зарубежные, российские и белорусские

психологи рассматривают данное понятие с позиции различных концепций и теорий.

Рассмотрим понимание сознания и самосознания с позиции зарубежной психологии в рамках различных научных течений. В конце XIX века с позиции **функционализма** У. Джеймс стал одним из первых исследователей, кто начал разрабатывать проблематику сознания. У. Джеймс посвятил главу изучению природы сознания в своей монографии «Принципы психологии». На наш взгляд данное понимание сознания является одним из самых лучших в данной области, поэтому приведём его определение. У. Джеймс утверждал, что сознание неразрывно связано с мыслью, относящейся к внутренней жизни разума в «изобилующем множестве объектов и отношений».

У. Джеймс рассматривает самосознание с учетом социальных аспектов. Самосознание является двойственным – частью познаваемым и частью познающим, частью объектом и частью субъектом; в нем надо различать две стороны, из которых одну он называет личностью, а другую «я». Следует отметить, что в структуре самосознания У. Джеймс выделил две составляющие: «I» (познающее «Я») и «Me» (эмпирическое «Я»). «Эмпирическое «Я» включает в себя три компонента: «материальное Я» – собственное тело, одежда, собственность; «социальное Я» – то, чем признают данного человека окружающие; «духовное Я» – совокупность психических способностей и склонностей».

С позиции **психоанализа** З. Фрейд применяет типологическую модель личностной организации, в которой выделяет три уровня: сознание, предсознание и бессознательное. Рассматривая их в единстве, З. Фрейд использовал «психическую карту», чтобы показать степень осознаваемости таких психических явлений, как мысли и фантазии.

З. Фрейд настаивал на том, что только незначительная часть психической жизни (мысли, восприятие, чувства, память) входит в сферу сознания. Что бы в данный момент времени ни переживалось в сознании человека, это следует рассматривать как результат процесса избирательной сортировки, в значительной степени регулируемого внешними сигналами. Кроме этого, определенное содержание осознается лишь в течение короткого периода времени, а затем быстро погружается на уровень предсознательного или бессознательного по мере того, как внимание человека перемещается на другие сигналы. Собственно, сознание охватывает только малый процент всей информации, хранящейся в мозге. Область предсознательного включает в себя весь опыт, который не осознается в данный момент, но может вернуться в сознание или спонтанно, или в результате минимального усилия. Как следствие, предсознательное является «мостом» между осознаваемыми и неосознаваемыми областями психического. Бессознательное представляет собой хранилище примитивных инстинктивных побуждений, наряду с эмоциями и воспоминаниями, которые настолько угрожают сознанию, что были подавлены или вытеснены в область бессознательного. Согласно З.

Фрейду, такой неосознаваемый повседневный материал в большинстве своем определяет повседневное функционирование человека.

Важную роль в развитии представлений о самосознании сыграл К.Г. Юнг, рассматривающий «Я» как некий архетип, представляющий стремление человека к целостному единству. К.Г. Юнг рассматривал эволюцию психики как следование тому же пути, что и развитие психической жизни индивида. Это путь расширения самосознания от младенчества до зрелого возраста, когда центр сознательной жизни, эго, расширяется, чтобы приобретать все больше опыта. Другими словами, рождение самосознания в отдельном человеке и эволюционное развитие самосознания в человечестве следуют одним и тем же курсом.

Следовательно, в классическом психоанализе (З. Фрейд, К.Г. Юнг) «самосознание находится как бы «на службе» бессознательных влечений, импульсов и его деятельность всецело определяется существованием этой сферы и рассматриваются как ведущие факторы самосознания». Но **неофрейдисты** (А. Адлер, К. Хорни, Э. Эриксон) подчеркивают влияние социальных переменных на развитие личности.

Расширяя границы рассмотрения сознания, представитель неофрейдизма Э. Эриксон, обращаясь к социокультурному контексту становления сознательного Я, в котором выделяется восемь последовательных этапов. В основе его теории развития самосознания лежит концепция кризиса как поворотной точки становления личности, как усиления Я и продвижения «идентичности». Следует подчеркнуть, что в теории Э. Эриксона проблематика Я-концепции рассматривается сквозь призму эго-идентичности, понимаемой как возникающий на биологической основе продукт определённой культуры. Формирование идентичности – Я-процесс, служащий основой постоянного расширения самосознания и самопознания.

К. Хорни, также с позиции неофрейдизма, углубляет структуру самосознания. Автор, пересмотрев роль защитных механизмов и, связав их с формированием адекватного «образа «Я», возникающего в раннем детстве, считала, что есть несколько образов «Я»: «Я»-реальное, «Я»-идеальное и «Я» – в глазах других людей. В идеале эти образы должны совпадать между собой. Центром данной модели является осознание личностью собственного «Я», которое в процессе воспитания развивается от эгоцентрического мировосприятия до действий во благо другого.

У А. Адлера движущей силой называется, с одной стороны, стремление к превосходству, что часто приводит к чувству неполноценности. Оно определяет компенсацию и сверхкомпенсацию в иных достижениях.

С позиции **гуманистической психологии** самосознание проявляется в том, что люди сами отвечают за свою жизнь и деятельность и имеют возможность и волю изменить свое душевное состояние и поведение. Так, согласно теории К. Роджерса, одной из центральных категорий является категория самости. Автор подчеркивает связь двух систем – самость (Я-концепция) и организм, которые могут находиться как в оппозиции друг к

другу, так и в гармонии. В случае не конгруэнтных отношений формируется плохая приспособляемость к окружению, проявляющаяся в ригидности организации самости, потере контакта с актуальными переживаниями организма и ощущения напряженности.

К. Роджерс утверждает, что «Я-концепция складывается из представлений о собственных характеристиках и способностях индивида, представлений о возможностях его взаимодействия с другими людьми и с окружающим миром, ценностных представлений, связанных с объектами и действиями, и представлений о целях или идеях, которые могут иметь позитивную или негативную направленность». Отсюда следует, что Я-концепция – это «сложная структурированная картина, существующая в сознании индивида как самостоятельная фигура или фон и включающая как собственно Я, так и отношения, в которые оно может вступать, а также позитивные и негативные ценности, связанные с воспринимаемыми качествами и отношениями Я – в прошлом, настоящем и будущем».

Р. Бернс понимает Я-концепцию как совокупность всех представлений индивида о себе, сопряженная с их оценкой. Описательную составляющую Я-концепции он называет «образом Я» или «картиной Я». Составляющую, связанную с отношением к себе или к отдельным своим качествам, называют самооценкой или принятием себя. Я-концепция, в сущности, определяет не просто то, что собой представляет индивид, но и то, что он о себе думает, как смотрит на свое деятельное начало и возможности развиваться в будущем.

Все вышеперечисленные теории хорошо обоснованы и неоднократно подтверждены. Но стоит вспомнить основополагающий анализ самосознания и функционирования человека Р. Мэя в рамках **экзистенциальной психологии**. Р. Мэй утверждал, что самая большая проблема человека – это примирение с тем, что он назвал «человеческой дилеммой». «Эта дилемма – наша способность к самосознанию, то, что возникает из способности человека ощущать себя одновременно и субъектом, и объектом». По мнению автора, самосознание лежит в основе способности различать собственное «Я» и мир вокруг, оно дает ему умение следовать за временем, то есть фактически выходить из настоящего и представлять себя в прошлом или будущем.

Представители **интеракционной школы**, Ч. Кули и Дж. Мид полагают, что человеческое Я изначально социально и формируется в ходе социального взаимодействия. Интраакционисты указывают на то, что самосознание и ценностная ориентация личности, как бы зеркально отражают реакции на ее окружающих людей. Под воздействием механизма взаимного обогащения происходит становление Я-концепции индивида.

Для Ч. Кули самосознание ассоциируется с неким «зеркальным я», возникающим в сознании человека как реакция на обратную связь, получаемую от других людей. Эта информация способствует формированию самопредставления и самооценки человека и в конечном счете определяет развитие его Я-концепции. А по мнению Дж. Мида, «помимо действительных стимуляций и реакций и их памятных образов, куда необходимо включены

органические ощущения и реакции, из коих образуется «те», значительную часть нашего сознательного опыта – по сути весь, который мы называем самосознанием, – сопровождает внутренняя реакция на все, что мы делаем, говорим или мыслим». Следовательно, Дж. Мид предложил классическое различие между сосредоточением внимания на окружающей среде (сознании) и внутрь к себе (самосознание).

J. Luft и H. Ingham разработали модель «окна Джохари», опубликованную в 1959 году. Данная модель показывает, как люди познают себя и общаются с другими. В этом окне есть четыре квадрата: открытое «я» (вся информация, которая известна вам и другим, потому что вы ее раскрыли), слепое «я» (информация, которую вы не знаете о себе, но знают другие), скрытое «я» (информация, которую вы знаете о себе, но другие не знают) и неизвестное «я» (информация, неизвестная вам и другим людям). Следовательно, каждый квадрат содержит информацию с точки зрения того, известна или неизвестна эта информация о себе другим людям

Таким образом, в работах зарубежных исследователей показано, что самосознание имеет различную сущность и структуру. В онтогенезе формирование самосознания проходит определенные стадии, которые связываются с возрастными этапами развития человека. На каждой стадии развития самосознания имеются определенный специфический уровень возможностей познания себя, способности к самооценке и саморегуляции деятельности и поведения.

В российской психологии и психологии советского периода в определении самосознания также не было выработано единого подхода. Так, В.С. Мухина, И.И. Чеснокова, А.В. Кригер раскрывают понятие самосознания через его сущность и структуру; Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн, Л.И. Божович, Л.И. Божович обозначают основы развития и формирования самосознания; В.В. Столин, И.И. Чеснокова, И.С. Кон определяют уровневое строение самосознания. Кроме этого отдельное внимание И.И. Чеснокова, Л.С. Выготский, С.Р. Панталеон, В.В. Столин уделяют природе, структуре и механизмам самооценки и самоотношения.

Так, Л.С. Выготский наряду с первичными (наследственные) условиями и вторичными (среда) он выделил третичные (рефлексия, самооформление), возникающие на основе самосознания: «Здесь в драму развития вступает новое действующее лицо, новый качественно своеобразный фактор – личность...». Автор рассматривал самосознание, как генетически более высокую форму сознания, как этап развития сознания, подготовленный развитием речи, произвольных движений и ростом самостоятельности. В структуре самосознания Л.С. Выготский выделял следующие компоненты: накопление личностью знаний о себе; расширение и углубление этих знаний; осознание себя единым целым; дальнейшее развитие собственной индивидуальности; формирование и развитие моральных критериев самооценки; развитие индивидуальных особенностей самосознания.

Наиболее распространенным подходом в исследованиях феномена самосознания считается **структурно-функциональный подход**, который заключается в рассмотрении лишь отдельных компонентов структуры самосознания: самооценки интеллекта, эмоционального состояния, личностных свойств; саморегуляции; самовоспитания и т.д. Так, Ж.И. Намазбаева представила пятикомпонентную модель самосознания, но ее структура имеет несколько иное содержание и представлена такими составляющими, как рефлексия, саморегуляция, идентификация, самооценка и самоконтроль. Автор делает акцент на том, что центральным компонентом этой модели является самооценка, которая на основе рефлексии и идентификации способствует реализации самоконтроля и саморегуляции.

Таким образом, с позиции российских авторов, самосознание в данной диссертационной работе рассматривается в качестве одного из психических процессов, направленного на регулирование поведенческой активности индивида на основе результатов познания собственной личности и самореализации. Для глубокого анализа рассматриваемой проблемы, приведем точку зрения белорусских авторов (К.В. Карпинский, П.Р. Галузо).

Следует отметить структуру и содержание профессионального самосознания, разработанную А.А. Деркачом и О.В. Москаленко. В структуре профессионального самосознания они выделили и описали следующие компоненты:

- когнитивный, реализующийся в самопознании. Когнитивный компонент является начальным, образующим самосознание. Вступая в общение в процессе деятельности и взаимодействия, люди познают друг друга. Следовательно, профессиональное самопознание человека может осуществляться лишь через отношение данного человека к другим людям, через разнообразные формы связи его Я с Я других;

- мотивационный, реализующийся в самоактуализации. Актуализироваться значит становиться реальным, существовать фактически, а не потенциально;

- эмоциональный, реализующийся в самопонимании. Самопознание выступает внутренним условием, в значительной степени определяющим развитие личности и формирование индивидуально-типологических особенностей ее структуры. Процесс самопознания обуславливает изменение представлений о себе. Становление профессионального самопонимания реализуется поэтапно: открытие и осмысление своего внутреннего мира, когда начинается анализ своих эмоций не как производных от внешних событий, а как состояния своего «Я», и появляется чувство своей особенности, непохожести на других; появление способности осмысления необратимости времени, понимания конечности своего существования, осмысления своих целей, жизненных устремлений; формирование целостного и ценностного представления знаний о самом себе, как о профессионале;

- операциональный, реализующийся в саморегуляции. Применение приемов саморегуляции предполагает активное волевое участие и, как

следствие, является условием формирования профессионально сильной и ответственной личности.

В работах Е.А. Климова наиболее четко рассматриваются компоненты профессионального самосознания. Он рассматривает их в виде следующих структур: осознание своей принадлежности к определенной профессиональной общности; знание, мнение о степени своего соответствия профессиональным эталонам, о своем месте в системе профессиональных «ролей», на «шкале» общественных положений; знание человека о степени его признания в профессиональной группе; знание о своих сильных и слабых сторонах, путях самосовершенствования, вероятных зонах успехов и неудач, знание своих индивидуальных способов успешного действия, своего наиболее успешного стиля в профессиональной деятельности; представление о себе, о своей профессиональной деятельности в будущем. Важно отметить, что Е.А. Климов в своем подходе не выявляет оснований для структуризации рассмотренных компонентов профессионального самосознания.

Следует отметить взгляды В.С. Мерлина, который в структуре профессионального самосознания выделил следующие компоненты: сознание своей тождественности; сознание своего собственного Я как активного, деятельного начала; осознание своих психических свойств и качеств; определенная система социально-нравственных самооценок. Автор подчеркивает, что «все эти элементы связаны друг с другом функционально и генетически, но формируются они не одновременно.

Таким образом, развитие зарубежных, российских и белорусских теоретических подходов к рассмотрению самосознания личности, а также профессионального самосознания шло в XX веке сравнительно параллельными путями. Общим в понимании профессионального самосознания явилось то, что данную категорию авторы рассматривали через призму установки

2. Жизненные и профессиональные ценностные ориентации и цели личности.

Безусловно, структура ценностных ориентаций профессионала зависит в первую очередь от конкретной профессии, в которой он реализует себя, от требований, предъявляемых к ней, от профессиональной субкультуры, присущей таким специалистам. По мнению В. В. Водзинской, «ценностная ориентация есть, с одной стороны, конкретные проявления отношения личности к фактам действительности, а с другой – система фиксированных установок, регулирующих поведение в каждый данный отрезок времени.

Говоря о ценностно-ориентационной структуре профессионала, мы имеем ввиду те его отношения к различным фактам действительности, которые предзаданы повлиявшими на его личность факторами трудовой деятельности и требованиями к ней. Сама по себе цель деятельности уже представляет собой ценность, требующей реализации. Деятельность направлена на реализацию социально и индивидуально значимых ценностей. Ценности являются всеобщим основанием человеческой деятельности и ее

универсальным регулятором, поэтому важно, чтобы ценности соответствовали представлениям о благе человека и общества. Это позволяет рассматривать ценности как основания, условия и средства жизнедеятельности. По убеждению О.М. Краснорядцевой значение ценностных ориентаций состоит в том, что они «детерминируют профессиональное поведение, обеспечивая содержание и направленность деятельности и придавая смысл профессиональным действиям». Взаимосвязь профессиональной мотивации с ценностными ориентациями личности и ее реальным профессиональным поведением показала в своём исследовании Э.С.Чугунова. Она выделила три типа профессиональной мотивации – доминантный, ситуативный и конформистский (или суггестивный). Автор зафиксировала, что если при первом типе мотивации ценностные ориентации больше всего согласуются с реальным профессиональным поведением личности, то при втором в основном наблюдается приоритетное влияние происходящих жизненных обстоятельств, которые, как правило, не согласуются с ценностными ориентациями личности. Что касается конформистского типа, то здесь ярко проявляется рассогласование между ценностными ориентациями и реальным поведением личности.

На обусловленность профессионального поведения личности ценностными ориентациями и смыслами обращают внимание Н.С.Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. Они подчёркивают «именно развитие ценностно-смысловой сферы часто выступает важнейшим критерием перехода человека на новый уровень (этап, стадию) своего развития... без такого внимания к ценностно-смысловой сфере вообще невозможно понять, как формируется субъект, труда и какую роль играет профессиональный труд в жизни человека... смысл деятельности любого профессионала сводится к тому, чтобы постоянно обеспечивать соответствие («уменьшать неопределенность связей») между целями, предметами и средствами труда, но само обеспечение соответствия – это фактически преодоление противоречия между различными элементами эргатической системы, например противоречия между особенностями предмета труда и используемыми средствами и т. п. Естественно, преодоление этих противоречий должно осознаваться и переживаться субъектом труда, что уже само по себе предполагает его развитое профессиональное самосознание. Смысл жизни, как замечает А.Г.Фонарев, даже являясь детерминантой развития личности профессионала, не всегда может совпадать со смыслом профессиональной деятельности. Они могут, как совпадать, так и находиться в частичном или полном противоречии. Фонарев подчеркивает, что при этом возможны три вида их соотношения. Наиболее оптимален вариант, когда смысл профессиональной деятельности выстраивается в соответствии с генеральной жизненной стратегией личности. Кроме того, смысл жизни может «подгоняться» под смысл профессиональной деятельности. Наконец, возможно параллельное, изолированное существование этих смыслов. В последнем случае индивид использует психологическую защиту.

Согласно Т.М. Буякасу, система ценностных представлений профессии должна быть интегрирована в смысловое пространство профессионала, для того чтобы интериоризироваться в его личностные ценности и смыслы. Тогда профессиональная деятельность становится отражением зрелой личности. Д.А.Завалишина, феномен высокого мастерства, высокого профессионализма не может быть понят вне контекста высших жизненных ценностей индивида, без определенного места профессиональной деятельности в его жизни. В основе формирования ценностно-смыслового отношения к профессии, как отмечает Д.Н.Завалишина, «своеобразие индивидуальности, способностей и личностного склада человека, особенности социальной макро- и микросреды, в которой он живет и действует». С позиции А.А. Деркача, в процессе профессионального развития происходит «слияние жизненного пути и профессионального пути в единый путь-цель». Е.А. Климов, подчеркивает, что для каждой определенной профессиональной группы характерен свой смысл деятельности, своя система ценностей. Ученый подчёркивает: «Профессионал – это не просто тот, кто хорошо обучен делу, но кто с гордостью причисляет себя к определенной общности трудящихся». Анализ литературных источников показывает, что трудовая деятельность, профессия накладывает сильный отпечаток на личность человека, являясь неотъемлемой частью его жизни, фактором, зачастую определяющим её образ, а порой и место. Она нечто гораздо большее, чем способ добычи средств к существованию, она – значительная часть его (человека) Я – концепции. Однако, профессия не является фактором, целиком предопределяющим ценностно-ориентационную структуру личности, она – только один из многих, наряду с такими как национальность, особенности социализации, семейная история, личный жизненный опыт и многое другое.

3. Схема планирования профессионального пути. Характеристики профессионального плана.

Каждый человек стремится как можно лучше узнать себя и, конечно же, как можно более полно реализовать себя, добиться успехов в жизни.

Теперь надо попытаться составить представление о своей будущей профессиональной деятельности, то есть выработать свой личный профессиональный план, позволяющий осуществить ваши профессиональные намерения.

Планы человека могут быть смутными, отрывочными или полными, ясными; устойчивыми или изменчивыми, реалистическими или фантастическими.

Профессиональный план — представление человека о своем профессиональном будущем, поэтому его построение зависит от него самого, его опыта. Говоря о профессиональном плане, мы говорим о пути, имеющем протяженность во времени.

Планирование обычно бывает: долгосрочное (на несколько десятилетий вперед); на средний срок (несколько месяцев или лет) и краткосрочное (несколько дней, недель).

Планируя свою профессиональную карьеру, необходимо проявить максимум самостоятельности. Ошибки, пока они только в планах, исправимы. У вас есть знания о себе и о мире профессий, ведь сознанным выбор человека может быть только тогда, когда учитываются все обстоятельства дела.

При составлении профессионального плана надо обдумать свою главную цель, полезно продумать реальные пути и средства достижения поставленной цели. Необходимо помнить, что в профессиональном плане всегда должен присутствовать и запасной вариант, ведь наша жизнь динамична и изменчива, и на пути к поставленной цели могут возникнуть неожиданные препятствия: неудача на вступительных экзаменах в вуз, непредвиденное снижение спроса на избранную профессию, отсутствие материальных возможностей и многое другое.

Личный профессиональный план – обоснованное представление человека о своем желаемом профессиональном будущем и путях его достижения.

Содержание профессионального плана для каждого человека будет индивидуальным, но есть основные пункты, которые обязательно должны присутствовать.

Для планирования своего профессионального пути часто используется схема профессионального планирования:

- главная цель (кем я буду? чего достигну);
- цепочка более отдаленных конкретных целей (где буду учиться? первая работа, дальнейшие перспективы);
- пути и средства достижения ближайших жизненных целей (ознакомление, проба сил, самообразование и т. п.);
- возможные внешние препятствия;
- свои возможности;
- запасные варианты.

Процесс принятия человеком любого решения обычно разделяют на несколько этапов.

1. Сбор возможных вариантов решения: глобальных и частных, реальных и нереальных, имеющих под собой основу и не имеющих. Все идеи лучше записать и подвергнуть анализу.

2. Сбор информации по каждому варианту решения. Чем полнее информация, тем с большей уверенностью можно будет принять или отвергнуть путь решения проблемы.

3. Исследование шансов успешности в каждом варианте: «Могу ли я на деле осуществить данный вариант?»

4. Разработка конкретного плана действий: определение факторов, способствующих или препятствующих данному варианту решения проблемы.

На успешность реализации профессионального плана влияют:

- определенность, ясность плана;

- полнота плана (когда учтены все необходимые факторы: направленность интересов, способности, состояние здоровья, уровень образования и т. д.);
- устойчивость плана (во времени, как уверенность в правильности выбора и помехоустойчивость в стремлении к его осуществлению);
- реалистичность плана (как опора на реальные социальные и психологические возможности реализации профессионального выбора);
- логическая обоснованность и внутренняя согласованность (как соотнесение возможностей человека с требованиями профессии);
- согласованность плана с потребностями рынка труда;
- мотивация на выполнение плана.

А теперь выделим характерные ошибки и затруднения, с которыми сталкиваются люди при выборе профессии.

1. Ориентация сразу на профессии высокой квалификации, Но к ним ведет многоступенчатая лестница трудо-вых занятий. При этом наибольших успехов достигает тот, кто хорошо прошел начальные ступени.
2. Отношение к некоторым важным для общества профессиям как к недостойным.
3. Выбор профессии за компанию, чтобы не отстать от своих товарищей.
4. Перенос отношения к человеку на его профессию: стараясь подражать во всем своему идеалу (отцу, старшему брату, хорошему знакомому), старшеклассник решает выбрать ту же работу, которой занимается этот человек.
5. Увлечение только внешней или какой-нибудь частной стороной профессии.
6. Плохое различение или вообще отождествление школьного учебного предмета с профессией.
7. Устарелые представления о характере труда в выбранной сфере
8. Неумение разобраться в своих склонностях, способностях, подготовленности.
9. Неумение реально оценить свои психофизиологические особенности.
10. Незнание правил принятия решения и составления плана профессионального пути.

4. Анализ и осмысление индивидуальных жизненных и профессиональных перспектив

В процессе развития человека как субъекта деятельности проявляется и формируется его способность к построению все более далеких и реалистичных планов, которые являются внутренними регуляторами поведения. В отечественной психологической науке категория «жизненные планы» возникает в связи с выделением: категории субъекта жизнедеятельности (С.Л. Рубинштейн, К.А. Абульханова-Славская, А.В. Брушлинский), психологического анализа жизненного пути личности (Б.Г. Ананьев, Н.А. Логинова), проблемы самоопределения молодежи (Л.И. Божович, М.Р.

Гинзбург,), сохранения мотивации поведения во временной перспективе (В.Г. Асеев, В.К. Вилюнас, Б.Ф. Ломов, Б.М. Теплов), обобщающего механизма жизненного целеположения (А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, Н.Ф. Наумова), диспозиционной концепции личности (В.А. Ядов).

Одна из первых попыток осмыслить проблему жизненных планов личности принадлежит группе зарубежных исследователей (Дж. Миллер, Е. Галантер, К. Прибрам), теоретическая позиция которых изложена в публикации «Планы и структура поведения». По мнению авторов: «План – это иерархический процесс, организующий весь предшествующий опыт, знания человека об окружающем мире, психические процессы, поведение и деятельность человека в систему решения жизненных задач. Важно отметить, что понятия «план» и «программа» исследователями отождествляются, а определение охватывает всю психическую деятельность человека.

Впервые научное обоснование понятие "временная перспектива" получило в работах К. Левина, который использовал его для описания целостного видения человеком своей жизни в прошлом, настоящем и будущем [Lewin, 1964; Левин, 1980]. Проблему временной перспективы К. Левин рассматривал в рамках разработанной им концепции "психологического поля в данный момент времени", согласно которой элементы прошлого опыта и представления о будущем объединяются в психологическом настоящем, независимо от их реальной хронологической удаленности. Включаясь в психологическое поле данного момента, прошлое и будущее приобретают побудительный потенциал, определяющий временную перспективу и особенности поведения человека. Поэтому в психологии и сложилась традиция рассматривать временную перспективу как понятие, отражающее содержание времени жизни не только в будущем, но также в прошлом и настоящем. Для описания представлений человека о будущем, как правило, используется понятие будущей временной - перспективы, которая определяет "способность личности действовать в настоящем в свете предвидения сравнительно отдаленных будущих событий" .

Реалистичность перспективы - это способность личности - разделять в представлениях о будущем реальность и фантазию, - концентрировать усилия на том, что имеет реальные основания для реализации в будущем. Особенностью детской перспективы, как показал К. Левин, является нерасчлененность реального и фантастического уровней со временной перспективе. Однако и у многих людей зрелого возраста будущая временная перспектива недостаточно реалистична, что является одним из показателей инфантильности личности, которая в этом случае не способна эффективно сосредоточивать свои усилия на реальных направлениях эффективной самореализации. Оптимистичность перспективы определяется соотношением положительных и отрицательных прогнозов относительно своего будущего, а также степенью уверенности в том, что ожидаемые события произойдут в намеченные сроки.

В русле теории деятельности сам феномен «деятельность» и план, как средство ее организации, имеют четко определенное число составляющих. Так, А.Н. Леонтьев выделяет отдельные деятельности – по критерию различия побуждающих их мотивов, действия – процессы, подчиняющиеся сознательным целям и, наконец, операции, которые непосредственно зависят от условий достижения конкретной цели. Соответственно план организации деятельности должен включать в себя цели и средства их осуществления (действия или конкретные операции).

Согласно позиции Н.А. Деевой жизненные планы – структурные компоненты направленности, которые являются важнейшими формами выражения мотивов поведения и деятельности: вербальной и активно-действенной. В первом случае, это лишь словесное принятие решения добиться чего-либо, а во втором – активное достижение поставленной цели в повседневной жизни. Таким образом, автор определяет жизненные планы личности как совокупность решений об организации своей жизнедеятельности в значимых сферах жизни, проявляющаяся в осознании целей, средств и методов их достижения, а также установлении сроков их осуществления

Ряд отечественных психологов указывают на отсутствие существенных различий в понятиях «жизненные планы», «цели», «перспективы». Так, по мнению Н.Ф. Наумовой, жизненные планы являются обобщенным механизмом целеположения, при котором целостное представление о себе в будущем является ориентиром его поведения в настоящем. Сходной точки зрения придерживается и И.Т.Левыкин, который определяет жизненные планы как цели, выражающие ведущие потребности и интересы, побуждающие концентрировать свои стремления и действия для их достижения. При этом под целью автор подразумевает идеальное предвидение результата деятельности.

Отличие плана от цели проявляется, как правомерно считает А.М. Гендин, «в активности плана, в его обратном воздействии на цель; в том, что план более конкретен и подвижен, чем цель; в том, что могут быть различные варианты планов для достижения одной и той же цели, а также ряд последовательных промежуточных поэтапных планов, охватывающих в совокупности весь процесс реализации цели». Сходной точки зрения придерживается Н.А. Шлапак, который полагает: «Функция плана состоит в том, чтобы вместе с учетом конкретных условий, объективных и субъективных возможностей отбирать те из имеющихся средств, которые в совокупности с деятельностью субъекта могли бы дать результат, наиболее полно отражающий свойства цели; устанавливать последовательность использования этих средств, определять сроки выполнения операций и всей совокупности действий, а также темпы действий на различных этапах; быть общим регулятором всей суммы действий субъекта, направленных на достижение плановой цели, побуждая и организуя его в процессе указанной деятельности» .

Обобщая сформулированные в психологической науке идеи и подходы, можно отметить, что жизненные планы в общем виде понимаются как активность личности, направленная к будущим событиям, которые уже в настоящем определяют поведение и деятельность человека, обуславливают изменение и развитие его отношений с окружающей действительностью, в чем человек и проявляет себя как субъект своего жизненного пути. Кроме того, жизненные цели и планы имеют достаточно определенную предметную очерченность, могут быть выражены в конкретных событиях жизненного пути. Жизненные планы являются средствами осуществления жизненных целей, их конкретизацией в хронологическом и содержательном аспектах, они определяют порядок действий, необходимых для реализации жизненных целей как основных ориентиров жизненного пути в будущем. С помощью этих понятий будущее может быть рассмотрено как относительно упорядоченная во времени совокупность событий, приводящих к достижению идеальных результатов, являющихся на данном этапе жизненного пути основными ориентирами деятельности человека.

По мнению Л.С. Выготского, роль принципиально нового типа регуляции — целевой регуляции, включающей отдаленные жизненные планы, — в общем контексте развития личности заключается, во-первых, в том, что жизненный план как определенная система приспособления к окружающей действительности впервые осознается человеком в подростковом возрасте, а во-вторых, в том, что этот план является внешним коррелятом сложнейшего процесса овладения ребенком своим внутренним миром, оформления его личности и мировоззрения. В подростковом и юношеском возрасте развивается такая частная его форма как личные профессиональные планы, которые рассматриваются как субъективный регулятор профессионализации личности.

В настоящее время под профессиональным планом понимается программа действий человека по выбору и освоению профессий, которая соотносится с жизненными планами. При этом данный феномен некоторые исследователи включают в содержание понятия «профессионального самоопределения», которое рассматривается ими как длительный процесс внутреннего, субъективного плана, определение для себя профессиональных позиций и перспектив, достижение, в результате которого становится субъектом деятельности.

Особый интерес представляет исследовательская позиция Е.А. Климова, согласно которой профессиональный жизненный план — это сложный образ, «конструкция» которого должна состоять из более или менее ясных знаний о следующих обстоятельствах главной цели, ближайших и более отдаленных конкретных целях, путях и средствах достижения ближайших жизненных целей, внешних и внутренних условиях достижения целей, запасных вариантах целей и путей их достижения на случай возникновения непреодолимых трудностей для реализации основных вариантов. Таким образом, личный профессиональный план является важным регулятором

профессионализации личности, обобщая ее представления о целях и перспективах профессиональной деятельности, основных этапах, путях и средствах ее достижения, возможных препятствиях и способах их преодоления.

Таким образом, первой ступенью вхождения в самостоятельную жизнь для большинства юношей становится обучение в системе профессионального образования. То, как пройдут молодые люди эту ступень, смогут ли успешно адаптироваться к учебе, получить профессию и связанные с этим гарантии трудоустройства и возможности самостоятельного существования, нередко определяет и дальнейший их жизненный путь. Система профессионального образования призвана создавать условия для развития адаптированной личности, как в психологическом, так и социальном плане, обеспечивать профессиональное самоопределение молодежи, оказавшейся в трудной жизненной ситуации.

Тема 3. Особенности планирования карьеры

Вопросы:

1. Особенности планирования карьеры со стороны руководителя и со стороны работника.
2. Профессиональная адаптация.
3. Профессиональное обучение, повышение квалификации.
4. Методы профессионального обучения

1. Особенности планирования карьеры со стороны руководителя и со стороны работника

Управление карьерой представляет собой научно обоснованное рациональное определение сроков занятия должностей с учетом пожеланий и возможностей работников. Это управление развитием персонала в нужном для организации направлении.

Во многих фирмах планирование деловой карьеры является обязательным. Оно состоит в определении целей и путей, ведущих к их достижению. Развитием карьеры называют те действия, которые предпринимает сотрудник для реализации своего плана.

Правила управления деловой карьерой представляют собой принципы поведения индивида по планированию и осуществлению служебного роста.

Чтобы эффективно управлять своей деловой карьерой, необходимо составлять личные планы. Личный жизненный план карьеры состоит из трех основных разделов: оценка жизненной ситуации, постановка личных конечных целей карьеры и частные цели и планы деятельности.

Развитие карьеры создает определенные преимущества для работника и для организации: для работника - удовлетворенность трудом, повышение конкурентоспособности на рынке, возможность планировать профессиональный рост, и высокая лояльность сотрудников, сокращение текучести кадров и повышение производительности труда — для организации.

В рамках системы управления персоналом складывается блок **функций по управлению деловой карьерой**, которые выполняют: дирекция, служба управления персоналом, начальники функциональных подразделений, консультационные центры, профсоюзные комитеты.

Планирование карьеры - это управление развитием персонала в нужном для организации направлении, характеризующееся составлением плана горизонтального и вертикального продвижения работника по системе должностей или рабочих мест, начиная с момента принятия работника в организацию и заканчивая предполагаемым увольнением с работы.

В процессе планирования учитываются три стороны: работник - ответственный за собственную карьеру; руководитель - являющийся наставником сотрудника; отдел человеческих ресурсов - осуществляющий управление процессом развития карьеры сотрудника в организации.

Преимущества планирования карьеры:

- 1) более высокая степень удовлетворенности от работы в организации;
- 2) повышение материального благосостояния и жизненного уровня;
- 3) более четкое видение личных профессиональных перспектив и возможность планировать иные стороны собственной жизни;
- 4) возможность целенаправленной подготовки к будущей управленческой деятельности;
- 5) повышение конкурентоспособности на рынке труда.

Специалист по планированию карьеры - это специалист службы управления персоналом, составляющий графики должностных продвижений работников вплоть до пенсии. В график включаются: повышение заработной платы, повышение образовательного уровня, сохранение квалификации, переквалификация.

Выделяют несколько этапов управления планированием карьеры:

1. Обучение нового сотрудника, основанное на планировании и развитии его карьеры.
2. Разработка плана развития карьеры. При этом сотрудник определяет свои потребности, обозначает должности, которые он хотел бы занять, и соотносит их с возможностями фирмы.
3. Реализация плана развития карьеры, которая зависит от:
 - резерва работы в занимаемой должности;
 - профессионального и индивидуального развития;
 - эффективного партнерства с руководителем;
 - заметного положения в организации.
4. Оценка достигнутого результата. Проводится, как правило, один раз в год. По результатам оценки проводится корректировка плана развития карьеры.

Процесс развития карьеры определяется следующими показателями:

- текучестью персонала. Под текучестью кадров понимается движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником;

- продвижением в должности;
- занятием освободившихся ключевых должностей;
- проведением опросов сотрудников, участвующих в планировании и развитии карьеры.

Отражением планирования карьеры в организации является карьерограмма. *Карьерограмма* представляет собой графическое описание того, что должно происходить или происходит с людьми на различных этапах карьеры. Карьерограммы для специалистов и руководителей, как правило, строятся по результатам специальных научных исследований в заинтересованных организациях. Планирование карьеры является индивидуализированным процессом, так как каждый человек имеет свою систему ценностей, интересов, трудового и личного опыта.

Управление деловой карьерой представляет собой комплекс мероприятий, проводимых кадровой службой организации, по планированию организации, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из целей, потребностей и возможностей организации и самого работника.

Мероприятия по управлению деловой карьерой повышают преданность работника интересам организации; повышают производительность труда; уменьшают текучесть кадров и более полно раскрывают способности человека.

Механизм управления карьерой персонала - совокупность средств воздействия и кадровых технологий, которые обеспечивают управление профессиональным опытом персонала в организации, реализацию ее карьерной стратегии.

Планирование и контроль деловой карьеры состоят в том, что, начиная с момента принятия работника в организацию и кончая предполагаемым увольнением с работы, необходимо организовать планомерное горизонтальное и вертикальное его продвижение по системе должностей или рабочих мест. Работник должен знать не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный периоды, но и то, каких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на продвижение по службе.

Одной из форм планирования карьеры является система пожизненного найма, распространенная в Японии. Эта система возникла после Второй мировой войны и доказала свою жизнеспособность и эффективность. Суть системы в том, что человек, получив образование, поступает на работу в компанию и работает там до выхода на пенсию. За это время сотрудник может поменять несколько мест, сменить сферу деятельности, продвигаться по службе — и все это в рамках одной компании.

Планирование карьеры работником

Планирование карьеры работника представляет собой организацию его продвижения по ступеням должностного и квалификационного роста, помогающую ему развить и реализовать профессиональные знания и навыки в интересах фирмы.

В деятельности службы управления персоналом по планированию карьеры работников происходит наиболее гармоничное совмещение интересов и целей фирмы (гарантирование вложений в подготовку работников, обеспечение их лояльности интересам фирмы, уменьшение текучести, эффективное использование) с индивидуальными интересами и целями самих работников (удовлетворение потребностей в самоуважении и признании, в достижении независимости). Это позволяет сформировать продуктивные и устойчивые отношения между ними. Потому работа по планированию карьеры строится на индивидуальном подходе к возможностям профессионального продвижения и роста.

Одну из гипотез по управлению карьерой персонала выдвинул Г.В. Оствальд: необходимо выявлять не то; какие черты характера лучшие для высоких результатов, а то, какие условия способствуют в наибольшей степени достижению этих результатов.

Сегодня гипотеза Оствальда получила широкое теоретическое и практическое подтверждение.

Для управления персоналом вывод из нее следующий. В условиях роста творческих начал в труде руководству следует избегать унифицированных способов организации и мотивирования труда и больше заботиться об индивидуальном подходе к стимулированию работников, создавая тем самым для каждого из них наиболее благоприятные условия.

Управление карьерой работников в определенной степени является естественным продолжением и результатом всей деятельности службы управления персоналом. Данный процесс начинается уже на этапе найма, в ходе которого претенденту должна быть представлена полная и достоверная информация о возможностях и перспективах работы в фирме. Хорошо продуманная и организованная программа подготовки и повышения квалификации работников обуславливает реализацию планов по построению карьеры: повышение в должности, перемещение и т. п.

Организация работы по планированию и реализации карьеры работников включает:

- ознакомление с имеющимися в фирме возможностями продвижения в виде программ обучения и консультаций по индивидуальным планам повышения квалификации;
- регулярное информирование и консультирование по открывающимся в фирме возможностям обучения и вакантным местам;
- разработку программ поддержки и психологического консультирования, противодействующих кризисам карьеры;
- перемещение по трем направлениям (продвижение вверх по ступеням квалификационного или служебного роста, горизонтальное перемещение (ротация), понижение).

Рассмотрим содержание личного жизненного плана карьеры руководителя, который состоит из трех основных разделов:

- оценка жизненной ситуации;

- постановка личных конечных целей карьеры;
- частные цели и планы деятельности.

Планирование карьеры позволяет увязать планы профессионального роста сотрудников с задачами организации. Сотрудники и руководители должны ориентироваться на профессиональный рост в рамках организации. Если карьера сотрудника связана с организацией, он становится ее неотъемлемой частью, интересуется ее проблемами, содействует благополучию и росту, так как его профессиональный рост прямо зависит от успехов организации.

2. Профессиональная адаптация

В самой общей форме явления адаптации в живой природе воспринимаются как выражение целесообразности в устройстве и функционировании организмов. В качестве обязательной предпосылки существования понятия, адаптация включает в себя взаимодействие организма со средой. Различные формы адаптаций (индивидуальные, видовые, биоценотические) имеют свою конкретную форму выражения, т.е. способ взаимосвязи живой системы с окружающей средой.

Для психологов особую важность имеют определения психической адаптации человека, т.е. такие процессы взаимодействия с социальной и физической средой, которые затрагивают все уровни существования личности. В психологии и физиологии труда проблема адаптации человека к производственным условиям, т.е., к условиям, определяемым профессиональной деятельностью, занимает одно из центральных мест.

Стадия адаптации к профессии наступает после завершения профессионального образования, когда молодые специалисты приступают к самостоятельной трудовой деятельности. Кардинально изменяется профессиональная ситуация развития: новый разновозрастный коллектив, другая иерархическая система производственных отношений, новые социально-профессиональные ценности, иная социальная роль и принципиально новый вид ведущей деятельности. Этап первичной адаптации (вхождение в профессиональную деятельность) осуществляется по нескольким направлениям:

- условия деятельности (рабочее место, физическая среда);
- профессиональные задачи;
- руководство;
- социальные факторы профессиональной среды (формирование отношения к организации, коллективу, установление межличностного контакта в рабочей группе и др.).

Основной причиной наступления кризиса на этапе профессиональной адаптации считают несовпадение реальной профессиональной жизни со сформировавшимися представлениями и ожиданиями. Несовпадение профессиональной деятельности ожиданиям вызывает кризис профессиональных ожиданий, переживание которого 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.

Выделяют четыре варианта адаптации:

Отрицание. Сотрудник выражает активное несогласие с ценностями фирмы, его ожидания находятся в непримиримом противоречии с реальностью. Обычно он увольняется в первые же месяцы.

Конформизм. Полное принятие ценностей и норм организации, готовность подчиняться правилам игры. Такие работники составляют в коллективе основную массу.

Мимикрия. Соблюдение второстепенных норм при неприятии основных характерно для потенциальной группы риска, члены которой готовы в любой момент расстаться с фирмой.

Адаптивный индивидуализм. Он характеризуется согласием с основными нормами и ценностями организации при неприятии второстепенных. Сотрудник сохраняет некую индивидуальность, но по своему неплохо работает в коллективе.

Различают следующие виды процесса производственной адаптации сотрудника: профессиональную, психофизиологическую, социально-психологическую, организационную, экономическую и санитарно-гигиеническую

Профессиональная адаптация заключается в освоении профессиональных навыков, уяснении специфики работы. Каждый новичок проходит стадию ученичества, форма которого зависит от характера организации и предыдущего опыта работы. На производственных предприятиях практикуется наставничество, когда опытный работник передает знания и навыки молодому в процессе делового общения на рабочем месте. Очень распространен инструктаж – наглядная демонстрация приемов и навыков работы. Часто помощники менеджера учатся у старшего товарища технике продаж, манере общения с клиентом; помощники бухгалтера изучают механизмы финансовых операций, постоянно консультируясь с коллегой.

Конечно, если новичок уже имеет опыт работы по данной специальности, то наставничество и инструктаж принимают форму обмена профессиональными знаниями с целью выработать навыки, наиболее приемлемые для достижения целей организации. В современных крупных корпорациях используют такую форму обучения на рабочем месте, как ротация. Она заключается в краткосрочной работе нового сотрудника на разных должностях в разных подразделениях. Это позволяет относительно быстро изучить работу коллектива в целом и приобрести многостороннюю квалификацию.

Психофизиологическая адаптация – приспособление сотрудника к условиям труда и отдыха. Данная форма адаптации наиболее важна для производственных предприятий и организаций, где используется сложная технология и существует опасность получения производственных травм.

Условия труда в офисах и торговых фирмах, как правило, стандартны, но новичку требуется некоторое время, чтобы подстроиться под ритм работы, интенсивность психофизических нагрузок. Каждый старается обустроить рабочее место по-своему. Необходимые инструменты, бумаги раскладывают так, чтобы было удобно с ними работать, на стены прикрепляют постеры и календари, в шкафчики убирают предметы туалета и посуду. Психофизиологическая адаптация проходит быстро и безболезненно и определяется главным образом состоянием здоровья и правильной организацией режима труда и отдыха в соответствии с принятыми санитарно-гигиеническими нормами.

Социально-психологическая адаптация предполагает установление межличностных и деловых отношений с сослуживцами, освоение ценностей и групповых норм поведения. Новичок знакомится с расстановкой сил в подразделении, выясняет значимость того или иного сотрудника, включается в состав формальных и неформальных групп. Социально-психологическая адаптация может оказаться трудной и долговременной. Коллектив встречает новичка настороженно, рассматривает "под микроскопом" каждый его шаг. Поэтому надо запастись терпением (приход нового сотрудника может занимать всеобщее внимание не более нескольких недель), быть по возможности общительным, доброжелательным, демонстрировать готовность выслушивать советы. *Адаптирующийся в новом коллективе человек сознательно и бессознательно использует некоторые приемы, с помощью которых он анализирует группу:*

Прием первый – оценка сотрудника по внешности, манере поведения, стилю одежды. Конечно, все вышеперечисленное несет информацию о человеке, но она не позволяет сделать вывод о личных и деловых качествах.

Прием второй – социальная стратификация. С ее помощью коллектив распределяется на иерархические группы по уровню материального благосостояния, социальному статусу, определяются формальные и неформальные лидеры, изгои, общественники, шутники, первые красавицы, умники. Исходя из социальной стратификации, новый сотрудник выстраивает свое поведение по отношению к разным членам коллектива. Ошибки при стратификации приводят к конфликтам, неловким ситуациям и в конечном счете осложняют адаптацию в коллективе.

Третий прием – групповая идентификация. Он заключается в отнесении себя самого к одной из групп. При этом человек воспринимает правила поведения, права и обязанности, статус группы. Работник ощущает общность и защищенность, что дает ему уверенность, избавляет от одинокого противостояния большинству.

Четвертый прием тесно связан с третьим, он называется межгрупповой дискриминацией, которая предполагает возвеличивание своей группы и критически-снисходительное отношение к другим. Менеджеры, программисты, бухгалтеры, водители, охранники и грузчики считают свои группы самыми нужными, ответственными, независимыми, а потому остро переживают критику начальства в адрес одного из сослуживцев. Регулярная критика, ущемление в правах, низкие заработки могут нанести серьезный урон самооценке группы, что отрицательно скажется на ее мотивации к труду. Однако межгрупповая дискриминация порождает стремление к первенству, создает конкуренцию и является стимулом к повышению производительности труда.

Организационная (организационно-административная) адаптация предполагает ознакомление со структурой организации, определение в ней собственной роли. В последнее время стали говорить не только об адаптации работника, но и о приспособлении работы к человеку.

Экономическая адаптация определяется размерами заработной платы и соответствием зарплаты выполняемому объему работы.

Санитарно-гигиеническая адаптация предполагает готовность рабочего места к трудовому процессу, готовность сотрудника выполнять правила внутреннего распорядка. Здесь можно упомянуть создание соответствующего рабочего места, коррекцию графика под индивидуальные особенности личности, индивидуализацию системы поощрений и наказаний. Так, все больше фирм практикуют штрафы за опоздания и курение, предоставляют сотрудникам гибкий график работы, премируют на основе рейтинговой системы.

Этапность психической адаптации

Этапность психической адаптации является стержневой проблемой деятельности человека в технических системах. В. И. Лебедев выделяет следующие процессы, характерные для процесса адаптации человека к трудовой деятельности в технической среде, в экстремальных условиях среды.

1. Подготовительный этап. На этом этапе человек собирает сведения, позволяющие составить представления об условиях, в которых предстоит работать, уясняет задачи, которые ему придется решать, овладевает профессиональными навыками, «вживается» в ролевые функции, отрабатывает навыки и устанавливает систему отношений с другими участниками группы.

2. Этап стартового психического напряжения. Чем ближе по времени человек подходит к барьеру, отделяющим обычные условия жизни от экстремальных, тем выше психическая напряженность, выражающаяся в тягостных переживаниях, субъективном замедлении течения времени, в нарушениях сна и вегетативных изменениях. В числе причин нарастания причин психической напряженности при приближении к указанным границам четко прослеживается информационная неопределенность, умозрительное

«проигрывание» возможных аварийных ситуаций и своих действий при их возникновении.

3. Этап острых психических реакций входа. На этом этапе снимается информационная неопределенность, человек оказывается избыточно информированным. У работника возникают положительные эмоциональные переживания, сопровождающиеся повышенной двигательной и речевой активностью. В появлении указанных состояний участвуют психологические и физиологические механизмы.

4. Этап переадаптации. Психическая переадаптация в технических системах и измененных условиях существования проявляется в нарушениях восприятия пространства и времени, в появлении необычных психических состояний и сопровождается выраженными вегетативными реакциями. Одна из особенностей этого этапа – формирование новых функциональных систем в центральной нервной системе, позволяющих адекватно отражать реальную действительность в необычных условиях. Другая особенность состоит в актуализации привычных потребностей и выработке защитных механизмов на воздействие психогенных факторов.

5. Этап завершающего психического напряжения. При каждом повторном преодолении психического барьера эмоциональные реакции сглаживаются и стенизируются, что объясняется достаточно полной информационной обеспеченностью, уверенностью в материальной части, в средствах спасения и в своих действиях в аварийной ситуации.

6. Этап острых психических реакций выхода. При работе регуляторных механизмов на пределе адаптационного оптимума на этапе неустойчивой психической деятельности возникают необычные психические феномены. На этапе глубоких психических изменений имеют место развившиеся неврозы и реактивные психотические состояния, а также манифестация психозов, которые находились в латентном состоянии и были спровоцированы психогенными факторами.

7. Этап реадаптации. Вновь сформировавшиеся динамические системы, регулирующие отношения человека, его двигательную активность и т.д., по мере увеличения времени пребывания в измененных условиях существования (космос, полярная станция, подводная лодка и т.д.) превращаются в стойкие стереотипные (динамические) системы. Прежние адаптационные механизмы, возникшие в обычных условиях жизни, забываются и утрачиваются. При возвращении человека из необычных в обычные условия динамические стереотипы, сложившиеся в экстремальных (непривычных) условиях, разрушаются, и возникает потребность восстановить прежние стереотипы, т.е. реадаптироваться.

Критерии адаптации к профессиональной деятельности. Для контроля и оценки профессиональной адаптации используются:

1. Психофизиологические критерии, учитывающие состояние и функциональные резервы человека. Основные проявления дезадаптации:

- Развитие неблагоприятных как для выполнения работы, так и для здоровья процессов, состояний и характеристик;
- Отклонение функциональных показателей систем и функций за пределы диапазона их нормальных колебаний, изменение устойчивости функций и адекватности реагирования;
- Увеличение времени восстановления функциональных показателей и др.

Дезадаптация может быть первичной, как результат перенапряжения и последующего истощения механизмов деятельности, а также вторичной, как результат компенсации внутреннего конфликта из-за перенапряжения и истощения механизмов деятельности на других уровнях организма.

2. Экономические критерии, в том числе показатели выработки и качества труда.

3. Психологические критерии: удовлетворенность выполняемой работой, установление деловых отношений с руководством, вхождение в коллектив, социально-психологическая совместимость, принятие целей, норм и внутреннего распорядка организации.

4. Социальные критерии, в том числе текучесть кадров, производственный травматизм и аварийность, заболеваемость и количество листов временной нетрудоспособности и т.д.

Значения экономических и социальных критериев не всегда являются показателями неблагоприятного состояния физиологической адаптации к деятельности (например, высокая текучесть кадров может быть обусловлена социально-бытовыми условиями и т.д.).

Факторы, влияющие на успешность профессиональной адаптации

Специальными исследованиями выявлены основные недостатки в организации и условиях труда, которые негативно влияют на его эффективность, процесс профессиональной адаптации и состояние здоровья работников. В их число входят:

- неудобное рабочее место,
- недостаточная обеспеченность необходимыми материалами,
- неясность в определении должностных обязанностей,
- неритмичная работа («штурмовщина»),
- неудобный режим работы (начало и окончание рабочего дня, степень свободы и др.),
- удаленность работы от места жительства,
- невысокая заработная плата,
- отсутствие возможности повышения квалификации,
- неясные перспективы продвижения по службе (карьеру),
- недостаточная квалификация руководства,
- негативные особенности социальной среды (социально-психологический климат в коллективе, возможности социального обеспечения работников).

Среди объективных факторов, оказывающих влияние на особенности прохождения адаптационного процесса, отмечают следующие:

1. Возраст:

- Молодые люди лучше адаптируются к условиям деятельности, профессиональным задачам.

- С возрастом накапливается опыт социальной адаптации, что находит выражение в поведении работников, в их способности проявлять гибкость, идти на компромисс, избегать категоричных суждений.

2. Пол: у женщин преобладает ориентация на социальную адаптацию, у мужчин – ориентация на адаптацию к содержанию профессиональной деятельности.

3. Индивидуальные особенности:

- Тип нервной системы (особенно по характеристике подвижности-инертности),

- Мотивация,

- Самостоятельность,

- Склонность к сотрудничеству,

- Адекватная самооценка личностных качеств и профессиональных возможностей,

- Самоконтроль,

- Эмоциональная устойчивость,

- Уровень тревожности.

Оптимизация адаптационного процесса профессиональной деятельности направлена на сокращение сроков адаптации и достижение соответствующего уровня адаптированности, при котором возможна реализация заданной эффективности и надежности работы. Это осуществляется как путем прямого влияния на ее механизмы, так и косвенным воздействием, т.е. путем изменения внешних и внутренних условий профессиональной деятельности.

3. Профессиональное обучение, повышение квалификации

Современному производству необходим уровень образования не менее 10-12 лет, но уже в момент окончания учебного заведения оно будет отставать от реальных условий жизни на 5-6 лет, а через 10 лет приобретенные знания и квалификация полностью устаревают и их необходимо постоянно обновлять.

Отечественный и зарубежный опыт выработал три *концепции обучения квалифицированных кадров*²:

1. Концепция специализированного обучения, ориентированного на сегодняшний день или ближайшее будущее и имеющего отношение к соответствующему рабочему месту.

2. Концепция многопрофильного обучения является эффективной с экономической точки зрения, т.к. повышает внутрипроизводственную и внепроизводственную мобильность работника.

3. Концепция обучения, ориентированного на личность, имеет целью развитие человеческих качеств, заложенных природой или приобретенных в практической деятельности.

Поэтому важнейшим моментом профессионального развития является *обучение* как вновь принятых сотрудников для ускорения процесса их адаптации, так и работающих (в этом случае речь идет о повышении квалификации).

Прежде всего, нужно определить, какое обучение и в каком объеме требуется сотруднику. Но при этом нужно иметь в виду, что развитие в равной мере всех профессиональных и управленческих качеств нереально. Потребность в обучении может быть выяснена в процессе отбора кандидатов, при введении в должность, во время аттестации, из текущих бесед. Обычно оно необходимо для ликвидации разрыва между существующими возможностями и требованиями работы. В результате специального обучения, увеличивается производительность труда, экономятся средства, теряемые из-за некачественного выполнения работ. Считается, что уровень профессиональной подготовки должен опережать текущие потребности в ней.

Основными направлениями профессионального обучения и повышения квалификации персонала считаются¹:

1. Первичное – в соответствии с задачами и спецификой работы.
1. Для ликвидации разрыва между требованиями должности и личными качествами.
2. Для повышения общей квалификации.
4. Для работы по новым направлениям развития организации.
5. Для усвоения новых приемов и методов выполнения трудовых операций.
6. Для облегчения адаптации к новым условиям (в том числе перед выходом на пенсию).

По каждой профессиональной группе работников на основе описания работы (место, цели, стандарты и пр.) составляется ее спецификация (перечень специальных знаний и умений, требующихся от исполнителя). С ней сравнивается уровень подготовки работника и на основании этого определяются цели обучения, составляются учебные программы, исходящие из специфики контингента (численность и тип работников), целей, методов, времени, места, преподавательского состава.

Их индивидуализация и рационализация позволяют снизить сроки обучения.

Для профессиональной подготовки и повышения квалификации работников администрация организует различные формы профессионального обучения за счет организации.

Выбор конкретных форм организации подготовки новых работников российское законодательство предоставляет самим организациям, которые могут для этого создавать учебные центры или заключать договоры на

обучение с профессионально-техническими учебными заведениями, или учебными центрами.

В российском трудовом законодательстве упоминаются следующие его *виды форм организации подготовки новых работников*:

- подготовка новых работников;
- переподготовка (переобучение);
- обучение вторым (смежным) профессиям;
- повышение квалификации.

Подготовка новых работников - это первоначальное профессиональное и экономическое обучение лиц, принятых в организацию и ранее не имевших профессии, приобретение знаний, умений и навыков, необходимых для занятия должности.

При *индивидуальной подготовке* ученика либо прикрепляют к квалифицированному работнику, либо включают в бригаду, где с ним занимается бригадир или другой член бригады - рабочий высокой квалификации. Необходимый теоретический курс ученик изучает самостоятельно, консультируясь со специалистами.

Групповая (бригадная) форма подготовки предусматривает объединение учеников в специальные группы, занятия с которыми проводят рабочие высокой квалификации.

Курсовая форма подготовки применяется для обучения работников сложным профессиям и предусматривает два этапа - сначала в учебной группе под руководством мастера производственного обучения на специально созданной для этого учебной базе предприятия (учебного комбината), а затем на рабочих местах под руководством не освобожденного от основной работы квалифицированного работника - инструктора производственного обучения.

Формой обучения на рабочем месте является *инструктаж* - разъяснение и демонстрация приемов работы опытным сотрудником. Он непродолжителен и направлен на изучение какой-то конкретной операции или процедуры, входящей в круг обязанностей. Этапами инструктажа являются:

- 1) Определение цели.
- 2) Выбор места проведения.
- 3) Проверка имеющихся знаний.
- 4) Пробуждение интереса к работе.
- 5) Объяснение способов ее выполнения в целом и в деталях, выделение ключевых моментов, выдача четких указаний и рекомендаций.
- 6) Проверка усвоения информации и корректировка ошибок
- 7) Контроль над выполнением заданий.

4. Методы профессионального обучения

Метод (от греч. metodos) - способ познания, исследования явлений природы и общественной жизни, прием, способ или образ действия; путь продвижения к истине.

История развития методов обучения получила свое начало в древности, в первобытном обществе. Обучение детей проходило в процессе практической

жизни взрослых. Оно совершалось через практику, наглядность, слово. Подражая взрослым, наблюдая и повторяя действия взрослых (делай, как я), совершенствуя их, дети приобретали свой опыт жизни. Так, первым среди исторически обусловленных методов можно назвать метод подражания.

Дальнейшее развитие человеческого общества и потребность в совершенствовании обучения стали причиной и условием развития словесных методов. Усложнение передаваемой информации вызвало к жизни наглядные методы и методы, обеспечивающие практическое усвоение знаний.

Несмотря на свои возможности, отдельные группы методов не могли обеспечить достижения все более высоких целей обучения. Возникали потребности их комплексного применения, что и повлекло за собой необходимость как в теории, так и в педагогической практике проанализировать, сгруппировать, систематизировать и классифицировать их.

Американский педагог К. Керр выделяет четыре "революции в области методов обучения". Первая состояла в том, что учителя-родители уступили место профессиональным учителям. Сущность второй заключалась в замене устного слова письменным. Третья революция привела к введению в обучение печатного слова, а четвертая, свидетелями которой мы являемся, направлена на частичную автоматизацию и компьютеризацию обучения.

Методы лежат в основе всего учебного процесса. Поставленные цели достигаются через правильно выбранный путь, соотнесенные с ним формы и средства достижения цели. Изменение целей всегда влечет за собой и изменение методов обучения. В методах обучения можно выделить методы преподавания (деятельность педагога) и методы учения (деятельность учащихся по овладению знаниями). Разнообразие видов деятельности учителей и учащихся приводит дидактов к разному толкованию этого понятия и на этой основе побуждает выделять разное количество методов обучения, давать им соответствующую терминологию. И, тем не менее, большинство авторов имеют точку зрения, согласно которой метод обучения – это способ организации учебно- познавательной деятельности.

Прием обучения. Анализируя определения понятия из разных педагогических источников, прием обучения можно сформулировать так: это составная часть метода, единичное действие, конкретный способ, частное понятие по отношению к общему понятию «метод». Одни и те же приемы могут входить в состав разных методов обучения. Или один и тот же метод может включать разные приемы, исходя из уровня мастерства педагога. К ним можно отнести: показ учителя, сообщение плана работы, прием записей учащихся базовых понятий, прием сравнения и т.п. Приемы используются в целях активизации восприятия детьми учебного материала, углубления познания, стимулирования познавательной деятельности.

Приемы обеспечивают решение задачи, выполняемой тем или иным методом. В обучении имеют место возможные переходы методов в приемы и наоборот (метод в прием, прием в метод), вызванные спецификой обучения.

1. Научные подходы к классификации методов обучения, их достоинства и недостатки.

В мировой и отечественной практике предпринято много усилий по классификации методов обучения. Так как метод категория универсальная, «многомерное образование», обладает множеством признаков, то они и выступают в качестве оснований для классификаций. Разные авторы используют разные основания для классификации методов обучения.

Предложено много классификаций, в основу которых положен один или несколько признаков. Каждый из авторов приводит аргументы для обоснования своей классификационной модели. Рассмотрим некоторые из них.

1. Классификация методов по источнику передачи и характеру восприятия информации (Е.Я.Голант, Е.И.Перовский). Выделяются следующие признаки и методы:

а) пассивное восприятие – слушают и смотрят (рассказ, лекция, объяснения; демонстрационный);

б) активное восприятие – работа с книгой, наглядными источниками; лабораторный метод.

2. Классификация методов на основании дидактических задач (М.А.Данилов, Б.П.Есипов.). В основу классификации положена последовательность приобретения знаний на конкретном этапе (уроке):

а) приобретение знаний;

б) формирование умений и навыков; в) применение приобретенных знаний; г) творческая деятельность;

д) закрепления;

е) проверка знаний, умений и навыков;

3. Классификация методов по источникам передачи информации и приобретения знаний (Н.М. Верзилин, Д.О. Лордкипанидзе, И.Т. Огородников и др.). Методами этой классификации являются:

а) словесные – живое слово учителя, работа с книгой;

б) практические – изучение окружающей действительности (наблюдение, эксперимент, упражнения.)

4. Классификация методов по типу (характеру) познавательной деятельности (М.Н. Скаткин, И.Я. Лернер). Характер познавательной деятельности отражает уровень самостоятельной деятельности учащихся. Этой классификации присущи следующие методы:

а) объяснительно-иллюстративный (информационно-репродуктивный);

б) репродуктивный (границы мастерства и творчества);

в) проблемное изложение знаний;

г) частично-поисковый (эвристический); д) исследовательский.

5. Классификация методов по организации и осуществлению учебно-познавательной деятельности; методам ее стимулирования мотивации; методам контроля и самоконтроля (Ю.К. Бабанский). Эта классификация представлена тремя группами методов:

а) методы организации и осуществления учебно-познавательной деятельности: словесные (рассказ, лекция, семинар, беседа); наглядные (иллюстрация, демонстрация и др.); практические (упражнения, лабораторные опыты, трудовые действия и др.); репродуктивные и проблемно-поисковые (от частного к общему, от общего к частному); методы самостоятельной работы и работы под руководством преподавателя;

б) методы стимулирования и мотивации учебно-познавательной деятельности: методы стимулирования и мотивации интереса к учению (используется весь арсенал методов организации и осуществления учебной деятельности с целью психологической настройки, побуждения к учению); методы стимулирования и мотивации долга и ответственности в учении;

в) методы контроля и самоконтроля за эффективностью учебно-познавательной деятельности: методы устного контроля и самоконтроля; методы письменного контроля и самоконтроля; методы лабораторно-практического контроля и самоконтроля.

По-видимому, следует идти по пути их универсального сочетания и применения с целью достижения высокой степени адекватности решаемым учебным задачам. На каждом этапе учебного процесса одни методы занимают доминирующее, другие – подчиненное положение. Одни методы в большей степени, другие в меньшей обеспечивают решение учебных задач. Отметим и то, что невключение хотя бы одного из методов даже в его подчиненном положении в решение задач урока существенно снижает его эффективность. Пожалуй, это сравнимо с отсутствием хотя бы одного из компонентов, даже в очень малой дозе, в составе лекарственного препарата (это снижает или вовсе изменяет его лечебные свойства).

Тема 4. Психология профессиональной мотивации

Вопросы:

1. Определение уровня мотивации достижения успеха.
2. Мотивация, самооценка и уровень притязаний.
3. Самоактуализация как высший уровень потребности личности.

1. Определение уровня мотивации достижения успеха.

Мотивация — это внутреннее состояние человека, связанное с потребностями, которое активизирует, стимулирует и направляет его действия к поставленной цели.

Термин «мотив достижения» был введен в 1938 году американским психологом Г. А. Мюрреем, включившим его в список потребностей достижения. Исследуя мотивацию достижения успеха, Мюррей описывал эту потребность как стремление одерживать верх над трудностями любого характера, будь то люди, идеи или объекты. Максимально быстро и независимо одолевая любые препоны, соревноваться и побеждать, успешно использовать свои способности и таким образом повышать самоуважение.

Сегодня мы говорим, что *мотивация достижения успеха* – это один из видов мотивации деятельности человека, который выражается в стремлении к успеху, достижению важных целей, получению новых результатов.

Существует и ещё один вид мотивации деятельности: *мотивация избегания*. Избегая неудач, человек осознанно выбирает либо слишком легкие цели, либо слишком труднодостижимые, а иногда даже готов изменить конечную цель. Такая мотивация связана с неуверенностью в своих силах, страхом потерпеть поражение, высоким уровнем тревожности, низкой самооценкой.

Как правило, такой подход отражается и на снижении результатов при определении уровня интеллекта путём тестирования. Дети, следующие мотиву избегания, чрезмерно чувствительны к мнению как взрослых, так и сверстников, они нуждаются в поддержке и одобрении. Они не умеют правильно оценить свои силы, постоянно переживают, а стресс – благодотворная почва для развития невротозов.

Скорость и успешность при решении продуктивных задач являются показателями общего интеллекта человека. Как доказывает практика, успешный результат напрямую связан с уровнем мотивации достижения успеха. Как мы уже сказали, характерные черты этой мотивации – интеллектуальная настойчивость, низкий уровень тревожности, желание выбирать среди задач непростые, требующие поразмышлять, подумать, преодолеть свой «барьер», разумная реакция не только на успех, но и на поражение, здоровый (высокий, но в разумных пределах) уровень притязаний. Оптимально, когда структура мотивации соответствует уровню развития интеллекта.

Однако, встречаются и два варианта рассогласованности внутри структуры мотивации достижения результата:

1. При низком уровне интеллекта преобладание мотивации достижения успеха или даже отсутствие преобладающей тенденции.

2. При высоком интеллектуальном уровне преобладание мотивации избегания или полное отсутствие преобладающей тенденции.

В течение всей жизни человек формируют свою мотивационную систему. Её основы закладывается ещё до трёхлетнего возраста ребёнка, а затем развиваются в процессе разрешения разного рода конфликтов, и в этом формировании главную роль играет сначала мать, затем — другие важные в жизни ребёнка взрослые, потом – сверстники, и так далее. Воспитание и личный опыт – основы формирования мотивационной системы человека. Обращая внимание на ошибки, мы формируем у детей мотивацию избегания, а акцентируя внимание на успехах и достижениях, интересуясь их планами – мотивацию достижения успеха.

Этапы изучения мотивации в профессиональной деятельности

Изучение систем мотивации на предприятиях России и многих зарубежных стран позволило выявить эволюцию их совершенствования с начала XX в. по настоящее время.

Процесс эволюции можно *разделить на восемь этапов*:

1. На первом этапе, начиная с учения У. Тейлора, в теории мотивации изучают реакцию человека на обязательные условия труда и его результаты, соизмеряя с ними размеры оплаты.

2. На втором этапе человек труда познается как существо социальное, групповое, способное нормально существовать только в условиях социального коллектива. Труд человека покупается, а система стимулирования и размеры оплаты труда определяются работодателем.

3. На третьем этапе система мотивации в управлении ставится в зависимость от методов и способов управления. Размеры оплаты и результативность труда являются производными от стиля управления, применяемого руководителем.

4. На четвертом этапе изучают воздействие положительных и отрицательных факторов на результативность труда и величину его оплаты.

5. На пятом этапе формируется и осуществляется новая философия мотивации, суть которой сводится к развитию самомотивации как явления, вытекающего из иерархии потребностей человека.

6. На шестом этапе апробируется новая концепция мотивации, которая предполагает указание работнику путей достижения своих целей исходя из иерархии потребностей и психологической теории мотивации.

7. На седьмом этапе система мотивации ориентируется на достижение групповых целей и задач на основе делегирования полномочий малым коллективам. Размеры стимулирования определяются результативностью работы этих групп (японский опыт).

8. На восьмом этапе в основу системы мотивации закладываются факторы социальной карьеры и пути удовлетворения личных потребностей.

Разработка и реализация эффективных мотивационных моделей среди управленцев будет способствовать внедрению новых принципов управления кадровым потенциалом, которые успешно применяются в ряде зарубежных стран (США, Японии, Германии), например: глубокое убеждение всех работников предприятия в совместных этических ценностях; политика полной занятости (пожизненный наем на работу); неуклонное обогащение трудовой деятельности; личные стимулы к трудовой деятельности; неспециализированная карьера, т. е. привлечение работника к одному или нескольким различным видам деятельности на протяжении всей карьеры.

Большое значение для мотивации и стимулирования персонала имеет то, что крупные корпорации берут на себя много расходов работника на себя. Это называется системой льгот. Так, фирма часто оплачивает проезд персонала на работу, берет на себя расходы по лечению работника и членов его семьи, оплачивает профилактическое лечение.

2. Мотивация, самооценка и уровень притязаний.

Мотивация карьеры - это комплексное понятие, свойственное каждому человеку. Оно индивидуально и проявляется в решениях, принятых в отношении карьеры и профессионально ориентированного поведения. Теория

мотивации карьеры, предложенная американским исследователем М. Лондоном (1987), включает индивидуальные характеристики и способы поведения, влияющие на карьерную устойчивость, осознание тех факторов, которые воздействуют на карьеру, а также желание человека продвигаться по карьерной лестнице к своей цели. Соответственно, мотивация карьеры объединяет три основных измерения: карьерную устойчивость, карьерный инсайт и карьерную причастность.

Проблеме мотивации достижения посвящено большое число теоретических и эмпирических исследований, как в зарубежной, так и отечественной психологии. Проблемой самооценки и уровня притязаний личности занимались такие авторы как Б.Г. Ананьев, Р. Бернс, Л.И. Божович, У. Джемс, И.С. Кон, С.Л. Рубинштейн, В.В. Столин, А.Г. Спиркин, Х. Хекхаузен, И.И. Чеснокова

Анализ основных теоретических подходов к изучению самооценки и локуса контроля личности, позволяет сделать следующие выводы: Локус контроля должен рассматриваться как психологический фактор, характеризующий склонность человека атрибутировать ответственность за происходящие в жизни события и результаты своей деятельности, либо внешним, обстоятельствам, либо самому себе, собственным способностям и возможностям. Локус контроля напрямую зависит от уровня самооценки личности.

Анализ работ, затрагивающих тему места и роли самооценки в самопознании, свидетельствует о том, что в данной области нет четкой терминологии, отсутствует единый концептуальный аппарат.

Как продвигаться в этой профессии, какие есть должности и конечная ступень, потому что на данный момент моя цель – получить диплом, но, чтобы стать профессионалом в своем деле нужна как минимум четкая цель и не помешает реальное представление о профессии. В данном эссе будет рассмотрена профессия менеджера с разных сторон: отрасли, в которых мне бы хотелось работать и развивать, их ступени, места где я вижу себя работником в данной профессии. Т.е. задача данного эссе – рассмотреть профессию менеджера и предположить, каким же менеджером можно стать.

Сегодня одним из основных факторов мотивации персонала стала денежная мотивация, где каждый работник стремится получать заработанную плату, которая бы обеспечивала его основные потребности и потребности его семьи, но для карьерного роста этого мало. По карьере продвигаются в основном люди, которые заинтересованы в улучшении экономических показателей организации и всецело разделяют интересы организации, которые постоянно участвуют в ее жизни и вносят новые идеи в работу этой организации. Поэтому менеджеру по персоналу в первую очередь необходимо определить таких людей, определить их главные и полезные качества, чтобы в дальнейшем заниматься их улучшением. Вопрос мотивации персонала к карьерному росту в современной науке, недостаточно разработан в силу того, что каждый член организации имеет собственную сторону мотивации и

индивидуальность в работе. Каждый изначально определяет то, что он хочет получить от работы и каким образом ему этого добиться. Зачастую люди ограничиваются мелкими потребностями, которые обеспечивают их обычное существование в современном мире, что способствует снижению активности работы персонала во всей организации, а также снижает шансы этой организации на какие - либо высокие достижения на рынке.

Я думаю, что мотивация деятельности и самоактуализации находит свое отражение в карьерной ориентации, которая рассматривается как диспозиция высшего уровня, является устойчивым образованием и определяет профессиональный путь человека. В карьерной ориентации интегрируются ценности, мотивы деятельности, личностные, смысловые образования, поэтому она может рассматриваться как направленность личности на осуществление себя в деятельности.

Одним из важнейших аспектов в моей карьерной мотивации лежит профессиональные и личностные развития является сознательное планирование карьеры, своего профессионального жизненного пути. Карьера предполагает успешное продвижение в области общественной, политической, профессиональной деятельности. Планирование своей карьеры осуществляется личностью, исходя из общих тенденций самоактуализации, самосознания, актуального состояния мотивационной сферы. Профессиональная карьера - это такая часть жизни человека, в которой сливаются частные, личные и общественные интересы.

В моей карьерной мотивации можно выделить как объективную, внешнюю сторону - занимаемые и сменяемые человеком профессиональные позиции, социальный успех, так и внутреннюю, субъективную, сторону - удовлетворенность человека жизненной ситуацией, восприятие им успешности жизненного и профессионального пути, своей роли в профессиональной жизни организации, карьера является одним из показателей индивидуальной профессиональной жизни человека, а человек, планирующий свою карьеру, может рассматриваться как ответственный за собственную жизнь, за реализацию личностного и профессионального потенциала. Карьерная мотивация отражает значимое желательное будущее. Она направляет в течение длительного времени усилия специалиста.

Как самооценка зависит от уровня притязаний.

Самооценка — это представление человека о важности своей личности, деятельности среди других людей и оценивание себя и собственных качеств, и чувств, достоинств и недостатков, выражение их открыто или даже закрыто. Т. Шибутани говорит о самооценке так: «Если личность - это организация ценностей, то ядром такого функционального единства является самооценка».

От уровня притязаний самооценка зависит, но не напрямую, а косвенно. Нельзя сказать, что высокий уровень притязаний поднимает самооценку, а низкий — опускает. Точнее говорить, что самооценка зависит от адекватности притязаний, от соответствия или не соответствия своему уровню притязаний.

Если девушка из провинции тяжело переживает, что на ее открытку с признанием в любви не откликнулся известный столичный актер, это говорит о ее завышенных, то есть неадекватных притязаниях: она предполагала, что известный столичный актер заинтересуется ею только по одной ее открытке.

С другой стороны, если автор этих строк займет последнее место в соревновании тяжелоатлетов на Олимпиаде, его самооценка сильно поднимется. Не потому, что он проиграл все состязания, а потому что просто оказаться с олимпийской сборной — уже честь и гордость. Наверное, такие притязания можно считать адекватными.

Как самооценка влияет на уровень притязаний.

Уровень притязаний определенно зависит от (не)адекватности самооценки. Неадекватность самооценки может привести к крайне нереалистичным (завышенным или заниженным) притязаниям.

Если спросить разных руководителей, что такое мотивация, то в их определениях наверняка будут такие понятия, как «желания», «потребности», «стремления», «мотивы», «цели», «задачи» или «стимулы». Все эти понятия так или иначе отражены в следующем определении мотивации.

В поведении это проявляется в выборе слишком трудных или слишком легких целей, в повышенной тревожности, неуверенности в своих силах, тенденции избегать ситуации соревнования, не критичности в оценке достигнутого, ошибочности прогноза и т. п.

Зависит ли уровень притязаний от уровня самооценки? Зависит, но весьма сложным образом. Снижение уровня самооценки от высокого к среднему обычно снижает притязания человека, однако дальнейшее снижение самооценки может уровень притязаний неожиданно, парадоксальным образом поднять: возможно, человек ставит на самую высокую цель, чтобы то ли отыграть свои неудачи, то ли снизить разочарование от уже ожидаемой неудачи.

Проиграть в равном бою бывает обидно, а хотя бы поучаствовать в битве с Титаном — неплохое развлечение при любом исходе. Поэтому после череды неудач, возможно перед последним проигрышем, действительно иногда хочется вызвать на бой самого Титана!

Виды самооценки.

1. Близости к реальности - адекватная (реалистичная, оптимальная) и неадекватная (неоптимальная, склонность к завышению или занижению);

2. Величины (уровня) - высокая самооценка (максимальный и приближенный к нему уровень), средняя (промежуточный уровень), низкая (минимальный уровень);

3. Устойчивости - стабильная (еще имеет название «личностная») и плавающая (текущая);

4. Широты охвата - общая, частная или конкретно-ситуативная.

Человек с детства выбирает свой вид самооценки, точнее, его подталкивают на этот выбор окружающие его люди, и какой она будет зависит от обстановки в семье. Дети, у кого дома царит атмосфера взаимного

уважения, доверия и понимания между родителями и детьми, готовность поддержать друг друга в трудную минуту, дать какой-нибудь совет, утешить, в жизни более приспособлены, независимы, уверенны, у таких детей самооценка выше. Дети же, в чьей семье царит разлад, недопонимание, недоверие, менее приспособлены.

От самооценки зависит дальнейшее развитие личности, семейное положение, карьерный рост. Самооценка: важна, поскольку отражает уверенность человека в своих профессиональных и личных силах, его самоуважение и адекватность происходящему.

Оптимальна - высокая самооценка, уважение к себе при реалистичной оценке своих способностей и возможностей. У человека с высокой самооценкой не возникает разногласий в коллективе, он может работать в любой обстановке. Заниженная самооценка приводит к выученной беспомощности - человек заранее опускает руки перед проблемами и трудностями, поскольку все равно ни на что не способен. Людей с заниженной самооценкой не ценят в коллективе, они всегда на побегушках у начальника. Такими людьми можно потакать и легко подставить в какой-либо ситуации.

Таким образом, исходя из всего вышесказанного, хочется сделать вывод. Можно быть умным и образованным, но, если человек не умеет общаться с людьми, не умеет высказать свое мнение и отстаивать свою точку зрения, то все его знания и умения останутся в тайне от всех, т.к. человек не нашел единомышленников. Лишь только пересилив себя, найти общий язык с коллективом и начать себя реализовывать, можно заслужить уважения коллектива и поднять свою самооценку.

Мотивация, самооценка и уровень притязаний.

Многие из мотивационных факторов со временем становятся настолько характерными для человека, что превращаются в черты его личности. Это — мотив достижения успехов, мотив избегания неудачи, тревожность, определенный локус контроля, самооценка, уровень притязаний.

Установлено, что у людей, ориентированных на успех, чаще преобладают реалистические, а у индивидов, ориентированных на неудачу, — нереалистические, завышенные или заниженные, самооценки. С величиной самооценки связаны удовлетворенность или неудовлетворенность человека, возникающие в результате достижения успеха или появления неудачи. В своей практической деятельности человек обычно стремится к достижению таких результатов, которые согласуются с его самооценкой, способствуют ее укреплению, нормализации. Самооценка, в свою очередь, зависит от результата деятельности. С самооценкой соотносится уровень притязаний — тот практический результат, которого субъект рассчитывает достичь в работе. Как фактор, определяющий удовлетворенность или неудовлетворенность деятельностью, уровень притязаний имеет большее значение для лиц, ориентированных на избегание неудачи, а не на достижение успехов. Существенные изменения в самооценке появляются в том случае, когда сами

успехи или неудачи связываются субъектом деятельности с наличием или отсутствием у него необходимых способностей.

Уровень притязаний – уровень сложности выбираемых задач, решение которых человек расценивает как успех или неуспех. Уровень притязаний — это то, чего человек считает себя достойным. Высокий уровень притязаний приводит к тому, что человек хочет многого достичь, подняться по профессиональной и социальной лестнице. Такие люди готовы к риску и берутся за трудные задачи. Реальных результатов такой человек достигнет только в том случае, если у него есть достаточный ресурс. В противном случае в его жизни и деятельности много провалов. Он может потерять все. Люди с низким уровнем притязаний ориентированы на то, что само идет в руки, зачастую они пассивны в вопросах карьерного развития. Для таких людей важнее не потерять, чем достичь.

Анализ работ отечественных и зарубежных ученых позволил выявить отсутствие в научной и учебной литературе единого понимания основополагающих категорий «мотив», «стимул», «мотивация», «стимулирование» и их общепризнанной классификации. Однако в большинстве исследований отмечается, что в основе мотивации труда лежит стремление работника к удовлетворению своих потребностей, а стимулирование труда представляет собой способ целенаправленного воздействия на поведение работников посредством использования внешних воздействий (стимулов), которые побуждают к поступкам, соответствующим целям организации. В рамках нашего курса стимулирование рассматривается как средство мотивации работника к труду.

Основными функциями мотивации являются следующие.

1. **Побуждение к действию.** Мотивы — это то, что заставляет человека действовать, или является стимулом к действию. В этом смысле человек, активно действующий для достижения определенной цели, которая позволит ему удовлетворить какую-либо потребность, будет рассматриваться как мотивированный, а пассивный, равнодушный или бездействующий — как немотивированный или обладающий низкой мотивацией.

2. **Направление деятельности.** Люди постоянно принимают решения о том, как они будут достигать своих целей. Все эти действия имеют нечто общее — они представляют собой некоторые выборы, которые направляют усилия человека на достижение определенной цели, позволяющей удовлетворить соответствующую потребность.

3. **Контроль и поддержание поведения,** направленного на достижение цели, выражается в определенной настойчивости в достижении этой цели. Мотивация делает человека пристрастным, заинтересованным.

Содержательные теории мотивации

Содержательные теории мотивации основываются на выявлении внутренних побуждений (потребностей), которые заставляют людей действовать так или иначе. Эти теории отражают механизмы, связывающие поведение людей с удовлетворением их потребностей.

Иерархическая теория потребностей А. Маслоу

Создавая свою теорию мотивации в 1940-е гг., А. Маслоу опирался на идею наличия у людей множества различных потребностей. Маслоу разделил эти потребности на пять основных категорий.

1. *Физиологические* потребности являются необходимыми для выживания. Это потребности в еде, воде, жилище, одежде, отдыхе, сексуальные потребности и др.

2. *Потребности в безопасности*: потребности в защите от физических и психологических опасностей со стороны окружающего мира и уверенность в том, что физиологические потребности будут удовлетворены в будущем.

3. *Социальные* потребности, иногда называемые потребностями в причастности. Это потребности в привязанности, принадлежности к какой-либо общности, одобрении со стороны других, чувстве социального взаимодействия, дружбе.

4. *Потребности в уважении* включают внутренние факторы уважения, такие как самоуважение, самостоятельность, компетентность, личные достижения, и внешние факторы уважения — статус, уважение со стороны окружающих, признание.

5. *Потребности в самовыражении* — потребность в самореализации, достижении предела своих потенциальных возможностей, росте как личности.

Маслоу выдвинул гипотезу, что в каждый конкретный момент поведение человека определяется самой сильной из неудовлетворенных потребностей. Поскольку с развитием человека как личности расширяются его потенциальные возможности, потребность в самовыражении никогда не может быть полностью удовлетворена. Поэтому и процесс мотивации поведения через потребности бесконечен.

Предложенная Маслоу иерархическая концепция мотивации достаточно логична и дает менеджерам понимание фундаментально важной зависимости характера формирования мотивов работников от многочисленных факторов, прежде всего от уровня их благосостояния.

Теория трех потребностей Д. Макклелланда

Опираясь на работу Г. Мюррея, исследователи Дэвид Макклелланд и Джон Аткинсон внесли свой вклад в понимание важной роли потребностей в успехе, причастности и власти для деятельности организаций. Каждая из названных потребностей может оказаться мощным фактором мотивации работников.

Потребность в успехе предполагает стремление к достижению трудных и увлекающих целей. Индивиды, для которых в высокой степени характерна потребность в успехе, получают удовлетворение, достигнув результата, независимо от того, заметил ли это кто-нибудь или нет. Если сопоставить приобретенные потребности по Д. Макклелланду с потребностями в иерархии А. Маслоу, то потребность успеха находится где-то посередине между потребностью в уважении и потребностью в самовыражении.

Потребность в причастности выражается в стремлении к теплым и дружеским отношениям с другими людьми. Люди с сильно выраженной потребностью в причастности любят работать в тесном контакте и кооперации со своими сотрудниками. В случае если руководители и сотрудники одобряют, уважают и вознаграждают хорошую работу, работники с высоким уровнем потребности в причастности мотивированы действовать так, чтобы они могли получить признание и уважение.

Потребность во власти связана с внутренним стремлением человека контролировать других людей и влиять на их поведение. В зависимости от того, как эта потребность используется, она может оказывать чрезвычайно позитивное или негативное воздействие на управленческий успех. Существует два типа власти, каждый из которых (или их комбинация) могут удовлетворить эту потребность.

1. Стремление к личной власти предполагает стремление к доминированию над остальными.

2. Социализированное стремление к власти предполагает обретение власти как средства добиться группового успеха. Люди, стремящиеся к такой власти, используют ее для мотивации и позитивного влияния на других, а также для обеспечения достижения групповых целей.

В обычных условиях организации должны стараться уклоняться от найма на работу искателей личной власти. Напротив, людей, обладающих социализированным стремлением к власти, следует тщательно искать и готовить для важных руководящих ролей, которые позволят им использовать власть на пользу организации.

Теория Д. Макгрегора

Д. Макгрегор выделяет «теорию Х», представляющую традиционный подход к управлению, и «теорию У», разработанную им самим. Согласно первой, базирующейся на системе «научного управления» Ф. Тейлора, средний человек ленив, старается избегать работы, не любит ответственности. Поэтому его нужно постоянно принуждать, угрожая наказанием. Отсюда необходимость внешнего контроля за деятельностью работающих и их стимуляция в виде *заработной платы*, которая должна быть прямо связана с результативностью труда (индивидуальная сдельная система заработной платы). В ряде исследований показана эффективность такого подхода, однако часто рабочие сами ограничивают производительность своего труда, равняясь на групповые нормы. Многие американские психологи считают, что, используя только внешний контроль за работой индивида, трудно удовлетворить его «эгоистические» (по А. Маслоу) потребности в самоуважении и самореализации. Кроме того, внешний контроль эффективен в том случае, когда имеются объективные методы оценки продуктивности (что имеет место при сравнительно простых операциях), но очень затруднителен при анализе деятельности специалистов технических служб и лиц, занятых управленческим трудом.

Суть «теории У», сформулированной Д. Макгрегором в противовес «теории Х», в следующем: при известных обстоятельствах работа сама по себе, независимо от действия каких-либо внешних побудителей, может быть источником возникновения удовлетворенности, т. к. физический и умственный труд так же естественны для человека, как игра или отдых. При наличии соответствующих условий средний человек не только принимает на себя ответственность, но даже ищет ее, стараясь использовать свои творческие силы для решения задач, стоящих перед его организацией.

Теория К. Роджерса

К. Роджерс выдвинул гипотезу о том, что все поведение вдохновляется и регулируется неким объединяющим мотивом, который он назвал тенденцией актуализации. Он представляет собой «свойственную организму тенденцию развивать все свои способности, чтобы сохранить развитие личности». Эта фундаментальная тенденция является единственным мотивационным конструктом, постулированным К. Роджерсом. При отсутствии внешних ограничений тенденция актуализации естественно выразится посредством разнообразных форм поведения.

3. Самоактуализация как высший уровень потребности личности.

Самоактуализация – стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей.

Профессиональная самоактуализация представляет собой процесс личностно-профессионального роста, профессионального самоосуществления и достижения социальной интегрированности через реализацию в труде общественных и личностных смыслов.

Согласно А. Маслоу, самоактуализация – желание стать всем, чем возможно; потребность в самосовершенствовании, в реализации своего потенциала. Ее путь труден и связан с переживанием страха неизвестности и ответственности, но он – путь к полноценной, внутренне богатой жизни (см. личность самоактуализуемая).

15 основных черт, присущих самоактуализирующимся людям:

1. Более адекватное восприятие действительности, свободное от влияния актуальных потребностей, стереотипов и предрассудков, интерес к неизведанному. В самоактуализации человек, достигший удовлетворения основных потребностей, гораздо менее зависим и скован, более автономен и сам определяет направление своего движения.

2. Принятие себя и других такими, какие они есть, отсутствие искусственных, защитных форм поведения и неприятие такого поведения со стороны других.

3. Спонтанность проявлений, простота и естественность. Такие люди соблюдают установившиеся ритуалы, традиции и церемонии, но относятся к ним с должным юмором. Это не автоматический, а сознательный конформизм лишь на уровне внешнего поведения.

4. Деловая направленность. Такие люди заняты обычно не собой, а своей жизненной задачей или миссией. Обычно они соотносят свою деятельность с универсальными ценностями и склонны рассматривать её под углом зрения вечности, а не текущего момента. Поэтому все они в какой-то степени философы.

5. Они нередко склонны к одиночеству и для них характерна позиция отстранённости по отношению ко многим событиям собственной жизни. Это помогает им относительно спокойно переносить неприятности и быть менее подверженными воздействиям извне. Самореализующимся людям другие люди практически не нужны, зато могут становиться помехой. У них существует пристрастие к раздумиям в одиночестве.

6. Автономия и независимость от окружения; устойчивость под воздействием фрустрирующих факторов. Такие люди гораздо более самостоятельны и самодостаточны. Они подчиняются прежде всего внутренним, а не общественным детерминантам или детерминантам окружения. Этими детерминантами являются законы их собственной внутренней природы, их потенциальные возможности и способности, их творческие импульсы, их потребность познать самих себя и стать более целостными людьми, лучше понять, кем они являются на самом деле, чего они на самом деле хотят, в чем состоит их призвание или какой должна быть их судьба. Автономность или относительная независимость от окружения означают также стойкость перед лицом неблагоприятных внешних обстоятельств, типа невезения, ударов судьбы, трагедий, стрессов и лишений.

7. Большая свежесть восприятия; нахождение каждый раз нового в уже известном. Богатство эмоциональных реакций.

8. Предельные переживания, характеризующиеся ощущением исчезновения собственного «Я». Более частые прорывы на пик переживания. Эти переживания помогают изменять к лучшему мнение человека о самом себе, вносят изменения в его отношение к другим людям и его общение с этими людьми. Они высвобождают творческие способности, спонтанность, экспрессию, неповторимость индивида. Они присутствуют в мотивации развития, так как человек помнит пиковое переживание, как очень значительное и желанное событие и жаждет его повторения.

9. Чувство общности с человечеством в целом.

10. Дружба с другими самоактуализирующимися людьми: узкий круг людей, отношения с которыми весьма глубокие. Отсутствие проявлений враждебности в межличностных отношениях. Поскольку они в меньшей степени зависят от других людей, они меньше боятся их, меньше им лгут, менее враждебны по отношению к ним, меньше нуждаются в их похвале и привязанности. Они меньше озабочены почетом, престижем и наградами.

11. Демократичность в отношениях. Готовность учиться у других. Уважение к другим людям.

12. Устойчивые внутренние моральные нормы. Самоактуализирующиеся люди ведут себя нравственно, они остро чувствуют

добро и зло; они ориентированы на цели, а средства всегда подчиняют этим целям. У них обостренное чувство справедливости, они тонко чувствуют неправду и фальшь.

13. «Философское» чувство юмора. Они относятся с юмором к жизни в целом и к самим себе, но никогда не считают смешной чью-либо ущербность или невзгоды.

14. Креативность (созидательность, творчество), не зависящая от того, чем человек занимается, и проявляющаяся во всех действиях самоактуализирующейся личности. Творчество предполагает открытое, без стеснения и искреннее выражение и отображение своих чувств и идей. Самоактуализированная личность никогда не боится попасть в неловкое положение, когда «творит» свои идеи, поступки, поведение, а также не станет стесняться или оглядываться на общественное неодобрение при создании конкретных произведений искусства, такие, как музыка, стихи, картины, литературное творчество и прочее. Люди искусства могут вполне являться самоактуализированными личностями.

15. Более выраженная автономность и противостояние к приобщению к какой-либо культуре. Они не принимают безоговорочно ту культуру, к которой они принадлежат. Они не конформны, но и не склонны к бездумному бунтарству. Они достаточно критично относятся к своей культуре, выбирая из неё хорошее и отвергая плохое. Они не идентифицируются со всей культурой, ощущая себя в большей степени представителями человечества в целом, чем представителями своей страны. Поэтому они нередко оказываются в изоляции в той культурной среде, которую они не желают принять.

Специфика профессионального смысла помогающих профессий связана с отдалённостью результатов трудовых усилий, из-за временного разрыва между усилиями и результатом труда. Поэтому при работе с людьми необходима смысловая направленность, как на результат, так и на процессуальное удовлетворение от труда, а также, осознание и удерживание основных личностных смыслов, сохраняя способность целенаправленно выходить за рамки существующих индивидуальных материальных, социальных, символических возможностей.

Эмоциональную и личностную вовлечённость субъекта профессиональной деятельности и его самоактуализацию необходимо рассматривать как особое мотивационное состояние личности: многогранное и развивающееся, с периодами прогресса и регресса. *На процесс самоактуализации, в том числе профессиональной, влияют взаимно пересекающиеся мотивационные комплексы: иерархия системы смысло-жизненных ориентаций, собственная концепция жизни, просоциальная направленность личности, значимость бытийных ценностей, личностные смыслы, уровень удовлетворённости базовых потребностей.*

Тема 5. Кризисы профессионального становления личности и развитие ее карьеры

Вопросы:

1. Понятие о кризисах и развитие личности. Типология кризисов.
2. Особенности кризисов профессионального становления специалиста.
3. Факторы, предопределяющие кризисы профессионального развития.
4. Способы разрешения кризисов. Технология успешного преодоления кризиса, эффективные стратегии преодоления кризиса.

1. Понятие о кризисах и развитие личности. Типология кризисов.

Проблемы кризиса личности в психологии рассматривают давно, однако они еще не стали предметом глубоких и длительных исследований.

Вследствие этого в психологической науке представлены различные подходы и взгляды на понимание сущности кризисных явлений и их типологизацию.

Кризис – это сложное переходное состояние, возникающее в условиях невозможности (или затрудненности) жить, как прежде, и незнания, как жить дальше, связанное с мучительным переживанием своего нового «Я».

Дословно «кризис» (krisis) в переводе с греческого означает решение, поворотный пункт, исход. В психологии эта категория понимается:

во-первых, как жизненный кризис, то есть поворотный момент в жизни человека, а не общества;

во-вторых, как тяжелое переходное состояние, вызванное болезнью, стрессом, травмой и т.п.; как, эмоционально значимое событие или радикальное изменение статуса в персональной жизни.

По мнению А. Ребера, под кризисом понимаются резкие отклонения от обычной жизни, любые внезапные прерывания нормального хода событий в жизни индивида или общества, которые требуют переоценки моделей поведения, действий, мышления. Кризис – это общее значение потери обычных основ повседневной деятельности.

Причины кризиса могут быть: объективными — связанными с циклическим развитием системы, потребностями модернизации, реструктуризации, воздействием внешних факторов, и субъективными отражающими ошибки менеджеров в управлении, недостатки в организации производства, несовершенство инновационной и инвестиционной политики.

Последствия кризиса представляют собой возможные состояния системы, ситуации и проблемы, для которых характерны: резкие изменения или последовательная трансформация, обновление организации или ее разрушение, оздоровление или возникновение нового кризиса. Последствия кризиса определяются его характером, типом, уровнем проявления негативных циклических факторов, выбором методик антикризисного управления, которое может сгладить негативные тенденции, способствовать

преодолению неблагоприятных факторов, а может, напротив, спровоцировать новый кризис.

Основная функция кризиса — разрушение тех элементов, которые наименее устойчивы и жизнеспособны и в наибольшей мере нарушают организованность целого. Происходит упрощение системы и возрастание ее стройности.

В конце каждой стадии развития накапливаются противоречия, как внешние, так и внутренние. Ряд авторов относит этот период к стадиям развития кризиса (Л. С. Выготский, В. В. Давыдов, Д. Б. Эльконин). По мнению Л. С. Выготского, особенностью кризиса является неясность границ, отделяющих начало и конец кризиса от смежных возрастов. Однако в середине кризиса наступает «кульминационный момент, в который кризис достигает апогея». Именно этот кульминационный момент он и предлагает считать точкой отсчета, откладывая в сторону начала и конца кризиса примерно по пол года. В связи с этим *Л. С. Выготский предлагает выделять три фазы развития кризиса:*

– предкритическую - обнаруживается в неудовлетворенности содержанием деятельности, способами ее реализации, межличностными отношениями. Эта неудовлетворенность не всегда отчетливо осознается, но проявляется в психологическом дискомфорте (например, на работе), раздражительности, недовольстве (организацией, оплатой труда, руководителями и т. п.).

– собственно критическую - фаза отличается осознанной неудовлетворенностью реальной ситуацией. Намечаются варианты ее изменения, проигрываются сценарии дальнейшей жизни, усиливается психическая напряженность. Противоречия усугубляются, и возникает конфликт, который становится ядром кризисных явлений.

– посткритическую: процесс преодоления кризиса.

Дж. Каплан описал четыре последовательные стадии кризиса:

– первичный рост напряжения, стимулирующий привычные способы решения проблем;

– дальнейший рост напряжения в условиях, когда эти способы оказываются безрезультатными;

– еще большее увеличение напряжения, требующее мобилизации внешних и внутренних источников;

– если все оказывается тщетным, повышение тревоги и депрессии, чувства беспомощности и безнадежности, дезорганизация личности.

По его мнению, кризис может закончиться на любой стадии. Если первые две стадии, выделяемые Дж. Капланом, можно соотнести со стадиями Л. С. Выготского, то две последующие более конкретно определены в работах Ф. Е. Василюка и выделяются как деятельностное переживание. Исход переживания кризиса может быть двояким. Он состоит либо в восстановлении прерванной кризисом жизни, возрождении ее, либо в перерождении ее в другую по существу жизнь. И в том и в другом случае речь идет о некотором

порождении собственной жизни, о самосозидании, т. е. о жизненном творчестве.

Успешное разрешение кризиса вызывает у индивида прилив новых сил, стремление овладеть новыми областями действительности, повышает мотивацию к достижению, содействует появлению новых способностей.

Причиной кризисов является критические события – поворотные моменты индивидуальной жизни человека, сопровождающиеся значительными эмоциональными переживаниями. Все профессионально обусловленные критические события можно разделить на три группы:

- нормативные, обусловлены логикой профессионального становления и жизни человека: окончание школы, поступление в профессиональных учебных заведений, создание семьи, трудоустройство и т.п.;

- ненормативные, для которых характерны случайные или неблагоприятные обстоятельства: неудача во время поступления в учреждение профессионального образования, вынужденное увольнение с работы, распад семьи и др.;

- экстраординарные (сверхнормативные), которые происходят в результате проявления сильных эмоционально-волевых усилий личности: самостоятельное прекращение обучения, инновационная инициатива, смена профессии, добровольное принятие на себя ответственности и т.д.

Критические события могут иметь две модальности: положительную и отрицательную. Модальность событий определяется способами эмоционального реагирования на изменение жизненных, профессиональных обстоятельств и трудности. И само событие для двух людей может иметь противоположную модальность.

События положительной модальности называются эпическими, негативной – инцидентами.

Процесс переживания кризиса усугубляется действием ряда факторов, относящихся к личностным особенностям индивидуума, к которым можно отнести следующие:

- 1.Когнитивная ригидность, т.е. нежелание человека изменить собственные представления.

- 2 Категоричность в восприятии альтернатив.

- 3.Наличие неверных представлений и установок («относительно безвредные в обычных обстоятельствах, они могут создавать проблемы на фоне сильного стресса»).

- 4.Инерция мышления.

- 5.Стремление избежать болезненных эмоциональных переживаний.

К характерным чертам кризиса как явления относят следующие:

- кризис связан с открытием чего-то весьма не приятного для себя (потеря, опасность, унижение – все это разрушает мир привычных реалий и образ «Я»);

- кризис возникает неожиданно;

– кризис переживается как событие, не поддающееся (или слабо поддающееся) контролю. Если человеку угрожает стресс (опасность), он может попытаться спастись бегством.

При кризисе нет действия, позволяющего уйти от стресса (опасности), невозможно такое преобразование действительности, которое разрешало бы ситуацию. Дж.Каплан к жизненным событиям, ведущим к кризису, относит такие, которые ставят перед индивидом проблему, «от которой он не может уйти и которую не может разрешить в короткое время и привычным способом»;

– кризис носит глобальный характер, то есть он связан не с какой-то одной проблемой или сферой жизнедеятельности, а затрагивает все сферы личности;

– кризис придает будущему неопределенный характер (само будущее ставится под вопрос), лишает возможности предсказать будущее;

– кризис разрушает привычный ход событий, жизни;

– кризис включает длительное страдание (как правило, процесс травмирующего переживания может продолжаться от двух до шести недель).

Наиболее распространенной в зарубежной психологии является концепция кризисов Э. Эриксона. По его мнению, многие возрастные противоречия и отклонения являются следствием кризисных противоречий.

Центральным моментом в периодизации у него выступает понятие самоидентичности (субъективное чувство непрерывной самотождественности). Самоидентичность подразумевает быть самим собой в глазах значимых других, в том числе и в собственных глазах и тем самым определяет движущие силы развития. Возникающие между ними противоречия обуславливают кризисы и направления развития на каждой возрастной ступени. Потеря противоречия, таким образом, грозит человеку утратой самого главного в жизни - толчка, стимула движения. Момент отсутствия противоречия в жизни человека (собственно кризисный момент) субъективно переживается как страдание.

2. Особенности кризисов профессионального становления специалиста.

Под кризисом профессионального становления следует понимать относительно непродолжительные по времени (до года) периоды кардинальной перестройки личности, обусловленные внутренними противоречиями и неудовлетворенностью своей профессиональной деятельностью.

Анализ профессионального становления личности подводит к выводу: переход от одной стадии профессиональной жизни к другой, как правило, сопровождается особыми кризисами, которые можно определить как кризисы профессионального становления.

Эти кризисы могут и не осознаваться, но от этого они не перестают существовать и влиять на всю жизнедеятельность человека.

В качестве причин кризисов профессионального становления как правило выступают:

- неудовлетворенность своим социальным и профессиональным статусом, постепенные качественные изменения способов выполнения деятельности;

- социально-экономические условия жизнедеятельности человека. К таким условиям относят сокращение штатов, а иногда и организации, неудовлетворительную оплату труда, социальную незащищенность, сложность нахождения между «неудобными» подчиненными и требовательным руководством и др.;

- ухудшение здоровья;
- профессиональная усталость;
- интеллектуальная беспомощность;
- синдром «эмоционального выгорания»;
- чрезмерная поглощенность профессиональной деятельностью

Нередко кризисы такого рода возникают при вступлении в новую должность, участии в конкурсе на замещение вакантной должности, при прохождении аттестации.

Э. Э. Сыманюк, Э. Ф. Зеер (2005) связывают кризисы с каждой стадией профессионального становления личности:

- ✓ кризис учебно-профессиональной ориентации;
- ✓ кризис ревизии и коррекции профессионального выбора;
- ✓ кризис профессиональных ожиданий (несоответствие деятельности ожиданиям человека);
- ✓ кризис профессионального роста;
- ✓ кризис профессиональной карьеры;
- ✓ кризис социально-профессиональной самоактуализации;
- ✓ кризис утраты профессии.

Все перечисленные виды кризисов относятся ими к нормативным кризисам.

Кризисы профессионального становления, возникающие на отдельных стадиях этого процесса и детерминированные случайными или сверхнормативными событиями – ненормативные. Они, считает Э. Э. Сыманюк, протекают и внутри стадии профессионального становления, но факторы, инициирующие их проявление не укладываются в закономерное течение жизни. Это связано с наличием в жизни человека случайных и непредвиденных событий, сверхнормативных событий. Они не имеют выраженного хронологически, временного характера, время их наступления, жизненные обстоятельства, сценарии, участники кризиса, случайны. Они возникают в результате стечения благоприятных или неблагоприятных обстоятельств, которые извне, исподволь привносят в нашу жизнь хаос и беспорядок. Дезадаптируя нас, они нарушают линию развития личности. В настоящее время возросло количество ненормативных кризисов. Социально-экономическая ситуация в обществе порождает большое количество таких

событий, которые не укладываются в нормативное течение профессиональной жизни.

Случайные и сверхнормативные события порождают ненормативные кризисы, нарушая нормальную траекторию профессионального становления: нормативный кризис и кризис самоактуализации.

В рассматриваемой нами концепции профессионально-го становления личности выделены следующие стадии этого процесса: оптация, профессиональное образова-ние и подготовка, профессиональная адаптация, первичная и вторичная профессионализация и мастерство. Согласно определению кризисов, переход от одной стадии к другой порождает нормативные кризисные явления. Рассмотрим их психологические особеннос-ти, следуя логике профессионального становления.

1. Профессиональное становление личности начи-нается со стадии оптации, когда происходит смена ведущей деятельности с учебно-познавательной на учебно-профес-сиональную. Кардинально изменяется социальная ситуация развития, порождающая неизбежное столкновение желае-мого будущего и реального настоящего, которое при-обретает характер кризиса учебно-профессиональной ориентации.

Старшеклассники, продолжившие учебу в 10–11 классах, отчетливо переживают этот кризис в 16–17 лет, перед завершением школьного образования. Ядром кризиса является необходимость выбора способа полу-чения профессионального образования или професси-ональной подготовки.

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

2. На стадии профессиональной подготовки мно-гие учащиеся и студенты переживают разочарование в получаемой профессии. Возникает недовольство от-дельными учебными предметами, появляются сомнения в правильности профессионального выбора, падает интерес к учебе. Наблюдается кризис профессиональ-ного выбора. Как правило, он отчетливо проявляется в первый и последний годы профессионального обуче-ния. За редким исключением этот кризис преодолевается сменой учебной мотивации на социально-профес-сиональную.

3. После завершения профессионального образо-вания наступает стадия профессиональной адаптации. Первые недели и месяцы самостоятельной работы вызывают большие трудности. Но они не становятся фактором возникновения кризисных явлений. Основная причина психологическая, являюща-яся следствием несовпадения реальной профессиональ-ной жизни со сформировавшимися представлениями и ожиданиями. Это несоответствие вызывает кризис профессио-нальных экспектаций (ожиданий).

Переживание этого кризиса выражается в неудовлетворенности организацией труда, его содержанием, должностными обязанностями, производственными отношениями, условиями работы и зарплатой.

4. Следующий нормативный кризис профессио-нального становления личности возникает на завершающей стадии первичной профессионализации, после 3-5 лет работы. При отсутствии перспектив профессионального роста личность испытывает дискомфорт, психическую напряженность, появляются мысли о возможном увольнении, смене профессии.

Кризис профессионального роста может временно компенсироваться разного рода непрофессиональными, досуговыми видами деятельности, бытовыми заботами или же кардинально решаться путем ухода из профессии. Но вряд ли такое разрешение кризиса можно считать продуктивным.

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

5. Дальнейшее профессиональное развитие специалиста приводит его ко вторичной профессионализации. Кардинально перестраиваются социально-профессиональные ценности и отношения. Ведущая деятельность на этой стадии характеризуется индивидуальным стилем и элементами творчества.

Во многих случаях качественное и высокопродуктивное выполнение деятельности приводит к тому, что личность перерастает свою профессию. Сформировавшееся к этому времени профессиональное самосознание подсказывает альтернативные сценарии дальнейшей карьеры, и не обязательно в рамках данной профессии. Противоречия между желаемой карьерой и ее реальными перспективами приводят к развитию кризиса профессиональной карьеры. При этом серьезной ревизии подвергается «Я-концепция», вносятся коррективы в сложившиеся производственные отношения. Возможные сценарии выхода из кризиса: увольнение, освоение новой специальности в рамках той же профессии, переход на более высокую должность. Одним из продуктивных вариантов является переход на следующую стадию профессио-нального становления — стадию мастерства.

6. Стадия мастерства характеризуется творческим и инновационным уровнем выполнения профессио-нальной деятельности. Движущим фактором дальнейшего профессионального развития личности становится потребность в самореализации, которая нередко приводит к неудовлетворенности собой, окружающими людьми.

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. Кризисный характер для многих работников приобретает и предпенсионный период. 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. После ухода на пенсию начинается социально-психологическое старение. Оно проявляется в ослаблении интеллектуальных процессов, повышении или снижении эмоциональных переживаний. Отмечается пристрастие к морализированию и осуждению поведения молодежи, четко прослеживается противопоставление своего поколения поколению, идущему на смену. Неудовлетворенность современной жизнью обусловлена укорочением жизненной перспективы. Назовем это беспокойное и тревожное состояние души кризисом социально-психологической адекватности.

Условием преодоления развивающегося кризиса может стать определение областей приложения накопленного опыта, в которых можно получить подтверждение своей полезности, нужности. Главное – насытить жизнь активной деятельностью.

Мы рассмотрели основные нормативные кризисы профессионального становления личности. Решающее значение в возникновении кризисов на первых стадиях профессионального становления имеют объективные факторы: смена ведущей деятельности, кардинальное изменение социальной ситуации. На последующих стадиях все большую роль играют субъективные факторы: изменение «Я-концепции», перестройка профессионального сознания, возрастание уровня притязаний и самооценки, проявление потребности в самоутверждении и самоосуществлении. Продуктивное выполнение деятельности приводит к тому, что профессионализм личности перерастает саму деятельность.

3. Факторы, определяющие кризисы профессионального развития.

В отечественной и зарубежной психологии можно условно выделить несколько подходов к анализу кризисов и описанию различных детерминант их возникновения.

Так, Л. И. Божович, Л. С. Выготский, В. В. Давыдов, Т. В. Драгунова, А. Н. Леонтьев, Д. Б. Эльконин и др. рассматривают смену ведущей деятельности и изменение социальной ситуации развития как детерминанты возникновения кризисов. Изучение кризисов началось в рамках культурно-исторической концепции Л. С. Выготского.

При исследовании периодизации детского развития он выделял два критерия: новообразования возрастных периодов и переходов и динамику их протекания – причем более детально рассматривал чередование относительно устойчивых, стабильных периодов развития и скачкообразных изменений личности ребенка. Именно периоды скачкообразного развития определялись как критические. Кризис – это поворотный пункт в детском развитии.

«Негативное содержание развития в эти периоды является только обратной, или теневой, стороной позитивных изменений личности, составляющих главный и основной смысл всякого критического возраста». Старое в процессе кризиса разрушается лишь настолько, насколько это необходимо для развития нового. В эти переломные периоды главное значение имеют глобальные позитивные перестройки в системе личности, а процесс развития переходит на качественно новую ступень.

А. Н. Леонтьев, развивая теорию деятельности, так сформулировал психологический принцип периодизации: «Каждая стадия психического развития характеризуется определенным, ведущим на данном этапе отношением ребенка к действительности, определенным, ведущим типом его деятельности».

Исходя из этих идей, Д. Б. Эльконин разработал наиболее известную в настоящее время периодизацию развития, включив кризисы в общую схему развития ребенка. Внутри системы ведущей деятельности Д. Б. Эльконин обнаружил скрытое (выходящее на поверхность лишь в период так называемых психологических кризисов) противоречие между двумя аспектами ведущей деятельности: операционально-техническим, относящимся к развитию подсистемы «ребенок – вещь», и эмоционально-мотивационным, связанным с развитием подсистемы «ребенок – взрослый».

Л. С. Выготский считал, что протекание кризисов определено внешними условиями и внутренней логикой самого процесса развития. Основывается на внешних детерминантах и теория Р. Заззо. Основной движущей силой развития в этой теории является включение личности в разнообразные социальные институты.

Следующий подход, раскрывающий детерминанты кризисного развития личности, основывается на принятии положения о внутреннем (врожденном) стремлении личности к развитию. Эти концепции в основном охватывают процесс развития личности на протяжении всей жизни. Наиболее разработанными в русле данного подхода являются теории зарубежных психологов (Ш. Бюлер, Б. Ливехуд, Э. Эриксон и др.).

Так, Ш. Бюлер в качестве главной движущей силы развития рассматривает врожденное стремление человека к самоосуществлению или самоисполнению. Самоосуществление – это итог жизненного пути, когда «ценности и цели, к которым стремился человек осознанно или неосознанно, получили адекватную реализацию». С точки зрения Ш. Бюлер, жизненный путь личности является результатом саморазвития духа, именно саморазвитие внутренней духовной сущности человека детерминирует развертывание различных жизненных фаз.

Кризисы также являются результатом внутренней рассогласованности между способностью к самоопределению и самоосуществлением.

Наиболее распространенной в зарубежной психологии является концепция кризисов Э. Эриксона. По его мнению, многие возрастные противоречия и отклонения являются следствием кризисных противоречий.

Центральным моментом периодизации у него выступает понятие самоидентичности (субъективное чувство непрерывной самотождественности). Умение быть самим собой в глазах значимых других, в том числе и в собственных глазах, определяет движущие силы развития. А противоречия между ними обуславливают кризисы и направления развития на каждой возрастной ступени.

Аналогичный подход к кризисному развитию личности обнаруживает Р. А. Ахмеров. Исследуя биографические кризисы личности, в качестве факторов, их обуславливающих, он указывает на события и отношения между ними. В зависимости от межсобытийных отношений он выделяет кризисы:

– нереализованности – субъективное отрицательное переживание жизненной программы; возникает в ситуации, когда по тем или иным причинам в субъективной картине жизненного пути слабо представлены реализованные связи событий жизни. Появляются переживания того, что жизненная программа не выполнена. Человек не видит или недооценивает свои достижения, успех и в своем прошлом не усматривает существа событий, достаточно полезных с точки зрения настоящего и будущего. Причиной кризиса может быть социальная среда, в которую «забросило» человека, с которой он считается и которая может не ценить его специфический опыт, подготовленность, квалификацию. Для преодоления кризиса рекомендуется сменить среду или переменить свое отношение к ней;

– опустошенности – душевная усталость и переживание отсутствия достижений; возникает в тех случаях, когда по тем или иным причинам в субъективной картине жизненного пути слабо представлены актуальные связи, ведущие от прошлого в настоящее и будущее. И несмотря на то, что человек осознает у себя наличие в данный момент времени важных и значимых достижений, у него доминирует переживание, что в его будущем нет конкретных привлекающих его целей. Причиной кризиса может быть душевная усталость после длительного периода упорной и самозабвенной работы. В этом случае нужна передышка от утомившего образа жизни и деятельности;

– бесперспективности – отсутствие перспектив профессионального роста, реальных планов на будущее; возникает в ситуации, когда по тем или иным причинам в сознании человека слабо представлены потенциальные связи событий, проекты, планы и мечты о будущем. Дело здесь не в самой по себе неопределенности будущего, а в отношении к нему как к бесперспективному. У человека есть и достижения, и активность, и ценные личностные качества, но он испытывает трудности в построении новых жизненных программ, не видит для себя путей самоопределения, самосовершенствования, реализации себя в тех или иных ролях.

Реальностью являются и психосоматические воздействия, выражающиеся в том, что затянувшиеся душевные переживания кризисного типа закономерно вызывают отклонения в состоянии телесного здоровья.

В контексте исследования профессионального кризиса личности интерес представляет подход Э. Ф. Зеера. По его мнению, на вероятность возникновения профессиональных кризисов влияют группы объективных и субъективных факторов.

В качестве объективных факторов, влияющих на вероятность возникновения профессиональных кризисов, Э. Ф. Зеер и Э. Э. Сыманюк выделяют смену ведущей деятельности, совершенствование способа ее выполнения, изменение социальной ситуации развития, возрастные психологические и психофизиологические изменения, профессионально обусловленные деформации и стагнацию, ухудшение или улучшение социально-экономической ситуации, случайные события и неблагоприятные обстоятельства.

Одним из наиболее изученных в отечественной психологии факторов является смена ведущей деятельности при переходе от одной стадии развития к другой (Л. С. Выготский, В. В. Давыдов, А. В. Запорожец, Б. Ф. Ломов, Д. Б. Эльконин и др.). В процессе профессионального становления смена ведущей деятельности происходит на стадиях оптации, профессиональной подготовки и профессиональной адаптации. Вместе с тем следует отметить, что по мере профессионального становления личности этот фактор утрачивает свое определяющее значение.

Следующим фактором является совершенствование способов выполнения деятельности в рамках одной и той же профессиональной деятельности (Б. Г. Ананьев, Э. Ф. Зеер, Е. К. Климов, А. К. Маркова и др.). На стадии первичной профессионализации способ выполнения деятельности носит нормативно одобряемый характер, а на стадии вторичной профессионализации или мастерства – индивидуально-творческий.

Изменение социальной ситуации развития также приводит к появлению кризисных явлений (Л. И. Божович, Л. С. Выготский и др.). Наиболее отчетливо это проявляется на стадии профессиональной подготовки и профессиональной адаптации.

Еще одним объективным фактором, порождающим профессиональные кризисы, является ухудшение или улучшение социально-экономических условий жизнедеятельности (ликвидация предприятия, сокращение рабочих мест, неудовлетворительная зарплата, переезд на новое место жительства и т. д.).

Кризисы профессионального становления нередко связаны с возрастными психологическими изменениями: ухудшением здоровья, снижением работоспособности, ослаблением психических процессов, профессиональной усталостью, интеллектуальной беспомощностью, синдромом эмоционального выгорания.

Внешняя и внутренняя оценка успешности профессиональной деятельности субъекта также может приводить к кризисам профессионального становления. Внешняя оценка успешности опирается на результативность работы, эффективность взаимодействия с коллегами, инициативность

работника. Отрицательное оценивание этих параметров может инициировать кризисные явления.

Внутренняя оценка успешности профессиональной деятельности является результатом соотнесения вознаграждения за труд с представлениями личности о результативности своего труда, а также с мотивационно-оценочными структурами личности и затратами на достижение результатов труда.

Детерминантом кризисов профессионального становления может выступать профессиональная апатия и профессиональная стагнация. Однако этот фактор появляется на более поздних стадиях профессионального развития.

Наконец, детерминантом кризисов профессионального становления являются случайные события и неблагоприятные обстоятельства, препятствующие реализации профессиональных планов. Нарушая привычное течение профессиональной жизни, они порождают психическую напряженность, дискомфорт, создают ситуацию невозможности возврата к прежнему состоянию.

Вторая группа факторов обусловлена субъективными качествами: внутренними условиями развития личности и активностью, необходимой для саморазвития. Это социально-профессиональная активность личности, совершенствование способов выполнения деятельности (инновации), полная поглощенность профессиональной деятельностью, недовольство социальным и профессионально-образовательным статусом, неудовлетворенность потребностей личности, субъективное чувство остановки в развитии, стремление к самоактуализации и самореализации.

Одним из важных факторов, детерминирующих кризисы профессионального развития, является возросшая социально-профессиональная активность.

Осуществляя определенный вид деятельности, личность развивается; развиваясь, человек совершенствует деятельность. Однако не каждая профессиональная деятельность позволяет себя развить. Существует ряд профессий, требующих выполнения нормативной, подчиняющейся жестким алгоритмическим предписаниям деятельности.

Личность, обладающая высокой степенью активности, в этой ситуации испытывает сильнейший дискомфорт, неудовлетворенность своим положением на рабочем месте.

Неудовлетворенность собой, субъективное чувство остановки в развитии инициируют возникновение кризисных явлений. Наступает момент, когда дальнейшее эволюционное развитие деятельности, формирование ее индивидуального стиля не возможны без коренной ломки нормативно одобряемой деятельности. Личность должна совершить профессиональный поступок, проявить сверхнормативную активность. Сверхнормативная профессиональная активность может выразиться в переходе на новый

образовательно-квалификационный уровень либо на качественно новый, инновационный уровень выполнения деятельности.

Совершенствование способов выполнения профессиональной деятельности, внедрение новых образовательных программ, технологий, инноваций также иногда приводит к развитию кризисов профессионального становления.

Итак, проблема детерминации кризиса может быть описана через внутренние, субъективные факторы (неудовлетворенность жизнью, изменение ценностно-смысловой сферы, чувство остановки в развитии и пр.) и внешние, объективные факторы (смена социальной ситуации развития, изменение содержания ведущей деятельности, возрастные изменения и пр.).

4. Способы разрешения кризисов. Технология успешного преодоления кризиса, эффективные стратегии преодоления кризиса.

Э. Ф. Зеер, С. Г. Вершловский, Л. Г. Петряевская, Ф. И. Алексеева, Л.М. Митина указывают, что кризисы, переживаемые специалистом (кризис адаптации к профессии, кризис рутинной работы, кризис упадка) обусловлены объективными и субъективными закономерностями его самореализации в различных сферах жизнедеятельности, что ведет к нарушению равновесия между специалистом и его профессией.

Сущность профессионального кризиса, по мнению В. А. Диковой, заключается в том, что противоречия внутриличностного конфликта затрагивают все аспекты профессионального становления специалиста. Их можно разделить на мотивационно-ценностные, когнитивно-деятельностные, поведенческие и смысловые.

Разрешение противоречий является неотъемлемым атрибутом процесса профессионального развития, накопление же инициирует кризис как более глубокое состояние личности и несет кардинальные изменения в деятельности и сознании.

Кризисы профессионального становления, по мнению В. А. Диковой, это закономерные периоды кардинальной перестройки профессионального сознания, деятельности и поведения личности, изменяющие направление профессионального развития, а также связанные с сенситивными периодами образования профессиональных деформаций.

Проявления профессионального кризиса обнаруживают, что кризис профессионального роста сопровождается ярко выраженной потребностью в самоутверждении, на фоне неудовлетворенности своим социальным статусом и самореализацией личностных потенций. Противоречием между уровнем реализации профессиональной деятельности и возможностями карьерного роста часто сопутствуют агрессивные проявления.

Специалист, переживающий профессиональный кризис, находящийся в состоянии стагнации, профессиональной апатии, или имеющий профессиональную деформацию, не только не будет создавать усилий для эффективной реализации реформ в области профессиональной деятельности, но и будет выступать своеобразным балластом внедрения нововведений.

Субъективно кризис может переживаться как состояние поиска новых возможностей и решения проблем или как неверие в себя и свое будущее, депрессии. Переживание кризиса, осложненное возрастными изменениями, носит индивидуальный характер и может иметь конструктивный, профессионально-нейтральный и деструктивный способ разрешения (выхода).

Личность, считает В. А. Дикова, проходит трудовой путь в несколько стадий, каждая из которых имеет своеобразие. Переход сопровождается стадиями нормативных кризисов. Переход личности на более высокий уровень профессионального развития как конструктивный выход из кризиса приводит к продуктивным новообразованиям, освоению новых форм деятельности.

Психологические особенности кризисов профессионального развития и стратегии их преодоления, следующие:

1 *Кризис учебно-профессиональной ориентации* (15-17 лет). Причины кризиса в кардинально изменившейся социальной ситуации развития, вызвавшей неизбежное столкновение желаемого будущего и реального настоящего, которое приобретает характер кризиса. Ядром кризиса является необходимость выбора способа получения профессионального образования или профессиональной подготовки. Следует подчеркнуть, что в этом возрасте, как правило, выбирается вариант продолжения учебы, ориентированной на определенное профессиональное поле, а не на конкретную профессию.

К основным факторам, детерминирующим данный кризис, относятся неудачное формирование профессиональных намерений и их реализация, несформированность «Я-концепции» и проблемы с ее коррекцией.

Переживание кризиса, рефлексия своих возможностей приводят к коррекции профессиональных намерений. Вносятся также коррективы в оформившуюся к этому возрасту «Я-концепцию». 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, ненужности.

2 *Кризис профессионального обучения* (время обучения в профессиональном учебном заведении). Причины: неудовлетворенность профессиональным образованием и профессиональной подготовкой, перестройка ведущей деятельности с учебно-профессиональной на собственно профессиональную уже во время учебы в профессиональном учебном заведении, изменение социально-экономических условий жизни.

Кризис профессионального обучения - это кризис ревизии и коррекции профессионального выбора. Конструктивные способы выхода из кризиса:

- смена мотивов учебной деятельности;
- большая ориентация на предстоящую практику;
- усвоение большого объема знаний в вузе намного легче тогда, когда у студента имеется какая-то идея, интересная для него проблема, цель;

вокруг таких идей и целей знания как бы "кристаллизуются", но без идеи знания быстро превращаются в "кучу" знаний, которая вряд ли способствует развитию учебно-профессиональной мотивации;

– коррекция выбора профессии, специальности, факультета;

По этой причине оптимальнее, если у студента в течение первых 2-3 лет обучения имеется возможность более осознанно сориентироваться и уже после выбрать специализацию или кафедру.

3 *Кризис профессиональных ожиданий*, т.е. неудачный опыт адаптации к социально-профессиональной ситуации (первые месяцы и годы самостоятельной работы; иначе говоря, это кризис профессиональной адаптации). Причины: трудности профессиональной адаптации (особенно в плане взаимоотношений с разновозрастными коллегами, освоение новой ведущей деятельности – профессиональной; несовпадение профессиональных ожиданий и реальной действительности).

Конструктивным способом разрешения этого кризиса является активизация профессиональных усилий по скорейшей адаптации и приобретению опыта работы, деструктивным способом – увольнение, смена специальности, неадекватное, некачественное, непродуктивное выполнение профессиональных функций.

4 *Кризис профессионального роста (23 – 25 лет)*. Это следующий нормативный кризис профессионального становления личности, по Э. Ф. Зееру, возникает на стадии первичной профессионализации, после 3-5 лет работы. Причины: неудовлетворенность возможностями занимаемой должности и карьерой, потребность в дальнейшем повышении квалификации, создание семьи и неизбежное ухудшение финансовых возможностей.

Кризис профессионального роста может временно компенсироваться разного рода непрофессиональными, досуговыми видами деятельности, бытовыми заботами или же кардинально решаться путем ухода из профессии. Стабилизация же всех сторон профессиональной жизни способствует профессиональной стагнации личности: смирению и профессиональной апатии.

Стагнация может длиться годами, иногда вплоть до ухода на пенсию. Конструктивный выход из кризиса на данном этапе – активизация профессиональных усилий, рекомендуется в первые месяцы работы проверить себя и поскорее обозначить "верхний предел" ("верхнюю планку") своих возможностей; корректировка мотивов труда и "я-концепции". Основой такой корректировки является поиск смысла труда и смысла работы в данной организации. Увольнение, смена специальности и профессии рассматривается как нежелательный для данного этапа способ.

5 *Кризис профессиональной карьеры (30 – 33 года)*. Причины: стабилизация профессиональной ситуации (для молодого человека это признание того, что развитие чуть ли не прекратилось), неудовлетворенность собой и своим профессиональным статусом, ревизия «Я-концепции», связанная с переосмыслением себя и своего места в мире, новая доминанта

профессиональных ценностей, когда для части работников «вдруг» обнаруживаются новые смыслы в самом содержании и процессе труда (вместо старых, часто внешних по отношению к труду смыслов).

При конструктивном разрешении кризиса предыдущей стадии происходит дальнейшее профессиональное развитие специалиста, что приводит его к вторичной профессионализации. Особенностью этой стадии является высококачественное и высокопроизводительное выполнение профессиональной деятельности, способы ее реализации имеют отчетливо выраженный индивидуальный характер. Специалист становится профессионалом с присущей ему социально-профессиональной позицией, устойчивой профессиональной самооценкой.

Кардинально перестраиваются социально-профессиональные ценности и отношения, изменяются способы выполнения деятельности, что свидетельствует о переходе специалиста на новую стадию профессионального развития, так как эти изменения приводят к существенному преобразованию и социальной ситуации, и ведущей деятельности, которая характеризуется индивидуальным стилем и элементами творчества.

При этом серьезной ревизии подвергается «Я-концепция», вносятся коррективы в сложившиеся производственные отношения. Перечисленные изменения возникают как следствие позитивно разрешенного профессионального кризиса. Можно констатировать: идет перестройка профессиональной ситуации развития. Возможными сценариями выхода из кризиса может быть 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 (38 – 42 года) происходит на стадии мастерства (Э. Ф. Зеер). Этот кризис характеризуется творческим и инновационным уровнем выполнения профессиональной деятельности, движущим фактором дальнейшего профессионального развития личности. Именно в этот момент возникает кризис социально-профессиональной самоактуализации, – это душевная смута, бунт против себя.

Причины: неудовлетворенность возможностями реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации, коррекция «Я-концепции», также связанная часто с изменением ценностно-смысловой сферы, недовольство собой, своим социально-профессиональным статусом, психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья, профессиональные деформации, т.е. негативные последствия длительной работы.

Кризис самоактуализации может встречаться на каждом этапе профессионального развития. Продуктивным выходом из него являются – новаторство, изобретательство, стремительная карьера, социальная и профессиональная сверхнормативная активность. К деструктивным вариантам Э.Ф. Зеер относит – увольнение, конфликты, профессиональный цинизм, алкоголизм, создание новой семьи, депрессия.

7 *Кризис угасания профессиональной деятельности* (55 – 60 лет, т.е. последние годы перед пенсией). Причины: ожидание ухода на пенсию и новой социальной роли, сужение социально-профессионального поля (работнику меньше поручают заданий, связанных с новыми технологиями), психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья. Острота протекания кризиса утраты профессиональной деятельности зависит от характера трудовой деятельности (работники физического труда переживают его легче), семейного положения и состояния здоровья.

Э. Ф. Зеер выделяет три группы лиц: первая группа расценивает этот этап как возможность заняться интересным делом; вторая – закрепиться на работе, демонстрируют профессиональную активность и конформизм в отношениях с руководителями и коллегами. Третьи – покорно-равнодушны, утратили смысл профессиональной жизни и выход на пенсию рассматривают как возможность отойти от всяких обязанностей, ответственности и работы.

8 *Кризис социально-психологической адекватности* (65 – 70 лет, т.е. первые годы после выхода на пенсию). Этот кризис может быть вызван множеством причин, перечислим некоторые из них.

Во-первых, это новый способ жизнедеятельности, главной особенностью которого является появление большого количества свободного времени. Во-вторых, имеет место сужение финансовых возможностей. В-третьих, причиной кризиса может быть и социально-психологическое старение, выражающееся в чрезмерном морализаторстве, брюзжании и т.п.

В-четвертых, происходит утрата профессиональной идентификации (в своих рассказах и воспоминаниях старик все больше фантазирует, приукрашивает то, что было). В-пятых, сказывается общая неудовлетворенность жизнью (отсутствие тепла и внимания со стороны тех, кому недавно верил и сам помогал). В-шестых, причиной кризиса может стать и чувство своей «ненужности», которое, по мнению многих геронтологов, является особенно тяжелым фактором старости. Наконец, происходит резкое ухудшение здоровья (часто как следствие неудовлетворенности жизнью и чувства своей «ненужности»).

На этом этапе профессионального пути, по мнению А. К. Марковой, возможно продолжение творческой деятельности и профессионального самоопределения, выражающихся в анализе и обобщении своего профессионального опыта и передаче его следующему поколению. Организация социально-экономической взаимопомощи пенсионеров. Вовлечение в общественно-полезную деятельность. Заметим, что многие пенсионеры готовы работать и за чисто символическую зарплату, либо вообще бесплатно.

Тема 6. Конфликты в карьере

Вопросы:

1. Конфликтующая реальность и пути ее преодоления.
2. Личностные особенности, ограничивающие карьерный рост.

3. Возможные «барьеры» на пути профессионального роста.

1. Конфликтующая реальность и пути ее преодоления.

Конфликтология – область научных знаний, посвященная теории и практике предупреждения, преодоления конфликтов. Ее можно назвать наукой о психогигиене социальных и межличностных отношений.

Знание конфликтологии необходимо каждому культурному человеку, поскольку помогает гармонизации человеческих отношений.

Конфликты: виды, структура, стадии протекания:

В психологии конфликт определяется как столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями

Конфликт – это всегда противоборство субъектов социального взаимодействия, которое характеризуется нанесением взаимного ущерба (морального, материального, физического, психологического и т.п.).

Основу конфликтных ситуаций в группе между отдельными людьми составляет столкновение между противоположно направленными интересами, мнениями, целями, различными представлениями о способе их достижения.

Виды конфликта. Конфликты, представляющие собой сложное социально-психологическое явление, весьма многообразны и их можно классифицировать по различным признакам. В социальной психологии существует многовариантная типология конфликта в зависимости от тех критериев, которые берутся за основу.

1. Так, например, конфликт может быть внутриличностным, межличностным, между личностью и группой, в которую она входит, между организациями или группами одного или различного статуса.

Внутриличностный конфликт вызывается различными психологическими факторами внутреннего мира личности: несовместимыми потребностями, интересами, желаниями, чувствами, ценностями, мотивами и т.п. В зависимости от того, какие внутренние стороны личности вступают в конфликт, выделяют следующие его формы: мотивационный, нравственный, нереализованного желания, ролевой, адаптационный, неадекватной самооценки.

Межличностный конфликт – наиболее распространенная форма конфликта в организациях. Это, как правило, борьба за ограниченные ресурсы: материальные средства, вакантное место, рабочую силу, время использования оборудования или одобрение проекта. Каждый при этом считает, что в ресурсах нуждается именно он, а не кто-нибудь другой.

Конфликт между личностью и группой возникает, когда член группы отстает от сложившихся в группе норм поведения и труда. Другой распространенный конфликт этого типа – между группой и руководителем. Наиболее остро такие конфликты протекают при неадекватности стиля руководства уровню зрелости коллектива, из-за несоответствия

компетентности руководителя и специалистов, из-за неприятия нравственного облика и характера руководителя.

Межгрупповой конфликт возникает между различными (формальными и неформальными) группами в организации, между высшим и более низкими уровнями управления.

2. Возможны также классификации конфликтов по горизонтали (между рядовыми сотрудниками, не находящимися в подчинении друг к другу), по вертикали (между людьми, находящимися в подчинении друг к другу) и смешанные, в которых представлены и те, и другие. Наиболее распространены конфликты вертикальные и смешанные.

3. Существует также классификация по *характеру причин*, вызвавших конфликт:

- трудовым процессом;
- психологическими особенностями человеческих взаимоотношений, т.е. их симпатиями и антипатиями, культурными, этническими различиями людей, плохой психологической коммуникацией и т.д.;
- личностным своеобразием членов группы, например, неумением контролировать свое эмоциональное состояние, агрессивностью, бестактностью и т.д.

Структура конфликта. Каждый конфликт имеет более или менее четко выраженную структуру. В любом конфликте присутствует **объект** конфликтной ситуации, связанный либо с организационными и технологическими трудностями, особенностями оплаты труда, либо со спецификой деловых и личных отношений конфликтующих сторон.

Следующий элемент конфликта – цели, субъективные мотивы его участников, обусловленные их взглядами и убеждениями, материальными и духовными интересами.

Конфликт предполагает наличие оппонентов, конкретных лиц, являющихся его участниками.

И, наконец, в любом конфликте важно отличить непосредственный **повод** столкновения от подлинных его причин, зачастую скрывааемых.

Стадии конфликта. Несмотря на специфику и многообразие, конфликты имеют в целом общие стадии протекания:

- 1) потенциальное формирование противоречивых интересов, ценностей, норм;
- 2) переход потенциального конфликта в реальный или стадию осознания участниками конфликта своих верно или ложно понятых интересов;
- 3) конфликтные действия;
- 4) снятие или разрешение конфликта;
- 5) послеконфликтную ситуацию, которая может быть функциональной (конструктивной) и дисфункциональной (разрушающей).

Среди огромного множества причин конфликтов, прежде всего, выделяют, так называемые, **общие** причины, которые проявляются, так или иначе, практически во всех возникающих конфликтах. К ним можно отнести следующие:

- *социально-политические и экономические причины* связаны с социально-политической и экономической ситуацией в стране;
- *социально-демографические причины* отражают различия в установках и мотивах людей, обусловленные их полом, возрастом, принадлежностью к этническим группам и др.;
- *социально-психологические причины* отражают социальнопсихологические явления в социальных группах: взаимоотношения, лидерство, групповые мотивы, коллективные мнения, настроения и т.д.;
- *индивидуально-психологические причины* отражают индивидуальные психологические особенности личности (способности, темперамент, характер, мотивы и т.п.).

Вторая группа причин называется частными. Эти причины непосредственно связаны с конкретным видом конфликта, например:

- неудовлетворенность условиями деятельности;
- нарушение служебной этики;
- нарушение трудового законодательства;
- ограниченность ресурсов;
- различия в целях, ценностях, средствах достижения целей;
- - неудовлетворительные коммуникации.

Конфликты в личностно-эмоциональной сфере обусловлены личностной спецификой оппонентов. В психологии даже выделяют типы конфликтных личностей. Рассмотрим наиболее распространенные из них.

Демонстративный – чаще всего это холерик, которому присуща бурная деятельность в самых разнообразных направлениях. Он любит быть на виду, имеет завышенную самооценку; его отношение к людям определяется тем, как они к нему относятся. Рациональное поведение, как правило, выражено слабо.

Ригидный (косный) – люди этого типа не умеют перестраиваться, принимать во внимание мнения и точки зрения окружающих; честолюбивы, проявляют болезненную обидчивость, подозрительность; малокритичны по отношению к собственным поступкам, постоянно требуют подтверждения собственной значимости.

Педант – личность, которая всегда пунктуальна, придирчива, хоть и исполнительна, зануда, отталкивает людей от себя.

Практик – действующий под лозунгом «Лучшая защита – нападение». Для такого человека самым важным является преобразование среды, внешнего окружения, изменение позиций других людей, что может приводить к разнообразным столкновениям, напряженности в отношениях.

Жалобщик – человек, охваченный какой-то идеей и обвиняющий других (кого-то конкретно или весь мир в целом) во всех грехах, но сам ничего не делающий для решения проблемы.

Разгневанный ребенок – человек, относящийся к этому типу, по своей природе не зол, а взрыв эмоций отражает его желание взять ситуацию под свой контроль. Например, начальник может вспылить, чувствуя, что его подчиненные потеряли к нему уважение.

Тайный мститель – человек, причиняющий неприятности с помощью каких-то махинаций, считая, что кто-то поступил неправильно, а он восстанавливает справедливость.

Спецификой личностно-эмоциональных конфликтов часто является то, что конфликтующие даже не могут назвать предмета разногласий, а просто стремятся выплеснуть негативные эмоции на несимпатичного оппонента.

Стратегия и стили поведения в конфликтной ситуации

Специалистами разработано немало рекомендаций, касающихся различных аспектов поведения людей в конфликтных ситуациях, выбора соответствующих стратегий поведения и средств разрешения конфликта, а также управления им.

Стратегия – это принцип поведения или следование некой модели поведения

Для более успешного разрешения конфликта желательно придерживаться общей стратегии, т.е. постараться определить:

- 1) проблему конфликта в общих чертах (например, при конфликте из-за объема выполняемых работ следует составить диаграмму распределения нагрузки);
- 2) истинную *причину* конфликта (хотя часто сделать это очень трудно);
- 3) *действительных участников* конфликта (отдельные сотрудники, группы, отделы или организации);
- 4) *подлинные потребности* и опасения каждого из главных участников конфликта, так как именно они лежат в основе практически любого конфликта;
- 5) существовавшие до конфликтной ситуации *межличностные отношения* участников конфликта;
- 6) отношение к конфликту лиц, не участвующих в нем, но заинтересованных в позитивном его разрешении.

Исследователи указывают на пять основных стилей:

- конкуренция или соперничество;
- сотрудничество;
- компромисс;
- приспособление;
- игнорирование или уклонение (иногда отсрочка).

Стиль поведения в конкретном конфликте, определяется той мерой, в которой вы хотите удовлетворить собственные интересы, действуя при этом пассивно или активно, и интересы другой стороны, действуя совместно или индивидуально.

Правила поведения и методы снятия психологического напряжения в условиях конфликта

Конструктивное разрешение конфликта зависит от следующих факторов:

1) Осознания, что оппоненту могут быть присущи эмоциональные срывы и это естественно.

2) Адекватности восприятия конфликта, то есть достаточно точной, не искаженной личными пристрастиями, оценки поступков, намерений, как противника, так и своих собственных.

3) Открытости и эффективности общения, т.е. готовности к всестороннему обсуждению проблем, когда участники честно высказывают свое понимание происходящего и пути выхода из конфликтной ситуации.

4) Создания атмосферы взаимного доверия и сотрудничества.

5) Умения проявлять выдержку, спокойствие, уравновешенность.

В психологии проведено много исследований по изучению возможностей индивидуальной и групповой психокоррекции конфликтного поведения.

– самоанализ конфликтного поведения, как внутренняя работа над собой, без которой невозможно строить оптимальные взаимоотношения;

– социально-психологический тренинг;

– аутогенная тренировка;

– индивидуально-психологическое консультирование;

– посредническая деятельность психолога.

2. Личностные особенности, ограничивающие карьерный рост.

Множественность факторов, оказывающих влияние на развитие карьеры, обуславливают трудность их вычленения.

Анализ исследования факторов, влияющих на профессиональную успешность и карьерный рост специалиста; изучение личностных особенностей, ограничивающих карьерный рост, демонстрирует, что на успешность карьеры влияют многие, зачастую не зависящие друг от друга факторы, что осложняет прогностическую способность любых карьерных исследований. Так, уровень образования не менее важен в деле построения успешной карьеры, чем абсолютно не зависящая от него способность к выстраиванию грамотных межличностных отношений. При такой разрозненной многофакторной «картине» влияния на карьерный процесс вычленение взаимозависимых переменных для выстраивания комплексных карьерных моделей представляется наиболее важным.

Систематизация факторов развития карьеры разных специалистов сложна, поэтому ограничимся приведением основных групп факторов.

1. Стартовые факторы успешной карьеры:

– уровень успеваемости во время обучения – способность получать и демонстрировать знания (что косвенно указывает на степень развития психических функций и процессов: памяти, мышления, внимания и др.);

– форма обучения (дневная или заочная), престиж вуза на рынке труда, в глазах потенциальных работодателей и т. п.;

– творческая и профессиональная активность, проявленная во время обучения в вузе, – предполагает большую вероятность того, что студент имеет

более широкий кругозор знаний, системность мышления, опыт публичного выступления (приобретенного при активном участии в научных конференциях в ходе учебы в вузе), а также имеет опыт участия в совещаниях (в рамках управления карьерой следует выявить степень актуальности данного фактора при изучении резюме и в ходе собеседования, если кандидата принимают на вакантную должность).

- уровень успеваемости во время обучения – способность получать и демонстрировать знания (что косвенно указывает на степень развития психических функций и процессов: памяти, мышления, внимания и др.);

- форма обучения (дневная или заочная), престиж вуза на рынке труда, в глазах потенциальных работодателей и т. п.;

- творческая и профессиональная активность, проявленная во время обучения в вузе, – предполагает большую вероятность того, что студент имеет более широкий кругозор знаний, системность мышления, опыт публичного выступления (приобретенного при активном участии в научных конференциях в ходе учебы в вузе), а также имеет опыт участия в совещаниях (в рамках управления карьерой следует выявить степень актуальности данного фактора при изучении резюме и в ходе собеседования, если кандидата принимают на вакантную должность).

2. Социально-демографические факторы, оказывающие влияние на развитие карьеры специалиста, следующие:

- пол, возраст, семейное положение;

- статус родителей,

- место основного проживания.

Жизнь человека вне работы имеет значительное влияние на деловую карьеру, является частью успешной карьеры. Семья, в частности родители субъекта карьеры, играют большую роль в его предварительной ориентации на определенную профессию.

3. Профессионально-квалификационные факторы успешной карьеры:

- образование (уровень знаний на момент оценки), которое может быть дополнено учебой в других вузах, прохождением различных курсов обучения и т. п. Каждое изменение в образовательном уровне повышает профессиональный потенциал специалиста и его шансы на дальнейшее продвижение, независимо от того, кто выступал инициатором получения образования – он сам или организация; уровень профессиональной компетентности (анализируется предшествующий оценке практический опыт в различных должностях и проектах и прежде всего результаты его работы на предыдущей должности);

- стаж деятельности на определенной должности или профессии;

- уровень творческой активности в процессе трудовой деятельности является показателем степени креативности (одной из главных черт идеальной модели профессии) и проявляется в активном участии личности в обсуждении внутри фирменных проблем на совещаниях, семинарах. О творческой активности можно судить и по участию человека в написании статей во внутри

фирменных, специализированных и общих печатных изданиях. Создание условий для реализации творческой активности является одной из задач системы управления карьерой.

- Психологические факторы успешной карьеры:
- уровень развития познавательных процессов (память, внимание, мышление, воображение);
- эмоционально-волевые состояния (воля, стрессоустойчивость и эмоциональная устойчивость);
- управленческие способности (способность своевременно принимать решения, обеспечить контроль их исполнения, умение быстро ориентироваться в сложной обстановке и разрешать конфликтные ситуации, умение владеть собой, смелость и решительность в поддержании и внедрении нововведений, смелость идти на обоснованный риск и др.);
- личностно-деловые качества (уровень инициативности, степень ответственности, преобладающий тип мотивации, система базовых ценностей, уровень самоорганизации).

5. Психофизиологические факторы успешной карьеры:

- общее состояние здоровья,
- темперамент,
- особенности познавательных процессов,
- состояние анализаторных систем (органов чувств),
- речь, коммуникативные способности,
- умственная и физическая работоспособность и трудоспособность.

Питер Ф. Друкер один из самых влиятельных теоретиков менеджмента XX века писал: интеллект, способности, воображение, талант – существенные факторы, которые способствуют эффективности только посредством целенаправленного труда. Взятые по отдельности эти качества всего лишь устанавливают планку возможных результатов и достижений, поэтому правильным и важным будет обратить внимание не на оценку IQ кандидата, его специальных способностей, а скорее на те личностные особенности, которые детерминированы мотивом карьерного роста.

Черты личности, влияющие на карьерный рост специалиста.

На основе обобщения результатов многих исследований, начатых еще Г. Олпортом, Г. Айзенком, Р. Кэттелом, в современной психологии выделяется пять характеристик личности эффективного работника (“Большая пятерка”):

- экстраверсия;
- доброжелательность – враждебность;
- целеустремленность;
- нейротизм;
- готовность приобретать новый опыт.

Личностные черты, входящие в “Большую пятерку” позволяют определить взаимоотношение человека в коллективе, тип его поведения на

работе, его эффективность в работе, его профессиональную пригодность и, что еще важнее, его предрасположенность и стремление к карьерному росту.

1. Экстраверсия обозначает такие качества как разговорчивость, дружелюбие, честолюбие, напористость, коммуникабельность, чрезвычайная активность. Доказано, что экстраверты на работе чаще, по сравнению с интровертами, испытывают положительные эмоции и удовлетворение своей работой в компании, общением с коллективом. Экстраверты продуктивнее, чем интроверты, работают там, где требуются частые контакты с людьми, организация коммуникационных процессов. Интровертам свойственна тенденция к независимости и индивидуальности. Для интровертов наиболее подходящими социальными ролями будут профессии в сфере инженерии и науки.

2. Доброжелательность – враждебность. Доброжелательность обозначает такие качества как доверительность, готовность к бескорыстной помощи, благожелательность, дружелюбие. Эти качества помогают человеку расположить к себе окружающих. Это свойство является одним из факторов “Эмоционального интеллекта”.

3. Целеустремленность. Обозначает совокупность качеств личности: надежность, ответственность, дисциплинированность, организованность и организаторские способности, умение планировать, ориентированность на результат. Все эти черты способствуют сосредоточению человека на профессиональных и личностных целях. Обычно такие люди много работают, нацелены на карьеру.

Данные ряда исследований показывают, что экстраверсия и целеустремленность весьма точно прогнозируют профессиональную успешность человека, его карьерное продвижение и удовлетворенность работой.

4. Нейротизм. Под нейротизмом понимают показатель эмоциональной устойчивости человека. Эмоционально устойчивым людям свойственно спокойствие и уверенность в себе, повышенная стрессоустойчивость, постоянство в интересах, устойчивая работоспособность. Они не склонны к бурному излиянию эмоций и могут продуктивно работать в напряженных и внештатных ситуациях, т.е. они отличаются профессиональной надежностью. Люди, у которых высокий уровень нейротизма, чаще всего бывают ипохондричными, беспокойными, нервными, хотя в то же время они – более чутки и отзывчивы, более критичны к себе и к своей работе. Людям, чьи профессии требуют преодоления стрессовых ситуаций, необходимо обладать эмоциональной стабильностью.

5. Готовность приобретать новый опыт. Такое качество – свидетельствует о хорошей самообучаемости, а значит подвижности и предрасположенности к профессиональному и карьерному росту. Такой человек восприимчив к новому, открыт для мнений других людей, готов пересмотреть свои взгляды и принципы, стремится искать новые сведения,

факты и т.д., однако иногда это может оборачиваться неустойчивостью убеждений, интересов и поверхностью.

Залогом успеха человека в карьерном росте является вера в собственные силы, чувство собственной компетентности и эффективности в том, что касается требований, предъявляемых новой должностью. Исследования (Д. Шульц) доказывают, что чем выше люди оценивают свои способности к освоению новых навыков, тем с большей готовностью ими овладевают. Следовательно, данный психологический фактор также влияет как на результативность работы, и на стремление к профессиональному становлению, карьерному росту.

Самоконтроль. В исследованиях показано, что индивидуумам с высоким уровнем самоконтроля, были свойственны гибкость и быстрая адаптация к любой рабочей обстановке. Индивидуумам, у которых низкий уровень самоконтроля, были свойственны постоянство, стабильные поведенческие паттерны, ценности и установки. Кроме того были получены эмпирические доказательства тому, что люди с высоким уровнем самоконтроля добились более высоких должностей в организации по сравнению с теми, у кого был более низкий уровень самоконтроля.

Тревожность. Оптимальный уровень тревожности является необходимым для эффективного приспособления к реальной обстановке. Полное отсутствие тревоги препятствует быстрой адаптации и эффективной деятельности. Высокий уровень тревожности проявляется в общей дезорганизации поведения и деятельности. В ряде работ исследовалась связь тревожности с эффективностью профессиональной деятельности. Кэттелл и Шейер показали, что высокий уровень тревожности снижает успешность профессиональной деятельности. В целом тревожность коррелирует либо отрицательно, либо не коррелирует с профессиональными критериями. Анализ показывает, что высокий уровень тревожности характерен для лиц, профессиональная деятельность которых относительно менее регламентирована или более опасна. Тревога способствует успешной деятельности в относительно простых для человека ситуациях, а препятствует в сложных. Экспериментально доказано, что людям с высокой личностной тревожностью свойственны более низкая самооценка и авторитарный стиль деятельности, уклонение от социальных контактов.

3. Возможные «барьеры» на пути профессионального роста.

Анализируя психологические механизмы реализации нововведений в труде, исследователи выделяют несколько типов психологических барьеров: организационно-психологические, социально-психологические, когнитивнопсихологические и психомоторные. Возникновение этих барьеров обусловлено стереотипизацией организационных процессов, межличностных отношений, квалификацией, режимом труда. Развитие производства, модернизация техники, внедрение новых технологий определяют

необходимость перестройки, изменения устоявшейся профессионально обусловленной структуры специалиста.

Психологические барьеры порождают конфликтные ситуации, вызывают психическую напряженность, неудовлетворенность трудом, руководителями. Все эти деструктивные явления приводят к развитию профессионально нежелательных качеств: консерватизма, догматизма, индифферентности и др.

Основываясь на анализе литературы, можно констатировать, что профессиональный рост - это не только совершенствование (позитивное изменение), но и разрушение, возникновение негативных тенденций и развитие профессионально нежелательных новообразований личности специалиста.

Итак, профессиональный рост обязательно сопровождается возникновением профессиональных деструкций, которые отрицательно сказываются на динамике роста, искажают профиль личности, изменяют траекторию профессиональной жизни человека.

В психологии профессий утвердилось положение, что эти психологические новообразования, сопровождающие профессиональный рост, нежелательны. Они рассматриваются как психологические преграды, препятствия, барьеры.

Принципиально новую и весьма конструктивную трактовку психологических барьеров дает Р. Х. Шакуров. По его мнению, именно барьеры являются необходимым фактором, обеспечивающим развитие деятельности, а, следовательно, и личности. Барьеры выполняют функции стабилизации, коррекции, энергетизации, мобилизации, развития, торможения и подавления.

В роли барьеров выступают самые различные факторы: нехватка нужной информации, недостаток самообладания или сообразительности, дефицит предметов потребления, усталость, пространство и время, отдаляющие наступление желанного события и т. д.

Барьер - это психологический феномен (представленный в форме ощущений, переживаний, образов, понятий и др.), в котором отражены свойства объекта ограничивать проявления жизнедеятельности человека, препятствовать удовлетворению его потребностей.

Основываясь на теоретических положениях Р. Х. Шакурова (2001) психологические барьеры можно рассматривать как необходимое условие, фактор профессионального роста человека. Барьеры придают этому процессу личностный смысл, определяют профессиональное будущее человека (Э.Э. Сыманюк). Отсутствие барьеров означает эволюционный, линейный рост, приводит к стагнации личности.

В экстремальных ситуациях профессиональная активность, как правило, резко возрастает: возникшие препятствия актуализируют личностно-профессиональный потенциал, стимулируют рост профессионализма. Объективно и субъективно трудные, непреодолимые барьеры приводят к

профессиональному саморазрушению личности. По мнению Э.Э. Сыманюк, в качестве барьеров профессионального развития выступают кризисы и деструкции. Повидимому, к ним можно отнести и конфликты профессионального самоопределения, поскольку в ряде случаев именно конфликт может выступить тем пусковым механизмом, который инициирует возникновение кризисов профессионального развития и развитие личности по искаженной траектории профессионального развития.

Таким образом, психологические барьеры являются необходимым атрибутом, спутником профессионального развития, однако, их функция в этом процессе неоднозначна.

Полная и детальная картина относительно “барьеров развития карьеры”, представлена в работе D.T. Hall и P. M. Mirvis.

Первый барьер определяется недостаточным вниманием к личностному развитию сотрудников в период реорганизации, затрагивающих систему взаимодействий и управления. Такие реорганизации оправдывают возлагаемые на них надежды только на 30% (Champy). Поэтому основные усилия важно сосредоточить на “мобилизации трудовой активности работников”, которая выражается в расширении их прав и возможностей, переобучении, отчетливом понимании и реализации новых целей организации, т.е. создании условий для переживания психологического успеха.

Второй барьер проявляется в действии сложившегося стереотипа, что вклад в развитие работников на заключительной стадии их карьеры слишком дорого обходится организации и не оправдывает себя. В большинстве организаций опытные сотрудники, имеющие соответственно значительный стаж трудовой деятельности, занимают и более высокооплачиваемые должности. При этом зачастую они находятся в менее выгодном положении, чем их молодые конкуренты, практически так же справляющиеся с необходимыми должностными обязанностями. Многие фирмы предпочитают увольнять более старых сотрудников несмотря на их опыт и продвигать молодых.

Третий барьер связан с уверенностью в том, что старшие сотрудники организации недостаточно гибки и трудно обучаемы. Этот психологический стереотип укоренился в массовом общественном сознании вопреки данным многочисленных опросов работодателей, дающих высокие оценки качеству исполнения работы, лояльности, дисциплинированности и даже трудовым умениям и навыкам работников именно на поздних этапах профессиональной карьеры. Существуют также данные, опровергающие утверждения о сниженной адаптивности и слабом потенциале обучения у этих работников (Branco, Williamson).

И, наконец, последний, *четвертый, барьер* создается на основании представления, что переобучение рассматриваемой возрастной категории сотрудников потребует слишком много усилий и затрат ресурсов организации,

несоизмеримых с относительно небольшой численностью этой группы работников.

Тема 7-8. Эффективные технологии трудоустройства

Вопросы:

1. Установление делового контакта с предлагаемым работодателем. Сеть связей, информационное интервью.
2. Самооценка, жизненные цели, карьера, цель поиска работы, ресурсы интернета, издания о работе, ярмарка вакансий.
3. Резюме хронологическое, функциональное, ретроспективное, целевое, академическое.
4. Самопрезентация, собеседование

1. Установление делового контакта с предлагаемым работодателем. Сеть связей, информационное интервью.

Собеседование при приеме на работу — беседа потенциального работодателя и соискателя — того, кто претендует на должность. Оно может проходить по телефону, Скайпу или в формате личной встречи.

Методику установления прочных деловых контактов рекомендуется использовать при формировании взаимоотношений с партнерами по бизнесу, коллегами, подчиненными. Но при этом нужно понимать, что она основана на принципах демократического общения.

Виды психологического контакта

Если понаблюдать за людьми, которые встречаются впервые, можно легко выделить три первых этапа личного взаимодействия:

Взаимное оценивание. На этом этапе важную роль играет внешнее восприятие, формируется первое впечатление о личности другого человека. Результатом этапа может быть отсутствие интереса или, наоборот, появление взаимной заинтересованности.

Взаимная заинтересованность. Если первый этап личного контакта прошел успешно, люди вступают в общение.

Обособление в диаду. Разобравшись в себе, понимая взаимную заинтересованность, пара людей начинает потихоньку сближаться, чтобы установить более глубокий и личный контакт. При этом естественным образом происходит обособление от общества. А далее выбираются общие темы разговора, возникает вопрос «Могу ли я быть чем-то вам полезен?».

После того как возник первый психологический контакт, важно не упустить момент и развивать его, аккуратно переходя к следующим стадиям:

Этап первичного согласия. Участники диады начинают продвигать вперед появившиеся отношения, ведь им понятно, что они могут быть полезны друг другу.

Период объединяющего общего интереса. Люди начинают искать точки пересечения в прошлом или в окружающих: возможно где-то встречались раньше или участвовали в одном проекте. Психологи отмечают, что «фактор

знакомства» играет важную роль, ведь людям нравится то, что им уже знакомо. На этом этапе важную роль играет нейтральная похвала. Фраза вроде «Как удачно, что этим делом занимаетесь вы» способствует установлению доверительного отношения. Хорошей идеей является поиск общих знакомых, хобби и занятий, главное во время этапа быть честным, ведь неудачная тема сломает все предыдущие достижения.

Установление контакта. Теперь участники диады полностью готовы к совместным действиям, между ними достигнуто соглашение. Стадия завершается формированием общего базиса, а индивидуальное поведение участников не просто приемлемо для партнера, но выглядит желанным, безусловно подходящим.

Таким образом, прекрасно видно, что развитие устойчивых взаимоотношений, доверительного общения проходит определенные этапы. Каждую стадию можно прогнозировать. А значит, на нее можно влиять. Как раз это и предполагает современная методика установления прочных деловых контактов.

На протяжении всей деловой жизни вы будете заниматься своей сетью связей. «Связи» – круг ваших знакомых. Решая вопросы трудоустройства, вы пожелаете расширить круг знакомств, поскольку люди склонны нанимать профессионалов, которых они знают и кому они могут доверять.

В сеть ваших связей могут войти люди, которых вы встречаете на собраниях профессиональных работников, но также это могут быть люди, с которыми вы встречаетесь в гимнастическом зале, или ваши сокурсники по высшей школе, или ваши родственники, или соседи.

Расширяя сеть связей, вы знакомитесь с другими людьми из вашей отрасли, которые уже работают в этой сфере деятельности. Тогда в случае удачи вы сможете найти:

- ментора – человека, который будет направлять ваш бизнес на начальном этапе;
- тех, кто нуждается в ваших услугах и предлагает контракт, внештатную работу или постоянную занятость;
- информацию, которая, возможно, поможет вам в поисках работы, например, с кем необходимо переговорить; как решить финансовые проблемы или устранить излишние расходы; чего и кого следует избегать; где сконцентрировать усилия по поиску клиентов или работы.

Формирование сети связей всегда связано с определёнными действиями – шагами, которые вы совершаете. Их нужно хорошо продумать.

Шаги формирования сети связей

I. Разработайте план создания сети связей.

- а) В какую профессиональную ассоциацию/ клуб вам следует вступить?
- б) Когда проводятся встречи/собрания ассоциации? (Найдите время, чтобы посетить собрание).
- в) Возьмите несколько визитных карточек для обмена.

г) При обмене рукопожатиями твердо жмите руку (не сжимая до боли, но в то же время рука не должна быть вялой).

д) Смотрите человеку в глаза.

е) Представляясь, называйте имя и фамилию. Помните, вы вступаете в ряды профессионалов. Можете кратко рассказать о себе.

ж) Подготовьте 3 вопроса, которые могут служить началом беседы.

з) Проявляйте интерес к другим в большей степени, чем к собственной персоне, – это один из приемов, позволяющих побороть возникающую робость.

II. Поставьте цель делать, по крайней мере, 1 звонок в неделю для расширения сети связей.

III. Разработайте удобную систему учета получаемых визитных карточек, особенно тех из них, которые поступают из сети ваших связей:

а) для хранения визитных карточек можно изготовить, например, специальные файлы,

б) делайте запись о вашем разговоре и дате встречи так, чтобы можно было использовать информацию о контактах для получения обратной связи.

IV. Составьте список адресатов, используя данные сети связей. Регулярно (раз в каждые два месяца) отправляйте по почте (или электронной почте) что-нибудь интересное для ваших адресатов.

V. Каждые шесть месяцев контактируйте с людьми, занесенными во второстепенный список сети связей.

а) ваш основной список содержит тех знакомых, которые ответили вам положительно, были полезны, пользовались вашими услугами или представляют интерес с точки зрения перспективы.

б) спрашивайте, чем вы можете быть полезны, вместо того чтобы расспрашивать о бизнесе или проситься на работу.

VI. На мероприятиях, где завязываются связи, знакомьтесь как можно больше людей друг с другом.

VIII. Благодарите каждого, кто продвинул вас в деле или предоставил необходимую информацию.

а) Выражайте вашу благодарность в устной форме.

б) Посылайте записку или электронное письмо.

в) Благодарите людей, даже если контакт не привел к сделке. Он может способствовать деловым отношениям в дальнейшем!

IX. Регулярно бывайте на профессиональных встречах. Простое посещение является первым шагом на пути к успеху!

Вы должны посещать мероприятия регулярно и стать известным людям, если стремитесь успешно развивать сеть знакомств. Не следует ожидать, что, посещая мероприятия ассоциации раз в несколько месяцев, вы получите высокую отдачу.

X. Когда вы видите людей, с которыми встречались, протягивайте им руку для рукопожатия и повторно называйте свое имя.

XI. Проявляйте инициативу. Ваш успех зависит только от вас.

XII. Интересуйтесь у собеседников, что бы он(а) делал(а) на вашем месте. Вы получите полезную информацию и большую помощь. Не забывайте благодарить их!

XIII. Будьте оптимистичным! Ваше настроение полностью в ваших руках.

Итак, решая вопросы трудоустройства, необходимо расширять круг знакомств, поскольку люди склонны нанимать профессионалов, которых они знают и кому они могут доверять. Деловые контакты носят личный характер, но деловые отношения не бывают личными. Необходимо разработать план создания сети связей и реализовать его.

Одной из форм выраженной заинтересованности в трудоустройстве и развитии профессиональной карьеры является информационное интервью, которое при умелом использовании может превратиться в начало деловых отношений с потенциальным работодателем.

Информационные интервью дают возможность:

- научиться разговаривать с другими деловыми людьми в непринужденной обстановке (по телефону).
- узнать свежую информацию рынка.
- услышать от людей, работающих в интересующей вас сфере, их личные истории, которые будут полезны для вашей собственной карьеры.
- приобрести ценные контакты.

Подготовка к информационному интервью

Из вашего списка ресурсов (визитки, журналы, проспекты, книги, сборники, справочники) выберите текущую информацию по работающим профессионалам в вашей области интересов.

Найдите:

- чем они занимаются,
- кто их клиенты,
- где они работают,
- доходы,
- сколько человек работает на них,
- как долго они занимаются бизнесом.

Хотя некоторая информация может оказаться недоступной, большую часть данных можно найти. Прежде чем заговорить, необходимо продумать и внимательно ознакомиться со сценарием интервью, это потребует некоторого времени. Необходимо подготовить ряд открытых вопросов, чтобы задать их, когда будете звонить. Задайте ваши подготовленные вопросы. Вежливо поблагодарите собеседника, пошлите благодарственную записку.

Вначале будет трудно, но существует так много текущей информации, которую можно получить, и так много преимуществ с точки зрения делового опыта, который можно приобрести, что это стоит того, чтобы преодолеть приступы неуверенности в себе.

Хотя важно научиться говорить с незнакомыми людьми по телефону (вам придется это делать много раз в течение вашей карьеры), равноценной альтернативой звонкам могут быть электронные письма (e-mail).

Находясь часто в цейтноте, профессионалы не всегда имеют время для разговоров по телефону, но они могут ответить по электронной почте, когда находятся в пути, на перерыве или после работы.

Вопросы информационного интервью должны быть открытыми, на них нельзя ответить одним или двумя словами.

- найдите подходящие вопросы, с которых начинают плодотворные беседы. Запишите эти вопросы в список, чтобы использовать их повторно. Наилучшие вопросы часто включают просьбу о совете. Большинство людей получают удовольствие от рассказов о себе и когда дают советы.

- не бойтесь, что вы посягаете на чью-то личную жизнь, когда звоните или посылаете электронное письмо. Человек может всегда сказать, что у него нет времени или проигнорировать ваше электронное сообщение.

- прежде чем звонить, вы должны подготовить то, что собираетесь сказать по телефону. Никогда не торопитесь. Подготовка вознаграждается уважением.

Шаги информационного интервью

Информационные интервью – это разговоры с профессионалами в вашей области с целью получения текущей информации о рынке, позволяющей вам соответствующим образом управлять своей карьерой. Данный тип шагов требует личного контакта по телефону, общения с помощью электронной почты или непосредственного разговора.

- занесите всю доступную вам информацию в рабочие бланки. Это положит начало вашей базе данных по потенциальным местам работы, клиентам и заказчикам.

- берите по одному информационному интервью каждую неделю на протяжении учебы по образовательной программе и по одному интервью каждый день после завершения образовательной программы.

- скопируйте данную информацию в вашу базу данных и сохраняйте файл для последующей подготовки электронных писем и телефонных звонков.

Эти действия, предпринимаемые вами, представляют собой усилия, сосредоточенные только на поиске информации. Они закладывают начало вашей базы данных по работам и клиентам. Вы собираете имена и номера контактных телефонов людей и компаний, в которых или с которыми вы хотели бы работать или, возможно, даже нанять на работу.

Сохраняйте полученные данные в файле, в списке, в виде ксерокопий в базе данных или в вашей деловой картотеке (еще одна причина вступать в профессиональные ассоциации).

Заканчивая высшее учебное заведение, вы уже будете представлять, к чему вы пригодны на рынке труда и где желаете сосредоточить свои усилия. Вы будете сами распоряжаться своей собственной судьбой.

2. Самооценка, жизненные цели, карьера, цель поиска работы, ресурсы интернета, издания о работе, ярмарка вакансий.

Большинство людей стремятся к профессиональному росту, потому что считают это лучшим способом добиться улучшения своего уровня жизни. Но развитие карьеры не всегда дается легко. Многие люди не знают, чего реально можно достичь и как разработать стратегический план для достижения своих карьерных целей. Карьерные цели могут быть определены с точки зрения краткосрочных и среднесрочных сроков. При их постановке всегда целесообразно учитывать, как действия в краткосрочном периоде помогут вам в достижении ваших долгосрочных целей.

Краткосрочные цели Некоторые реалистичные краткосрочные цели могут включать следующее:

Увеличьте свои показатели производительности. Среди прочего, ваши показатели производительности в основном связаны с тем, насколько эффективно вы работаете. Это может означать обеспечение удовлетворенности клиентов, выполнение проектов в установленные сроки или помощь вашей компании в снижении затрат. Однако ваша производительность измеряется количественно. Использование показателей помогает вам создать свою репутацию на рабочем месте и значительно упростит достижение долгосрочных целей, например, повышение по службе.

Получите степень или профессиональный сертификат. Для всех профессионалов важно продолжать свое обучение, поскольку это помогает им оставаться в курсе инноваций в области своей профессии. Курсы последипломного образования также помогут в развитии и совершенствовании навыков, что сделает вас более ценным кадром. Если вы думаете о том, чтобы предпринять активные шаги для продолжения обучения, убедитесь, что вы вкладываете средства в то, что действительно может улучшить вашу карьеру.

Смените род деятельности. Процесс получения новой работы может быть напряженным, но это часто необходимо для развития вашей карьеры и приобретения новых навыков. Пребывание на одной и той же работе в течение многих лет, когда вы не получаете вознаграждения за самоотверженность, часто пагубно влияет на вашу карьеру. Поэтому если вы чувствуете застой, вы можете перейти на более сложную должность.

Новые связи Чтобы добиться успеха, нужно также развиваться в сфере коммуникаций. Лучшее, что вы можете сделать в этом направлении, это следующие действия: Создайте личный сайт. Для профессионалов важно инвестировать в их личный бренд, и нет лучшего способа продемонстрировать свои навыки, чем на персональном веб-сайте. Если вы заинтересованы в получении работы, увеличении числа подписчиков или смене профессии, веб-сайт поможет вам в достижении всех этих целей, особенно когда он дублирует портфолио. Сеть. Чтобы реально достичь ваших долгосрочных карьерных целей, вам понадобятся контакты в вашей отрасли, которые могут предоставить ценную обратную связь и открыть для вас новые возможности.

Улучшение ваших сетевых навыков - отличный пример карьерных целей, поскольку он может открыть двери и помочь сделать ваши долгосрочные цели достижимыми. Совершенствуйте свои навыки общения. Улучшение ваших коммуникативных навыков полезно, независимо от ваших карьерных устремлений. Умение общаться формирует основной аспект других ключевых навыков, таких как командная работа и осведомленность, а также оно помогает вашему личному развитию. Улучшение ваших навыков общения может быть не только полезным, но и хорошо оплачиваемым.

Долгосрочные цели Когда интервьюеры спрашивают, где вы видите себя через пять лет, они, по сути, пытаются выяснить, каковы ваши долгосрочные цели. Вот несколько примеров нескольких долгосрочных целей:

Получите продвижение по службе. Большинство людей считают получение повышения по службе долгосрочной целью, и хорошая новость заключается в том, что это реалистичная цель, если у вас есть стратегический план. Имейте в виду, что получение повышения по службе связано как с вашими профессиональными навыками, так и с общими умениями, поэтому убедитесь, что вы демонстрируете все качества, которые ценятся на вашем рабочем месте. Не бойтесь говорить о своих стремлениях своему боссу.

Смените профессию. В какой-то момент многие профессионалы оказываются недовольны своим выбором карьеры, и вместо того, чтобы сменить работу, они решают полностью пересмотреть всю свою карьеру. Смена профессий становится все более распространенным явлением, и, хотя вам необходимо пройти переподготовку, чтобы изучить все тонкости вашего вновь выбранного пути, переход может быть плавным - при условии, конечно, что вы сможете использовать свои прежние навыки.

Начните бизнес. Многие люди заинтересованы в том, чтобы работать на себя и создавать что-то свое, и если вы дальновидный и предприимчивый человек, то начать бизнес - это то, что вы должны серьезно рассмотреть. Убедитесь, что вы провели углубленные исследования в этом направлении, прежде чем совершить прыжок.

Станьте экспертом или тренером в вашей области деятельности. Если у вас новаторский настрой и глубокие знания вашей отрасли, то стать влиятельным экспертом будет целесообразно. Вам нужно продвигать свой авторитетный, узнаваемый бренд.

Создайте свой личный бренд. Развитие личного бренда помогает вам завоевать уважение, и это также может заставить вас чувствовать себя более вовлеченным в свою работу.

Источник оценочных представлений субъекта о себе – его социальное окружение и социальные реакции на какие-то его проявления. При этом новые социальные оценки могут изменить представление субъекта о самом себе. Таким образом, самооценка отражает степень развития у субъекта чувства самоуважения, ощущения собственной ценности и позитивного отношения ко всему тому, что входит в сферу его Я. Низкая самооценка предполагает неприятие своего Я, самоотрицание, негативное отношение к

своей личности. Поэтому для повышения степени самооценки субъекта, его имиджа можно использовать метод самовнушения, который похож на гимн «Я-любимый» и способен повысить заниженную самооценку. Самооценка проявляется в сознательных суждениях субъекта, в которых он пытается сформулировать свою значимость, она же отражается на результативности поиска работы.

Поиск работы – активная, умственная, информационно-поисковая и коммуникативная деятельность по подбору наиболее подходящего варианта работы. Удачный поиск работы заканчивается процедурой трудоустройства.

При поиске рабочего места необходимо соблюдать правила:

- все должны знать, что Вы ищете работу;
- вы должны знать всех, кому нужны работники.
- ваш основной ресурс – использование максимального набора форм и методов поиска работы.

Формы поиска работы можно разделить:

- на пассивные (предусматривается посредник на рынке труда, который занимается вашим трудоустройством),
- активные (Вы сами находите потенциальных работодателей).

Информацию о возможностях трудоустройства можно получить в следующих местах:

Государственная служба занятости. Основной задачей государственной службы занятости является – содействие гражданам в поиске подходящей работы. Все услуги предоставляются бесплатно. В информационных залах государственного учреждения "Центр занятости населения " можно познакомиться с перечнем услуг, предоставляемых гражданам, просмотреть специализированные издания газет с информацией о вакансиях, а также обратиться к объявлениям, размещенным на стендах, также есть возможности, предназначенные для самостоятельного поиска работы. Они содержат информацию об имеющихся вакансиях.

Ярмарки вакансий рабочих и учебных мест. Ярмарка вакансий – это метод активного поиска работы, который помогает соединить интересы работодателей и соискателей в одно время и в одном месте. Для работодателей ярмарка вакансий – это возможность подбора работника из большого количества претендентов. Для ищущих работу ярмарка вакансий – это возможность получения информации о вакансиях и современных требованиях рынка труда, а также возможность самопрезентации большому количеству работодателей.

Средства массовой информации (СМИ). К средствам массовой информации относятся газеты, журналы и другие периодические издания, телевидение и радио, а последнее время еще и INTERNET. Здесь встречаются не только объявления о приеме на работу, но и различные статьи, интервью и обзоры о новом или расширяющемся бизнесе, в которых может содержаться полезная информация.

Однако, к ней нужно правильно относиться. Объем газетных публикаций или передач обычно недостаточен для того, чтобы рассказать во всей полноте о какой-то сфере бизнеса или предприятии. Более того, журналистский стиль предполагает, что разговор ведется только о самом интересном, важном или привлекающем внимание. Некоторые публикации представляют собой скрытую рекламу какой-либо фирмы и написаны для того, чтобы вызвать к ней интерес. Естественно, моменты, связанные с приемом новых сотрудников, какие-то частности и нюансы могут упускаться, а именно они и интересуют соискателя, с другой стороны, в подобных материалах скрыто рекламируется множество реально существующих возможностей для работы, и здесь необходимо проявить свои аналитические способности.

Использование СМИ при поиске работы предполагает, что следует обратиться не к одной, а сразу ко многим газетам, радио и телепередачам. Чем больше ты просмотришь объявлений, статей и т. д., тем более обширную информацию о рынке труда и возможностях трудоустройства получишь. Наибольшее внимание следует уделить местным СМИ. Центральные газеты могут помочь только в целях самой общей ориентации в современной ситуации на рынке.

Следует обратить внимание и на газеты бесплатных объявлений (но, следует учесть, что подобные издания не несут никакой ответственности за содержание опубликованного на своих страницах). Поэтому такую информацию следует проверять особенно тщательно.

Полезно, в работе с этими источниками информации опираться на следующие принципы:

Широкий охват – изучение как можно большего количества газет, журналов, радио и телепередач.

Выделение фактов – отделение их от журналистского комментария и эмоций.

Анализ фактов – определение того, чем полученная информация может помочь тебе лично.

Уточнение и проверка – сбор дополнительной информации по интересующей вас теме с помощью телефонных звонков, личных посещений и разговоров с компетентными людьми.

Коммерческие фирмы, занимающиеся трудоустройством и подбором кадров. В большинстве случаев фирмы по подбору персонала работают полностью на коммерческой основе, т. е. берут деньги и с работодателей за подбор кадров, и с работников за предоставление возможностей трудоустройства. Рыночные отношения строги, и этим фирмам выгоднее работать либо с теми сегментами рынка труда, где существует явный недостаток в рабочей силе, либо с высококвалифицированными специалистами, за трудоустройство которых можно получить хорошую плату.

Обычно они работают следующим образом. Обратившийся работник платит за то, что его координаты внесут в банк людей, ищущих работу по специальности, которую он избрал, но плата эта, как правило, символическая.

Некоторые фирмы проводят психологическое тестирование, стоимость которого либо входит в общую стоимость услуг, либо оплачивается отдельно. Кроме того, иногда за предоставление вариантов трудоустройства необходимо заплатить дополнительно.

В большинстве случаев информация об имеющихся вакансиях и реальном положении дел у фирмы, в которую ты обратился, рассматривается как коммерческая тайна, в отличие от государственной службы занятости, здесь вообще получить какую-то информацию очень непросто. Повышать твою квалификацию или обучать тебя новой профессии для коммерческой фирмы обычно тоже не выгодно. Учить тебя будут только в том случае, если есть возможность быстро возместить затраты на обучение.

Поэтому, прежде чем обращаться в рекрутинговое агентство, стоит обдумать и оценить два момента.

Во-первых, какова твоя конкурентоспособность на рынке труда. Иными словами, обладаешь ли ты специальностью или другими качествами, которые гарантируют, что фирме будет выгодно тобой заниматься? Во-вторых, что собой представляет твой посредник. Понятно, что если агентство недавно начало свою деятельность, то его банк вакансий невелик и, следовательно, твои деньги будут потрачены без толку.

В то же время, стоит поинтересоваться, сколько будет стоить трудоустройство, потому что разброс цен здесь очень велик, и, возможно, небольшая фирма найдет вам работу за приемлемую цену.

Очень важно, чтобы она имела государственную лицензию на оказание услуг в области трудоустройства. Если такой лицензии нет, то лучше не обращаться. Ведь мошенники существуют во всех сферах человеческой деятельности и посредничество на рынке труда тоже от них не избавлено.

Особенно часто мошенники действуют через почту, потому что так их труднее поймать. Поэтому никогда и никому не стоит посылать деньги за возможное трудоустройство, анкету или размещение объявления.

Хорошим признаком честности организации, помимо лицензии, является срок ее существования. Рынок коммерческих услуг по трудоустройству очень динамичен, и если коммерческая фирма удержалась на нем полтора – два года, то ей уже можно доверять.

Телефонные и другие справочники. В этом тебе может оказать неоценимую услугу обыкновенный телефонный справочник. Многие вакансии никогда не рекламируются. Однако если наниматель имеет нужду в работнике, то твой звонок будет воспринят благосклонно и вероятность трудоустройства повысится.

Часто в телефонных справочниках имеются не только телефоны фирм, но и рекламные объявления, по которым можно оценить профиль работы многих организаций. Кроме того, наличие рекламы косвенно указывает на финансовое благополучие фирмы и стабильность ее положения на рынке. Если ты имеешь предположения, в какой сфере деятельности твоя квалификация и опыт будут наиболее полезны, смело начинай совершать «поисковые» звонки.

Практика показывает, что поиск работы с помощью телефона является одним из самых эффективных способов получить приглашение на собеседование и, следовательно, в дальнейшем получить работу. Однако, одновременно – это наименее распространенный способ интенсивного поиска работы.

Это объясняется отсутствием навыка деловых телефонных переговоров, а также собственной неуверенностью. Многим оказывается проще искать работу при помощи третьих лиц или писем, потому что в этом случае отказ не носит «личного» характера и психологически более «безопасен». Однако стоит задуматься и о том, что работодателю также психологически сложнее отказать по телефону, чем просто выбросить ваше письмо в корзину или сказать «нет» третьему лицу. Поэтому грамотно проведенный телефонный разговор часто завершается приглашением на личное собеседование.

Прямое инициативное обращение к потенциальному работодателю. Вы не встречали объявления такой компании о подходящей для вас вакансии, но предполагаете, что она там может быть. При использовании этого способа нужно рассылать особенно много резюме, лучше с сопроводительными письмами.

Друзья, знакомые, родственники, сотрудники организаций, представляющих для вас интерес, коллеги по бывшей работе, учебе, другие люди могут оказать неоценимую помощь. Причем в этом качестве могут выступать не только близкие, но и совсем незнакомые люди.

Для того, чтобы активно и конструктивно использовать этот источник информации, Вы должны соблюдать некоторые принципы:

- общаться с максимально возможным количеством людей; точно знать и уметь объяснять, чего Вы хотите;
- поиск через Интернет:
- сайт Комитета по труду и занятости населения ;
- специализированные сайты по поиску работы;
- специальные порталы для выпускников;
- отраслевые порталы с разделами «Трудоустройство»;
- сайты периодических изданий: (Работа для вас и т.д.);
- социальные сообщества – где вы, можете найти полезные для себя контакты, а также объявления о вакансиях;
- полезные профессиональные знакомства легче всего завести участникам социальных сетей, здесь имеется возможность приобрести новые полезные связи или восстановить старые, найти единомышленников по интересам и сфере деятельности, получить профессиональную консультацию и рекомендации специалистов самых разных областей, узнать их мнение по тем или иным вопросам.
- разделы «Карьера» или «Вакансии» на сайтах компаний работодателей.

Собственные объявления о поиске работы - это размещение своих собственных объявлений о поиске работы в средствах массовой информации.

Точнее, источником информации будет реакция на твое объявление. Эффективность этого пути зависит от того, как ты составишь объявление. Может последовать шквал звонков, большей частью пустых. Это произойдет в том случае, если ты неправильно сформулировал цель своего поиска.

Выделите время, чтобы внимательно проанализировать те объявления, которые вызвали Ваш интерес.

Чтобы добиться выгодного предложения от работодателя, необходимо проанализировать свою стратегию поиска работы. *Систематизируя все рекомендации HR-специалистов, можно выделить пять основных принципов эффективного трудоустройства.*

1. Используйте все инструменты поиска работы.

Один из самых эффективных методов – размещение резюме на специализированных рабочих сайтах, а также на интернет-ресурсах тех компаний, учреждений, центров, в которых вы хотели бы работать. Даже если сейчас в компании, учреждении, центре нет подходящих вакансий, менеджер по подбору персонала просмотрит ваше резюме и занесёт в банк вакансий: как только появится нужная должность, ваша кандидатура, возможно, окажется одной из первых на рассмотрении.

Ещё один результативный способ – рассылка резюме в крупные кадровые агентства широкого профиля, а также рекрутинговые компании, агентства по подбору персонала, занимающиеся подбором персонала для конкретных отраслей.

2. Грамотно составьте резюме и напишите сопроводительное письмо.

Хорошо написанное резюме – половина успеха при поиске работы. Необходимо корректировать текст резюме под каждую вакансию, делая акцент именно на том опыте работы и профессиональных навыках, которые могут пригодиться в конкретном случае. Не забывайте проверить резюме на ошибки, обновить информацию о ваших достижениях, наградах, повышении квалификации и других, значимых для работодателя параметрах. Подумайте, кто из коллег или руководства сможет дать вам положительные рекомендации.

Перед отправкой резюме ознакомьтесь с требованиями к соискателям и должностными обязанностями, которые предстоит выполнять. Специалист по персоналу обратит внимание именно на вас, если ваша квалификация и опыт будут максимально соответствовать вакансии. Можно даже буквально скопировать описание функционала, данного работодателем, и вставить в своё резюме.

Чтобы выделиться в потоке кандидатов на вакансию, вместе с резюме стоит отправить и сопроводительное письмо. Оно понадобится и в том случае, если ваше резюме не полностью соответствует вакансии, но вы предполагаете, что справитесь с обязанностями, и можете чётко аргументировать, почему эта работа должна достаться именно вам. Как правило, сопроводительные письма отправляют при устройстве на работу в средние и крупные компании.

3. Тщательно готовьтесь к собеседованиям.

Во-первых, не опаздывайте: лучше прийти чуть раньше, чтобы иметь возможность оглядеться, привыкнуть к незнакомой обстановке. Каждый работодатель мечтает о лояльных и преданных сотрудниках, поэтому перед интервью с HR-специалистом наведите дополнительные справки о компании, в которой вы хотите работать: это будет свидетельством вашего серьёзного отношения к предложению работодателя и нацеленности результат.

Чтобы успешно пройти собеседование, по возможности приготовьтесь к неудобным вопросам сотрудника по подбору персонала: почему вы хотите работать именно здесь, почему вы увольняетесь, что вас не устраивает на текущем месте работы, расскажите о своих недостатках и др. Продумайте, как обойти подобные щекотливые моменты, хотя посоветовать однозначно, что отвечать, нельзя. Также необходимо составить список встречных вопросов, которые вы зададите HR-менеджеру: это не только продемонстрирует ваш искренний интерес к компании, но и позволит получить дополнительную информацию о будущей работе.

Помимо вербальной стратегии, немаловажное значение имеет внешний вид соискателя, особенно если речь идёт о крупных компаниях с устоявшимся дресс-кодом.

4. Расставьте приоритеты.

Прежде чем искать новую работу, составьте список пожеланий к будущему месту, наметьте цели: подумайте, чего вы сможете добиться в новой компании за год, за три, за пять. Что для вас при устройстве на работу имеет первостепенное значение: престижность учреждения, уровень доходов, возможность развиваться в профессиональном и личном плане.

5. Повышайте свой профессиональный уровень.

Проанализируйте, в чём причина того, что вы не можете найти ту работу, которую хотите получить. Может быть, чтобы добиться желаемой должности, необходимо получить дополнительное образование. Например, записаться на тренинги, семинары, курсы повышения квалификации или профессиональной переподготовки, закончить программу MBA, использовать ресурсы компании-работодателя и пройти обучение в корпоративном университете, наконец, читать специализированную литературу и следить за последними достижениями в своей профессиональной сфере.

Существенным преимуществом перед другими кандидатами станет владение иностранными языками, поэтому используйте все возможности, чтобы повысить собственную привлекательность в глазах потенциальных работодателей.

Инвестиции в поддержку своей профессиональной формы, постоянное самосовершенствование и обновление знаний однажды помогут вам получить престижную и высокооплачиваемую должность.

Пошагово представленный порядок действий, предшествующий процедурам поиска работы выглядит следующим образом:

- анализ личностных и профессиональных качеств;

- требования к работе, которую хотите получить, перспективы ее получения с учетом ситуации на рынке труда и ваших обстоятельств;
- создание сбалансированного плана действий;
- выработка соответствующей мотивации;
- собственно действия по поиску работы.

Грамотное и долгосрочное планирование карьеры поможет сделать верные шаги при выборе нового места, чётче обозначить перспективы и возможности работы в той или иной компании, фирме, центре, в которых специалист сможет не только продвигаться вверх по служебной лестнице, но и развиваться как личность. Такая схема построения карьеры находит поддержку и у экспертов ведущих кадровых агентств.

3. Резюме хронологическое, функциональное, ретроспективное, целевое, академическое.

К числу наиболее распространенных и часто применяемых методов отбора следует отнести: заполнение анкет и написание автобиографий; проведение бесед в форме интервью. Резюме – один из эффективных способов знакомства с претендентом на ту или иную вакансию.

Резюме (от фр. *résumé* – «сводка». Синоним – CV – от лат. *curriculum vitae* – «течение жизни», жизнеописание, в советской традиции автобиография) – документ, содержащий информацию о навыках, опыте работы, образовании и другую относящуюся к делу информацию, обычно требуемую при рассмотрении кандидатуры человека для найма на работу.

Жизнеописание, то есть CV, отличается от резюме объёмом и, как правило, пишется кандидатами на высокие посты. В нём даётся более подробная, чем в резюме, информация о себе, своём образовании и квалификации.

Резюме – это описание способностей человека, которые делают его конкурентоспособным на рынке труда. Оно должно отображать три основных качества, требуемых от сотрудника:

- образованность,
- продуктивность и
- неограниченность способностей.

Каждый претендент на замещение вакансии должен составлять свое резюме сам. Резюме, как правило, оформляется в печатном виде, на бумаге хорошего качества, снабжается фотографией.

Цель резюме – привлечь внимание к себе при первом, как правило, заочном знакомстве, произвести благоприятное впечатление и побудить пригласить на личную встречу. Если приглашение на собеседование получить не удалось, значит, резюме по каким-то причинам не привлекло внимание.

На основании резюме формируется первое и довольно устойчивое мнение о человеке, которое, однако, субъективно и зависит от стереотипов восприятия людей.

Резюме, с которым работодатель ознакомился до собеседования, позволяет быстро узнать главное о кандидате, сформулировать

дополнительные вопросы и не записывать необходимые данные о кандидате, что сокращает время и повышает эффективность собеседования.

По форме резюме подразделяются на хронологические, функциональные, хронологически-функциональные, целевые и академические.

1) Хронологическое или ретроспективное резюме подходит специалистам, много лет проработавшим в одной и той же области и желающим в ней продолжать свою деятельность. Описание трудового опыта и имеющегося образования располагается в обратном хронологическом порядке, начиная с последнего места работы или учебы. Если человек работал только на одном месте, следует разделить трудовой стаж на хронологические части соответственно продвижению по должностной лестнице. Годы работы и учебы располагаются на странице слева. Под датами никаких других данных не пишут.

2) Функциональное резюме применяется при описании специфического трудового опыта и круга знаний, когда нет необходимости располагать в хронологическом порядке процесс накопления этого опыта. Эта форма резюме приемлема в тех случаях, когда был большой перерыв в работе или есть необходимость сменить профессию.

3) Хронологически-функциональное резюме используется наиболее часто для освещения каких-то особых достижений, в нем в то же время сохраняется хронологическая последовательность изложения трудового стажа и образования.

4) Целевое резюме заполняется тогда, когда внимание сосредоточивается на соискании определенной должности и запрос подкрепляется изложением знаний и способностей.

5) Академическое резюме используется для поиска профессорско-преподавательской работы. Самостоятельную часть такого резюме составляет перечень научных работ и публикаций, научных достижений, наград и званий

Структура резюме. Специалисты, работающие на рынке труда, считают наиболее универсальной следующую структуру резюме:

1. Заголовок – фамилия, имя, отчество кандидата. Располагается обычно вверху страницы по центру. Слово «резюме», «характеристика» и другие названия в заголовке не пишутся.

2. Основные личные данные – дата рождения, адрес, телефон, семейное положение. Обычно располагаются в верхнем левом углу под заголовком и печатаются более мелким (11-12) шрифтом.

3. Цель обращения – на какую работу, в какой должности и на каких условиях претендует кандидат (2-3 строки, но не более 6).

4. Образование – даты поступления и окончания, наименование учебного заведения, полученная специальность и присвоенная квалификация. Можно сообщить о наградах, подчеркнуть те изученные дисциплины, которые соответствуют цели соискателя, участие в научно-исследовательской работе.

Излагается в обратном хронологическом порядке, т.е. начинается с последнего места учебы.

5. Опыт работы – даты приема и увольнения, название организаций, занимаемые должности, выполняемые функции и профессиональные достижения. Это главная часть резюме, однако, непропорциональная подробность изложения этих данных нежелательна. Опыт работы обычно излагается в обратном хронологическом порядке.

6. Дополнительная информация – данные о дополнительных знаниях и навыках, имеющих отношение к данной работе, важные факты биографии и личные качества:

- владение иностранными языками («свободно», «в совершенстве», «читаю и перевожу со словарем»; однако последнее не приветствуется), в настоящее время молодые сотрудники должны владеть английским хотя бы на бытовом уровне – это минимальное требование;

- владение навыками работы на компьютере (желательно с указанием применяемых компьютерных средств), желательны хотя бы первичные навыки системного администратора или хорошего пользователя;

- наличие водительских прав и опыта вождения (можете указать вид автомобиля и коробки передач);

- членство в профессиональных объединениях;

- сведения об общественной деятельности;

- сведения о военной службе и воинских званиях (в первую очередь для мужчин);

- серьезные увлечения на досуге, имеющие отношение к данной работе или достигнутым успехам;

- указание о готовности к сверхурочной работе, длительным и дальним командировкам, смене места жительства;

- сведения о рекомендациях;

- личные деловые качества и характеристики, например, «аккуратен», «трудолюбив», «честен», или действительно важные, например, «высоко заинтересован», «энергичен и целеустремлен», «требователен к себе и другим», «лидерские качества». Этот пункт в разделе «Дополнительная информация» лучше выделить. Например, под названием раздела написать «Личностная характеристика», а справа дать сам текст.

7. Дата составления резюме – датирование резюме повышает достоверность заинтересованности в данной работе, старая дата может свидетельствовать о том, что кандидат давно и безуспешно ищет работу. Исходя из этого, дата Вашего резюме всегда должна быть свежей.

Не рекомендуется в резюме указывать свой пол, количество членов своей семьи, перечислять их, указывать влиятельных родственников

Стиль написания резюме должен отвечать следующим требованиям:

1) краткость – отсутствие лишних слов, непонятных сокращений и терминов;

2) конкретность – отсутствие неточной или лишней информации, не имеющей прямого отношения к вакансии;

3) целенаправленность – изложение главных сведений, подтверждающих право претендовать на данную должность;

4) честность – отсутствие недостоверной информации. Помните, что все можно проверить;

5) активность (используйте активные глаголы, показывающие активность). Например, если у вас есть только начальные знания бухучета, а они необходимы для данной должности, то нужно писать «владею основами бухучета и аудита». Не следует писать «участвовал», «оказывал помощь», т.к. это позволяет думать, что вы стояли в стороне и от случая к случаю оказывали разовые услуги;

6) избирательность (не считайте, что чем больше дано разношерстной информации, тем лучше; отбирайте информацию исходя из цели резюме).

Ошибки при составлении резюме:

- несоответствие трудовой биографии, образования, опыта работы претендента объективным требованиям к должности или выставленным работодателем условиям;

- слишком короткое резюме – непонятно, то ли автору нечего сказать о себе, то ли он – «серая мышка», скромность сегодня является недостатком;

- демонстрация частой смены мест работы без объяснения объективных причин данной смены;

- отсутствие указаний на профессиональный рост;

- указание множества различных обучающих курсов и семинаров.

В разных странах структура резюме, или CV, может отличаться. В последнее время получили широкое распространение Интернет-резюме, заполняемые по определённому шаблону и размещаемые на специализированных сайтах рекрутинговых агентств. Существуют также профессиональные службы, предлагающие составление «грамотных» резюме.

Ещё одним, пока малораспространённым, типом резюме является видеорезюме, которое представляет собой короткий видеоролик, в котором кандидат рассказывает о себе, своих навыках и пр. И так же, как и в случае с Интернет-резюме, для них существуют специализированные сайты, на которых можно их разместить, и компании, которые занимаются их записью и размещением.

4. Самопрезентация, собеседование.

Самопрезентация (англ. self-presentation) – акт самовыражения в процессе общения, направленный на создание определенного впечатления о себе у аудитории, в качестве которой может выступать как отдельный человек, так и группа людей. В англоязычной литературе наряду с термином самопрезентация используется понятие «управление впечатлением».

Самопрезентация (с лат. – «самоподача») – это процесс представления человеком собственного образа в социальном мире, характеризующийся намеренностью на создание у окружающих определенного впечатления о себе.

Самопрезентацией называют процесс позиционирования своей личности перед группой людей или одним человеком.

Теоретической базой для развития исследований самопрезентации. послужили труды представителей символического интеракционизма Дж. Г. Мида, Ч. Кули, Г. Блумера, И. Гофмана, которые впервые исследовали закономерности социальной перцепции в процессе межличностного взаимодействия. Символический интеракционизм (англ. symbolic interactionism) – направление в социологии, преимущественно в американской, а также культурологии и социальной психологии, изучающее «символические коммуникации», как один из аспектов социального взаимодействия, то есть общение и взаимодействие, осуществляемое при помощи символов: языка, телодвижений, жестов, культурных символов и т.д.

Рассматривают самопрезентацию двух видов:

– природная, называемая природным распределением, – свойственна всем индивидам и характеризующаяся не надуманностью процесса и естественностью. В результате природной самопрезентации происходит определение человека в системе общественного сознания. Отличительными особенностями самопрезентации данного вида является невозможность контроля и корректировки, что можно расценить в качестве недостатка природной самопрезентации в силу неизвестности характера произведенного эффекта.

– искусственная самопрезентация, в рамках которой применяются специально наработанные навыки представления себя, с спланированным результатом. Главной целью искусственной самопрезентации является формирование положительного отношения со стороны значимых для субъекта воздействия людей.

▪ *Выделяют также два типа самопрезентации:*

– соответствует собственной самооценке, – в качестве основной цели такой самопрезентации выступает стремление субъекта воздействия к идеалу себя, сформированному в своем сознании.

– соответствует ожиданиям и предпочтениям аудитории – наиболее часто встречающийся тип самопрезентации, который направлен на формирование образа субъекта воздействия в глазах окружающих.

Неоспоримым фактом является выразительность самопрезентации, что обусловлено стремлением людей создавать себе образ, соответствующий их личной идентичности. Но часто, идентификацию субъекта общество контролирует из-за существования условных правил поведения в каждой сфере.

Самопрезентация – вербальная и невербальная демонстрация собственной личности в системе внешних коммуникаций (это то, как вы выглядите и что представляете собой в глазах вашего окружения, будь то

профессиональная сфера коммуникаций, или общение с родственниками, или же просто прогулка по улицам города).

Самопрезентацию можно рассматривать как взаимосвязанный трёхуровневый процесс.

Познавательный уровень самопрезентации основан на представлениях субъекта имиджа о самом себе. При этом субъект всегда завышает свою значимость, независимо от того, основывается ли его представление о себе на объективном знании или на субъективном мнении. Этот уровень самопрезентации связан с самопознанием своих положительных и отрицательных черт характера, с выявлением устойчивых тенденций своего поведения, избирательности своего восприятия.

Интересные разработки проблемы самопрезентации представлены в работах Д. Майерса, который считает, что у большинства людей завышена самооценка, и они ожидают позитивного отношения к себе со стороны окружающих, что может и не всегда оправдаться в действительности («социальная психология»).

Оценочный уровень самопрезентации связан с осознанием того, что качество, которое мы приписываем собственной личности, далеко не всегда объективны и с ними не всегда готовы согласиться другие люди. Не вызывает разногласия лишь возраст, пол, рост, профессия и некоторые другие данные, обладающие достаточной неоспоримостью. В попытках охарактеризовать себя присутствует сильный личностный оценочный момент.

Источник оценочных представлений субъекта о себе – его социальное окружение и социальные реакции на какие-то его проявления. При этом новые социальные оценки могут изменить представление субъекта о самом себе. Таким образом, самооценка отражает степень развития у субъекта чувства самоуважения, ощущения собственной ценности и позитивного отношения ко всему тому, что входит в сферу его Я. Низкая самооценка предполагает неприятие своего Я, самоотрицание, негативное отношение к своей личности. Поэтому для повышения степени самооценки субъекта, его имиджа можно использовать метод самовнушения, который похож на гимн «Я-любимый» и способен повысить заниженную самооценку. Самооценка проявляется в сознательных суждениях субъекта, в которых он пытается сформулировать свою значимость. Для этого важно помнить следующие три момента:

1) сопоставлять образ реального Я с образом идеального Я, что формирует представление о том, каким человек хотел бы быть;

2) для формирования самооценки необходимо интериоризировать социальную реакцию на себя, то есть оценить себя так, как, по его мнению, его оценивают другие;

3) субъект оценивает успешность собственных действий и проявлений через призму своей идентичности и испытывает удовлетворение от того, что с наибольшим успехом «вписывается» в структуру общества.

Поведенческий уровень самопрезентации связан с достижением результата и по своей сути является самим актом самопрезентации.

Существуют концепции, которые утверждают, что человек всегда идёт по пути достижения максимальной внутренней согласованности. Представления, чувства, идеи субъекта, вступающие в противоречие с другими представлениями, чувствами, идеями, дегармонизируют личность, создают психологический дискомфорт. Чтобы восстановить утраченное состояние внутренней гармонии, субъект готов к различным действиям: отказаться видеть вещи такими, какие они есть, стремиться изменить каким-то образом себя и окружающих и т.д.

Дисгармонию субъект устраняет при помощи защитных механизмов. Одним из таких механизмов выступает рационализация. Этот механизм исследовал Ф. Дж. Роджерс, который доказывал, что субъект, реагируя на состояние диссонанса как на угрозу, использует один из двух защитных механизмов – искажение или отрицание (Н.А. Некрасова, У.С. Некрасова 2007). Искажение используется, чтобы изменить личностную значимость переживания, а отрицание как бы устраняет сам факт наличия переживания. Внутренние противоречия часто становятся источником стресса, так как субъекту свойственна способность реально оценивать ситуацию.

Самопрезентация, самоподача, самопредъявление – все эти слова означают, как человек предъявляет себя аудитории.

Самопрезентация – это умение эффективно и выигрышно подавать себя в различных ситуациях, индивидуальный стиль общения, неповторимый образ, который не только нравится самому себе, но и привлекателен для окружающих.

Народная мудрость утверждает: как придешь, так и прослынешь. Первое впечатление содержит эмоциональный и оценочный компоненты. *Что фиксируется при формировании первого впечатления:*

- внешний облик
- оформление внешности
- экспрессия, внешняя выразительность
- выполняемые действия
- предполагаемые качества личности.

Очевидно, что каждому имеет смысл специально продумывать, как будет формироваться это первое впечатление, какие акценты уместно расставить в момент появления перед публикой.

Основные правила самопрезентации:

Встреча назначена, вы к ней подготовились, и наступает момент икс – когда долгожданная, но волнующая самопрезентация становится не чем-то, маячащим на горизонте, а реальностью. Первым делом нужно правильно эмоционально настроиться: поверить в свои силы и успех и «включить» уверенность в себе.

Что касается конкретно поведения, то здесь есть несколько основных критериев:

- категорически нельзя опаздывать на встречу,
- поставить телефон на беззвучный режим,

- проявлять доброжелательность,
- поддерживать и грамотно вести диалог,
- проявлять сдержанность,
- ни в коем случае нельзя кричать или быть излишне эмоциональным,
- рассказывать о себе кратко и по делу.

Собеседование. Существует множество способов организации собеседования. Менеджер по персоналу выбирает тот, который наиболее подходит для поставленной цели. На принятие подобного решения, в первую очередь, влияет характер должности: насколько она ответственна, какими качествами должен обладать подходящий кандидат и т.д. *Соответственно, можно выделить следующие методы проведения собеседования:*

- интервью по компетенциям;
- тестирование;
- стресс-собеседование;
- групповое собеседование;

Интервью по компетенциям - один из самых распространенных вариантов собеседования при отборе на работу. И это логично, ведь на подобной встрече проверяются знания, умения и навыки кандидата. Рекрутер оценивает, насколько у кандидата выражены те качества, которые необходимы для эффективной работы на обсуждаемой должности. Заранее составляется список компетенций и подбираются вопросы с заданиями, направленные на их проверку. Основная идея заключается в том, что по информации о прошлом и поведении в настоящем можно сделать вывод о том, каким человек будет работником.

Обычно в ходе интервью, направленного на проверку компетенций, обсуждаются реальные ситуации, с которыми человек сталкивался в прошлом. Как правило, подобная беседа начинается с обсуждения одного или нескольких ключевых достижений соискателя на предыдущем месте работы. Велика вероятность, что в процессе разговора всплывут сразу несколько компетенций, если они нужны для достижения успеха. Далее рекрутер просит соискателя привести примеры того, в каких еще аналогичных ситуациях он проявил важные для будущей работы знания и навыки. Но следует заметить, что такая схема обычно применяется на собеседовании с кандидатами, уже прошедшими предварительный отбор.

Метод кейсов – это еще один прием, активно используемый рекрутерами при проведении интервью. Здесь для оценки компетенций соискателя используются конкретные проблемные ситуации, решение которых он должен предложить в течение ограниченного времени. Они всегда приближены к рабочим или вообще взяты из реальной практики.

Вообще кейсы можно разделить на несколько групп:

- исследующие ценности и взгляды соискателя;
- проверяющие необходимые для должности знания и навыки;
- демонстрирующие индивидуальные модели поведения и личностные качеств.

Сейчас метод кейсов активно используется при проверке кандидатов на любые вакансии: юриста, бухгалтера, менеджера по продажам, маркетолога, руководителя направления, психолога и т.д. В любом случае главное – это предложить конкретные действия, а не объяснить их и детально описать. Ваши идеи должны быть конструктивными и эффективными, и тогда данный этап будет вами пройден с блеском!

Тестирование. Тесты активно используются при проведении всевозможных отборочных мероприятий и собеседований. Это очень удобно для работодателя: результаты теста помогает ему решить вопрос о профпригодности кандидата.

Методики составляются опытными психологами и имеют внутри себя сложные шкалы лжи, обмануть которые практически невозможно. Так что надо стараться быть по максимуму честным в ответах на вопросы.

Для того чтобы подготовиться к процедуре тестирования, полезно знать, какие бывают методики:

Тесты, направленные на оценку способностей. Наиболее часто используются методики для определения уровня интеллекта, объема внимания и памяти. Подготовиться к ним можно при помощи специальных пособий – они продаются в любом книжном магазине. А память и внимание можно тренировать, например, не записывая список покупок, а просто запоминая его.

Тесты, направленные на комплексное описание типа личности. Эти тесты полны вопросов о вашей жизни и ваших привычках, ответы на которые позволяют сделать какое-то заключение о вас. Не стоит пытаться нарисовать образ идеального работника –опытный HR-менеджер сразу же поймает вас на лжи. Будьте честным, но не выпячивайте свои недостатки.

Тесты, направленные на оценку уровня необходимых для работы навыков. Кроме того, и в зависимости от вакансии вам могут предложить тесты для маркетологов, IT-специалистов, бухгалтеров, юристов, психологов и любых других специальностей.

Для того чтобы хорошо пройти подобное тестирование, нужно просто хорошо разбираться в предмете. Это как обычный экзамен, и к нему надо готовиться, как к экзамену.

При прохождении тестов не стоит излишне волноваться, – от одного теста ни в коем случае не зависят ваша судьба и даже будущая карьера. Отнеситесь к ним как к обычной работе: сделайте глубокие вдох и выдох, успокойтесь – и выполните все задания. Не стесняйтесь перед тестом уточнить те детали, которые остались для вас непонятными, но не докучайте интервьюеру вопросами в процессе тестирования. И помните, что обычно тест отсеивает лишь тех, кто совсем не годится на должность, а с более-менее подходящими кандидатами будут разговаривать дальше.

Одной из разновидностей тестирования является проективное интервью. Оно отличается от обычного тем, что вместо вашей фигуры вы с рекрутером обсуждаете людей вообще или какого-либо персонажа. Этот тип собеседование основан на том, что психологи называют проекцией, а именно

склонностью приписывать другим людям свои мысли, чувства, черты характера и другие элементы внутреннего мира личности. Примером могут быть следующие вопросы: “Что побуждает людей работать эффективно?”, “Зачем люди хотят сделать карьеру?” и т.д. Конкретно здесь оценивается мотивационная сфера кандидата. Лучше отвечать на такие вопросы в положительном ключе.

Иногда рекрутерами используется техника проективных тестов. Как правило, это рисуночные или наполовину рисуночные методики, которые человек должен описать, пересказать или придумать им интерпретацию. В этом случае подготовиться к такому тесту гораздо сложнее, ведь тонкости интерпретации известны лишь квалифицированному специалисту, а вам запомнить их все просто не под силу. Поэтому в такой ситуации вам просто предстоит быть честным и надеяться на то, что вы действительно подходите на должность.

Стресс – собеседование. В некоторых случаях рекрутеры ведут себя совершенно некорректно: грубят, опаздывают и делают другие неприятные вещи. Это хорошо продуманный ход – так называемое стресс-собеседование. Задача менеджера по персоналу на такой встрече – постараться вывести кандидата из себя и посмотреть, как он будет себя вести. Только так понастоящему можно проверить стрессоустойчивость, а не верить словам, написанным в резюме.

Менеджерами по персоналу используются следующие методы, для того, чтобы повергнуть в стресс кандидатов на должность.

Психологическое давление. К нему относятся как какие-то помехи для комфортного взаимодействия, так и поведение рекрутера. Например, постоянный шум за окном вполне способен довести человека, слушающего его в течение часа, до белого каления. Или жара и духота, в которых просто невозможно находиться. Ваша беседа может затянуться настолько, что это начнет очень серьезно нервировать. Ну, и, конечно же, грубость и заносчивость интервьюера – все это способствует созданию негативной психологической атмосферы.

“Перекрестный допрос”. Рекрутер может сначала задавать вопросы, касающиеся вашей семейной жизни, а потом резко и неожиданно переходить к обсуждению рабочих планов. И вам просто-напросто сложно переключить с одного на другое! Кроме того, беседа действительно начинает напоминать допрос, ведь рекрутер выспрашивает у вас самые мельчайшие подробности и обращает внимание на любые несостыковки, а это очень неприятно.

“Хороший и плохой полицейский”. Уже ставший классикой, но попрежнему остающийся эффективным метод психологического давления на человека. Интервью с вами проводят два рекрутера: один ведет себе очень доброжелательно и корректно, а второй постоянно “наседает” на вас. Причем первый обязательно делает акцент на то, что второго “лучше не злить”.

HR-менеджеры активно используют стресс-собеседование. В первую очередь, оно необходимо для подбора персонала на должности, связанные с

постоянной эмоциональной и психологической нагрузкой, работой с людьми: менеджеры по продажам, маркетологи, топ-менеджеры и т.д. На такой встрече кандидат раскрывается по-настоящему, и можно посмотреть, как он в действительности, а не на словах, ведет себя в стрессовых ситуациях. Кроме того, стресс-собеседование отлично демонстрирует такие навыки соискателя, как умение быстро соображать, распределять внимание, принимать решения и реагировать на конфликт.

Однако, следует отличать такое собеседование от банального хамства и агрессии со стороны рекрутера и работодателя. После настоящего стресссобеседования интервьюер обязательно должен извиниться и объяснить вам ситуацию, иначе у вас останется неприятный осадок, либо вы вообще передумаете устраиваться на работу в эту организацию, либо заранее настроите себя на агрессию по отношению к руководству. В случае отсутствия пояснений вы можете сами задать этот вопрос и задуматься о перспективах дальнейшего трудоустройства, если вам не смогли дать на него вразумительного ответа.

Групповое собеседование. Не стоит сразу же хлопать дверью, если вы пришли на собеседование и оказались в компании таких же соискателей. Это не всегда означает какой-то обман, скорее, работодатель предпочитает экономить человеческие и временные ресурсы при отборе персонала, оптимизируя данный процесс. Кроме того, на групповом собеседовании всегда видно, как человек ведет себя в команде, какие решения принимает и насколько хорошо он может владеть собой.

Существует несколько сценариев, по которым проводится массовое интервью:

1. Самопрезентация. Каждому кандидату предлагается возможность выступить и в течение пяти минут рассказать о себе. Задача перед ним стоит непростая, ведь за эти несколько минут соискатель должен положительно выделиться и убедить менеджера по персоналу нанять именно его. Нередко на это собеседование приглашают руководителей направлений, ведь именно им в будущем предстоит работать с тем, кто пройдет процедуру отбора.

2. Круглый стол. Основная характеристика – в процессе взаимодействия менеджера по персоналу и кандидатов происходит обсуждение компании. Интервьюер рассказывает о компании, кратко описывает вакансию и задает кандидатам вопросы, касающиеся их мотивации и уровня подготовки.

3. Деловая игра. Менеджер по персоналу создает такую ситуацию, в ходе которой кандидаты “входят в роль” работников и наглядно демонстрируют, как бы они справлялись с потенциальными должностными обязанностями. Особенно хорошо это работает со всевозможными менеджерами по продажам: половина группы становятся покупателями, половина – работниками. Разумеется, лучших из них принимают на работу.

У группового собеседования есть свои достоинства и недостатки. Минус заключается в длительности собеседования и в ограниченности объема

внимания менеджера по персоналу. Есть вероятность, что он может попросту проглядеть вас. Но хуже, когда у кандидата возникает уверенность, что на него не смотрят, и он расслабляется, что, естественно, попадает в поле зрения рекрутера.

С другой стороны, именно в этом формате кандидат может продемонстрировать хорошие навыки работы в команде, быструю ориентацию в информации и креативность. Не стоит заранее настраиваться на неудачу, т.к. вам неизвестно, каковы критерии отбора у конкретного менеджера. Очень важно будет взять себя в руки и проявить вашу индивидуальность и навыки.

Стоит учитывать тот факт, что чаще всего работодателем проводится обычное собеседование в формате разговора и обсуждения интересующих обе стороны вопросов с небольшими вкраплениями стрессового, кейсового и других методов. Главным образом рекрутеры проверяют кандидата на честность и открытость, поэтому не стесняйтесь сообщать интервьюеру, что вы волнуетесь или допускали неудачи в прошлом (не забывая, однако, рассказать, как вы с ними справились).

Основным инструментом такого интервью являются вопросы, которые могут охватывать самый широкий спектр информации о вас: где работали, почему уволились, как складывались отношения на предыдущем месте, каковы ваши основные достоинства и недостатки, кем вы видите себя через пять лет и т.д. Отвечайте на них искренне, но с упором на ваш профессионализм. И не забудьте уточнить у интервьюера подробности об обсуждаемой вакансии – вдруг это не то, что вам нужно.

Устройство на работу – это важный этап в жизни любого взрослого человека. Каждому кандидату предстоит найти ту должность и то дело, которые он ищет. По сравнению с этим, прохождение любого собеседования – гораздо менее значимая проблема. Но и ее можно решить, хорошо подготовившись к встрече с потенциальным работодателем.

Советы новичкам: как пройти собеседование

Если вы устраиваетесь на работу первый раз в жизни или кардинально меняете сферу деятельности, не переживайте. Наверняка вам уже удалось проявить свои важные soft skills. А если вы подтвердите свою мотивацию конкретными действиями — например, вы уже прошли курсы переподготовки и были ассистентом у специалиста — то ваши шансы уже не так малы.

Общие правила подготовки к собеседованию:

Лично уточните время и место проведения собеседования, даже если вы уже посмотрели адрес на сайте компании. Собеседование с кандидатами могут организовать где-нибудь в другом месте. Бывает и такое что офис переехал, а данные на сайте пока не обновили.

Если предстоит собеседование онлайн, узнайте не только, как найти человека в Skype, но и попросите запасной контакт для связи (почту, телефон), если почему-либо не получится сразу связаться через Skype.

Подготовьте блокнот и ручку для записей, распечатайте или подготовьте для пересылки файл со своим резюме на случай, если эйчар не сможет его

быстро найти или же с вашим резюме захочет ознакомиться еще кто-то из руководства.

Запишите и отрепетируйте вслух ответы на наиболее распространенные вопросы. Для онлайн-собеседования заранее откройте файл с подготовленными ответами.

Спланируйте время так, чтобы приехать в офис примерно за 10 минут до собеседования. Если приехали раньше, перепроверьте, что вы нашли компанию правильно, и погуляйте во дворике, а в приемную зайдите за 10 минут до назначенного времени.

Если собеседование онлайн, выйдите в Skype заранее и напишите интервьюеру первым, представившись и сообщив, что вы на собеседование. Сообщение может быть примерно следующего содержания: «Добрый день! Я Сергей Петров, меня к вам направил ваш директор Иванов Иван Иванович на собеседование на 12 часов».

Заблаговременно изучите информацию о компании, куда вас пригласили на собеседование: сайт, соцсети, профессиональные сообщества, упоминания в СМИ. Это поможет составить свое представление, с кем вам предстоит иметь дело, легко поддержать разговор и даже направить его в выгодное для вас русло.

Уточните, есть ли в компании дресс-код. Если жесткого дресс-кода нет, для трудоустройства в банк или на госслужбу лучше выбирать деловой стиль. В обычную фирму можно прийти в повседневной одежде и обуви. Главное, чтобы одежда и обувь были чистыми, аккуратными, не издавали резких запахов.

Лучше воздержаться от использования парфюмов с резким запахом. Обычный дезодорант-антиперспирант придаст свежести вашему имиджу и позволит доехать до офиса в аккуратном виде даже в жару. Для видеособеседования в онлайн-формате можно привести в порядок только верхнюю часть. Запах значения не имеет.

Накануне собеседования ложитесь спать так, чтобы спать минимум 8 часов. В остальные дни тоже желательно выспаться, однако накануне собеседования это принципиально важно, чтобы хорошо отдохнуть, выглядеть свежо и соотносить на свежую голову как можно быстрее.

Тема 9. Понятие карьерного консультирования

Вопросы:

1. Стратегии и тактики карьерного консультирования
2. Основные требования к профконсультанту
3. Этапы карьерного консультирования. Поэтапная схема карьерного консультирования.
4. Стихийная профконсультация

1. Стратегии и тактики карьерного консультирования

Карьерное консультирование является профессиональным консультированием по вопросам карьеры и профессиональному развитию,

стоит в одном ряду с другими видами консалтинговой деятельности, прежде всего с индивидуальным консультированием и психотерапией. Мы понимаем его как последовательность действий, шагов и организационных событий, которые предпринимаются консультантом в профессиональном становлении клиента для достижения позитивных изменений в профессиональной деятельности, в том числе в конкретной организации.

Индивидуальное психологическое консультирование тоже направленный процесс, осуществляемый консультантом и клиентом и ориентированный на профилактику и развитие. Консультирование в психотерапии – специфическая форма воздействия на психику больного в целях обеспечения и сохранения его здоровья. Индивидуальное консультирование имеет основной целью личностный рост, где ситуация обращения к консультанту сопряжена с переживанием личностных проблем, потерь, разочарований. Повод индивидуального консультирования зависит от ситуации, в которой оказался клиент консультирования, связанными от отсутствия способов реагирования и поведения в ней. Во время консультационной работы проблематизация усиливается, контракт психолога-консультанта и клиента более обобщенный, чем проблема. Во время консультации продолжается погружение во внутренний мир клиента, отношения между участниками углубляются.

Одной из профессиональных целей консультанта является формирование у клиента готовности жить и действовать самостоятельно в условиях, изменившихся в восприятии клиента. Результат индивидуального консультирования – это изменение клиента. В карьерном консультировании основная цель не личностный рост решение актуальной задачи, связанной с работой и выбором профессии. Контракт консультанта и клиента совпадает и свободно декларируется. При этом погружение в профессиональные выборы, поиски оснований для выбора профессии и места работы строятся на личностном росте клиента. Консультант выступает как эксперт в сферах, связанных с кадровым рынком. Отношения между консультантом и клиентом – партнерские. Результатом работы консультанта является четкое представление клиента о том, что ему сейчас нужно с точки зрения работы и профессиональных выборов. С практической точки зрения результатом становится изменение в карьере клиента, повышение успешности в профессиональной деятельности или профессиональном (или должностном) статусе. Психотерапия основывается на проблемах клиента, близких к нарушениям психического здоровья. Психотерапевты имеют дело с патологиями или психопатиями, где целью является прежде всего облегчение жизни клиента-больного. Психотерапия – это глубинное консультирование, часто сопровождаемое приемом лекарственных средств. Отношения с клиентом строятся на зависимости клиента от психотерапевта.

В целом карьерное консультирование, являясь видом консультирования, имеет этапы, аналогичные тому, как разворачивается консультирование в любом консалтинговом процессе.

Общие этапы:

- установление контакта, заключение консультационного контракта;
- вхождение в ситуацию клиента, сбор информации, ее анализ, идентификация альтернатив;
- планирование изменений, оценка выбранных альтернатив;
- реализация предполагаемых изменений;
- отчет консультанта о содержании, методах и результатах работы;
- оценка эффективности консультации.

Проведение карьерного консультирования зависит от эффективности организации и реализации этапа «установление контакта». На первом этапе консультанту важно установить позитивные, дружеские отношения с клиентом. Принятие общающихся друг другом важно для формирования условий для длительного общения, раскрытия ситуации клиента, формирования готовности клиента говорить и думать о своей жизни. Консультант выявляет у клиента мотивацию на сотрудничество, проверяет готовность к самостоятельным действиям, связанным с выбором и поиском профессионального вида деятельности или работы. На этом этапе происходит становление рабочих отношений, среди которых наиболее предпочтительные – партнерские, построенные на понимании практических целей, распределении ответственности и готовности к действиям. Консультационный контракт в карьерном консультировании мало отличается от иных консультаций. В начале работы формулируются правила и нормы взаимодействия, обозначаются цель и задачи работы. Клиент отвечает на вопросы консультанта, связанные с когнитивными, эмоциональными и поведенческими аспектами профессионального самоопределения. Анализируются отношение к работе, занятости, имеющиеся навыки, профессиональные привычки, опыт в целом. На этом этапе формулируются основные вопросы, ответы на которые будут искаяться во время следующих этапов консультирования.

Сопоставление задач клиента, связанных с принятием решений в сфере профессиональных действий и ситуацией на рынке труда, сопоставление ожиданий клиента с его возможностями в части профессиональной подготовленности и опыте – суть проблематизации консультации.

Переформулированные цель и задачи, упорядоченные клиентом, накладываются на уровень готовности к реальным изменениям. Клиент осуществляет действия, спланированные на консультации, обсуждает первые результаты изменений, корректирует задачи, отношения к изменениям. Консультант на основании отчетов клиента и анализе его изменений оценивает адекватность применяемых техник и процедур, направление консультирования. На этом этапе происходит оценка эффективности рефлексивных процедур, анализ объективных изменений в профессиональной жизни клиента, его карьере в организации. Идет сопоставление задач, заявленных в начале консультирования, и получаемых результатов в карьере клиента.

Карьерное консультирование – это межличностный процесс, имеющий целью помочь индивидам в решении проблем развития их карьеры.

Консультирование по проблеме карьеры – это вопрос постановки и реализации целей. Эти цели лежат на пересечении разных сфер жизнедеятельности человека, наиболее значимых для него в данный момент.

Развитие карьеры включает в себя процесс выбора, освоения, адаптации и продвижения в профессии. Развитие карьеры включено в процесс всей жизни, который динамически взаимодействует с другими сторонами жизни. Круг относящихся к карьере проблем включает в себя снятие неопределенности и нерешительности в выборе карьеры, рост эффективности деятельности, борьбу со стрессом, адаптируемость, несоответствия человека и рабочей среды. Другим содержанием карьерного консультирования является проблема неадекватной или неудовлетворительной интеграции профессиональных и иных жизненных ролей (например, ролей родителя, друга, гражданина) (Браун, Брукс).

На сегодняшний день существует несколько подходов в карьерном консультировании. Первый из них основан на принципе соответствия человека и работы, которая подходит способностям этого человека. Такой подход был назван *трейт-факторным*, в нем подчеркивается уникальность людей. Основоположники этой теории полагали, что способности человека и его черты могут быть объективно измерены и определены количественно. Дж. Голланд обозначил шесть категорий, согласно которым могут быть классифицированы типы личности и рабочей среды: реалистичный (прагматичный), исследовательский, художественный, социальный, инициативный и конвенциональный. Чем в большей степени способности личности совпадают со спецификой труда, тем выше будет степень удовлетворения от работы. Так, например, человек художественного типа вряд ли будет удовлетворен работой бухгалтера. В любом случае, как подчеркивает Голланд, чтобы осознанно принять решение по выбору карьеры, человек должен иметь адекватное представление о себе и о требованиях профессии. При выборе профессиональной деятельности в начале пути важно учитывать тип личности человека, выбирающего область деятельности. Предлагаемая Дж. Голландом теория может быть использована в карьерном консультировании прежде всего школьников и молодежи. Разработанный Голландом тест может быть использован для выявления доминирующих и недоминирующих ориентаций человека, находящегося в поиске работы и сферы профессиональной деятельности. В ходе консультации можно выбрать те виды деятельности, которые ближе человеку и в которых он будет успешен.

Второй подход – *психодинамическое консультирование*. В его основу легли работы Анны Роу. В них подчеркивается значение бессознательной мотивации и удовлетворения эмоциональных потребностей. А. Роу считает, что профессиональные интересы развиваются в результате взаимодействия между родителями и их детьми. Выбор карьеры отражает желание удовлетворить потребности, которые не были удовлетворены родителями в

детстве. С психодинамической точки зрения формирование жизненных стереотипов происходит прежде всего в течение нескольких первых лет детства. А. Роу полагает, что существует бессознательное побуждение, сформированное в этот период, которое влияет на выбор людьми такой карьеры, в которой эти потребности могут быть выражены и удовлетворены. *А. Роу описывает три различных стереотипа отношений между родителями и детьми:*

1) эмоциональная концентрация на детях. Стереотип принимает одну из двух форм: гиперопека и сверхтребовательность. Эмоциональная концентрация на детях стимулирует потребность в постоянной обратной связи и поощрении, и, как следствие, дети выбирают карьеры, которые обеспечивают общественное признание;

2) отстраненность от них. Существуют два экстремальных проявления этого стереотипа: пренебрежение родительскими обязанностями и отказ от воспитания. А. Роу полагает, что дети, воспитанные в таких условиях, в жизни концентрируются на карьере, представляющей научный и технический интерес, находя в этом удовлетворение, более склонны иметь дело с предметами и идеями;

3) принятие детей. Принятие может быть непреднамеренным или более активным проявлением любви; в любом случае поощряется независимость детей. Дети из таких семей обычно выбирают карьеру, которая уравнивает личностные и неличностные аспекты жизни, например карьеру учителя или консультанта. Психодинамическое консультирование по вопросам карьеры дополняется модификациями Марри Боуена, Мак-Голдрика и Герсона. Согласно этому подходу, уникальность человека связана с семьей, в которой он вырос. Один из способов исследовать семейные стереотипы заключается в составлении семейных или карьерных генограмм и выявлении профессиональных выборов всех членов семьи.

Третий подход в *карьерном консультировании основан на теории развития карьеры* Дональда Сьюпера и Эли Гинзберга. Сьюпер считает, что развитие карьеры – это процесс реализации «Я-концепции». Представления людей о себе отражаются в том, что они делают. Д. Сьюпер предполагает, что профессиональное развитие разворачивается в течение пяти стадий, характеризующихся задачей развития, которая должна быть выполнена. Первая стадия – стадия роста (от рождения до 14 лет), подстадии фантазии (от 4 до 10 лет), заинтересованности (возраст 11 – 12 лет) и способности (13 – 14 лет). Дети формируют субъективное представление о себе по отношению к другим и, вырастая, начинают ориентироваться в мире профессий. Вторая стадия – исследование (15 – 24 лет), она имеет три подстадии: пробная (возраст 15 – 17), переходная (возраст 18 – 21) и испытательная (возраст 22 – 24). Главная задача этой стадии – общее исследование мира профессий и уточнение карьерного предпочтения. Третья ступень известна как завоевание положения (возраст 25 – 44). Две ее подстадии – испытания (возраст 25 – 30) и продвижения (возраст 31 – 44), главную задачу составляет становление в

желаемой и подходящей сфере деятельности. Пройдя эти стадии, люди могут концентрироваться на продвижении, до тех пор, пока не потеряют интерес или не достигнут своего профессионального «потолка». Четвертая стадия – поддержание стабильности (возраст 45 – 64), имеет главной задачей сохранение уже достигнутого. Заключительная стадия – спад (возраст от 65 лет и до смерти) является временем для отхода от работы и освоения других источников удовлетворения.

На сегодняшний день карьерное консультирование использует, как правило, комплексный подход, сочетающий в себе как ранее перечисленные подходы, так и другие способы психологического консультирования.

Типы профконсультаций

1 Ранняя (детская) профконсультация. Проводится заблаговременно, когда до непосредственного выбора профессии остается еще несколько лет (примерно в возрасте 12–13 лет). Она носит общий характер и не предполагает профрекомендаций, а имеет целью повышение у ребенка интереса к своим психологическим качествам и их развитию. Основная цель подтолкнуть ребенка к познанию себя. Поскольку профориентация в этот период неотделима от учебного процесса, в ней особенно важна роль педагогов и родителей.

2 Школьная профконсультация старших подростков.

Направлена на формирование у подростков внутренней готовности к самоопределению (информационная часть – знание мира профессий; когнитивная составляющая – знание путей и способов подготовки к профессии; морально-волевая – подготовка к акту выбора, к поступку).

3 Профконсультация родителей учащихся. Родитель выступает в двух ролях: с одной стороны, естественный союзник профконсультанта в работе с подростком, с другой стороны, сам родитель имеет множество проблем, и поэтому сам может рассматриваться, как потенциальный клиент. Задача психолога создать, скорректировать взгляды, установки на правильность выбора профессии детьми через раскрытие черт, особенностей, способностей детей.

4 Профконсультация учителей подростков. Близка к предыдущему типу с той разницей, что учителя тоже профессионалы и могут рассказать психологу много интересного о подростках (их отношении к жизни, увлечениях и т.д.). Главная цель установить отношения сотрудничества с педагогом.

5 Профконсультация старшеклассников, выпускников средних школ. В этот период предполагается более конструктивная работа. Задача помочь принять конкретное решение или значительно уменьшить число вариантов выбора пути после школы. В идеале консультация этого типа должна быть последним, завершающим звеном в процессе профориентационной работы со школьниками, но на практике она является единственной, требует экстренных мер констатирующего характера. Эффективность достаточно низка.

6 Помощь в уточнении специальности в уже выбранной профессии. Это – профконсультация по типу профотбора. Часто клиент воспринимает ее не как помощь, а как экзамен на пригодность и становится закрытым, стремится приукрасить себя, поэтому требуется большая подготовительная установочная работа. В некоторых случаях требуется тестирование с использованием сложных психодиагностических методик. Ответственность консультанта при этом сильно возрастает.

7 Помощь безработным при смене работы. Заключается в подборе новой профессии, нового места работы, выбора учебного заведения при переобучении. При этом люди уже имеют личный опыт, сложившиеся взгляды, которые необходимо учитывать (они трудно поддаются коррекции, даже если она очень нужна). Нередко требуется предварительная реабилитация или терапия.

8 Профконсультационная помощь работникам кадровых служб предприятий. По сути – это помощь в подборе кадров.

9 Профконсультация работников предприятий. Чаще всего возникают ситуации смены должности (особенно при повышении). Задача помочь человеку осознать свои возможности и поверить в свои силы.

10 Помощь в профессиональном самоопределении инвалидов. Особенность применение медицинских методик, не специфических для психолога. Хотя можно использовать и обычные тесты с учетом ограничений, наложенных состоянием здоровья. Консультирование может различаться по глубине, продолжительности, направлениям, но всегда предполагает сбор информации, совместное принятие решения.

Современный мир меняет представления о карьере. С одной стороны, по-прежнему существует отношение к карьере как к чему-то неприличному, карьерные ориентации достаточно часто скрываются и подавляются. С другой стороны, для людей появляются все новые и новые возможности поиска себя, своего «я», наилучшего места для раскрытия своих способностей. Выстраивая карьеру, каждый человек, осознанно или нет, занимается поиском самого себя. Каждый этап в карьере следует понимать как самостоятельный проект, который должен иметь свою главную цель, ряд дополнительных подцелей и время для своей реализации. Однако поставленные цели в жизненной программе личности не всегда побуждают к активности (Р. А. Ахмеров, 2008). Карьерное консультирование включает обсуждение декларированной желательной цели по построению карьеры и отсутствие активности по ее достижению.

2. Основные требования к профконсультанту

Деятельность, содержание которой связано с проведением профессионального консультирования, предъявляет определенные требования к личности специалиста. Профконсультирование осуществляется в форме непосредственного взаимодействия консультанта с клиентом, в ходе которого часто затрагиваются жизненно личностно важные для клиента вопросы. Все это определяет высокую значимость для профконсультанта

профессиональных этических норм, которые наряду с документальными предписаниями регулируют его профессиональное поведение. Усвоение профессиональных этических норм является необходимой основой для формирования профессионального сознания, специальных навыков и умений консультанта. Этические нормы профконсультанта до сих пор не нашли полного отражения в каких-либо нормативных актах.

В частности, этические принципы профконсультанта служб занятости включают в себя:

- компетентность;
- конфиденциальность;
- сотрудничество с клиентом, поддержку его активности;
- лояльность по отношению к клиенту;
- лояльность по отношению к коллегам.

Ретроспективный анализ развития теории и практики профессионального консультирования позволяет выявить такие основные принципы деятельности профконсультантов:

- научность, заключающуюся в изучении сущности, закономерностей развития теории и практики профессионального консультирования с учетом психолого-педагогических, психофизиологических, медицинских, социально-экономических задач, решаемых в его процессе;
- гуманистическое отношение к личности консультируемого;
- понимание профессиональной консультации как совместной деятельности консультанта и опанта, основу которой составляют субъект-субъектные отношения;
- ориентацию на приоритетность потребностей желаний личности по сравнению с запросами общества на специалистов высокой квалификации;
- активизацию самостоятельности клиента в вопросах профессионального самоопределения;
- использование диагностического подхода с целью анализ и прогноза профессионального развития консультируемого; • обучающий и формирующий характер профконсультационной деятельности;
- непрерывность повышения квалификации профконсультантов, их самосовершенствования и саморазвития.

Если обратиться к принципам консультирования, которые чаще всего формулируются перед практиками, то, пожалуй, одним из основных будет принцип эмпатии. Он требует, чтобы консультант встал на позицию клиента и посмотрел на проблему его глазами. При этом важно, чтобы профконсультант мог точно и убедительно передать свое состояние клиенту. Такой подход позволяет консультанту показать, что он способен признать ценности и особенности своего клиента, даже если они сильно отличаются от его собственных.

Эмпатия помогает создать отношения, которые окрашены не только уважением и пониманием, но и определенной теплотой. Если

профконсультант эмоционально теплая личность, то его помощь скорее будет принята клиентом. Профконсультант может занять в ситуации общения одну из следующих позиций: быть внутри ситуации, быть вне ситуации.

Гораздо легче понять клиента, если консультант владеет конкретными фактами, так как это позволяет ему увидеть ситуацию изнутри. Представляя себя на месте клиента, консультант сможет понять, почему клиент поступил именно так, что побудило его к подобным действиям, какие из возможных вариантов выбора ему лучше предложить в данной профессиональной ситуации. В то же время пребывание в позиции внутри ситуации имеет свои издержки:

- у профконсультанта ограничиваются возможности объективной оценки ситуации, ослабевает эффект “взгляда со стороны”;
- у профконсультанта, сопереживающего клиенту (например, сильно расстроенному из-за потери работы и ее безуспешных поисков), может возникнуть синдром “эмоционального сгорания”, т. е. наступить эмоциональное и нервное истощение.

Во избежание нервных перегрузок в Положении о профориентации населения службой занятости указано, что профконсультант должен не реже одного раза в год заниматься в группе психо-коррекции. Если профконсультант занимает отстраненную позицию, сохраняя ее даже в моменты сильных эмоциональных переживаний клиента, то тем самым он сохраняет способность к трезвой, объективной оценке ситуации и предохраняет себя от эмоциональных перегрузок. Спокойное, сдержанное общение выбирают консультанты, которые предпочитают решать проблемы своих клиентов, используя привычные, проверенные техники и приемы.

3. Этапы карьерного консультирования. Поэтапная схема карьерного консультирования.

Пятишаговая модель профконсультации (С.Г. Абрамова)

Данная модель получила название пятишаговой. Она довольно распространена в практике психологического консультирования и действительно достаточно удобна, прежде всего в силу своей универсальности, поскольку ее можно насытить любым содержанием: она может быть использована и для семейного консультирования, и для решения проблем родительско-детских отношений, проблем личностного роста, проблем, связанных с выбором, и множества других. Кроме того, ее несомненным достоинством является то, что ею могут пользоваться последователи разных психологических школ и направлений. При этом структура модели остается относительно постоянной, а меняется лишь набор приемов и техник, которыми пользуется консультант.

Шаг 1 Установление контакта с клиентом. Структурирование консультации. Задача этого этапа-установить прочный контакт с клиентом, создать для него комфортную обстановку с тем, чтобы стало реальным сотрудничество, взаимодействие между клиентом и консультантом. На

данном этапе консультанту следует согласовать с клиентом несколько существенных моментов, а именно:

- проинформировать его о своих возможностях и функциях. Поскольку предполагается все же не психологическая, а профессиональная консультация, то следует с самого начала указать клиенту на то, что круг решаемых проблем будет ограничен его профессиональной сферой. Кроме того, в настоящее время появляется достаточно много информации относительно якобы практически неограниченных возможностей психотерапии, психоанализа, парапсихологии, что формирует определенные «потребительские» установки у клиента. Заменить эти установки на адекватное восприятие возможностей и средств профконсультации - одна из важных задач профконсультанта, которую он должен решить в самом начале встречи с клиентом;

- задать определенную структуру предстоящего взаимодействия, которая если ее обсудить в самом начале встречи и затем придерживаться, помогает не отвлекаться. Это особенно важно именно для профконсультации, так как у нее свои ограниченные функции в отличие от психологической консультации, где проблема клиента может быть связана со многими сторонами его жизни и все эти связи должны стать предметом анализа. Задать структуру - означает обсудить время окончания консультации, ее основной предмет, способы работы, общий план взаимодействия и ориентировочно - предполагаемые результаты;

- настроить клиента на максимальную активность в предстоящей работе и принятие ответственности за реализацию выработанных решений. Сирийский врач Сараджа говорил своему больному: «Смотри, нас трое: я, ты и болезнь. Если ты будешь на моей стороне, нам вдвоем будет легче одолеть ее». «Быть на моей стороне» - означает быть активным участником консультации, а не сторонним наблюдателем, потребителем готовых решений, советов, указаний, рекомендаций.

Установлению взаимопонимания способствуют те же техники, которые традиционно используются в психологическом консультировании: а) визуальный контакт (контакт глаз), причем чаще консультант смотрит на клиента, слушая его, а не при высказываниях;

б) язык жестов и телодвижений: наклоненный слегка вперед корпус, доброжелательное энергичное рукопожатие, избегание скрещивания рук и ног и пр.;

в) интонации, громкость и скорость речи; выбираются средняя скорость речи, меняющийся тон с некоторой эмоциональностью;

г) физическое расстояние; желательно, чтобы оно было задано самим клиентом, тогда будут учтены его индивидуальные предпочтения;

д) дыхание; если консультант прислушается к дыханию клиента, то он не только получит определенную информацию о его состоянии, но и, слегка, следуя за ритмом дыхания клиента, сможет усилить степень его доверительности к себе.

Все перечисленное складывается в общую модель внимательного поведения, по сути являясь его физическим основанием.

В зарубежных учебниках по консультированию обращают особое внимание на то, что модели внимательного поведения различны в разных культурах. Особенно это становится актуальным для консультантов, работающих в крупных организациях, которые в современных условиях глобализации экономики становятся так называемыми транснациональными компаниями. Транснациональные компании имеют многочисленные филиалы в самых разных странах, соответственно персонал таких компаний многонационален и является носителем той культуры, которая присуща стране пребывания филиала. В любом случае восприятие клиента консультантом предполагает, что консультант избежит распространенной ошибки, связанной с навешиванием ярлыков типа «вы такой-то и такой-то», и вместо этого будет стоять на позиции восприятия, согласно которой клиент - человек сложный и разный, сейчас он такой, а через минуту - другой и следует принимать его таким, какой он есть.

Шаг 2 Сбор информации по проблеме. Здесь консультанту желательно поставить и постараться решить следующие задачи (независимо от сути проблемы клиента эти задачи являются универсальными):

- выслушать проблемы клиента в его изложении;
- выявить основные противоречия (конфронтации) в позиции, поведении, отношении клиента в сложившейся профессиональной ситуации;
- выявить наиболее типичные, привычные и характерные для клиента способы мышления и поведения (паттерны);
- выявить все позитивные аспекты проблемы, ситуации, позиции клиента и сильные стороны его личности;
- провести профессиональную диагностику.

На этом этапе выясняется, как и в чем именно клиент видит свою проблему. Здесь профконсультант должен не только выслушать изложение клиентом проблемы, но также помочь ему ясно сформулировать свои затруднения. Результатом такой взаимной работы является ясно сформулированное определение проблемы и затруднений, которые клиент испытывает в связи с ней. При этом существует опасность подмены формулировки клиента и его видения проблемы формулировкой, которая представляется правильной профконсультанту. Избежать такой опасности можно, прежде всего следуя правилу не перебивать клиента, не прерывать его, стараться не менять направление его речи. Это правило, достаточно сложное само по себе, становится еще более сложным в ситуации профессионального консультирования, где все, что становится предметом обсуждения, так или иначе должно быть связано с профессиональной сферой клиента. Особенно часто на стремление клиента отойти от обсуждения проблемы профессионального выбора обращают внимание профконсультанты центров занятости, работающие с безработными, длительное время стоящими на учете в центре. Такой безработный нуждается не просто в консультации по вопросам

трудоустройства, а в сочувствующем слушателе, готовом понять весь спектр трудностей жизни в ситуации потери работы: трудности быта, обострившиеся семейные отношения, вынужденная социальная изоляция и т. д. Опытный консультант очень редко клиента или меняет направление разговора. *Это удастся в том случае, если консультант активно использует следующие техники:*

а) вопросы - открытые и закрытые;

б) пересказ как вербальное следование рассказу клиента, т. е. сжатое изложение объективного содержания речи клиента с сохранением ее основных слов и оборотов. Пересказ используется для того, чтобы обеспечить обратную связь («правильно ли я понял, что вы...») и показать, что консультант правильно понял основные моменты, изложенные клиентом;

в) прямое повторение сказанного клиентом как поддержка (поощрение) либо короткие комментарии типа «ну и...», «так...» (вербальные штампы), облегчающие беседу и, главное, позволяющие поддерживать ее плавное течение в нужном направлении, поскольку поддержка, использованная консультантом в определенный момент, останавливает внимание клиента именно на этом моменте.

Противоречия, которые обнаруживаются в речи клиента, могут выражаться на языке жестов или проявляться в общем рисунке поведения («вы с такой легкостью говорите о потере работы, но ваш приход сюда свидетельствует о том, что вы достаточно озабочены ситуацией безработицы»), а могут быть выявлены из речи клиента («я, конечно, люблю свою работу, но при этом вовсе не желаю выкладываться»). Профконсультант может обнаружить самые различные противоречия, например, между: а) клиентом и его окружением; б) действиями клиента и получаемым результатом; в) реальной и желаемой ситуациями; г) профессиональной пригодностью и профессиональными намерениями; д) профессиональным опытом и требованиями рынка труда.

Конфронтации, которые чаще всего встречаются в профконсультировании, - это противоречия между профессионализмом клиента (в самом широком понимании этого слова) и сложившейся профессиональной ситуацией. В основе декларируемого клиентом противоречия чаще всего лежит, как уже было отмечено выше, несоответствие между его мотивационно-потребностной, смысловой сферой и операционально-технической стороной его профессиональной деятельности. Проявлением конфронтации является рассогласование типа «с одной стороны... а с другой...». Важным для понимания рассогласования является то, что конфронтация не означает, будто клиент что-то делает или думает «плохо», неправильно. Рассогласования представляют собою двойные сообщения, в которых клиент демонстрирует смешанные чувства и мысли.

Шаг 3 Формулирование желаемого результата. По мере того как появляется четкое определение проблемы, усиливается соблазн тотчас же приняться за ее решение. Однако, как подчеркивают авторы известного

американского учебника по психологическому консультированию А. Е. Айви и М. Б. Айви, соображения консультанта относительно идеального выхода из положения могут совершенно не совпадать с мыслями клиента. И если консультант не знает, куда идти, то вместе с клиентом они придут неизвестно куда.

Следует отметить очень важную особенность, отличающую данный этап профконсультирования от такого же этапа психологической консультации. Профконсультант, как правило, всегда представляет интересы определенной организации. В то же время клиент обращается за консультацией именно тогда, когда его личные профессиональные интересы вступают в противоречие с той профессиональной средой, в которую он включен. Такой средой могут служить организация в целом, один из руководителей (менеджеров), ситуация на рынке труда и т. д. Задача профконсультанта найти решение, которое позволило бы согласовать интересы профессиональной среды и клиента. Если консультант работает в службе управления персоналом, он может выступить представителем интересов своего клиента и предложить менеджеру принять решения, которые позволили бы удовлетворить потребности клиента или компенсировать их неудовлетворенность (разумеется, это станет возможным лишь в том случае, если это не противоречит интересам организации). Если же консультант работает в службе занятости или в центре профориентации, то воздействие на профессиональную среду (точнее, на рынок труда) становится для него, по существу, невозможным. В круг его полномочий входит выработка только таких решений, которые изменяют или регулируют поведение и отношения самого клиента.

Основные требования, которым должен соответствовать желаемый результат, в целом таковы:

1 *Конкретность.* Это требование заключается в том, что формулируемый результат должен обязательно иметь критерии для оценки того, достигнут он или нет и если достигнут, то в какой степени. В бихевиористской практике результат должен быть сформулирован в терминах «вижу», «слышу», «чувствую». Только в таком случае можно реально обнаружить изменения в поведении клиента. Это не такое уж некорректное требование, и если консультант действительно работает с профессиональным или организационным поведением, то вполне может следовать этому требованию. В остальных случаях очень важно обговорить с клиентом те признаки, по которым он собирается оценить, что цель достигнута.

2 *Контекстуализация.* Суть этого требования в том, что всякий результат может быть желателен в одном контексте и нежелателен в другом. В связи с этим очень важно четко обозначать контекст, в который должен быть включен желаемый результат. Если есть конкретное представление относительно того, в каких случаях или ситуациях поставленная цель неэффективна, то имеет смысл обговорить это особо.

3 *Экологичность*. Стремясь к изменениям, следует предварительно убедиться в том, что желанные изменения и все возможные последствия результата действительно полезны или по крайней мере не несут в себе вреда для конкретного клиента. То, что подходит и полезно одному, вполне может спровоцировать неблагополучие другого клиента.

4 *Эгоответственность*. Это требование может быть представлено в виде фразы, широко известной в психологическом консультировании: «Все ресурсы во мне». Все, что необходимо для достижения желаемого результата, имеется в самом клиенте; именно от него и только от него зависит, будет ли достигнута цель. Не на консультанта, а на клиента возлагается ответственность за реализацию намеченного плана, за осуществление всех действий, направленных на достижение поставленной цели. Иногда консультанту приходится выслушивать формулировки желаемого результата типа «нужно, чтобы мой руководитель (сотрудники) изменил отношение ко мне»; «помогите мне избавиться от неуверенности в моей компетентности»; «хочу, чтобы меня включили в эту временную творческую группу (приняли в команду)»; «научите меня разговаривать с работодателем». В таких формулировках открыто проявляется готовность клиента переложить ответственность за осуществление всех действий на консультанта, что недопустимо.

5 *Позитивность*. Требование позитивной формулировки желаемого результата основано на том, что отрицательная формулировка указывает лишь на то, чего хотел бы избежать клиент, от чего он стремится избавиться, но не несет никакой информации о том, что же следовало бы представить взамен. Соответственно тезису «Природа не терпит пустоты» появляется угроза, что на место одной проблемы тут же придет другая. Формулировка желаемого результата должна быть представлена в терминах «достигнуть», а не «избежать». В таком случае вся совместная работа консультанта с клиентом будет направлена на конструктивные изменения.

6 *Побочные (вторичные) выгоды*. Это требование исходит из предположения, что все, что происходит в психической жизни чело века, несет для него какую-либо функцию. Так, описанные 3 Фрейдом моменты забывания определенных лиц или событий несут в себе важную задачу защиты человека от травмировавшей его когда-то информации, позволяя справиться с внутренним конфликтом. Одной из эффективных техник является техника перемещения в будущее. Клиенту предлагают переместиться в будущее и посмотреть на вещи таким образом, как будто результат уже достигнут. Пусть клиент воспримет то, что он видит, слышит и ощущает, и перенесет это знание в настоящее, чтобы результат подталкивал его вперед. Суть обратного прослеживания состоит в том, что консультант совместно с клиентом движется назад от результата, выясняя поэтапно, что нужно сделать, пока не осуществлен переход к тому, что клиент уже начал делать прямо сейчас.

Шаг 4 Выработка альтернативных решений. На данном этапе вырабатываются и прорабатываются самые разные варианты решения

имеющейся проблемы. Это самая длительная фаза профконсультирования. Иногда профконсультанту не стоит стремиться разрешить проблему за один раз, чтобы не вызвать у клиента неоправданные ожидания по поводу легкости решения.

Выработка альтернативных решений требует, чтобы профконсультант совместно с клиентом:

- 1) генерировал альтернативные формы поведения, позволяющие так или иначе решить проблему;
- 2) рассмотрел нерациональные идеи подхода к проблеме (например, в случае выбора оптантом профессии, не имеющей спроса на рынке труда, при необходимости как можно более быстрого трудоустройства оптанта);
- 3) сравнил новые формы поведения между собой;
- 4) ввел стимулы для нового поведения;
- 5) осуществил выбор.

В психологическом консультировании рекомендуется обычно следовать правилу: консультант должен избегать давать советы.

В практике профессионального консультирования совет, т. е. информация, важная для окончательного принятия решения клиентом, часто оказывается не только не лишним или полезным, но даже необходимым. Совет необходим, например, при обсуждении результатов профдиагностики и окончательном выборе профессии в соответствии с профессиональной пригодностью клиента.

Шаг 5 Обобщение. Это этап перехода от обсуждения к действию. Обобщение не только подведение итогов консультации, но и критерий эффективности проведенной совместной работы, кроме того, это возможность повлиять на дальнейшее поведение клиента. Обобщение обязательно должно содержать план, программу дальнейших действий клиента. Чем детальнее будет проработана программа, чем больше в ней будет учтено факторов, от которых зависит ее успешность, тем вероятнее, что клиент реализует в своей жизни задачи, поставленные перед ним в ходе консультации.

Обобщение должно содержать:

- 1) проигрывание или детальное обсуждение нового поведения;
- 2) уточнение деталей;
- 3) предупреждение возможных рецидивов, рассмотрение и анализ рисков в связи с новым поведением или принятым решением;
- 4) изложение клиентом программы своего нового поведения;
- 5) договор о следующей встрече, если она потребуется.

На этом этапе следует обязательно предусмотреть:

а) итоговые вопросы клиенту (что вы собираетесь делать теперь? какие шаги намерены предпринять завтра, чтобы реализовать то, что мы с вами наметили? что может помешать вам в этом?);

б) вопросы для обратной связи (все ли вы поняли из нашей встречи? не хотите ли добавить что-то? не требуется ли что-то уточнить, прояснить?);

в) обсуждение повторной встречи.

4. Стихийная профконсультация

Следует иметь в виду, что при разных запросах консультация может проводиться либо по полной программе (с присутствием всех вышеперечисленных видов работы), либо в «усеченном» виде, скажем, без коррекционной части и т. д.

Рассмотрим подробнее тактику проведения консультаций при разных типах запросов.

1. *Учащийся обращается к психологу за подтверждением правильности выбора профессии.* Первое, что необходимо сделать в такой ситуации, — проверить устойчивость профессиональных намерений школьника. Для этого следует провести беседу о профессиональном плане, обратив особое внимание на соответствие интересов содержанию профессии, наличие резервного профессионального намерения, степень продуманности путей приобретения профессии, адекватности оценки своих возможностей в овладении избранной деятельностью и т. д. Диагностические приемы следует использовать лишь в тех случаях, когда профессия, предпочитаемая оптантом, предъявляет жесткие требования к психофизиологическим его особенностям. Результаты диагностики следует подробно обсудить с учащимся, чтобы выявить, какой рабочий пост в наибольшей степени соответствует его индивидуальности и интересам. Возможны случаи, когда выявленные типологические особенности могут стать серьезным препятствием для овладения профессией, в таких случаях психолог должен посвятить в эту проблему оптанта и постараться найти наиболее подходящие ему области деятельности в русле избранной.

2. *Родители или реже сами учащиеся обращаются за помощью к психологу, поскольку не обнаруживают выраженных интересов и способностей, которые могли бы помочь в ходе профессионального самоопределения.* К сожалению, такой запрос встречается очень часто. Это связано не только с пассивностью самого школьника, но часто возникает там, где родители уделяют ребенку мало внимания и не создают ему возможностей попробовать себя в разных видах деятельности, что позволяет уже в раннем возрасте не только «примериться» к профессии, но и способствует развитию способностей и помогает оценить их самому ребенку. Ученики, чьи родители обратились к психологу, не всегда охотно идут на консультацию, часто для этих школьников характерна низкая познавательная активность, невысокая успеваемость, отсутствие выраженных привязанностей к каким-то видам деятельности, которые могут иметь выход на профессию. Это не мешает данным ученикам быть изобретательными и активными вне школы, проявлять себя в асоциальной деятельности, демонстрировать отклоняющееся поведение. Такие профконсультации являются наиболее сложными для консультанта, требуют введения всех этапов консультации и длительного времени (иногда требуется 5—6 встреч с родителями и школьниками) для того, чтобы добиться активизации процесса профессионального

самоопределения оптанта. Самое главное — пробудить у учащегося интерес к проблеме своего будущего, что можно делать разными приемами.

3. Обращение к психологу вызвано трудностями выбора профессий, которые обусловлены многообразием интересов и способностей старшеклассников. Эта ситуация характерна для тех семей, где родители много внимания уделяют развитию личности и способностей ребенка, иногда упуская при этом ту линию развития, которая может иметь выход на профессию.

4. Достаточно редко в нашей практике встречается запрос, связанный с тем, что *у школьника наблюдается расхождение между интересами и способностями, однако такие случаи есть, и они требуют особой тактики проведения консультации.* Позиция специалистов-психологов в этом случае однозначна: в выборе профессии следует в наибольшей степени следовать за интересами ребенка, поскольку его способности могут быть развиты с помощью специального обучения, коррекционных мероприятий. Исключение — прямые ограничения психофизиологического характера. 5. Запрос вызван расхождением мнения учащегося и его родителей относительно профессионального выбора. Проблема очень сложная, требующая тактичной работы со всей семьей. Нам неоднократно приходилось сталкиваться с тем, что родители стараются подобрать профессию ребенку, исходя из имеющихся у них возможностей помочь поступлению в вуз и дальнейшему профессиональному продвижению. При этом авторитарные родители, обратившись к консультанту, требуют от него помощи в оказании давления на ребенка, поддержке принятого ими решения. Здесь важно последовательно отстаивать интересы именно ребенка, исходя из его реальных возможностей и склонностей, мягко помогая родителям лучше понять своего ребенка. Разумеется, каждый случай, с которым столкнется консультант, будет уникален и неповторим, однако его позиция всегда должна состоять в оказании помощи, поддержки, нахождении и укреплении положительных моментов в развитии, которые могут стать основой для обсуждения области профессионального выбора.

Задачи, которые решаются в ходе профконсультации, определяют ее разновидность. *Первичная профконсультация* имеет целью выявить готовность личности к профессиональному самоопределению, наличие и степень проработанности профессионального плана, трудности профессионального становления.

Справочная (индивидуально-профессиографическая) консультация проводится в случае недостаточной информированности клиента. В ходе такой консультации выясняются каналы трудоустройства, условия приема на работу (учебу), возможность освоения различных профессий, сроки подготовки, общая характеристика профессии, содержание труда, перечень профессионально важных качеств (ПВК), медицинские противопоказания. *Диагностическая профконсультация* проводится в целях формирования у оптанта более полных и объективных представлений о себе и своих

возможностях. В ходе диагностики, предварительной (для детей) или углубленной (для старшеклассников или взрослых), проводится исследование направленности, выраженности ПВК личности, профессионально важных психофизиологических функций и качеств. Результаты диагностики в корректной форме сообщаются клиенту. На основе полученной информации в случае необходимости планируется дальнейшая профориентационная работа.

Поддерживающая профконсультация. Поводом для обращения к психологу, как правило, бывают не трудности профессионального самоопределения, а непереносимое психологическое состояние, вызванное сложившейся ситуацией. Человек чувствует растерянность, страх, беспомощность, гнев, стыд или вину. Профориентационная работа с человеком, находящимся в таком состоянии, будет неэффективна, поэтому первое, в чем нуждается клиент, – морально-эмоциональная поддержка. Для этого бывает достаточно доброжелательных и доверительных отношений, устанавливаемых в пространстве консультирования, но используются также поддерживающие методы индивидуальной и групповой терапии. Коррекционно-развивающая профконсультация направлена на формирование личностной готовности к профессиональному самоопределению, помощь в конкретном выборе и принятии решения. Этот вид консультирования наиболее трудоемкий, поскольку редко ограничивается одной – двумя встречами. Помимо развивающей работы, профконсультант помогает клиенту сформулировать профессиональную цель, выстроить план ее достижения, выявить разные варианты профессионального развития и т. д.

Таким образом, цель консультирования может меняться в зависимости от того, на каком этапе своего профессионального развития находится клиент и какого характера помощи он ждет от консультанта.

Тема10. Психологическое сопровождение профессионального и карьерного развития

Вопросы:

1. Психологическое сопровождение профессионального развития.
2. Психологическое сопровождение карьерного развития.
3. Технологии профессионального и карьерного развития.

1. Психологическое сопровождение профессионального развития.

Профессиональное становление охватывает длительный период онтогенеза человека. Выделяют шесть стадий этого процесса: оптация, профессиональная подготовка, профадаптация, первичная и вторичная профессионализация и профессиональное мастерство. При рассмотрении проблемы профессионального самоопределения выделены еще две стадии: предоптация и этап прекращения профессиональной деятельности (выход на пенсию). При таком временном подходе профессиональное становление практически полностью совпадает с онтогенезом человека, если рассматривать

онтогенез как жизнь индивида со дня рождения до старости. Значит, есть все основания считать профессиональное становление процессом, пронизывающим всю жизнь человека. Конечно, сценарии профессионального становления индивидуальны. Для одного человека профессия определяет смысл его существования, является делом всей его жизни, для другого служит фоном, средством удовлетворения личностно важных потребностей, третий не придает ей особого значения,— т.е. профессия имеет разный личностный смысл. Огромная вариативность траекторий, сценариев профессиональной жизни затрудняет ее полноценное сопровождение. Следует также иметь в виду значительное социальное расслоение, низкий уровень социальной защищенности, возможность безработицы и утраты профессиональной дееспособности, которые неизбежно порождают множество проблем профессионального становления. Основываясь на материале предыдущих глав, попытаемся наметить возможные пути психологического сопровождения профессионального становления личности.

Таким образом, *психологическое сопровождение — это целостный процесс изучения, формирования, развития и коррекции профессионального становления личности.*

Цель психологического сопровождения — полноценная реализация профессионально-психологического потенциала личности и удовлетворение потребностей субъекта деятельности. Главное — помочь человеку реализовать себя в профессиональной деятельности.

Выделим основные концептуальные положения психологического сопровождения профессионального становления личности:

- наличие социально-экономических условий для того, чтобы личность могла осуществить себя в профессиональной жизни;
- необходимость для полноценного профессионального становления социально-психологического обеспечения, помощи и поддержки со стороны общества;
- признание права личности на самостоятельный выбор способов реализации своих социально-профессиональных функций;
- принятие личностью всей ответственности за качество профессионального становления и реализации своего профессионально-психологического потенциала на себя;
- гармонизация внутреннего психического развития личности и внешних условий социально-профессиональной жизни.

Функции психологического сопровождения:

- информационно-аналитическое сопровождение отдельных этапов профессионального становления (выбора профессии, начального этапа профадаптации, профессионализации и т.д.);
- проектирование и самопроектирование сценариев отдельных этапов профессионального становления;

- психологически компетентное оказание поддержки и помощи личности в преодолении трудностей профессионального становления, особенно при изменении социально-профессиональной среды;
- профессиональная реабилитация личности в случаях длительного перерыва в профессиональной деятельности (женщин после рождения ребенка, безработных, людей, вышедших из мест заключения, и др.);
- обеспечение социально-профессионального самосохранения;
- профилактика развития профессиональных деформаций, оказание помощи в преодолении кризисов и стагнации;
- коррекция социально-профессионального и психологического профиля личности.

Учитывая субъектность и субъективность как важные характеристики профессионального становления, приведем основные направления психологического сопровождения этого процесса:

- изучение условий и факторов, влияющих на продуктивность труда и эмоционально-психологическое состояние персонала;
- эффективное воспроизводство и сохранение профессионально подготовленного персонала предприятий и организаций;
- проектирование профессиограмм, отражающих динамику профессионального становления личности и альтернативные варианты профессионального развития;
- формирование операциональной структуры будущей деятельности, а также целенаправленная подготовка к устойчивой и безопасной реализации профессиональной карьеры (включая профессиональную миграцию, социальную адаптацию, реориентацию, профессиональное самосохранение и комфортную жизнь после завершения карьеры);
- формирование и развитие акмеологической культуры персонала, его потребности в самореализации и способности к оптимальной деятельности, профессиональной и индивидуальной компетенции, коммуникации;
- обеспечение психологической безопасности персонала, комфортных условий его деятельности, а также восстановление профессионально-психологического ресурса специалистов;
- психологическое содействие при решении проблем профессионального становления личности на всех его стадиях.

Реализация функций психологического сопровождения возможна при использовании личностно ориентированных технологий профессионального развития:

- развивающей диагностики;
- тренингов личностного и профессионального развития и саморазвития;
- мониторинга социально-профессионального развития¹;
- технологий формирования психологической аутокомпетентности;

- психологического консультирования по проблемам социально-профессионального развития;
- проектирования альтернативных сценариев профессиональной жизни;
- лично ориентированных тренингов повышения социально-профессиональной и психолого-педагогической компетентности;
- ретроспекции профессиональной жизни (метода психобиографии);
- тренингов самоуправления, саморегуляции эмоционально-волевой сферы и самовосстановления личности.

Результатом психологического сопровождения профессионального становления является профессиональное развитие и саморазвитие личности, реализация профессионально-психологического потенциала персонала, обеспечение профессионального самосохранения, удовлетворенность трудом и повышение эффективности профессиональной деятельности.

Таким образом, психологическое сопровождение — это технология, основанная на единстве четырех функций: диагностики существа возникшей проблемы, информации о проблеме и путях ее решения, консультации на этапе принятия решения и выработки плана решения проблемы, первичной помощи на этапе реализации плана решения.

2. Психологическое сопровождение карьерного развития.

В зависимости из стадии карьерного развития, психологическое сопровождение осуществляется по-разному.

1. На стадии оптации важное значение приобретает профессиональное консультирование оптантов, которое осуществляет школьный психолог, если речь идет о школьнике, или психолог-профконсультант, если в психологической помощи нуждается безработный. Для изучения их профессиональных намерений используются разнообразные анкеты, беседы, сочинения на тему о выборе профессии. При этом необходимо выяснить, есть ли у оптанта предпочитаемые профессии, продуманы ли пути овладения ими (в учебных заведениях или на предприятиях и т.д.), существуют ли резервные профессиональные планы, имеет ли оптант представление о содержании труда, привлекательных сторонах профессии, режиме и условиях работы и т.д.

На основе информации, извлеченной из изучения профессиональных намерений оптанта, психолог строит дальнейшую индивидуальную работу с ним: выявляет интересы и склонности к определенным видам деятельности, профессиям. Как правило, оптанты с выраженными интересами и склонностями практически не испытывают затруднений в выборе профессии, ориентируются на содержание труда, его процесс, результат.

Для диагностики способностей (в частности, специальных, обеспечивающих успешное овладение конкретными видами деятельности) применяются разнообразные методы: наблюдение, естественный и лабораторный эксперимент, анализ продуктов деятельности, тесты. Для

диагностики артистических, музыкальных, художественных способностей требуется участие специалистов-экспертов.

Е.М.Борисова, анализируя проблемы психологического сопровождения на начальной стадии оптации, выделяет следующие ситуации:

1. Оптант обращается к психологу за подтверждением правильности выбора профессии. В данном случае важно проверить устойчивость профессиональных намерений. Для этого рекомендуется провести беседу о профессиональном плане, обратив особое внимание на соответствие интересов содержанию профессии, наличие резервного профессионального плана, степень продуманности путей приобретения профессии, адекватность оценки своих возможностей в овладении избранной деятельностью и т.д. Диагностические приемы следует использовать лишь в тех случаях, когда профессия, предпочитаемая оптантом, предъявляет жесткие требования к психофизиологическим особенностям.

2. Оптант обращается за помощью к психологу, поскольку не обнаруживает выраженных интересов и способностей, которые могли бы помочь в ходе профессионального самоопределения. Такие ситуации являются наиболее сложными для психолога, требуют длительного времени (5 — 6 встреч) для того, чтобы добиться активизации процесса профессионального самоопределения оптанта. Самое главное — пробудить у оптанта интерес к проблеме своего будущего, что можно сделать при помощи разных приемов.

3. Обращение к психологу вызвано трудностями выбора профессии, которые обусловлены многообразием интересов и способностей старшеклассника. Эта ситуация характерна для семей, где родители много внимания уделяют развитию личности и способностей ребенка, иногда упуская из виду ту линию развития, которая может иметь выход на профессию.

4. Ситуация связана с тем, что у оптанта наблюдается расхождение между интересами и способностями. Такие случаи требуют особой тактики психологической помощи. Позиция специалистов-психологов в этом случае однозначна: при выборе профессии следует в наибольшей степени следовать за интересами оптанта, поскольку его способности могут быть развиты с помощью специального обучения, коррекционных мероприятий. Исключение — прямые ограничения психофизиологического характера.

5. Обращение к психологу вызвано расхождением мнения учащегося и его родителей относительно профессионального выбора. Проблема очень сложная, требующая тактичной работы со всей семьей. Здесь важно последовательно отстаивать интересы именно оптанта, исходя из его реальных возможностей и склонностей, тактично помогая родителям лучше понять своего ребенка.

При выборе профессии необходимо учитывать следующие обстоятельства:

– потребности экономического региона в кадрах той или иной профессии и квалификации;

- требования, которые предъявляет профессия к состоянию здоровья, психофизиологическим свойствам и психологическим качествам человека;
- профессионально-образовательные возможности оптанта (уровень образования, допрофессиональная и профессиональная подготовка, квалификация);
- перспективы профессионального роста, карьеры, повышения квалификации;
- особенности выбираемой профессии (условия труда и оплаты);
- противопоказания и ограничения по возрасту и полу.

Ситуация выбора профессии оптантом осложняется рядом факторов: отсутствием информации о некоторых существенных характеристиках профессионального выбора, немедленной обратной связи о результатах выбора; несформированностью (или недостаточной сформированностью) правил, критериев и способов выбора; трудностями самообучения; отсутствием подобных решений в прошлом опыте.

Необходимость учета многих факторов, высокая неопределенность при выборе профессии приводят к ошибкам и затруднениям. Выделяют следующие причины ошибочного выбора профессии:

- отношение к выбору профессии как к выбору по-жизненного пристанища. В условиях динамичного экономического развития общества, технологического прогресса человеку нередко приходится не-сколько раз в течение жизни менять специальность и профессию;
- предрассудки чести — необоснованный взгляд на некоторые важные профессии, считающиеся не-престижными и «неприличными»;
- выбор профессии под прямым или косвенным влиянием друзей, родственников, знакомых;
- перенос отношения к человеку — представителю той или иной профессии — на саму профессию;
- увлечение только внешней или какой-нибудь частной стороной профессии. К таким привлекательным профессиям относятся профессии менеджера, топ-модели, летчика, актера и др.;
- отождествление учебного предмета в школе с профессией;
- незнание или недооценка своих физических возможностей и способностей;
- незнание основного содержания трудовых действий и операций выбираемой профессии или слабое представление о нем.

Психологическая помощь оптанту, испытывающему трудности профессионального самоопределения, осуществляется психологом-профконсультантом по преимуществу двумя способами: путем индивидуальной работы и через работу в группах.

2. Стадия профессионального образования. В настоящее время в профессиональном образовании утверждается новая парадигма — личностно ориентированная.

Системообразующим фактором личностно ориентированного профессионального образования становится профессиональное развитие обучающихся в процессе организации взаимодействия всех субъектов обучения с учетом их предшествующего опыта, личностных особенностей, специфики учебного материала и конкретной учебно-пространственной среды.

Объектами профессионального развития личности являются ее интегральные характеристики: социальное-профессиональная направленность, компетентность, профессионально важные качества и психофизиологические свойства.

Сформулируем основные концептуальные положения личностно ориентированного профессионального образования:

- личностное и профессиональное развитие обучающегося рассматривается как главная цель, что изменяет место субъекта учения на всех этапах профессионального образовательного процесса. Это предполагает субъективную активность обучающегося, который сам творит учение и самого себя, при этом стирается грань между процессами обучения и воспитания. Их различие обнаруживается лишь на уровне содержания и конкретных технологий образования;

- критериями эффективной организации профессионального образования выступают параметры личностного и профессионального развития. Оценка этих параметров возможна в процессе мониторинга профессионального становления личности;

- в качестве психолого-дидактической единицы профессионального образования рассматривается учебно-профессиональная ситуация, которая моделирует все составляющие профессионального образовательного процесса;

- социально-профессиональные особенности личности педагога интегрируются в содержание и технологии обучения, становятся факторами профессионального развития обучающихся, становления авторских учебных дисциплин и индивидуального стиля деятельности;

- ориентация на индивидуальную траекторию развития личности обучающегося приводит к изменению соотношения нормативных требований к результатам образования, выраженных в госстандартах образования, и требований к самоопределению, самообразованию, самостоятельности и самоосуществлению в учебно-профессиональных видах труда. Стандарт образования — не цель, а средство, определяющее направление и границы использования содержания образования как основы профессионального развития личности на разных этапах обучения;

- залогом полноценной организации профессионального образовательного процесса становится сотрудничество педагогов и обучающихся. Обучение предоставляет уникальную возможность организации кооперативной деятельности педагогов и учащихся. Принципиально важным является положение о том, что личностно ориентированное образование

создает условия для полноценного соразвития всех субъектов образовательного процесса.

Исходя из сущности личностно ориентированного профессионального образования, определим основное содержание психологического сопровождения обучаемых. Важнейшим принципом психологического сопровождения выступает признание права субъекта образования самому принимать решения о путях своего профессионального становления и нести ответственность за их последствия. Сопровождение же сводится к созданию условий для полноценного профессионального становления личности, оказанию своевременной помощи и поддержки, а при необходимости — к осуществлению коррекции профессионального развития.

Реализация социально-психологического сопровождения возможна при наличии целостной комплексной программы. Ее разработка основывается на следующих принципах:

- учитывается потребность личности в самоорганизации, самоопределении и саморазвитии;
- признается приоритет индивидуальности, самоценности обучаемого, который изначально является субъектом сопровождения;
- психотехнологии сопровождения соотносятся с закономерностями профессионального становления личности.

Психологические критерии успешного прохождения этого этапа — отождествление себя с будущей профессией, формирование готовности к ней, развитая способность к профессиональной самопрезентации.

Таким образом, продуктивное психологическое сопровождение профессионального образования возможно при условии создания психологической службы в профессиональном учебном заведении, осуществлении мониторинга профессионального развития. Оно должно стать составной частью личностно ориентированного социально-профессионального воспитания.

3. Психологическое сопровождение на стадии профессиональной адаптации

Под профессиональной адаптацией понимают взаимное приспособление специалиста и коллектива предприятия, в результате чего работник осваивается на предприятии, а именно:

- учится жить в относительно новых для него социально-профессиональных и организационно-экономических условиях;
- находит свое место в структуре предприятия как специалист, способный решать задачи определенного класса;
- осваивает профессиональную культуру;
- включается в систему сложившихся до его прихода межличностных связей и отношений.
- первичную — приспособление молодых специалистов, не имеющих опыта профессиональной деятельности (например, выпускников вузов);

– вторичную — приспособление специалистов, имеющих опыт профессиональной деятельности (на-пример, в ситуации вынужденной смены работы).

Адаптация является многогранным процессом, поэтому различают ее основные виды: психофизиологическую, социально-психологическую и профессиональную адаптацию. Каждый из перечисленных видов может вызвать у вновь пришедшего в организацию специалиста свои сложности, затруднения, проблемы.

Профессиональная адаптация — это приспособление уже имеющегося профессионального опыта и стиля профессиональной деятельности к требованиям нового рабочего места, освоение сотрудником новых для него профессиональных функций и обязанностей, доработка требуемых навыков и умений, включение в профессиональное сотрудничество и партнерство, постепенное развитие конкурентоспособности.

Главное — освоение новой профессиональной деятельности. Критерием успешности в этом виде адаптации является соответствие реальной и требуемой компетентности. Превалирование реальной компетентности над требуемой приводит к снижению мотивации, разочарованию, так как для специалиста важно, чтобы был востребован весь имеющийся у него профессиональный опыт.

Успешная профессиональная адаптация делает работу привлекательной, повышает шанс на более высокую оплату труда и профессиональный рост, создает предпосылки для самоактуализации специалиста.

Таким образом, психологическое сопровождение на стадии адаптации помогает успешному продвижению специалиста в области профессии, а также на предприятии, в учреждении, организации в направлении профессионального самосовершенствования.

4. Психологическое сопровождение на стадии профессионализации.

Психологическое сопровождение на этой стадии становления заключается в оказании помощи работнику в дальнейшем профессиональном росте, повышении квалификации и развитии карьеры, в поддержке при переживании трудностей, неудовлетворенности трудом, в конфликтных ситуациях, при увольнении, а также при приеме на работу. На современных предприятиях и в организациях такое сопровождение осуществляется службами развития персонала и рассматривается как форма кадровой политики. Психологическое сопровождение позволяет управлять профессиональным ростом и карьерой работников, планировать повышение их квалификации, создавать резерв на выдвижение. Все это повышает конкурентоспособность работников на рынке труда.

Главная цель психологического сопровождения на стадии профессионализации — обеспечение взаимосогласованности и взаимодействия работника и предприятия (организации) в профессиональном становлении.

Эта цель достигается путем решения следующих задач:

- согласования целей развития организации и работника;
- предупреждения и устранения «карьерных тупиков», в которых практически не оказывается возможностей для развития работника;
- формирования и уточнения критериев профессионального роста, повышения квалификации, касающихся карьеры;
- изучения и оценки профессионального потенциала работника;
- эффективного использования путей профессионального роста;
- систематического ознакомления работника с перспективами на краткосрочный и долгосрочный период;
- установления требуемого уровня профессиональной компетентности для должностного продвижения.

Планируемое психологическое сопровождение осуществляется в следующих профессионально значимых ситуациях:

- при приеме на работу;
- при проведении аттестации и кадровых перемещений;
- перед направлением на курсы повышения квалификации;
- при выдвижении в кадровый резерв.

При трудоустройстве работника на вакантное рабочее место психологическое сопровождение может выразиться в том, что психолог оценивает его профессиональный потенциал в процессе проведения собеседования, а также подготовки им резюме о себе и своих возможностях. Цель этих двух процедур — представить работодателю кандидата на должность в качестве будущего работника.

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, динамичности карьеры;
- изучение вектора профессиональной направленности специалиста: уровня притязаний и самооценки, мотивации к достижениям, ценностных ориентации 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.

5. Психологическое сопровождение на этапе прекращения профессиональной деятельности

В 55 — 60 лет актуальным становится выход на пенсию. 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. Третьи 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 может выражаться в том, что за год до выхода на пенсию им предлагаются разнообразные социально значимые виды организации жизнедеятельности. В отделах социальной работы с пенсионерами должны быть социально-образовательные программы и необходимая литература. Проведение занятий по этим программам осуществляют пенсионеры, хорошо знающие данные области социальной работы.

Психологическое сопровождение заключается в оказании помощи этим профессионально настроенным пенсионерам в перестройке, переориентации смысла предыдущей жизни, обретении новых ценностей и социальных ориентиров, нового смысла жизнедеятельности. С данной группой потенциальных пенсионеров должен работать психолог пожилого возраста. Главное — убедить этих профессионально успешных работников в том, что жизнь вне профессии обладает огромными возможностями для реализации и самоактуализации своего социально-психологического потенциала. И конечно, они нуждаются в личностном самоопределении, диагностике социально и культурно ориентированных интересов, повышении персональной компетентности. Высокая социально-профессиональная активность, присущая этой группе пожилых людей, является залогом их дальнейшего личностного развития, социального мужества и нахождения новых способов осуществления своей экзистенциальности.

3. Технологии профессионального и карьерного развития.

Планируя свое будущее, человек руководствуется собственными потребностями и социально-экономическими условиями окружающей среды. Кроме того, человек желает знать возможности своего служебного роста в профессиональной деятельности, а также условия, которые необходимо для этого выполнить. В противном случае его мотивация к трудовой деятельности угасает, человек работает не в полную силу и рассматривает организацию как временное место перед переходом на другую, более перспективную работу.

В развитии деловой карьеры важное значение имеет мотивация работника. К мероприятиям, направленным на поддержание мотивации, относятся

1. проверка срока работы персонала на одной должности и горизонтальное перемещение по службе с интервалом 5–7 лет;

2. обогащение содержания работы и расширение ее рамок (оказывают влияние на срок до 5 лет);

3. активное структурное планирование организации и применение гибких организационных форм;

4. систематическое развитие организационной деятельности, поддержание ценности обучения и творческого подхода;

5. реализация новых форм организационного взаимодействия.

Развитие деловой карьеры персонала невозможно без использования специальных кадровых технологий.

Наиболее востребованными технологиями на текущий момент являются: карьерное консультирование, наставничество, карьерограмма, индивидуальный план развития сотрудника, горизонтальное перемещение (Рис. 1).



Рисунок 1. Технологии карьерного развития персонала

Карьерное консультирование включает в себя следующие аспекты:

- обсуждение с работником текущей трудовой деятельности и возможностей его профессионального продвижения внутри организации;
- анализ интересов и целей сотрудника в области карьеры;
- межличностные отношения внутри организации;
- сущность политики организации в отношении к персоналу.

Подобное консультирование обычно является для работников добровольным, но в некоторых организациях в процедуру деловой оценки работников карьерное консультирование включается в качестве отдельного элемента.

Наставничество. В рамках наставничества с первого дня работы сотрудника к нему прикрепляется наставник – более опытный сотрудник, курирующий процессы адаптации новичка, в том числе – планирование деловой карьеры. Наставник принимает участие в оценочных беседах, участвует в оценке сотрудника при выдвижении в кадровый резерв, оказывает поддержку по вопросам развития деловой карьеры.

Формальные программы развития наставничества преследуют ряд целей:

- обеспечение поддержки работникам со стороны руководства;
- создание коммуникаций между руководством и работниками;
- помощь работникам в освоении внутриорганизационной культуры;
- усиление взаимосвязи между работниками;
- создание условий для того, чтобы работники смогли проявить свой талант.

Карьерограмма. Карьерограмма – это документ, содержащий информацию о том, какие должности может занять сотрудник внутри организации и какие знания и навыки необходимо получить для эффективной работы на конкретном месте.

Карьерограмма состоит из двух частей. Первая содержит последовательный перечень должностей, по восходящей линии, которые работник может занять с указанием сроков их занятия в годах. Вторая часть включает перечень видов обучения, которые необходимо пройти для занятия этих должностей с указанием сроков их прохождения.

В структуру карьерограммы обычно включаются следующие элементы.

1. Личные данные сотрудника.
2. Занимаемая должность.
3. Стаж работы на занимаемой должности.
4. Личные карьерные ориентиры сотрудника.
5. Возможности роста на занимаемой должности.
6. История работы сотрудника в компании.
7. Информация об обучении.
8. Результаты аттестации.
9. Навыки, знания и умения, необходимые для занятия более высокой должности.
10. Вид и методы обучения, которыми необходимо овладеть для вступления в новую должность.
11. Уровень кадрового резерва, на который определен сотрудник.
12. Наличие вакансий в компании.

Индивидуальный план развития. Под «индивидуальным планом развития» (ИПР) сотрудника следует понимать документ, содержащий в себе цели работника относительно своего служебно-профессионального продвижения на длительный срок (до 5 лет) и программу развития сотрудника, его профессиональных и деловых качеств, а также те меры, которые он должен предпринять для достижения этих целей.

ИПР составляется с целью анализа текущего состояния компетенций сотрудника по результатам регулярно проводимой оценки, приоритетных направлений его развития, с учетом мнения непосредственного руководителя о достижениях и возможностях работника, а также указания необходимых

действий для успешного развития сотрудника с целью включения его в кадровый резерв и последующего назначения на желаемую должность.

Горизонтальное перемещение. Заключается в передвижении сотрудника из одного отдела организации в другой. При таком перемещении сотруднику ставится задача в максимально сжатые сроки изучить требования, предъявляемые на новом месте, что, в свою очередь, отвлечет сотрудника от текущей работы. При этом производительность может снизиться, но в дальнейшем менеджер получает перспективу роста в обеих областях деятельности.

Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации. В последнее время все большую популярность завоевывают нетрадиционные направления развития карьеры. Специалисты предлагают такие перемещения как средство решения проблем кризиса «середины карьеры».

К их числу относятся следующие:

1. Предоставление оплачиваемого отпуска (годового) для обучения или завершения научной работы.
2. Предоставление возможности посещать различного рода учебные центры.
3. Перемещение на прежнее место: работник может вернуться на прежнее место, если у него возникли проблемы на новом.

Особое внимание следует уделить рассмотрению основных технологий карьерного развития, применяемых в практической деятельности организаций.

В условиях динамичных трансформационных процессов все обучающие мероприятия оцениваются, прежде всего, с точки зрения практической применимости. Однако применение любой из технологий управления и развития карьеры должно основываться на ряде принципов. К данным принципам следует отнести следующие:

– партисипативность: планирование продвижения сотрудников в рамках организационного пространства должно осуществляться с обязательным участием, включением самого человека в управление его карьерой, создание в организации атмосферы диалога.

– научная обоснованность: построение и развитие управления карьерой должно базироваться на современных достижениях науки.

– комплексность: управление карьерой должно воздействовать на многочисленные факторы, связанные с личностью субъекта карьеры, с внеорганизационной (семейное положение и т.д.) и организационной (корпоративная культура, стратегия, структура, кадровая политика, отношения с непосредственным руководителем и др.) составляющими микросреды, а также факторы макросреды карьерного развития.

– мотивационность: принятие решений, касающихся карьерного развития, основывается на приоритете социально–психологических методов управления над административными.

– системность: управление карьерой должно использовать синергетический эффект, получаемый от сложения усилий работника и организации

Принципы отражены на Рисунке 2.



Рисунок 2. Принципы технологий управления и развития карьеры

Таким образом, эффективное управление карьерой возможно в случае создания ряда необходимых условий и соблюдении определенных принципов – коллегиальности в принятии карьерных решений, совмещении целей организации и интересов сотрудников, непрерывности профессионального развития и карьерного продвижения персонала, прозрачности оценки, открытости принципа должностных перемещений.

Тема 11. Стрессы в профессиональной деятельности

Вопросы:

1. Понятие стресса в профессиональной деятельности
2. Основные методы профессиональной саморегуляции
3. Основные направления психопрофилактики профессионального стресса и психогигиены

1. Понятие стресса в профессиональной деятельности

Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) считает стресс на рабочем месте «чумой XXI века», а, согласно статистике, треть работников хотя бы раз думали об увольнении исключительно по причине стрессов на работе.

Профессиональный стресс можно определить как напряженное состояние работника, которое возникает у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанное с выполняемой профессиональной деятельностью.

Классическое определение, данное автором теории **Гансом Селье**: **стресс** - это комплекс неспецифических адаптационных реакций организма на любые предъявленные ему требования вследствие воздействия факторов–стрессоров, повлекших нарушение его гомеостаза. Неспецифические реакции - приспособленческие действия, направленные на восстановление исходного состояния организма, производимые специфические эффекты на конкретные раздражители. Г. Селье было выделено две формы стресса: полезный -

эустресс («тонизирует» работу организма и способствует мобилизации защитных сил, включая иммунную систему) и вредоносный – дистресс, который оказывает отрицательное влияние на соматическое и психическое здоровье человека и может дать стимул к развитию серьезных заболеваний. На принятие стрессом той или иной формы влияют определенные условия. Процесс протекания стрессового состояния в профессиональной деятельности состоит из трех этапов:

1. *Эмоциональная реакция тревоги.* Здесь на организм впервые оказывается воздействие некоего возмущающего фактора среды и возникает первая ответная реакция организма. Уровень сопротивляемости организма внешним раздражителям снижается, поведение изменяется на полностью противоположное (например, спокойный, выдержанный человек становится импульсивным, агрессивным). Продолжительность данной фазы строго индивидуальна: у некоторых людей напряжение нарастает за пару минут, у других накопление тревоги может происходить в течение нескольких недель.

2. *Сопротивление и адаптация.* На данном этапе организм максимально активизируется, сопротивление раздражителю усиливается. Так как стрессовый фактор имеет длительное воздействие, то организм постепенно приспосабливается к нему.

3. *Истощение.* При продолжительном воздействии стрессора имеющиеся энергетические ресурсы исчерпываются.

Исходя из вида стрессора и характера его влияния определяют различные виды стресса, в наиболее общей классификации - физиологический стресс и психологический стресс. *Физиологический стресс* - это физиологическая реакция организма на действие стрессоров (факторов). В отличие от физиологического, психологический стресс имеет ряд характерных особенностей, в числе которых обычно выделяется несколько важных. В частности, для запуска психологического стресса необязательны только реально действующие события. Это могут быть и события, наступления которых субъект боится. Другая особенность - оценка степени своего участия в активном воздействии на стрессовую ситуацию с целью ее нейтрализации имеет большое значение.

Проявления накопленного профессионального стресса:

- ✓ снижение производительности труда;
- ✓ постоянное ощущение внутреннего дискомфорта;
- ✓ утрата ценностных мотивов к труду (изменение мотивации деятельности);
- ✓ разочарование в результатах собственной деятельности и в себе;
- ✓ возникновение психосоматических заболеваний, устойчивых депрессивных состояний.

Профессиональное выгорание – выработанный личностью защитный механизм в ответ на неблагоприятные для психики воздействия, в сфере профессиональной деятельности. Процесс профессионального выгорания развивается поэтапно, в соответствии с механизмом развития стресса.

ВОЗ определяет «синдром эмоционального выгорания» как физическое, эмоциональное или мотивационное истощение, характеризующееся нарушением продуктивности в работе, усталостью, бессонницей, повышенной подверженностью соматическим заболеваниям, употреблению алкоголя или других психоактивных веществ и суицидальному поведению.

Рассматривая причины возникновения профессионального стресса, В. А. Бодров относит к ним: сложность выполняемой деятельности, личную ответственность за результаты деятельности, дефицит времени, личностные особенности субъекта труда. *С наибольшей вероятностью стать жертвой профессионального стресса грозит определенным категориям людей, наиболее чувствительным предрасположенным или оказавшимся в особых условиях. К таким относятся:*

- не жалеющие себя — Трудоголики, которые живут только своей работой;

- жители крупных городов жители больших городов чаще всего подвержены стрессу, а стресс является одной из причин профессиональных выгораний; — Работники-интроверты. Они очень замкнутые и скромные. Они не имеют навыков сопротивления стрессу;

- люди, которые сменили работу, а также те, кто ожидает аттестацию в профессиональной сфере;

- работники, попавшие в совершенно новую среду или непривычную ситуацию, которая обязывает проявить новые качества и высокую эффективность;

- люди с внутриличностным конфликтом;

- работники в возрасте после 45 лет. Из-за возраста им очень сложно найти работу, а также под сокращение обычно первыми попадает именно эта возрастная категория;

- люди, добившиеся определенных высот. Когда человек добивается своих целей, то возникает ощущение отсутствия перспектив, сомнения по поводу личностной и профессиональной несостоятельности.

Дополнительные факторы, вызывающие стресс и воздействующие на сотрудников, включают:

1. *Факторы стресса вне организации.* Так, например, слабая материальная обеспеченность может побуждать людей к работе по совместительству, что приводит к уменьшению времени отдыха и усиливает стресс. Серьезное влияние на выполнение работы оказывают семейные кризисы.

2. *Групповые факторы стресса.* К ним относятся следующие:

- отсутствие групповой сплоченности - если работник не чувствует себя членом коллектива вследствие специфики рабочего места, указаний руководителя или действий группы, то это может явиться для него серьезным источником стресса;

- отсутствие взаимной поддержки - работники чувствуют себя гораздо лучше и комфортнее, если они могут поделиться своими радостями и

горестями с другими; при лишении подобной социальной поддержки положение работника может привести также к серьезному стрессу;

- наличие внутриличностных, межличностных и внутригрупповых конфликтов - конфликт обычно обусловлен наличием серьезных противоречий или несовместимостью отдельных свойств личности, ее целей, нужд и ценностей, отношениями людей внутри группы и между ними, что также оказывает стрессовое воздействие на работников.

3. *Факторы стресса, связанные с организацией.* Имеется в виду несоответствие рабочей нагрузки в определенный период времени. Однако при неполной занятости могут возникать те же чувства. Работник, который не занят деятельностью отвечающей его потенциалу, обычно чувствует фрустрацию, волнение насчет своей значимости и статуса в социальной структуре организации и ощущает себя явно вознагражденным - конфликт ролей. Конфликт ролей возникает, когда в ходе своей деятельности работнику приходится следовать двойственным запросам со стороны организационной среды. При специфичной организационной структуре, например, матричной, может быть нарушен принцип единоначалия, в результате чего работник вынужден подчиняться двум и более руководителям. Здесь также на лицо конфликт ролей, который является источником стресса.

Существуют также и другие факторы. Стресс может возникнуть в результате плохих физических условий, например, неподходящий температурный режим в помещении, недостаточная освещенность или сильный шум. Все это в разной степени, но влияет на возникновение стресса. В ходе выполнения профессиональных обязанностей стрессовые ситуации могут создаваться изменчивостью и скоротечностью событий, требованием быстрого принятия решения, несовпадением индивидуальных особенностей работников, ритмом и характером деятельности.

Н.В. Самоукина определяет такие виды профессионального стресса, как информационный, эмоциональный и коммуникативный

1. *Информационный стресс* появляется в результате информационных перегрузок, когда работник не в состоянии справиться с поставленной перед ним задачей и не успевает принимать важное решение в условиях жесткого ограничения во времени. Также причинами его возникновения может быть и дефицит информации, приводящий к неопределенности в ситуации, слишком частое или неожиданное изменение информационных параметров профессиональной деятельности.

2. *Эмоциональный стресс* в профессиональной деятельности возникает при действительной или предполагаемой опасности, в случаях противоречий или разрыва деловых отношений с коллегами по работе или конфликте с руководством, при переживаниях унижения, вины, гнева и обиды.

В конфликтных ситуациях происходит нарастание и суммирование негативных эмоций и резкое сокращение антистрессорных позитивных эмоций. Одним из проявлений эмоционального стресса может являться синдром эмоционального выгорания. В этом состоянии человек ощущает себя

истощенным морально, умственно, и физически. Рушится привычный уклад жизни, портятся отношения с окружающими.

3. Коммуникативный стресс часто является причиной неблагоприятного психологического климата в трудовом коллективе, его низкой сплоченности.

2. Основные методы профессиональной саморегуляции

Общие закономерности саморегуляции реализуются в индивидуальной форме, зависящей от конкретных условий и характеристик нервной деятельности, от личностных качеств субъекта и его привычек в организации своих действий.

Методы психологической саморегуляции – система обучающих методик, направленных на формирование внутренних средств управления собственными состояниями. *Принято выделять различные типы таких методов. Обучение наиболее успешно осуществляется в рамках специально организованных циклов занятий.*

1 Нервно-мышечная релаксация – психотерапевтическая методика, основанная на попеременном напряжении и расслаблении различных мышечных групп, до достижения состояния релаксации. При этом мышечное расслабление приводит к возникновению ощущения покоя, уменьшению нервного напряжения или болевых ощущений.

2 Имажинативная психотерапия (от лат *imago* – образ, подобие и греч. *psyche* – душа + *therapeia* – лечение) – класс методов психотерапии. Основана на приемах погружения в разные слои психического за счет целенаправленного вызывания образов воображения и дальнейшей работы с обнаруженными таким образом внутренними конфликтами. В отличие от классической психотерапии, главными здесь выступают отношения не «пациент – терапевт», а «пациент – его образы». Наиболее известные методы, разработанные Х. Лейнером (психотерапия кататимного переживания образов), Е. Epstein, R. Desoille.

3 Медитация (от лат. *meditatio* – размышление, обдумывание) – умственный процесс. До XX в. этот термин обозначал просто глубокое размышление, концентрацию на проблеме, внутреннюю молитву (редк.), а также форму философской лирики (лит.). В конце XIX в., со времени увлечения европейцев буддизмом и индийской йогой, под этим термином стали понимать процесс приведения психики в особое состояние внутренней сосредоточенности – это состояние сознания, переходное между телесным и внетелесным пребыванием, часто называют медитативным трансом.

4 Произвольное самовнушение по Э. Куэ. Э. Куэ считал, что в человеке существует подсознательное «Я», которое представляет собой силу, способную лечить или вызывать болезнь. По мнению автора, центральным механизмом в произвольном самовнушении является отражение в воображении подсознательного «Я». Это отражение может оказываться настолько сильным, что наше сознательное «Я» отступает на задний план.

Согласно Куэ, сознательное самовнушение – это метод, позволяющий подавить болезненные, вредные по своим последствиям представления и

заменить их полезными и благотворными. Куэ сравнивает болезненные представления с застрявшими в бессознательном «Я» шрифтами, которые можно постепенно выбить и заменить другими, соответствующими желаемым представлениям.

5 *Аутогенная тренировка по И. Шульцу*. Основные принципы аутогенной тренировки были разработаны берлинским невропатологом Иоганном Генрихом Шульцем еще в начале прошлого столетия. Он был современником Куэ. Опубликовав несколько статей в специальных журналах, он в 1932 г. изложил свой метод в монографии «Аутогенная тренировка – сосредоточенное саморасслабление». Характерной чертой занятий аутогенной тренировкой является постепенное овладение определенными упражнениями с целью научиться управлять работой внутренних органов и добиться психического и физического расслабления. В этом смысле аутогенная тренировка является способом переключения организма из напряженного рабочего состояния в состояние восстановительного покоя. Одна из целей упражнения – сделать этот переход как можно более незаметным и скоротечным. Поскольку процесс аутогенной тренировки представляет собой проявление самогипноза, аутогенные тренировки, по мнению Шульца, должны проходить под строгим наблюдением и контролем врача. Основной акцент делается на постоянстве возникновения определенных и характерных изменений физических ощущений, причем этот процесс у всех людей без исключения протекает одинаково. В ходе аутогенной тренировки необходимо жестко соблюдать последовательность, чтобы не причинить вреда своему организму.

По сути, аутогенная тренировка является процессом освоения релаксации, метода, с помощью которого можно частично или полностью избавляться от физического или психического напряжения. Активизируя деятельность нервной системы, релаксация регулирует настроение и степень психического возбуждения, позволяет ослабить или сбросить вызванное стрессом психическое и мышечное напряжение.

6 *Техника «созидающей визуализации» Ш. Гавэйна* как способ формирования желательного психического состояния. «Созидающая визуализация» – это техника использования воображения человека для создания того, что он хочет получить в своей жизни. Если мы воображаем, что неудачи, недостатки, трудности и проблемы будут нас преследовать всю жизнь, то получим это в реальности. Если мы будем представлять любовь, хорошие взаимоотношения, интересную работу, самовыражение, здоровье, процветание, гармонию и т. п. – реальность будет соответствующей. «Воображение, – пишет Гавэйн, – это способность создавать идею или ментальную картину в вашем уме. В "созидающей визуализации" вы пользуетесь воображением для создания ясного образа чего-либо, что вы хотите выразить. затем вы продолжаете фокусировать внимание на конкретной картине или идее периодически, сообщая ей положительную энергию до тех пор, пока она не станет объективной реальностью... другими

словами, пока вы действительно не достигнете того, что вы визуализировали». Концептуальная основа «созидающей визуализации» состоит в представлении о мире как о бесконечном разнообразии энергий самого разного вида. При этом утверждается, что энергия определенного качества имеет тенденцию притягивать к себе энергию того же качества и вибрации. Наличие идеи или мысли, удержание ее в уме есть энергия, которая имеет тенденцию привлекать и создавать ее форму в материальном мире. Форма следует за содержанием. «Мы всегда притягиваем в нашу жизнь все то, о чем думаем больше всего, верим сильнее всего, ожидаем на наших глубинных уровнях или о чем мы имеем наиболее живое воображение».

7 Когнитивная терапия А. Эллиса. Эмоции, которые мы испытываем, или создаются нами, или являются результатом действий других людей. Однако ответ на то, что происходит, находится непосредственно под нашим контролем. Эмоция не есть непосредственная реакция на ситуацию. Эмоция возникает не на событие, а на его видение, толкование нами.

А -> В -> С

А – активизирующее событие: ситуация, стимул.

В – убеждения, ожидания, установки, верования, представления, рассуждения, интерпретация и выводы.

С – последствия: эмоции, чувства, поведение.

Для устранения негативных эмоциональных реакций необходимо изменить иррациональные верования. Эти верования запускают вредоносные шаблоны мышления.

Разумные рассуждения:

1 Все люди свободны.

2 Все люди сами отвечают за свою жизнь.

3 Все люди автономны.

Представленные методы, направленные на нейтрализацию и профилактику стрессовых состояний, являются лишь небольшой частью общего числа способов, позволяющих избавиться от физического и психического напряжения.

Рассмотрим популярные теории саморегуляции в психологии.

Системно-деятельностная теория

Автором теории является Л. Г. Дикая. Концепция предполагает, что психологическая саморегуляция рассматривается как система и как деятельность, связанная с профессиональной средой индивида и адаптацией.

В качестве системы саморегуляцию можно рассматривать в контексте перехода индивида от бессознательности к осознанным и доведенным до автоматизма формам.

Автором было выделено несколько уровней:

Непроизвольный уровень. Основой регуляции являются процессы возбуждения и торможения, а также неспецифическая активность в психике. Эти реакции неподконтрольны, и их продолжительность коротка.

Произвольный уровень. Потребность в регуляции происходит при сложных жизненных ситуациях, подключаются эмоции. Реакцией становятся полуосознаваемые способы: повышение речевой и двигательной активности, задержка дыхания, напряжение мышц. Обычно человек пытается автоматически себя пробудить и многие изменения не берет во внимание.

Сознательная регуляция. Человеком осознается усталость, дискомфорт, напряжение. Также он может проанализировать уровень тяжести своего состояния. Он принимает решение изменить ситуацию, и здесь в дело вступают такие аспекты, как самоконтроль, воля, психофизические упражнения, аутотренинг.

Целенаправленный осознаваемый уровень. Ясно осознавая, что больше так продолжаться не может, и пришло время выбрать между психологической саморегуляцией, индивид, желая устранить дискомфорт, начинает заново расставлять приоритеты и оценивать собственные потребности и мотивы. В результате принимается решение временно отказаться от деятельности и взяться за свое состояние. Если такой возможности не предоставляется, то принимается решение продолжить деятельность в дискомфорте либо сбалансировать деятельность и саморегуляцию. Далее идет черед таких аспектов: самоубеждение, самоанализ, самовнушение, самопрограммирование. Изменения происходят не только на когнитивном, но и на личностном уровне.

Системно-функциональная теория

Автором теории стал А. О. Прохоров, рассматривавший психологическую саморегуляцию, как переход от одного психического состояния к иному, связанному с представлениями о желаемом настроении. Осознанный образ помогает активизировать самоконтроль и соответствующие мотивы.

Прибегнув к сознательным методам для достижения желаемого, человек обычно применяет разные методы и проходит не одно промежуточное состояние. Впоследствии образовывается функциональная структура саморегуляции личности – осознанная реакция на конфликтные ситуации.

А. О. Прохоров отмечал, что саморегуляция – это переход из одного состояния в иное, которое достигается посредством связи психических свойств и внутреннего переключения работы.

Чем осознаннее сознание, тем успешнее регуляция. Также важна четкость формирования желаемого образа и реалистичность восприятий и ощущений. Текущее положение анализируется с помощью телесных ощущений, дыхания, восприятия времени и пространства.

Все существующие способы преодоления стресса можно разделить на следующие группы деятельности:

1. *Физический отдых*, который включает в себя все способы восстановления и накопления энергии, происходящие на уровне организма. В первую очередь к ним относится сон, физический отдых и оздоровительные процедуры, прием пищи, сексуальная активность, занятия спортом.

Поддержание здорового физического состояния и задавание организму регулярных нагрузок поддерживают в тонусе, и позволяют легче справляться с возникающими перегрузками. Важно подобрать такой вид спорта, который будет приятен и интересен, иначе спортивные нагрузки могут стать еще одним источником стресса. Причем важно не столько количество, сколько качество перечисленных выше функций.

2. *Общение с природой.* Немаловажным источником нагрузок, являются условия жизни в городской среде, где воздействуют факторы загрязнения окружающей среды, ускоренного темпа и ритма жизни, необходимости выполнять множество задач одновременно, информационные перегрузки, возникающие за счет развития современных средств связи и т.д. Поэтому одним из способов снятия накопившегося стресса и перегрузок является отдых на природе, или наличие связи с частью природы, например, выращивание домашних растений или содержания домашних животных. К общению с природой относятся также прогулки по лесу, занятия рыбалкой и охотой, наблюдение природных явлений и т.д.

3. *Социальное взаимодействие.* Близкие отношения с людьми, возможность поделиться с ними своими эмоциями, проблемами, переживаниями, или просто провести время вместе – все это является еще одним действенным способом избавления от перегрузок. Главное, чтобы данное общение приносило радость. Можно собраться в компании друзей, можно интересно провести свободное время с семьей, поиграть с детьми.

4. *Познавательная деятельность.* Одной из важнейших потребностей человека является потребность в новом знании, в развитии, в получении информации. Поэтому полезными могут быть любые занятия, позволяющие погрузиться в новый мир, получить новые знания. Сюда может относиться чтение книг, просмотр фильмов, путешествие по различным местам, учеба и т.д.

5. *Творчество и любимые хобби.* Творческий процесс всегда представляет собой выброс накопившейся энергии и негативных эмоций, переживаний, но помимо этого само создание некоего творческого результата является ресурсом.

6. *Духовная сфера.* Под «духовным» не обязательно понимать именно религиозные аспекты нашей жизни. Это любые в действия и верования, которые позволяют нам по-особенному ощущать свое существование, раскрывать глубины своей внутренней жизни, познавать себя и мир вокруг с точки зрения определенного мировоззрения, самостоятельно принятых или выработанных ценностей.

3. Основные направления психопрофилактики профессионального стресса

Диагностика наличия у сотрудников стрессовых ситуаций в коллективе, признаков профессионального выгорания, выявления факторов влияющих на их возникновение включает в себя комплекс методов:

– наблюдение — помогает диагностировать состояние психологического благополучия сотрудников организации образования, выявить индивидуально-психологические, социальные и организационные факторы вызывающие стрессовые ситуации в профессиональной деятельности педагогов;

– методы опроса предназначены для выявления эмоционального состояния учителей, взаимоотношения с коллегами, учащимися, отношение к работе;

– методы анализа документации и экспертных оценок помогут в изучении объективного состояния организационных, социальных, психологических характеристик профессиональной деятельности педагогов;

– психодиагностические методики на выявление оценки нервно-психического напряжения, актуального эмоционального состояния, склонности к развитию стресса. Результаты проведенной диагностики дают возможность разработать комплекс мероприятий в виде тренингов, семинаров, консультаций по профилактике и коррекции профессиональных стрессов, выгорания в педагогическом коллективе.

В качестве эффективных форм *проведения просветительской работы* можно выделить интерактивные лекции, семинары, практические занятия, тренинги. В рамках данных мероприятий психолог организации знакомит с понятиями профессионального стресса, эмоционального выгорания, факторами, способствующими их возникновению и возможными путями предотвращения снижения негативного влияния на личность и деятельность педагогов. К данному направлению работы так же относится обучение навыкам эффективной коммуникации, стратегиям поведения в конфликтных ситуациях.

Коррекционная работа коллективом включает в себя работу с индивидуально-личностными особенностями и мотивационной сферой педагога, обучение навыкам самообладания, способам борьбы со стрессом, приемами релаксации в ходе групповой и индивидуальной работы.

В индивидуальной и групповой работе, с учетом факторов, провоцирующих профессиональный стресс сотрудников рекомендуются следующие мероприятия по профилактике:

- *Индивидуальные факторы личности* — нейротизм, ранимость, эмоциональная возбудимость, низкий уровень самооценки, притязаний, неуверенность учителя в себе, своих силах, трудоголизм и др.). Рекомендуется коррекция мотивационной сферы и личностных особенностей педагогов. Профилактическая работа должна быть направлена на обучение навыкам совладания со стрессом, умение управлять эмоциональным состоянием на работе. Применение в тренинговой работе упражнений на повышение самооценки, уровня притязаний в работе, уверенности в себе.

- *факторы, связанные со спецификой работы* (высокий уровень интенсивности труда, интеллектуальная нагрузка, высокое эмоциональное напряжение, интерпретация и переработка большого объема информации, принятие решений в ситуациях с повышенной ответственностью). Основная

работа психолога в данном случае должна быть направлена на снижение рабочей нагрузки, грамотное распределение рабочего времени, использование техник восстановления затраченных усилий, обучение умению презентовать себя, обучения антистрессовым навыкам в работе.

- *организационные факторы* (дефицит времени, чрезмерный контроль деятельности педагогов, недостаток признания, положительной оценки деятельности, отсутствие возможностей профессионального роста). Просветительская и коррекционная работа психолога должна быть направлена на консультирование администрации по вопросам структурирования работы, четкую регламентацию труда, грамотную организацию рабочих мест в школе, улучшение материального оснащения, материальное и моральное стимулирование.

- *социально-психологические факторы* (неблагоприятный климат в коллективе, наличие конфликтов в профессиональной среде, трудный контингент учащихся). Практические мероприятия в данной ситуации будут направлены на улучшение взаимоотношений и социально-психологического климата в коллективе, организацию совместного отдыха, предоставление членам коллектива социальной поддержки.

На уровне работы с организацией основными направлениями практической психологической работы являются:

– Диагностика объективного состояния организационных и социально-психологических характеристик профессиональной деятельности;

– Оптимизация организации труда — организация рабочего дня сотрудников, с учетом равномерного распределения рабочей нагрузки, регламентации рабочего времени, улучшения материально-технического оснащения, разработки методов стимулирования труда, предоставления педагогам возможности непрерывного повышения квалификации и карьерного роста.

– Улучшение социально-психологического климата, взаимоотношений в коллективе и с руководством, предоставление социальной поддержки членам коллектива. Данные мероприятия по изучению проблемы профессионального стресса, своевременной диагностики и разработки системы профилактической работы позволит снизить возникновение стрессовых ситуаций, уровень эмоционального выгорания педагогов и тем самым повысить эффективность профессиональной деятельности организаций образования в целом.

С целью профилактики профессионального стресса целесообразно применять следующий практический комплекс мер:

1. Следует использовать «технические перерывы» — они необходимы для того, чтобы работник мог немного отдохнуть от основного вида деятельности, так как работа без небольших перерывов (5–10 минут в час) очень утомляет и может способствовать появлению стресса. Нужно ненадолго переключаться на другие интересные темы во время рабочего дня, если есть такая возможность;

2. Необходимо найти для себя пути управления стрессом, обучиться приемам саморегуляции в стрессовых ситуациях. Необходимо уметь сопротивляться стрессу: выработать собственные методы расслабления, эмоциональной подзарядки, психологической защиты;

3. Следует сокращать ненужную конкуренцию в коллективе, особенно среди сотрудников, непосредственно работающих в команде. Работа в команде всегда позволяет минимизировать рост стресса, при условии отсутствия в ней конкуренции. Но образуя команды необходимо учитывать индивидуальные особенности сотрудников, так как некоторые не способны работать в команде, лучше у них получается работа в одиночку;

4. Необходимо поддерживать здоровый образ жизни. Научно доказано, что занятие спортом хорошо снимает стресс;

5. Необходимо правильно распределять нагрузку в течение рабочего дня (принцип постановки целей и приоритетов). Нужно учиться переключаться с одного вида деятельности на другой (принцип гибкости и текучести), не принимать близко к сердцу конфликты и уметь из них правильно выходить, не соревноваться с коллегами по работе;

6. Правильно делегируйте ответственность, а не взваливать все на себя;

7. Необходимо выбирать ту карьеру, которая соответствует вашим способностям, интересам, навыкам, особенностям характера и темпераменту. Именно любимая работа способствует улучшению настроения и желанию работать и продвигаться по карьерной лестнице.

Таким образом, трудовая деятельность в контексте профессионального стресса — это серьезное испытание психического и физического здоровья трудоустроенного, проверка уровня его надежности как профессионала. Преодолению любого стресса, в том числе профессионального, способствуют оптимальные копинг-стратегии.

Исследование проблемы *совладающего поведения (копинга)* личности в стрессовых ситуациях началось в середине XX века. Термин копинг (coping) берет свою этимологию от слова «соре», что в переводе с английского означает «преодоление, совладание». В российской психологии его переводят как совладающее поведение или психологическое преодоление, кроме того, в русской психологической школе нередко используется такое близкое к копингу понятие как «переживание». На сегодняшний день над различными проблемами совладающего поведения работает большое количество ученых (Анцыферова Л. И., Бодров В. А., Ташлыков В. А., Ялтонский В. М., Нартова — Бочавер С. К., Горьковая И. А., Абабков В. А., Никольская И. М., Сирота Н. И.).

Развитие проблемы копинга и создание её главных постулатов связано с когнитивной моделью *Ричарда Лазаруса*. В 1966 году он написал книгу «Психологический стресс и процесс совладания с ним», в которой дал описание осознанным стратегиям совладания с ситуациями тревоги, напряжения и стрессовыми состояниями. Согласно концепции Лазаруса в основе регуляции взаимодействия личности с внешней средой находится

постоянно изменяющийся процесс когнитивной оценки, преодоления и эмоциональной обработки. Первоначально человек определяет проблематичную ситуацию как непостоянную и небезопасную, а потом, принимая во внимание силу воздействия и свойства стресс — фактора, а также свои индивидуальные характерные черты личности, осуществляет выбор стратегий совладания, это приводит индивидуума к образованию определенных форм копинг — поведения.

По мнению Лазаруса, *копинг* — это стремление к разрешению проблем, которое проявляется когда индивид находится в ситуациях угрозы либо успеха для него, при имеющихся условиях для активизации его адаптивных возможностей целью которых является, сохранение физиологического, индивидуального и социального благополучия.

Р. Лазарус и С. Фолкман описывают копинг как активное взаимодействие индивида с какой-либо ситуацией, когда важные поведенческие, когнитивные и эмоциональные усилия направляются на выявление и нейтрализацию внутренних и внешних противоречий. Они говорят о копинг-поведении в самом широком смысле и предлагают различные взаимодействия человека с задачами внутреннего или внешнего характера — возможности смягчить или завладеть, смириться или уйти от требований, которые транслирует контекст трудной ситуации. Таким образом, *копинг-стратегии представляют собой совокупность поведенческих, эмоциональных и когнитивных стратегий, применяемые человеком для того, чтобы справиться с запросами повседневной жизни, которые превышают его внутренние ресурсы.* Сегодня широко применяются термины «преобразующий копинг» (transformational coping), «активный копинг» (active coping), «регрессивный копинг» (regressive coping), «копинг, направленный на избегание» (avoidance coping).

Большую популярность в рамках данного подхода к интерпретации копинга приобрело определение, которое сформулировала Т. Л. Крюкова: копинг-поведение — это целенаправленное поведение, которое позволяет индивиду совладать со стрессом (или трудной ситуацией в жизни), используя адекватные особенности, присущие его личности, посредством осознанных стратегий, либо адаптирующих к требованиям этой ситуации, либо помогающих как-то преобразовать её. На выбор стилей и стратегий копинг-поведения влияют: адаптационный потенциал личности, профессиональные, гендерные и возрастные факторы.

При взаимодействии с трудной ситуацией, человеку необходимо адаптироваться. Именно поэтому ко всем стратегиям совладающего поведения предъявляется ряд задач:

- 1) Определение смысла самой ситуации и её смысла для личности.
- 2) Попытка противодействовать обстоятельствам в виде действия, как первая реакция на образовавшуюся проблему.
- 3) Сохранение взаимоотношений с членами семьи и друзьями на прежнем «предкризисном» уровне.
- 4) Поддержка оптимального психологического баланса.

5) Поддержание и сохранение образа себя. Отталкиваясь от вышесказанного, оценка стратегий совладания находится в зависимости от того, в какой степени они удовлетворяют данные адаптивные задачи.

Тема 12. Профессиональная пригодность

Вопросы:

1. Характеристика понятия «профессиональная пригодность», ее основные факторы.
2. Критерии профессиональной пригодности.
3. Степени профессиональной пригодности (Климов Е.А.) и типы профпригодности.
4. Пути устранения профессиональной непригодности.

1. Характеристика понятия «профессиональная пригодность», ее основные факторы

Профессиональная пригодность – совокупность психологических и психофизических свойств, а также специальных знаний, умений и навыков, необходимых для достижения приемлемой эффективности труда. В понятие профпригодности также входит удовлетворение, переживаемое человеком в процессе самого труда и при оценке его результатов.

Специалисты определяют профессиональную пригодность как взаимное соответствие человека и его профессии. Это степень соответствия профессиональных возможностей человека требованиям профессии, отношение уровня развития профессионально важного качества к уровню требований профессии.

Проявляется профессиональная пригодность в том, что специалист способен успешно освоить комплекс знаний, навыков и умений, творчески выполнять должностные функции, проявляя при этом самостоятельность, смелость и инициативу, испытывая чувство морального удовлетворения не только от результатов, но и от самого процесса деятельности.

Сущность категории профессиональной пригодности человека заключается в том, что она отражает (факторы профпригодности):

- ✓ выбор рода деятельности (профессии), наиболее полно соответствующей склонностям и способностям конкретного человека;
- ✓ удовлетворение интереса к выбранной профессии и удовлетворенность процессом и результатами конкретного труда;
- ✓ меру оценки способности и готовности к труду, эффективности, надежности, безопасности выполнения трудовых функций, индивидуальную меру результативности труда;
- ✓ одно из проявлений социального (профессионального) самоопределения личности, ее самоутверждения, самореализации, самосовершенствования в труде;

✓ развитие «Я-концепции», зарождение и становление образа «Я – профессионал» и стремление субъекта деятельности к достижению эталонной модели профессионала.

Современный взгляд на профессиональную пригодность заключается в том, что она формируется в трудовой деятельности, в ходе овладения профессией, а не дана человеку изначально, как некое врожденное качество. Для овладения профессиональным мастерством необходимы соответствующие способности, на основе которых формируются знания и навыки, а также склонность к работе, то есть положительная профессиональная мотивация. На каждом этапе профессия предъявляет определенные требования к мышлению, памяти, вниманию, моторике, другим психическим функциям и качествам личности. Под влиянием этих требований в ходе овладения профессией формируются профессионально важные качества, способности человека, которые и обеспечивают развитие необходимых навыков, знаний, умений, определяющих квалификацию, мастерство.

Разные профессии предъявляют различные требования к человеку: одни – к типологическим и психофизиологическим его особенностям, другие – к психическим процессам, третьи – к чертам личности. Таким образом, каждая профессия «адресует» требования к разным структурам личности человека.

Так, профессионально важными качествами врача являются высокая ответственность, отсутствие конфликтного поведения, терпимость, эмпатия, умение устанавливать контакт с пациентами, низкий уровень тревожности, собранность, умение сосредоточиться и принимать решения, быстро и адекватно ориентироваться в сложных ситуациях.

Любой человек пригоден к какой-либо профессии, если он обладает профессионально важными качествами, которые являются залогом успешности в конкретной избранной профессии или типе профессий. Но определенные ограничения при выборе профессий все же существуют, и их надо учитывать. Особую роль здесь играют такие природные предпосылки, как здоровье и свойства нервной системы человека. Не зря человек, прежде чем устроиться на какую-нибудь определенную работу, должен пройти медицинское освидетельствование, чтобы выяснить, нет ли у него каких-либо медицинских противопоказаний, которые помешают ему эффективно осуществлять трудовую деятельность в выбранной профессии.

Процесс формирования профессиональной пригодности проходит несколько этапов:

1) трудовое воспитание и обучение – этап, на котором происходит подготовка к труду и выбору профессии. На этом этапе необходимо воспитать у ребенка любовь к труду, помочь в овладении простейшими орудиями и способами труда, сформировать готовность к труду, потребность и понимание его необходимости, развитие общетрудовых навыков;

2) при профессиональной ориентации помощь в основном оказывается в виде профессионального просвещения, знакомства с профессиями, анализа желаний и способностей того, кому предоставляется консультация;

3) профессиональный отбор – определение степени пригодности человека к определенному виду деятельности на основе сопоставления его индивидуальных особенностей с требованиями профессии, возможно также решение задач распределения специалистов, комплектование учебных и профессиональных групп, подбор специалиста к функционирующей группе и т. д.;

4) профессиональная подготовка является своего рода ядром всего обучающего процесса, в нее, как правило, входят не только программы, по которым будет проводиться обучение, но и тренинги, тренажеры, а также методы, по которым будет проходить оценка новичка в новой области деятельности;

5) профессиональная адаптация направлена на полное вхождение новичка в новую сферу деятельности, при этом существуют своеобразные методы оценки особенности того или иного человека в адаптации к новому;

6) профессиональная деятельность – обеспечение рациональной организации, условий и процесса трудовой деятельности, высокой эффективности, качества, безопасности труда, профессионального совершенствования, охраны здоровья, удовлетворенности трудом;

7) профессиональную аттестацию еще иногда называют оценкой профессиональных навыков и соответствием квалификации человека занимаемой должности. По итогам аттестации аттестационная комиссия выносит решение: соответствует занимаемой должности, соответствует занимаемой должности при условии повышения квалификации и не соответствует занимаемой должности;

8) профессиональная реабилитация – восстановление функционального состояния организма и психики после напряженной работы и перенесенных заболеваний при развитии стойких отрицательных доминантных состояний в результате частых профессиональных неудач и т. д.

Профпригодность человека нужно понимать как взаимное соответствие конкретного человека в конкретной области, применения его сил в конкретное время. Вопросы профпригодности всегда нужно рассматривать индивидуально.

Профессиональная пригодность во многом зависит от отношения человека к труду вообще и, в особенности, к определенной профессии. *Идеальная профпригодность достигается при совпадении трех компонентов:*

«надо», то есть осознание общественной необходимости;

«хочу», то есть желание и интересы человека;

«могу», то есть наличие необходимых способностей к работе.

Профессиональная пригодность – не врожденное качество человека. Она формируется в ходе длительного профессионального труда, протекающего в определенных социально-экономических условиях.

Основные компоненты пригодности человека к работе (Е.А.Климов, 1998) :

1. *Гражданские качества* – идейный, моральный облик человека как члена общества. В профессиях , связанных с руководством людьми, обучением и воспитанием их, оказанием медицинской помощи, торговым обслуживанием, правоохранной и т.д. человек оказывается непригодным, если названная группа качеств у него не развита нужным образом.

2. *Отношение к труду, профессии, интересы и склонности к данной области деятельности* . Если , например, профессия требует ответственной работы в одиночку, без частого внешнего контроля за исполнением (объездчики, осмотрщики, контролеры), то такая черта характера, как добросовестность в отношении к труду, выступает в роли особенно важного звена профпригодности. Ещё: отсутствие интереса к человеку – важное препятствие для успеха работы в качестве медицинской сестры.

3. *Дееспособность (общая)* Она образуется качествами , важными во многих и разных видах деятельности: состоянием физического и психического здоровья, так называемыми общими способностями, в основе которых лежат активность и саморегуляция человека как субъекта деятельности. Частным выражением общих способностей является, например, склонность к постоянной занятости, качества ума, развитый самоконтроль, инициативность, «творчество» - непредвзятый подход к решению возникающих на трудовом посту задач.

4. *Единичные , частные, специальные способности*. Это стойкие личные качества человека, которые важны для данной работы, профессии или узкого их круга (например, цепкая память на эталоны вкусовых качеств для кулинара, товароведа, контролера пищевых продуктов; устойчивость к действию монотонных раздражителей для машиниста локомотива; тонкий звуковысотный и тембровый слух для настройщика пианино и роялей, приемщика продукции на фабрике музыкальных инструментов и др.)

5. *Навыки, выучка, знания, опыт*. Эта составляющая профессиональной пригодности обычно с большей или меньшей полнотой бывает представлена в специальных документах – профессионально-квалификационных характеристиках, составляемых в разных ведомствах и ориентировочно задающих, «что должен знать» и «что должен уметь» тот или иной специалист.

Изложенную выше структуру очень легко запомнить, объединив начальные буквы главных слов, которые выделены жирным шрифтом, получается – ГОДЕН.

Основные рекомендации по формированию профпригодности средствами самовоспитания :

1) подробно разобрать требования избранной профессии к человеку, ориентируясь на изложенные выше пять пунктов (Г, О, Д, Е, Н);

2) выделить те пункты, где можно с большей вероятностью ожидать удовлетворительное или хорошее соответствие своих качеств требованиям деятельности, и пункты, где такого соответствия нет или оно может быть достигнуто после значительных усилий;

3) имея в виду факты проявленного несоответствия, наметить план работы над собой, план самовоспитания (расширения навыков, знаний, проб сил в практической работе). Завести личный дневник и отмечать в нем ход работы по самовоспитанию. Полезно различать некоторые степени профпригодности, хотя бы приблизительно.

Формирование профессиональной пригодности всегда является процессом индивидуальным. На формирование пригодности к профессии оказывает влияние большое число факторов, и определенный уровень развития способностей далеко не всегда является среди них главным. Профессиональное становление зависит от таких особенностей, как профессиональная мотивация, интерес к профессии, увлеченность ею, взаимоотношения в коллективе, первые достижения и их оценка.

2. Критерии профессиональной пригодности

Вопросы учета и оценки профессиональной пригодности решаются в рамках профессиональной ориентации и профессионального отбора.

Профессиональная ориентация - это научно обоснованное распределение людей по различным видам общественно полезной деятельности в связи с потребностями общества в различных профессиях и способностями людей к их замещению. *Профессиональная ориентация предусматривает проведение целого ряда мероприятий, среди которых необходимо отметить следующие:*

- профпропаганда и профпросвещение - формирование мотиваций к профессиям, в которых общество испытывает особую необходимость, сообщение сведений об особенностях различных профессий, их требованиях к работнику;

- профконсультация - оказание практической помощи в выборе профессии путем обследования претендента и выдачи ему соответствующих конкретных рекомендаций на основании сопоставления результатов обследования и сведений о требованиях профессий. В аспекте профориентации может быть предусмотрена также специальная система педагогических воздействий, направленных на активность человека в формировании и совершенствовании психических и физических качеств, предопределяющих успехи в той или иной профессиональной деятельности.

Профессиональный отбор - это научно обоснованный допуск людей к какому-либо определенному виду профессионального обучения и деятельности. Профотбор зависит во многом от лимита времени, отпускаемого на обучение и адаптацию к деятельности, от наличия достаточного количества претендентов на рассматриваемую профессию, от уровня требований к надежности работы, от вероятности аварий и катастроф, от стоимости обучения.

В основе принятия экспертного решения в профотборе лежит оценка профессиональной пригодности. Профессиональная пригодность - это вероятностная характеристика, отражающая возможности человека в овладении какой-либо профессиональной деятельностью. В профотборе профессиональная пригодность может оцениваться по нескольким критериям: по медицинским показателям, в том числе по показателям физической подготовленности; по данным образовательного ценза или конкурсным экзаменам; с помощью психологического обследования (психологический отбор); с учетом некоторых показателей, отражающих социальное лицо претендента (социальный отбор); с учетом достигнутого уровня профессиональной адаптации и др.

В процессе отбора можно выделить несколько взаимосвязанных этапов.

1. Психологическое изучение профессии с целью выявления требований к человеку. При этом должна быть раскрыта внутренняя структура деятельности и дан не просто перечень психических и психомоторных процессов, находящихся под наибольшей нагрузкой, а целостная картина их взаимосвязи и воплощения в профессиональной эффективности. Такое изучение (профессиография) завершается подробной характеристикой профессии - профессиограммой и психограммой.

2. Выбор психодиагностических методов исследования, в том числе тестов, в наибольшей мере характеризующих те психические процессы и профессиональные действия, в отношении которых надлежит оценивать профессиональную пригодность.

3. Психодиагностика - психологическое изучение претендентов на овладение профессией, оценка их общего развития, направленности на овладение данной профессией, степени развития у них качеств, наиболее важных для успехов в овладении профессией, и оценка способности выполнения ими элементов целостной деятельности в различных условиях.

4. Психологический прогноз успешности обучения и последующей деятельности на основе сопоставления сведения о требованиях профессии к человеку и полученных психодиагностических данных, с акцентом на оценку личностных характеристик; о возможности целенаправленного совершенствования и компенсации профессионально значимых качеств (с учетом времени, отводимого на обучение); вероятности адаптации к профессии; возможности появления экстремальных воздействий.

Отбор по данным образовательного ценза и по конкурсным экзаменам проводится в большинстве учебных заведений, во всех высших учебных заведениях и в целом ряде видов профессионального труда. Оценка профессиональной пригодности при этом определяется особенностями учебной или трудовой деятельности, в отношении которой проводится отбор, а также наличием соответствующего конкурса претендентов. Весьма важно отметить, что, как показано в ряде исследований, учет успешности обучения в школе (конкурс аттестатов) нередко оказывается более информативным

показателем, нежели результаты вступительных экзаменов в учебное заведение.

Социальный отбор предусматривает изучение автобиографии, характеристик с места работы или учебы, комсомольских, профсоюзных характеристик и др. Соответствующее внимание при этом может быть уделено беседе по определенной программе, проведению специального сочинения на тему, при обсуждении которой претендент способен показать свою социальную зрелость и соответствующие познания. При необходимости жесткого отбора возможно также изучение претендента в процессе выполнения им специальных трудовых и общественных поручений.

Критерии психологического отбора определяются в связи с конкретными особенностями тех профессий, в отношении которых проводится отбор. Исходным пунктом для исследования профессиональной пригодности является при этом, как уже отмечалось, профессиограмма и, в частности, психологическая ее часть - психограмма. Из профессиограммы ясны требования к состоянию здоровья работника, к его способностям противостоять воздействиям среды, в которой проходит профессиональная деятельность (в связи с этим формулируются требования и к физической подготовленности). Психограмма определяет "центр тяжести" профессии в отношении нагрузки на психофизические функции и требования к личностным чертам работника-специалиста в данной профессии. Перечень таких требований кладется в основу психологического обследования при отборе.

Критерии профессиональной пригодности в психологическом отборе могут охватывать такие черты личности, как честность, справедливость, принципиальность, чувство коллективизма, смелость, решительность, настойчивость, готовность взять на себя ответственность в трудный момент, и др. В ряде профессий особое значение имеют организаторские способности, умение планировать работу, руководить, требовать. Во всех случаях особое значение имеет степень осознанности и прочности мотивации к избранной профессии. В большом количестве профессий операторского профиля особую роль играют также эмоциональная устойчивость и некоторые психические и психомоторные качества, на методах исследования которых мы остановимся ниже.

В психологическом отборе большую важность имеет также достаточный объем применяемых методик, позволяющий оценить исследуемые качества под разными ракурсами и на разных уровнях, что помогает также определить возможности компенсации и выбора индивидуального стиля деятельности для обследуемых абитуриентов. Хотя условия отбора предопределяют обычно применение экспресс-методов, совершенно необходимо в проводимых тестах оценивать не только конечный результат выполнения задания, но и динамику, неоднократно повторяя измерения. Это необходимо, поскольку индивидуальная динамика формирования двигательных навыков может ввести в заблуждение эксперта,

если число измерений будет недостаточным. В определении профессиональной пригодности ценную информацию можно извлекать из так называемых нетестовых параметров", среди которых наиболее важны сведения о прошлом профессиональном и спортивном опыте, о возрасте испытуемых, анамнестические данные об их школьных и профессиональных интересах, сведения о физической подготовленности, данные о социальном положении и др.

Определив перечень психологических показателей, которые необходимо оценить для определения профессиональной пригодности[^] специалист в области отбора, как уже отмечалось, встает перед проблемой изыскания соответствующих тестовых и других методик исследования (причем не менее важно и не менее сложно выявить их диагностические коэффициенты). Величина диагностических коэффициентов задается, если уже имеется достаточный опыт отбора, или высвечивается на основании результатов соответствующих исследований, заключающихся в сопоставлении тестовых показателей с показателями внешних критериев профессиональной эффективности.

Отбор персонала включает несколько последовательных этапов:

- 1) оформление в установленном порядке анкетных и автобиографических данных;
- 2) анализ рекомендаций и послужного списка;
- 3) собеседование;
- 4) освидетельствование профессиональной пригодности, включая деловые и личностные качества;
- 5) медицинский контроль и аппаратные исследования;
- 6) анализ результатов испытаний и вынесение заключения о профессиональной пригодности;
- 7) принятие решения о найме на работу.

3. Степени профессиональной пригодности (Климов Е.А.) и типы профпригодности

Степени профессиональной пригодности

Непригодность. Об этой характеристике говорят при отклонениях в состоянии здоровья, не совместимых с работой. Это значит, что деятельность в данной области может ухудшить состояние здоровья человека. Однако противопоказания могут быть не только медицинскими, но и психологическими (те или иные стойкие личные качества, которые могут выступать помехой для получения определенной профессии).

Кроме того, есть целая группа профессий, для которой необходимы специальные способности. Например, если у человека нет способностей к изобразительному искусству, он вряд ли станет хорошим художником, архитектором, скульптором.

Прямая профнепригодность видна невооруженным глазом – с такими примерами мы, к сожалению, сталкиваемся постоянно.

Скрытая профнепригодность не так очевидна – специалист может удерживаться на требуемом профессиональном уровне ценой большого нервно-психического напряжения, компенсируя отсутствие одних необходимых качеств другими. Степень напряженности зависит от характера профессиональных функций, индивидуальных особенностей человека, мотивов его поведения, опыта, знаний, навыков и умений.

Пригодность. Пригодность характеризуется отсутствием противопоказаний к труду в той или иной области, однако она не означает явно выраженные склонности. Иначе говоря, противопоказаний нет, но и очевидные показания отсутствуют. «Можешь выбирать эту профессию, не исключено, что станешь хорошим специалистом» – примерно так можно охарактеризовать данную степень профессиональной пригодности.

Соответствие. Это понятие означает, что нет противопоказаний, и есть некоторые личные качества, соответствующие требованиям профессии. Например, есть выраженный интерес к определенным объектам труда (технике, природе, людям, искусству) или успешный опыт работы в данной области. При этом не исключено соответствие другим профессиям.

Призвание. Это высший уровень профессиональной пригодности. Он характеризуется наличием явных признаков соответствия человека требованиям выбранной профессии. Речь идет о признаках, которыми человек выделяется среди своих сверстников и коллег, находящихся в равных условиях обучения и развития. Эта степень выявляется чаще всего в процессе работы.

Профессиональное призвание – это не только абсолютное совпадение требований профессии и личностных, физиологических, интеллектуальных особенностей человека, но и ярко выраженный интерес к этому виду деятельности, граничащий с любовью.

Не каждому дано найти свое призвание. И вовсе не потому, что одни умеют искать, а другие – нет. Творцов, профессионалов своего дела во все времена были единицы, и ценились они на весь золота. Если кому-то кажется, что этот уровень для него недоступен, не стоит опускать руки: во-первых, вы только в самом начале профессионального пути, во-вторых, вы еще не знаете, на что способны, а в-третьих, выдающихся успехов эти люди добивались благодаря трудовой мотивации, то есть побуждению к действию.

Следует отметить, что определение степени пригодности основывается на учете ряда индивидуальных характеристик человека (психологических, образовательных, профессиональных, медицинских и др.), неудовлетворительное состояние каждой из которых может быть причиной недостаточной пригодности и противопоказанием для определенной профессиональной деятельности.

Типы профессиональной пригодности

Профпригодность определяет уровень требований профессии к исполнителям. Эти требования могут быть абсолютными и относительными. Выделяют два типа профессиональной пригодности:

абсолютную (к профессиям такого типа, где требуются специальные способности и безупречное здоровье: здоровая нервная и психическая системы, хорошие зрение и слух, хорошая функция опорно-двигательного, вестибулярного аппарата и т. д.);

относительную (к профессиям, овладение которыми доступно практически для любого здорового человека).

Абсолютная профпригодность характеризуется некоторыми природными особенностями, которые с трудом поддаются формированию. Эти особенности зависят, прежде всего, от особенностей нервной системы (основных свойств нервной системы, как сила и подвижность процессов возбуждения и торможения, их сбалансированность).

Относительная профпригодность включает качества, которые поддаются формированию при соответствующих условиях и желании (мотивации) человека.

Есть профессии, где относительная профпригодность допустима, хотя и нежелательна, но в некоторых видах деятельности она недопустима – там требуется абсолютная профпригодность. При абсолютной профпригодности человек должен соответствовать жестким требованиям профессии, относительная же профпригодность характерна для большинства профессий.

Иногда профпригодность определяют как отсутствие противопоказаний (соматических или психологических к данной профессии).

Так, в некоторых профессиях требования к профпригодности велики, если имеют место некоторые абсолютные противопоказания к профессии. Например, абсолютно противопоказана профессия пилота людям с повышенной утомляемостью в условиях монотонии. Противопоказаны профессии, требующие самообладания, людям неуравновешенным, забывчивым. Для таких лиц не рекомендуются профессии водителя, спасателя, полицейского и др. Абсолютные противопоказания чаще присутствуют в тех профессиях, где могут возникнуть неожиданные ситуации, требующие срочных решений, связанных с ответственностью за жизнь и безопасность людей, за большие материальные ценности. Для определения соответствия людей требованиям подобных групп профессий используется профессиональный отбор. Большинство же видов профессионального труда может осуществляться при относительной профессиональной пригодности, то есть при менее жестком перечне необходимых психологических качеств и свойств.

4. Пути устранения профессиональной непригодности.

О профнепригодности говорят в тех случаях, когда есть отклонения в состоянии здоровья, несовместимые, с точки зрения медиков, с работой в той или иной области деятельности. Однако противопоказания могут быть не только медицинские. Есть целая группа профессий, для которой необходимы специальные способности. Например, если у человека нет способностей к изобразительному искусству, он вряд ли станет хорошим художником, архитектором, скульптором.

Профессиональная непригодность – это абсолютное несоответствие человека и профессии.

Прямая профнепригодность видна невооруженным глазом — с такими примерами мы, к сожалению, сталкиваемся постоянно.

Скрытая профнепригодность не так очевидна — специалист может удерживаться на требуемом профессиональном уровне ценой большого нервно-психического напряжения, компенсируя отсутствие одних необходимых качеств другими. Степень напряженности зависит от характера профессиональных функций, индивидуальных особенностей человека, мотивов его поведения, опыта, знаний, навыков и умений.

Причины профессиональной непригодности

В жизни не всегда происходит взаимосоответствие человека и профессии. Нередко возникают ситуации противоположного характера: взаимного несоответствия человека объективным требованиям профессии. Это несоответствие кроется внутри человека, связано с его личностными характеристиками: отсутствие взаимодействия между личностными свойствами и профессиональными качествами.

Несоответствие между профессиональной компетентностью и социальной адаптацией личности. Профессионал, блестяще знающий свое дело, креативно и эффективно решает сложнейшие запутанные дела, но не может найти общий язык с коллегами, плохо или с большим трудом налаживает в коллективе межличностные отношения, часто конфликтует, не понимает и не хочет понять социальную психологию (чтобы провести самоизучение и самокоррекцию), не стремится понять истинную причину существующих и возникающих межличностных конфликтов, винит во всех бедах окружающих и не понимает, что истинную причину надо искать внутри самого себя.

Несоответствие между личностной характеристикой и социальной адаптацией личности. Человек замкнулся на своих личных переживаниях и проблемах, ушел с головой в свое психическое состояние и переносит его на внутренний мир коллег; не способен увидеть свои внутренние проблемы со стороны, глазами другого человека. Свое мнение, свое суждение считает единственно правильным, не подлежащим пересмотру и критике. Итог отрицательный: зарождаются долголетние, трудноразрешимые межличностные конфликты в коллективе.

Несоответствие между отдельными профессиональными качествами и общей системой профессиональной компетентности: возникновение парадокса звездной болезни. Из всей совокупности профессиональных качеств человек прекрасно освоил часть, но в силу его Величества случая именно благодаря этой освоенной части знаний, навыков и умений сумел профессионально решить ряд дел. От успехов закружилась голова, укрепилась иллюзия непогрешимости, высокого профессионализма. Но неожиданно, рано или поздно другая часть недостаточно освоенных знаний, умений и навыков начинает сказываться: госпожа Удача отвернулась, происходят неожиданные,

непонятные и необъяснимые срывы и проколы, что травмирует психику специалиста и может вызвать регресс в развитии его профессионализма.

Несоответствие между внешней демонстрацией своего профессионализма и результатами профессиональной деятельности: человека красят дела, а не место. Специалист ориентирован на показ, демонстрацию себя окружающим, с этой целью развивает активную, кипучую деятельность, но результаты такой активности нулевые, его мало интересует результат. Истинные причины отсутствия успеха вытесняются из сознания ложными установками: завидуют, мешают, ставят палки в колеса, не дают ходу, тормозят, кладут под сукно. Результат - застой и нежелание профессионального роста, а возможна и деградация.

Несоответствие между личностными установками и профессиональными амбициями: отсутствие гармонии, сбалансированности между работой и отдыхом. Выполнить работу любой ценой, не жалея сил подрывает здоровье и в конечном итоге снижает качество профессиональной деятельности. Как говорят: есть здоровье, остальное все будет.

Отсутствие сбалансированности между саморазвитием и самосохранением. Как говорил Козьма Прутков: нельзя объять необъятное. Установка на саморазвитие связана, во-первых, с неумением отказаться от новых нагрузок, во-вторых, со страхом показать себя неспособным справиться с дополнительными обязательствами, с дополнительными делами. Но дополнительные обязательства и дела заканчиваются физическим и психологическим перенапряжением, нервным истощением и невозможностью восстановить истощенный перегрузками организм урезанным отдыхом и плохим сном. Конечный итог печален: хроническое переутомление, невротическое состояние, снижение работоспособности, неудовлетворенность собой, работой и жизнью. Одним словом, такое состояние увеличивает список неудачников.

Установка исключительно на самосохранение по принципу: работа не волк, в лес не убежит - тормозит профессиональное развитие и совершенствование профессиональных знаний и навыков. Качества профессионализма и профпригодности могут развиваться и совершенствоваться только в условиях напряженной, мотивированной деятельности, в противном случае они утрачиваются.

Несоответствие между результатом деятельности и ходом, процессом достижения результата - отсутствие взвешенности, сбалансированности. С одной стороны, установка - цель оправдывает средства и результат любой ценой - ведет к недооценке содержания (процесса) выполнения поставленной задачи, снижает требования к сбору и анализу информации, к поверхностному изучению материалов дела, допускает использование недозволенных (но уголовно не наказуемых) методов, приемов и средств получения нужных доказательств и признаний. Нередко такой результат из положительного превращается в отрицательный и ударяет по исполнителю.

С другой стороны, повышенная увлеченность процессуальной стороной (как основа получения качественного результата) затягивает решение дела и вызывает естественное недовольство со стороны руководства, партнеров, коллег и коллектива. Исполнителя начинают подгонять, торопить, считать его малоэффективным, подводящим коллектив. Такое незаслуженное отношение угнетает человека, вызывает негативные психические переживания, возможен даже стресс и депрессия, что может привести к халтурному исполнению обязанностей.

Отсутствие уравновешенной сбалансированности между узкой специализацией и универсальными знаниями. Ориентация на узкую специализацию делает из специалиста профессионального эксперта высшей категории, но сужает его творческий потенциал, ограничивает его возможности поиска альтернативных решений проблемы, поскольку он их просто не видит, не знает о их существовании. Спрос на таких специалистов узкой профессиональной направленности небольшой. Потеря по той или иной причине специальности заставляет вновь учиться, приобретать новые знания, набираться опыта. Это время, а оно несетя только вперед, не восстанавливаемый ресурс. Возникает и проблема статуса, материально-финансового обеспечения семьи, близких. Узкая специализация при определенных обстоятельствах может обернуться личной трагедией.

Универсальные знания, с одной стороны, позволяют думать глобально, а решать локально, то есть решение проблемы может находиться в пограничных областях знаний. По многим профессиональным вопросам такой специалист выступает как эксперт, эрудит. Это также непотопляемость специалиста, он может легко перейти с одной специализации на другую.

С другой стороны, опасность может скрываться в поверхностных знаниях, без понимания глубины профессиональных проблем.

Нередко в силу жизненных обстоятельств человек (юрист, философ, банкир, менеджер, инженер и др.) с отличными профессиональными знаниями, навыками, опытом оказывается не на своем месте, работает не по специальности, имеющиеся знания, навыки, опыт не востребованы на новом месте работы, что тормозит дальнейшее развитие его профпригодности в силу невостребованности. Итог: появляется устойчивое чувство разочарования и неудовлетворенности.

Несоответствие между личностно-профессиональными качествами и должными обязанностями. Известная фраза «Тяжела ты, шапка Мономаха» означает, что нередко человек с недостаточно развитыми личностно-профессиональными качествами, но благодаря связям, крыше, нужным знакомствам, общительности, умению угодить и просто свой человек, занимает должность, с обязанностями которой не справляется. Это оборачивается низкой результативностью и высока вероятность внутренних переживаний (хотя последнее очень сомнительно).

Обратный вариант: специалист перерос свою должность, может справиться с большим объемом и более сложной и ответственной работой. Но

в силу ложной скромности и заниженной самооценки не продвигается по карьерной лестнице. Это тормозит его развитие.

Из вышеизложенного вытекает общий вывод: профессиональная пригодность - это две стороны одной медали: профессиональные качества и психические, психологические и физические характеристики индивида.

Если профессиональные качества приобретаются и формируются в процессе обучения и последующей практической деятельности, то личностные характеристики индивида даются от рождения и совершенствуются личностью. Некоторые из них напрямую зависят от состояния здоровья, качество других передается по наследству, состояние третьих связано с возрастом - зрение, слух моторика, дикция. Одни свойства в процессе жизненного цикла ухудшаются, другие - напротив, можно улучшить. Именно личностные качества составляют основу будущего специалиста.

Пути устранения профнепригодности:

1. *Приспособление себя к работе.* Часто это называют "профессиональным ростом", подразумевая за этими словами развитие у работника таких качеств, как эмпатия, сочувствие, сопереживание, сострадание, понимание человека, то есть совершенствование способностей приема и переработки информации, связанной с другим человеком. И чем более отвлеченно это будет происходить от личной информации, то есть от собственных взглядов, чувств, отношения и т.д., тем это будет более профессионально.

Работник посещает различные профессионально ориентированные тренинги и семинары для обретения навыка существования в этих неестественных условиях, другими словами он "развивает" свою личность для того, чтобы она умещалась в профессиональных рамках.

2. *Приспособление работы к себе.* Это - противоположное направление; что-то вроде чувства протеста: не я должен приспособливаться к своей работе, а она должна быть приспособлена ко мне.

Это направление включает в себя изменение профессиональных, организационных и других рамок, адаптацию их к себе, к своему организму, к своей душе. Конечно, их можно и нужно менять. Однако, эти изменения - главным образом внешние (например, изменение условий труда) и практически не касаются содержания работы: несмотря ни на какие изменения.

3. *Экономичный расход "эмоционального топлива".* Здесь имеется в виду уменьшение эмоциональных затрат, связанных с профессиональной деятельностью. Среди мероприятий, направленных на поддержание устойчивого психологического состояния работника можно назвать разные способы "психологической защиты", оберегающие сотрудника от "вовлеченности в процесс"; сюда же относятся "контроль контрпереноса", "разделение ответственности", формализация и структурирование своей деятельности, использование "техник" и прочее. В результате чрезмерной

фиксации на этом направлении в итоге получается, что работа становится стандартной, где работник уже спокойно выполняет свои обязанности.

4. *Восстановление.* Сюда относятся мероприятия, направленные на восполнение потерь, которые понес сотрудник, пройдя через профессиональные отношения. Сюда также относятся различные способы компенсации затраченных усилий и стимулирующие мероприятия: отслеживание результата, получение благодарности от клиентов, коллег, материальное вознаграждение, самопрезентация в среде специалистов.

Тема 13. Синдром профессионального выгорания и его профилактика

Вопросы:

1. Теоретические аспекты проблемы профессионального выгорания.
2. Профилактика синдрома профессионального выгорания.
3. Практические приемы противостояния синдрому профессионального выгорания.
4. Балинтовская группа как эффективный способ профилактики профессионального выгорания у работников помогающих профессий

1. Теоретические аспекты проблемы профессионального выгорания.

Термин «эмоциональное выгорание» («burnout») был предложен американским психиатром Х.Дж. Фрейденбергером в 1974г. для характеристики психического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально нагруженной атмосфере при оказании профессиональной помощи.

Исследователи сходятся во мнении о том, что главный источник выгорания - это взаимодействие с людьми. Развитие данного синдрома характерно в первую очередь для профессий системы «человек – человек», где доминирует оказание помощи людям (врачи, медицинские сестры, учителя, социальные работники). СЭВ рассматривается как результат неблагоприятно разрешения стресса на рабочем месте.

Развитию состояния эмоционального выгорания способствует необходимость работы в однообразном или напряженном ритме, с эмоциональной нагрузкой при взаимодействии с трудным контингентом, отсутствие должного вознаграждения за выполненную работу.

На сегодняшний день среди профессий, в которых эмоциональное выгорание встречается наиболее часто (от 30 до 90% работающих), отмечают врачей, учителей, психологов, социальных работников, спасателей, работников правоохранительных органов.

Согласно современным данным, под эмоциональным выгоранием понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы. Эмоциональное выгорание включает в себя три основные составляющие: эмоциональную

истощенность, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.

Анализ существующих в литературе определений эмоционального выгорания позволил выделить *три неотъемлемых признака (атрибута) данного явления:*

1. Эмоциональное выгорание – это защитная реакция на стрессовые воздействия.

2. Эмоциональное выгорание возникает в условиях интенсивного общения, проявляется как коммуникативная усталость, невозможность сопереживать и связано с нарушением механизма идентификации – отчуждения.

3. Эмоциональное выгорание характерно для социальных профессий, где субъект деятельности постоянно оказывается вовлеченным в проблемы партнера, испытывающего эмоциональное неблагополучие.

Эмоциональное выгорание рассматривается как трехмерная конструкция, включающая в себя: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений.

Эмоциональное истощение выступает как основная составляющая выгорания и проявляется в переживаниях сниженного эмоционального тонуса, утрате интереса к окружающему или эмоциональном перенасыщении; в агрессивных реакциях, вспышках гнева, появлении симптомов депрессии.

Деперсонализация проявляется в деформации (обезличивании) отношений с другими людьми: повышении зависимости от других или, напротив, негативизма, циничности установок и чувств по отношению к реципиентам (пациентам, клиентам, подчиненным, ученикам и т.п.).

Редукция личных достижений проявляется в тенденции к негативному оцениванию себя, снижении значимости собственных достижений, в ограничении своих возможностей, негативизме относительно служебных обязанностей, в снижении самооценки и профессиональной мотивации, в редукции собственного достоинства, в снятии с себя ответственности или отстранении («уходе») от обязанностей по отношению к другим.

Работники с признаками профвыгорания:

- испытывают сильную усталость, апатию;
- теряют оптимизм, интерес к работе, окружающему миру;
- истощаются морально;
- не расположены к общению, негативно относятся к сослуживцам, клиентам;
- безразличны к результатам труда;
- не стремятся к карьерному росту;
- не видят смысла в прилагаемых усилиях.

Эмоциональное выгорание – динамический процесс и возникает поэтапно, в полном соответствии с механизмом развития стресса, налицо все три фазы стресса:

1. *Нервное напряжение* – его создают хроническая психоэмоциональная атмосфера, дестабилизирующая обстановка, повышенная ответственность, трудность контингента;

2. *Резистенция*, то есть сопротивление, - человек пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений;

3. *Истощение* – оскудение психических ресурсов, снижение эмоционального тонуса, которое наступает вследствие того, что проявленное сопротивление оказалось неэффективным.

Соответственно каждому этапу, возникают отдельные признаки, или симптомы, нарастающего эмоционального выгорания.

Существует несколько этапов профессионального выгорания:

– начальный – наблюдаются незначительные изменения в поведении, специалист допускает мелкие ошибки, проявляет забывчивость, упускает нюансы, наступает нервно-психическая напряженность;

– промежуточный – снижается заинтересованность, уменьшаются потребности в общении, нарастает раздражительность, возникают устойчивые психосоматические нарушения;

– финальный – выгорание буквально испепеляет работника, притупляя представление о жизненных ценностях, вызывая полную апатию, иногда – разрушение личности.

Сегодня выделяют пять ключевых групп симптомов, характерных для эмоционального выгорания:

1) *физические симптомы* (усталость, физическое утомление, истощение; изменение веса; недостаточный сон, бессонница; плохое общее состояние здоровья, в том числе по ощущениям; затрудненное дыхание, одышка; тошнота, головокружение, чрезмерная потливость, дрожь; повышение артериального давления; язвы и воспалительные заболевания кожи; болезни сердечно-сосудистой системы);

2) *эмоциональные симптомы* (недостаток эмоций; пессимизм, цинизм и черствость в работе и личной жизни; безразличие, усталость; ощущение беспомощности и безнадежности; агрессивность, раздражительность; тревога, усиление иррационального беспокойства, неспособность сосредоточиться; депрессия, чувство вины; истерики, душевные страдания; потеря идеалов, надежд или профессиональных перспектив; увеличение деперсонализации своей или других - люди становятся безликими, как манекены; преобладает чувство одиночества);

3) *поведенческие симптомы* (рабочее время более 45 часов в неделю; во время работы появляется усталость и желание отдохнуть; безразличие к еде; малая физическая нагрузка; оправдание употребления табака, алкоголя, лекарств; несчастные случаи - падения, травмы, аварии и пр.; импульсивное эмоциональное поведение);

4) *интеллектуальное состояние* (падение интереса к новым теориям и идеям в работе, к альтернативным подходам в решении проблем; скука, тоска, апатия, падение вкуса и интереса к жизни; большее предпочтение

стандартным шаблонам, рутине, нежели творческому подходу; цинизм или безразличие к новшествам; малое участие или отказ от участия в развивающих экспериментах - тренингах, образовании; формальное выполнение работы);

5) *социальные симптомы* (низкая социальная активность; падение интереса к досугу, увлечениям; социальные контакты ограничиваются работой; скудные отношения на работе и дома; ощущение изоляции, непонимания других и другими; ощущение недостатка поддержки со стороны семьи, друзей, коллег).

Выделяют три основных фактора, играющие существенную роль в развитии эмоционального выгорания — личностный, ролевой и организационный.

1. Личностный фактор:

- склонность к эмоциональной холодности,
- склонность к интенсивному переживанию негативных обстоятельств профессиональной деятельности,
- слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности.

2. Ролевой фактор:

- ролевая конфликтность, ролевая неопределенность
- нечеткая или неравномерно распределенная ответственность за свои профессиональные действия
- профессиональные ситуации, при которых совместные усилия не согласованы, нет интеграции действий, имеется конкуренция.

3. Организационный фактор:

- напряженная психоэмоциональная деятельность (интенсивное общение, подкрепление его эмоциями, интенсивное восприятие, переработка и интерпретация получаемой информации и принятие решений);
- дестабилизирующая организация деятельности и неблагоприятная психологическая атмосфера (нечеткая организация и планирование труда, недостаточность необходимых средств, наличие бюрократических моментов, многочасовая работа, имеющая трудноизмеримое содержание, наличие конфликтов как в системе «руководитель — подчиненный», так и между коллегами);
- наличие психологически трудного контингента, с которым приходится иметь дело профессионалу в сфере общения (тяжелые больные, конфликтные клиенты, «трудные» подростки и т.д.).

Причины выгорания в коллективе:

Что превращает активных и энергичных менеджеров, продавцов, операторов, курьеров в равнодушных, унылых сотрудников, не вызывающих доверия у клиентов? Причин множество:

— несправедливая система вознаграждений. Низкая зарплата, отсутствие моральных и материальных поощрений, комфортной рабочей среды, стимула для профессионального развития;

– ошибки в тактике и стратегии руководства. Невыполнимые требования, предъявляемые начальниками, необъективные критерии оценивания результативности труда, отсутствие продуманной мотивации, постановка противоречивых задач;

– интенсивный график. Слишком растянутый рабочий день, непрерывное обслуживание бесконечного потока клиентов, нехватка времени на удовлетворение элементарных потребностей;

– разрыв между личными социальными убеждениями и корпоративными правилами. Несоответствие установленных норм реальной политике компании;

– разочарование в профессии. Неоправданно завышенные ожидания от работы на конкретной должности из-за непонимания специфики деятельности;

– острая реакция на неудачи. Чрезмерная восприимчивость, нежелание брать ответственность, уклонение от нестандартных задач после предыдущих промахов.

В совокупности перечисленные причины вызывают антипатию, нередко и ненависть к работе. Сотрудник просто перегорает, ему ничего не приносит удовольствия, все кажется бессмысленным.

Таким образом, развитию эмоционального выгорания сотрудника способствует постоянное чувство усталости, подавленности, незащищённости, отсутствие желаний, боязнь ошибок, страх перед неопределёнными ситуациями, страх показаться недостаточно совершенным, неуверенность в собственных силах.

2. Профилактика синдрома профессионального выгорания.

Профилактика синдрома эмоционального выгорания и психологическая помощь включает в себя следующие направления:

1. Физическая и психологическая направленность: освоение разных способов снятия напряжения и различных способов саморегуляции (психическая саморегуляция).

2. Формация и стереотипизация:

- развитие творческого подхода к деятельности;

- креативность (нестандартный подход к делу стандартному);

- восстановление смысла работы (получение обратной связи о своей деятельности)

3. Умение общаться с людьми: взаимодействие и взаимообмен (тренинг эффективного взаимодействия).

К профилактике «выгорания» относится:

- соблюдение правил организации труда – разграничение работы и жизни, работа не должна занимать большую часть жизни; физические и эмоциональные перегрузки; совмещение работы в различных направлениях:

- организация командного подхода – возможность обсуждения проблем с коллективом, создание атмосферы взаимопомощи и эмоционального

комфорта, возможность подмены специалистов, четкое распределение обязанностей и их соблюдение:

- возможность повышения профессиональной квалификации.

Организация и функционирование психологической службы в коллективе.

«Выгоревшим» сотрудникам необходима полная перезагрузка. Рассмотрим план действий, включающий непосредственные методы борьбы с синдромом:

1. Анализ несоответствия ожиданий и реальности. Распишите на бумаге представления об идеальной работе и имеющиеся факты, разбив пункты по отдельным колонкам. Выявленные различия – повод для раздумий, проработки, изменений.

2. Техники релаксации. Изучите и применяйте на практике специальные упражнения, снимающие эмоциональное напряжение. Займитесь йогой, предоставляя организму возможность полностью расслабиться.

3. Кадровая перестановка. Чрезмерное общение является главным толчком к профвыгоранию. В группе риска – скромные, застенчивые личности. При переизбытке коммуникаций с «трудными» клиентами, попробуйте поменять дислокацию. Перейдите на более пассивную должность, предполагающую работу с техникой, документацией.

4. Дауншифтинг. Возьмите тайм-аут. Займитесь вдохновляющим и творческим делом, временно отложив офисную работу. Книжки, рукоделие, рисование, охота, рыбалка – любимые занятия помогут очистить сознание, провести самоанализ и сделать соответствующие выводы.

5. Помощь специалиста. При отсутствии результата от предложенных методов стоит обратиться к профессионалу. Наиболее компетентны в подобных вопросах психологи, в запущенных случаях на последних стадиях выгорания – психиатры

Выделяют качества, помогающие специалисту избежать профессионального выгорания. *Во-первых:* хорошее здоровье и сознательная, целенаправленная забота о своем физическом состоянии (постоянные занятия спортом, здоровый образ жизни); высокая самооценка и уверенность в себе, своих способностях и возможностях. *Во-вторых:* опыт успешного преодоления профессионального стресса; способность конструктивно меняться в напряженных условиях; высокая мобильность; открытость; общительность; самостоятельность; стремление опираться на собственные силы. *В-третьих:* способность формировать и поддерживать в себе позитивные, оптимистические установки и ценности – как в отношении самих себя, так и других людей и жизни вообще.

Таким образом, можно сказать, что с высокой степенью вероятности помогут предотвратить профессиональное выгорание самодиагностика и профилактика. Как сказано выше, меры профилактики профессионального выгорания должны предприниматься как со стороны работодателей, так и со стороны работников.

3. Практические приемы противостояния синдрому профессионального выгорания.

Всякая профессиональная деятельность, связанная с большой эмоциональной вовлечённостью, ответственностью, может стать причиной возникновения синдрома, признаками которого является снижение настроения, нежелание идти на работу, неудовлетворённость собой и увеличение проблем в общении. Поэтому профилактика профессионального выгорания становится сегодня одной из важных задач каждого специалиста и администрации учреждения в целом.

Тесты, направленные на диагностику профессионального выгорания:

1. Аутентичный «Опросник профессионального выгорания» Кристины Маслач и Джеймса Джексона (22 вопроса).

2. Тест Маслач-Джексона «Диагностика профессионального выгорания» в адаптации Н. Водопьяновой (22 вопроса).

3. Тест «Профессиональное выгорание на основе теории Маслач» в адаптации Testometrika Team (30 вопросов).

4. Тест «Диагностика уровня эмоционального выгорания» Н. Орешкиной (18 вопросов).

5. Тест «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В. Бойко (84 вопроса).

Самодиагностика профессионального выгорания

Для самодиагностики можно использовать опросник по профессиональному выгоранию Е.П. Ильина.

Первичную диагностику профессионального выгорания можно провести самостоятельно, оценив количество совпадений из следующего списка симптомов:

- чувство постоянной усталости, эмоционального и физического истощения, которое не проходит даже после отдыха;
- неудовлетворенность работой;
- сомнения в своей профессиональной пригодности и компетенциях;
- нежелание общаться с начальством, коллегами, учениками, клиентами или пациентами;
- отстраненность;
- ощущение, что «вокруг тебя одни дураки»;
- бессонница, головные боли, изменение веса, сонливое состояние;
- снижение чувствительности – пропадает острота зрения, слуха, тактильных ощущений;
- в социальном спектре появляется равнодушие, пассивность, которые часто сменяются раздражительностью;
- эмоциональная неуравновешенность, повышенное чувство тревоги, страха, частые нервные срывы;
- ощущение, что работа становится тяжелее;

- сознательное нарушение графика работы (уход либо регулярное желание уйти раньше времени, попытки уединиться);
- нежелание принимать решения, брать ответственность и проявлять какую-либо инициативу;
- употребление алкоголя, психостимуляторов, увеличение потребления кофе и сигарет.

При начальной стадии профессионального выгорания следует больше внимания уделять своему эмоциональному состоянию и брать паузу, когда есть ощущение, что руководитель, коллеги или клиенты требуют невозможного, срываются на негатив, пытаются переложить ответственность.

В выбранной деятельности необходимо полностью убрать всю идеализацию, разделить объективные обстоятельства и субъективное восприятие условий работы: не жить ожиданием, когда бюджетная организация превратится в творческое креативное пространство. Чем меньше внутреннее несоответствие, тем меньше ожиданий и разочарований. Главное – правильно расставлять приоритеты. Ни один проект не должен становиться важнее сна, еды и полноценного отдыха, если не приносит глубочайшего удовлетворения. В противном случае стоит задуматься о смене профессии.

Для борьбы с профессиональным выгоранием есть действенные методы:

- техники релаксации для снятия напряжения и восстановления ресурса;
- анализ и коррекция ожиданий и фактических условий работы;
- смена деятельности или места работы (как в условиях одной организации, так и полная смена сферы работы);
- качественный перерыв – лучше взять отпуск за свой счет и окунуться в творчество или поездку куда-либо, чем окончательно сгореть.

Для профилактики профессионального выгорания существует множество упражнений и игровых заданий:

Упражнения, способствующие осознанию профессии и своих личностных особенностей:

- упражнения на развитие педагогической интуиции.

Упражнения, направленные на поднятие творческой активности и способствующие сплочению коллектива:

- упражнения-энергизаторы,
- упражнения для развития способности принимать друг друга.

Упражнения для развития познавательной сферы:

- упражнения для развития понимания устного текста,
- упражнения для развития активного слушания,

- упражнения, способствующие улучшению понимания и художественного выражения чувств.

Приёмы по стабилизации психоэмоционального состояния и рекомендации для преодоления стрессовых ситуаций:

- методы быстрого снятия сильного эмоционального или физического напряжения,

- упражнения по выведению из аудиторного шока (самопрезентационного, сценического, ораторского страха),
- методы кинезиологии для снятия стресса,
- релаксационные упражнения,
- упражнения для предупреждения возникновения синдрома выгорания,
- методы регуляции эмоциональной сферы.

Таким образом, своевременное применение способов и средств профилактики способствует значительному снижению патогенного воздействия синдрома на когнитивную, эмоциональную и поведенческую сферы личности.

4. Балинтовская группа как эффективный способ профилактики профессионального выгорания у работников помогающих профессий

Балинтовские группы – разновидность групповой тренинговой работы, направленной на повышение профессиональной компетентности участников, их личностный и профессиональный рост.

В начале 1950-х годов английским врачом и исследователем М. Балинтом был предложен метод обучения врачей, который помогал снизить эмоциональную напряженность врача, возникающую в работе с «трудными» пациентами за счёт приобретения более высокой компетентности (прежде всего в сфере отношений). В серии семинаров, проводившихся с 1950 по 1971 гг. М. Балинтом и его женой Э. Балинт-Эдмондс, которая продолжала их вести и после смерти М. Балинта в 1970 году, была отработана эта новая технология активизации обучения.

В центре обсуждения на этих семинарах был анализ характера взаимоотношений между пациентом и врачом и факторов, которые влияют на их взаимодействие.

Врачи, прошедшие обучение, становились более чувствительными к психологическим проблемам и эмоциональному состоянию своих пациентов, начинали лучше понимать их запросы и собственные переживания. Цель М. Балинта на этих семинарах заключалась в том, чтобы выработать у врачей новый навык слышать и замечать даже то, что пациент высказывал сдержанно и неотчетливо или о чем умолчал, а затем прислушиваться к себе, к своим собственным чувствам, чтобы в результате достичь лучшего взаимопонимания с пациентом. Позднее это было описано как двухфазный процесс: идентификация и отстранение, объективный анализ.

Удачный опыт балинтовских групп привёл к тому, что к началу 90-х годов они получили широкое распространение во всем мире не только среди психологов и врачей. Они стали широко использоваться в практической деятельности и подготовке педагогов, полицейских, социальных работников, священников в Венгрии, Германии, Ирландии, Хорватии.

Балинтовская группа представляет собой такой метод групповой тренингово-исследовательской работы, объектом которого является изучение отношений «психолог-клиент», «врач-больной» или «педагог-ученик». Этот

метод также полезен всем профессионалам, работающим с людьми (социальные работники, учителя, менеджеры и т.д.).

Профессиональный труд педагогов-психологов отличается высокой эмоциональной нагруженностью, повышенной ответственностью за свои действия и за действия учащихся. Профессиональное выгорание педагогов, проявляющееся наряду со снижением эффективности и качества их работы, широким спектром психосоматических расстройств, предполагает необходимость активных усилий, направленных на современную диагностику этого синдрома и разработку методов его коррекции и предупреждения.

Актуальные условия системы образования ставят перед педагогами-психологами множество задач, требующих не только высокого уровня профессионализма и мотивации, но и существенного потенциала здоровья. Постоянная повышенная эмоциональная нагрузка, высокая ответственность за свои действия и за действия других вызывает обостренное чувство ответственности за учащихся, сопереживания, что ведет к развитию синдрома профессионального выгорания.

Балинтовская группа дает специалистам возможность обсудить методологические проблемы и использовать методический арсенал работы как наиболее эффективный способ профилактики и коррекции профессионального выгорания и повышения профессиональной компетенции.

Балинтовская группа создает педагогам-психологам новую среду для профессионального роста, для взаимного обучения, построенного на тесном сотрудничестве и сплочении ее участников в совместных усилиях по достижению целей своего профессионального развития.

Стандартными правилами работы в группе являются конфиденциальность, спонтанность, искренность, уважение к мнению других, профессиональная поддержка. В балинтовской группе запрещены: оценки, советы, критика. В балинтовской группе приветствуется полифония точек зрения и обсуждение, направленное на поиск новых смыслов в отношениях и новых взглядов на коммуникацию.

Объектами работы балинтовской группы являются: коммуникация, эмоции, чувства, иррациональные идеи и установки, психологические защиты, переносы, контрпереносы, ожидания, смысл.

Основным принципом формирования балинтовской группы является добровольность объединения профессионалов, готовых к пересмотру стереотипов в своей работе и установок, заинтересованных в коллегиальной взаимопомощи.

Работа балинтовских групп должна удовлетворять ряду требований:

- работа группы основывается на реальных случаях из педагогической практики членов группы;

- обсуждение сосредоточено на взаимоотношениях «психолог-ученик (педагог, родитель)»;

- группа не занимается поиском «единственно верного решения», поиском истины; в ней не может быть борьбы, подавления чужих мнений. Все

точки зрения равноправны и одинаково приемлемы, если высказаны корректно;

- группа закрыта, насколько это возможно;
- члены группы поощряются к высказыванию предположений, гипотез, версий. Советы, указания, оценки, поучения не допускаются.

Балинтовская группа является возможностью профессионального развития для педагогов-психологов т.к.:

1. балинтовская супервизия для них распространяет анализ коммуникации на большее количество участников процесса, иногда связанных не прямой коммуникацией; помимо коммуникации «специалист — клиент», чаще затрагиваются вопросы, связанные с коммуникацией педагога с объектами первичной привязанности ребенка, других близких членов семьи клиента, сверстников клиента (при групповых формах педагогической работы).

2. особенностями представленной тематики в группе для педагогов-психологов являются случаи, несущие острую угрозу безопасности и здоровью (внезапные неконтролируемые формы детского поведения, поведения близкого взрослого), случаи неявной конкуренции с близким взрослым.

3. психолого-педагогическая практика, предполагающая значительно большее время, проводимое в совместных действиях с участниками образовательного процесса, ориентирует педагога-педагога на поиск решения в виде конкретного действия, поступка. В результате балинтовской работы возможно проведение более глубокого анализа проблемной ситуации, смещение фокуса внимания специалиста с вопросов «что мне надо было делать?», «что я не сделал?» на более глубокое понимание природы коммуникативной проблемы и ее субъективного воздействия на участников процесса, позволяющее самостоятельно найти варианты эффективного решения.

Основное достоинство балинтовской группы заключено в обоснованности и эффективности ее стратегии - профессиональный и личностный рост ее участников через коллективное исследование и творческое решение конкретных проблемных ситуаций «Профессионал — Клиент», представляемых участниками группы из личного опыта.

Важной функцией балинтовской группы является формирование осознанного отношения к профессиональной деятельности. Осознанность влияет не только на развитие нашей личностной сферы, но и на наше профессиональное становление. Профессиональная деятельность личности занимает одно из наиболее важных и центральных мест относительно других многообразных видов деятельности. Ведь именно профессиональная деятельность образует основную форму активности субъекта, она аккумулирует в себе главные характеристики основного вида деятельности человека - социально обусловленного и осознанного.

В результате балинтовской группы педагоги-психологи могут научиться развивать навыки преодоления трудностей при столкновении с новыми жизненными обстоятельствами и требованиями, обеспечить эффективное принятие жизненно важных решений. Во время работы они учатся совершать самостоятельные поступки и нести за них ответственность, распределять рабочее время и энергию, давать оценку последствиям профессионального риска, исследовать поля жизненных и профессиональных ценностей, в которых происходит принятие решений, преодолению эмоциональных стрессов, понимание влияния установок на принятие решений и т. п.

Для каждой профессии характерен не только свой смысл деятельности и своя определенная система ценностей, но и, прежде всего, направленность деятельности на объект. В связи с этим, большой интерес представляют профессиональные группы, чья деятельность как форма самореализации личности обусловлена морально-этическими принципами по отношению к своему объекту, т. е. профессии имеющие деонтологический статус. Приведем один из классических примеров такого вида профессий. Это, собственно, практическая деятельность психолога, которая специфична, прежде всего, кругом своих задач, обусловленных взаимодействием специалиста с широчайшим спектром явлений окружающей социальной действительности.

В процессе своей профессиональной деятельности именно психологу приходится иметь дело с различными возрастными, социальными, культурными категориями людей. Однако, при этом, объектом его деятельности всегда остается индивидуальность человека, который обращается за помощью к специалисту как к компетентному в его жизненных трудностях и проблемах лицу. При этом важно обратить внимание, что в ходе такого взаимодействия сам психолог становится элементом достаточно близкого окружения этого человека. Все это требует от психолога особых индивидуальных качеств, мировоззрения, системы ценностей и, прежде всего, осмысленного, интернализованного отношения к себе как к субъекту профессиональной деятельности.

Цели работы балинтовских групп:

- поощрять психологов ценить свои навыки межличностных отношений и учиться понимать их пределы;
- улучшить восприятие и понимание коммуникации клиента психологами;
- позволить психологам осознать свои "слепые пятна" в общении с клиентами.

Процесс работы Балинтовской группы.

Один из участников группы предлагает случай из практики, который вызвал затруднения, удивление или почему-то запомнился. Объект обсуждения – не клиент и не его лечение, скорее, сам психолог с его своеобразием восприятия данного случая, отношением к нему. Собственно, поэтому участники группы рассказывают о своих пациентах без записей, свободно, не заботясь о жесткой структуре своего сообщения, иногда

повторяясь, что-то вспоминая "на ходу", т.к. для анализа не менее важно, что «забывает» сказать рассказчик.

«Докладчик» должен ориентировать свой рассказ не столько на историю болезни, сколько на изложение сложностей взаимоотношений с пациентом и своем переживании трудностей этого случая, с описанием реакций и поведения клиента, свои эмоции, мысли или ожидания в большей степени, чем клиническую часть случая. После короткого рассказа (5 -15 минут) рассказчик формулирует «запрос», который должен касаться коммуникации с клиентом (что происходило?, уточнение эмоционального состояния, ожиданий психолога или клиента...). Запрос может касаться, на первый взгляд, совершенно не существенных вещей. Например, более продуктивным обсуждением может быть случай, в котором запрос звучит так: «Почему я так много смеялась/смеялся в этом случае?».

После формулировки «запроса» участники группы могут обменяться впечатлениями и задать вопросы, которые прояснят для них необходимые для ответа на запрос моменты.

Лидер Балинговской группы следит, чтобы вопросов было не чересчур много, и они не слишком «разогревали» рассказчика и группу. Когда ситуация достаточно уточнена, он просит рассказчика теперь помолчать, расслабиться и послушать, что участники группы чувствуют и думают по поводу коммуникации, сложившейся в обсуждаемом случае. Приветствуются любые фантазии, образы, метафоры и символы. Любая фантазия или ассоциация может быть подспорьем в понимании неосознанной составляющей коммуникации. Здесь нет правильных интерпретаций, а есть множественность восприятия ситуации. Это позволяет рассказчику взглянуть на свой случай со стороны и увидеть ранее невидимое, то, что находилось в «слепых пятнах» или было «прикрыто» психологической защитой и понять, почему этот пациент/клиент вызывал затруднения или удивление. Совсем необязательно, чтобы все фантазии в группе казались рассказчику «правильными». Может быть, как раз то, что вызывает сейчас самый сильный протест, потом и окажется наиболее точным объяснением происшедшего.

Существует ряд преимуществ групповой супервизии:

Во-первых, создается благоприятная атмосфера, в которой педагоги могут поделиться своей тревогой с коллегами и понять, что те в свое время сталкивались с подобными трудностями.

Во-вторых, существуют широкие возможности получения обратной связи и другой информации от своих коллег, супервизора.

Третье преимущество группы – существование условий для проверки эмоциональных и интуитивных реакций супервизора на представляемый материал за счет отслеживания реакций членов группы на тот же материал.

Четвертым преимуществом групповой супервизии является то, что в группе присутствует широкий спектр жизненного опыта, и поэтому больше вероятности, что кто-нибудь в группе проявит эмпатию и к психологу, и к клиенту.

Таким образом, балинтовская группа является местом для приобретения педагогом нового опыта, где он может получить ответы на интересующие его вопросы из своей практики.

3. ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Темы и вопросы практических занятий

Занятие 1. Психологическая характеристика карьеры специалиста.

1. Определение карьеры. Основные подходы к исследованию профессиональной карьеры.
2. Широкое и узкое понимание карьеры. Типы карьер.
3. Модели карьерного роста, стадии развития и планирование карьеры.

Задание: изучение лекционного материала, подготовка рефератов.

Форма контроля: устный опрос, защита рефератов.

Занятие 2. Человек как субъект труда. Способности как фактор успешности профессиональной деятельности.

1. Периодизация развития человека как субъекта труда.
2. Способности как фактор успешности профессиональной деятельности
3. Уровни профессионализма.

Задание: подготовить обзор литературы по теме.

Форма контроля: устный опрос.

Занятие 3. Профессиональная успешность: объективная и субъективная стороны.

1. Понятие профессиональной успешности
2. Основные факторы профессиональной успешности и карьерного роста.
3. Профессиональное лидерство как условие профессиональной успешности.

Задание: подготовить обзор литературы по теме.

Форма контроля: устный опрос.

Занятие 4. Профессиональное самосознание личности.

1. Социальный образ «Я» и карьерно-профессиональная направленность.
2. Жизненные и профессиональные ценностные ориентации и цели личности.
3. Схема планирования профессионального пути. Характеристики профессионального плана.
4. Анализ и осмысление индивидуальных жизненных и профессиональных перспектив.

Задание: изучение лекционного материала, подготовка эссе на тему «Мое профессиональное становление».

Форма контроля: устный опрос, зачитывание и анализ эссе.

Занятие 5. Особенности планирования карьеры.

1. Особенности планирования карьеры со стороны руководителя и со стороны работника.

2. Профессиональная адаптация.

3. Профессиональное обучение, повышение квалификации.

4. Методы профессионального обучения.

Задание: изучение лекционного материала, подготовка проектов.

Форма контроля: устный опрос, защита проектов.

Занятие 6. Кризисы профессионального становления личности и развития ее карьеры.

1. Понятие о кризисах в развитии личности. Типология кризисов.

2. Особенности кризисов профессионального становления специалиста.

3. Факторы, предопределяющие кризисы профессионального развития.

4. Способы разрешения кризисов. Технология успешного преодоления кризиса, эффективные стратегии преодоления кризиса.

Задание: изучение лекционного материала, подготовка рефератов.

Форма контроля: устный опрос, защита рефератов.

Занятие 7. Конфликты в карьере.

1. Конфликтующая реальность и пути ее преодоления.

2. Личностные особенности, ограничивающие карьерный рост.

3. Возможные «барьеры» на пути профессионального роста.

Задание: изучение лекционного материала, подготовка рефератов.

Заполнение таблицы.

Виды профессиональных конфликтов	Пути разрешения

Форма контроля: устный опрос, защита рефератов.

Занятие 8. Эффективные технологии трудоустройства.

1. Установление делового контакта с предлагаемым работодателем. Сеть связей, информационное интервью.

2. Самооценка, жизненные цели, карьера, цель поиска работы, ресурсы интернета, издания о работе, ярмарка вакансий.

3. Резюме хронологическое, функциональное, ретроспективное, целевое, академическое.

4. Самопрезентация, собеседование.

Задание: изучение лекционного материала, подготовка проектов, составление резюме.

Форма контроля: устный опрос, защита проектов, разбор резюме.

Занятие 9. Имидж и профессиональная карьера.

1. Понятие и сущность профессионального имиджа.
2. Имидж-технология собеседования с работодателем.
3. Имидж-портрет в текстах: заявление, объявление, анкета, тест.
4. Формирования профессионального имиджа.

Задание: подготовить обзор литературы по теме, составление профессионального имиджа.

Форма контроля: устный опрос, защита составленного профессионального имиджа.

Занятие 10. Понятие карьерного консультирования.

1. Стратегии и тактики карьерного консультирования.
2. Основные требования к профконсультанту.
3. Этапы карьерного консультирования. Поэтапная схема карьерного консультирования.
4. «Стихийная профконсультация».

Задание: изучение лекционного материала.

Форма контроля: устный опрос.

Занятие 11. Стрессы в профессиональной деятельности.

1. Понятие стресса в профессиональной деятельности.
2. Основные методы саморегуляции
3. Основные направления профессионального стресса в психологии.

Задание: изучение лекционного материала, подготовка к контрольной работе.

Форма контроля: устный опрос, контрольная работа.

Задания для управляемой самостоятельной работы

УСР 1 – Тема «Человек как субъект труда. Способности как фактор успешности профессиональной деятельности».

Цели:

- 1) овладеть терминологией по данной теме;
- 2) сформировать навыки анализа научной литературы.

Задание: подготовить доклад, презентацию и абстракт на вопросам темы.

Форма выполнения задания: индивидуальная.

Форма контроля: выступление на практическом занятии.

УСР 2 – Тема «Профессиональная успешность: объективная и субъективная стороны».

Цели:

- 1) овладеть терминологией по данной теме;
- 2) сформировать навыки анализа научной литературы;

3) сформировать практические навыки.
Задание: подготовить обзор литературы по теме.
Форма выполнения задания: индивидуальная.
Форма контроля: письменный отчет.

УСР 3 – Тема «Психология профессиональной мотивации».

Цели:

- 1) овладеть терминологией по данной теме;
- 2) сформировать навыки анализа научной литературы.

Задание: проанализировать научные статьи за последние 5 лет (не менее 3) по вопросам темы, сделать к ним аннотацию.

Форма выполнения задания: индивидуальная.

Форма контроля: письменный отчет.

УСР 4 – Тема «Конфликты в карьере».

Цели:

- 1) овладеть терминологией по данной теме;
- 2) сформировать навыки анализа научной литературы.

Задание: подготовить письменное сообщение о возможных конфликтных ситуациях в профессиональной деятельности специалиста по социальной работе и способах их урегулирования.

Форма выполнения задания: индивидуальная.

Форма контроля: защита творческих работ.

УСР 5 – Тема «Имидж и профессиональная карьера».

Цели:

- 1) овладеть терминологией по данной теме;
- 2) сформировать практические навыки.

Задание: составить собственный имидж в будущей профессии.

Форма выполнения задания: индивидуальная.

Форма контроля: письменный отчет.

УСР 6 – Тема «Психологическое сопровождение профессионального и карьерного развития».

Цели:

- 1) сформировать навыки анализа научной литературы;
- 2) сформировать практические навыки.

Задание: подготовить проект программы профессионального сопровождения профессионального и карьерного развития.

Форма выполнения задания: индивидуальная.

Форма контроля: защита на практическом занятии.

4.РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

Формы контроля знаний

1. Устный опрос.
2. Контрольная работа.
2. Защита рефератов.
3. Эссе
4. Подготовка проектов и их защита.

Вопросы к экзамену по учебной дисциплине

1. Определение карьеры. Основные подходы к исследованию профессиональной карьеры.
2. Широкое и узкое понимание карьеры. Типы карьер.
3. Модели карьерного роста, стадии развития и планирование карьеры
4. Периодизация развития человека как субъекта труда.
5. Способности как фактор успешности профессиональной деятельности
6. Уровни профессионализма.
7. Понятие профессиональной успешности.
8. Основные факторы профессиональной успешности и карьерного роста.
9. Профессиональное лидерство как условие профессиональной успешности.
10. Социальный образ Я и карьерно-профессиональная направленность.
11. Жизненные и профессиональные ценностные ориентации и цели личности.
12. Схема планирования профессионального пути. Характеристики профессионального плана.
13. Анализ и осмысление индивидуальных жизненных и профессиональных перспектив.
14. Особенности планирования карьеры со стороны руководителя и со стороны работника.
15. Профессиональная адаптация.
16. Профессиональное обучение, повышение квалификации.
17. Методы профессионального обучения.
18. Определение уровня мотивации достижения успеха.
19. Мотивация, самооценка и уровень притязаний.
20. Самоактуализация личности как высший уровень потребности личности.
21. Понятие о кризисах в развитии личности. Типология кризисов.
22. Особенности кризисов профессионального становления специалиста.

23. Факторы, предопределяющие кризисы профессионального развития.
24. Способы разрешения кризисов.
25. Технология успешного преодоления кризиса, эффективные стратегии преодоления кризиса.
26. Конфликтующая реальность и пути ее преодоления.
27. Личностные особенности, ограничивающие карьерный рост.
28. Возможные «барьеры» на пути профессионального роста.
29. Установление делового контакта с предлагаемым работодателем. Сеть связей, информационное интервью.
30. Самооценка, жизненные цели, карьера, цель поиска работы, ресурсы интернета, издания о работе, ярмарка вакансий.
31. Резюме хронологическое, функциональное, ретроспективное, целевое, академическое.
32. Самопрезентация, собеседование.
33. Понятие и сущность профессионального имиджа.
34. Имидж-технология собеседования с работодателем.
35. Имидж-портрет в текстах: заявление, объявление, анкета, тест.
36. Формирования профессионального имиджа.
37. Понятие карьерного консультирования
38. Стратегии и тактики карьерного консультирования.
39. Основные требования к профконсультанту.
40. Этапы карьерного консультирования.
41. Поэтапная схема карьерного консультирования.
42. Психологическое сопровождение профессионального развития.
43. Психологическое сопровождение карьерного развития.
44. Технологии профессионального и карьерного развития.
45. Понятие стресса в профессиональной деятельности.
46. Основные методы саморегуляции
47. Основные направления профессионального стресса в психологии.
48. Характеристика понятия «профессиональная пригодность», ее основные факторы.
49. Критерии профессиональной пригодности.
50. Степени профпригодности (Климов Е.А.) и типы профпригодности.
51. Пути устранения профессиональной непригодности.
52. Синдром профессионального выгорания и его профилактика
53. Теоретические аспекты проблемы профессионального выгорания.
54. Профилактика синдрома профессионального выгорания.
55. Практические приемы противостояния синдрому профессионального выгорания.
56. Балинтовская группа как эффективный способ профилактики профессионального выгорания у работников помогающих профессий.

Рекомендуемые темы рефератов

1. Методы диагностики особенностей профессионального опыта.
2. Особенности профессиональной идентичности специалистов и ее становления (на примере конкретных профессиональных групп).
3. Взаимосвязь личностных характеристик профессионалов с удовлетворенностью трудом.
4. Механизмы оптимизации функционального состояния профессионала.
5. Экстремальные ситуации в профессиональной деятельности.
6. Содержание и отношения понятий «competence», ЗУНы и профессионально-важные качества.
7. Профессионально важные компоненты деятельности человека и методы их психодиагностики.
8. Построение «профилей компетенций» для различных профессий и их применение при подборе кадров.
9. Карьерная готовность выпускников вуза.
10. Специфика построения и развития карьеры в разных сферах деятельности (госструктуры, бизнес, наука, искусство, образование).
11. Карьера в контексте жизненного пути личности.
12. Тренинг и коучинг как способы стимулирования профессионального развития и карьерного роста.
13. Карьерное консультирование: принципы и технологии.
14. Психологическая саморегуляция состояния в напряженных условиях профессиональной деятельности.
15. Методы психологической саморегуляции как средства оптимизации неблагоприятных состояний в трудовой деятельности.
16. Психологические проблемы восстановления работоспособности в условиях повышенных нагрузок.
17. Средства саморегуляции функционального состояния на разных этапах профессионального развития.
18. Психологические проблемы самостоятельного планирования и организации отдыха современного профессионала.
19. Виртуальные организации и особенности управления совместной деятельностью персонала.
20. Стресс, качество жизни и психическое здоровье профессионала.
21. Разработка и применение комплексных психологических технологий управления стрессом – от диагностики к превенции.
22. Психологическое консультирование родителей в выборе профессионального пути подростков.
23. Профессиональные компетенции и компетентность: выявление, формирование, оценка.
24. Проблемы профессионального отбора: критерии, методы и процедуры.

25. Стиль профессиональной деятельности как детерминанта ее успешности.

26. Рефлексивные процессы: место в структуре деятельности, механизмы воздействия и защиты.

Примерная контрольная работа по курсу «Психология профессиональной карьеры»

1 Тест на узнавание; вид тестового задания (ТЗ) – альтернативный

Выберите 1 правильный ответ:

Карьерограмма – это...

а) эффективное воспроизводство и сохранение профессионально подготовленного персонала предприятий и организаций;

б) документ, содержащий информацию о том, какие должности может занять сотрудник внутри организации и какие знания и навыки необходимо получить для эффективной работы на конкретном месте.

в) формирование операциональной структуры будущей деятельности, а также целенаправленная подготовка к устойчивой и безопасной реализации профессиональной карьеры (включая профессиональную миграцию, социальную адаптацию, реориентацию, профессиональное самосохранение и комфортную жизнь после завершения карьеры).

2 Тест на узнавание; вид ТЗ –на различение

Выберите все правильные ответы:

Социально-демографические факторы, оказывающие влияние на развитие карьеры специалиста, следующие:

а) пол, возраст, семейное положение;

б) статус родителей,

в) образование,

г) интересы и склонности,

д) место основного проживания.

3 Тест на узнавание; вид ТЗ –на установление соответствия

Установите соответствие понятий с их основными признаками:

Понятия	Основные признаки понятия
1. Профессиональная адаптация 2. Мотивация 3. Профессиональное выгорание 4. Кризис 5. Карьера	а) это сложное переходное состояние, возникающее в условиях невозможности (или затрудненности) жить, как прежде, и незнания, как жить дальше, связанное с мучительным переживанием своего нового «Я». б) это приспособление уже имеющегося профессионального опыта и стиля профессиональной

	<p>деятельности к требованиям нового рабочего места, освоение сотрудником новых для него профессиональных функций и обязанностей, доработка требуемых навыков и умений, включение в профессиональное сотрудничество и партнерство, по-степенное развитие конкурентоспособности.</p> <p>в) это внутреннее состояние человека, связанное с потребностями, которое активизирует, стимулирует и направляет его действия к поставленной цели.</p> <p>г) это индивидуально осознанная позиция и поведение человека, связанные с развитием его профессиональной деятельности и опыта на протяжении всей жизни, которые не являются зависимыми от физических границ организации и государства.</p> <p>д) выработанный личностью защитный механизм в ответ на неблагоприятные для психики воздействия, в сфере профессиональной деятельности.</p>
--	--

4Тест на узнавание; вид ТЗ – на установление правильной последовательности

Укажите правильную последовательность действий:

Для планирования своего профессионального пути часто используется схема профессионального планирования:

1. свои возможности;
2. главная цель (кем я буду? чего достигну);
3. запасные варианты;
4. цепочка более отдаленных конкретных целей;
5. возможные внешние препятствия;
6. пути и средства достижения ближайших жизненных целей (ознакомление, проба сил, самообразование и т. п.).

5 Тест на воспроизведение по памяти; вид ТЗ – на дополнение с ограничением ответа (подстановка)

Пользуясь нижепредставленным рядом понятий, вставьте одно пропущенное слово и получите правильное определение.

.... — совокупность психологических и психофизических свойств, а также специальных знаний, умений и навыков, необходимых для достижения приемлемой эффективности труда.

а) профессиональная мотивация; б) профессиональная квалификация; в) профессиональная пригодность; г) темперамент; д) профессиональная адаптация.

6 Тест на воспроизведение, основанное на понимании и применении знаний в знакомой ситуации; ТЗ – на свободно конструируемый ответ (конструктивный)

Перечислите проявления накопленного профессионального стресса.

7. Тест на воспроизведение, основанное на понимании и применении знаний в знакомой ситуации; вид ТЗ – на соответствие

Перечислите этапы профессионального становления и сущность их проявления:

А	Этапы профессионального становления:	Б	Сущность проявления
1.		1.	
2.		2.	
3.		3.	
4.		4.	
5.		5.	
6.		6.	

8. Тест на воспроизведение, основанное на понимании и применении знаний в знакомой ситуации; вид ТЗ – типовая задача

Перечислите общие требования к формированию целей карьеры

5. ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (дневная форма получения высшего образования)

Номер раздела темы занятий	Название раздела, темы, занятия, перечень изучаемых вопросов	Количество аудиторных часов				Формы контроля знаний
		Лекции	УСР	Практические занятия	УСР	
1	2	3	4	5	6	7
1	<p>Тема 1. Психологическая характеристика карьеры специалиста</p> <p>4. Определение карьеры. Основные подходы к исследованию профессиональной карьеры.</p> <p>5. Широкое и узкое понимание карьеры. Типы карьер.</p> <p>6. Модели карьерного роста, стадии развития и планирование карьеры</p>	2		2		Защита рефератов
	<p>Тема 2. Человек как субъект труда. Способности как фактор успешности профессиональной деятельности</p> <p>1. Периодизация развития человека как субъекта труда.</p> <p>2. Способности как фактор успешности профессиональной деятельности</p> <p>3. Уровни профессионализма.</p>		2	2		Устный опрос
3	<p>Тема 3. Профессиональная успешность: объективная и субъективная стороны</p> <p>1. Понятие профессиональной успешности</p> <p>2. Основные факторы профессиональной успешности и карьерного роста.</p> <p>3. Профессиональное лидерство как условие профессиональной успешности.</p>		2	2		Защита рефератов
4	<p>Тема 4. Профессиональное самосознание личности</p> <p>5. Социальный образ Я и карьерно-профессиональная направленность.</p> <p>6. Жизненные и профессиональные ценностные ориентации и цели личности.</p> <p>7. Схема планирования профессионального пути. Характеристики профессионального плана.</p> <p>8. Анализ и осмысление индивидуальных жизненных и профессиональных перспектив.</p>	2		2		Эссе

5	<p>Тема 5. Особенности планирования карьеры</p> <p>5. Особенности планирования карьеры со стороны руководителя и со стороны работника.</p> <p>6. Профессиональная адаптация.</p> <p>7. Профессиональное обучение, повышение квалификации.</p> <p>8. Методы профессионального обучения</p>	2		2		Защита проектов
6	<p>Тема 6. Психология профессиональной мотивации</p> <p>1. Определение уровня мотивации достижения успеха.</p> <p>2. Мотивация, самооценка и уровень притязаний.</p> <p>3. Самоактуализация личности как высший уровень потребности личности.</p>	2			2	Устный опрос
7	<p>Тема 7. Кризисы профессионального становления личности и развития ее карьеры</p> <p>1. Понятие о кризисах в развитии личности. Типология кризисов.</p> <p>2. Особенности кризисов профессионального становления специалиста.</p> <p>3. Факторы, предопределяющие кризисы профессионального развития.</p> <p>4. Способы разрешения кризисов. Технология успешного преодоления кризиса, эффективные стратегии преодоления кризиса.</p>	2		2		Защита рефератов
8	<p>Тема 8. Конфликты в карьере</p> <p>4. Конфликтующая реальность и пути ее преодоления.</p> <p>5. Личностные особенности, ограничивающие карьерный рост.</p> <p>6. Возможные «барьеры» на пути профессионального роста.</p>	2	2	2		Защита рефератов
9	<p>Тема 9. Эффективные технологии трудоустройства</p> <p>1. Установление делового контакта с предлагаемым работодателем. Сеть связей, информационное интервью.</p> <p>2. Самооценка, жизненные цели, карьера, цель поиска работы, ресурсы интернета, издания о работе, ярмарка вакансий.</p> <p>3. Резюме хронологическое, функциональное, ретроспективное, целевое, академическое.</p> <p>4. Самопрезентация, собеседование.</p>	4		2		Защита проектов
10	<p>Тема 10. Имидж и профессиональная карьера.</p> <p>1. Понятие и сущность профессионального имиджа.</p> <p>2. Имидж-технология собеседования с работодателем.</p> <p>3. Имидж-портрет в текстах: заявление, объявление, анкета, тест.</p> <p>4. Формирования профессионального имиджа.</p>		2	2		Защита проектов
11	<p>Тема 11. Понятие карьерного консультирования</p> <p>1. Стратегии и тактики карьерного консультирования.</p> <p>2. Основные требования к профконсультанту.</p>	2		2		Устный опрос

	3. Этапы карьерного консультирования. Поэтапная схема карьерного консультирования. 4. «Стихийная профконсультация».					
12	Тема 12. Психологическое сопровождение профессионального и карьерного развития 1. Психологическое сопровождение профессионального развития. 2. Психологическое сопровождение карьерного развития. 3. Технологии профессионального и карьерного развития.	2			2	Защита проектов
13	Тема 13. Стрессы в профессиональной деятельности 1. Понятие стресса в профессиональной деятельности. 2. Основные методы саморегуляции 3. Основные направления профессионального стресса в психологии.	2		2		Устный опрос
14	Тема 14. Профессиональная пригодность 1. Характеристика понятия «профессиональная пригодность», ее основные факторы. 2. Критерии профессиональной пригодности. 3. Степени профпригодности (Климов Е.А.) и типы профпригодности. 4. Пути устранения профессиональной непригодности.	2				Контрольная работа
15	Тема 15. Синдром профессионального выгорания и его профилактика 5. Теоретические аспекты проблемы профессионального выгорания. 6. Профилактика синдрома профессионального выгорания. 7. Практические приемы противостояния синдрому профессионального выгорания. 8. Балинтовская группа как эффективный способ профилактики профессионального выгорания у работников помогающих профессий	2				Устный опрос
	ВСЕГО	26	8	22	4	Экзамен

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
(заочная сокращенная форма получения высшего образования)

Номер раздела темы занятий	Название раздела, темы, занятия, перечень изучаемых вопросов	Количество аудиторных часов				Формы контроля знаний
		Лекции	УСР	Практические занятия	УСР	
1	2	3	4	5	6	7
1	<p>Тема 1. Психологическая характеристика карьеры специалиста</p> <p>1. Определение карьеры. Основные подходы к исследованию профессиональной карьеры.</p> <p>2. Широкое и узкое понимание карьеры. Типы карьер.</p> <p>3. Модели карьерного роста, стадии развития и планирование карьеры</p>	2				
	<p>Тема 2. Человек как субъект труда. Способности как фактор успешности профессиональной деятельности</p> <p>1. Периодизация развития человека как субъекта труда.</p> <p>2. Способности как фактор успешности профессиональной деятельности</p> <p>3. Уровни профессионализма.</p>	Самостоятельное изучение				
3	<p>Тема 3. Профессиональная успешность: объективная и субъективная стороны</p> <p>1. Понятие профессиональной успешности</p> <p>2. Основные факторы профессиональной успешности и карьерного роста.</p> <p>3. Профессиональное лидерство как условие профессиональной успешности.</p>	Самостоятельное изучение				
4	<p>Тема 4. Профессиональное самосознание личности</p> <p>1. Социальный образ Я и карьерно-профессиональная направленность.</p> <p>2. Жизненные и профессиональные ценностные ориентации и цели личности.</p> <p>3. Схема планирования профессионального пути. Характеристики профессионального плана.</p> <p>4. Анализ и осмысление индивидуальных жизненных и профессиональных перспектив.</p>	Самостоятельное изучение				

5	<p>Тема 5. Особенности планирования карьеры</p> <p>1. Особенности планирования карьеры со стороны руководителя и со стороны работника.</p> <p>2. Профессиональная адаптация.</p> <p>3. Профессиональное обучение, повышение квалификации.</p> <p>4. Методы профессионального обучения</p>			2		
6	<p>Тема 6. Психология профессиональной мотивации</p> <p>1. Определение уровня мотивации достижения успеха.</p> <p>2. Мотивация, самооценка и уровень притязаний.</p> <p>3. Самоактуализация личности как высший уровень потребности личности.</p>	Самостоятельное изучение				
7	<p>Тема 7. Кризисы профессионального становления личности и развития ее карьеры</p> <p>1. Понятие о кризисах в развитии личности. Типология кризисов.</p> <p>2. Особенности кризисов профессионального становления специалиста.</p> <p>3. Факторы, предопределяющие кризисы профессионального развития.</p> <p>4. Способы разрешения кризисов. Технология успешного преодоления кризиса, эффективные стратегии преодоления кризиса.</p>	2				
8	<p>Тема 8. Конфликты в карьере</p> <p>1. Конфликтующая реальность и пути ее преодоления.</p> <p>2. Личностные особенности, ограничивающие карьерный рост.</p> <p>3. Возможные «барьеры» на пути профессионального роста.</p>			2		
9	<p>Тема 9. Эффективные технологии трудоустройства</p> <p>1. Установление делового контакта с предлагаемым работодателем. Сеть связей, информационное интервью.</p> <p>2. Самооценка, жизненные цели, карьера, цель поиска работы, ресурсы интернета, издания о работе, ярмарка вакансий.</p> <p>3. Резюме хронологическое, функциональное, ретроспективное, целевое, академическое.</p> <p>4. Самопрезентация, собеседование.</p>	Самостоятельное изучение				
10	<p>Тема 10. Имидж и профессиональная карьера.</p> <p>1. Понятие и сущность профессионального имиджа.</p> <p>2. Имидж-технология собеседования с работодателем.</p> <p>3. Имидж-портрет в текстах: заявление, объявление, анкета, тест.</p> <p>4. Формирования профессионального имиджа.</p>	Самостоятельное изучение				
11	<p>Тема 11. Понятие карьерного консультирования</p> <p>1. Стратегии и тактики карьерного консультирования.</p> <p>2. Основные требования к профконсультанту.</p>	2				

	3. Этапы карьерного консультирования. Поэтапная схема карьерного консультирования. 4. «Стихийная профконсультация».					
12	Тема 12. Психологическое сопровождение профессионального и карьерного развития 1. Психологическое сопровождение профессионального развития. 2. Психологическое сопровождение карьерного развития. 3. Технологии профессионального и карьерного развития.	Самостоятельное изучение				
13	Тема 13. Стрессы в профессиональной деятельности 1. Понятие стресса в профессиональной деятельности. 2. Основные методы саморегуляции 3. Основные направления профессионального стресса в психологии.	2				
14	Тема 14. Профессиональная пригодность 1. Характеристика понятия «профессиональная пригодность», ее основные факторы. 2. Критерии профессиональной пригодности. 3. Степени профпригодности (Климов Е.А.) и типы профпригодности. 4. Пути устранения профессиональной непригодности.	2				
15	Тема 15. Синдром профессионального выгорания и его профилактика 1. Теоретические аспекты проблемы профессионального выгорания. 2. Профилактика синдрома профессионального выгорания. Практические приемы противостояния синдрому профессионального выгорания. 3. Балинтовская группа как эффективный способ профилактики профессионального выгорания у работников помогающих профессий.			2		
	ВСЕГО	10		6		Экзамен

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

Тема 1. Психологическая характеристика карьеры специалиста

Определение карьеры: подходы к исследованию профессиональной карьеры. Широкое и узкое понимание карьеры. Процессный, статусный, ценностный и психолого-акмеологический подходы к карьере. Типы карьер. Модель карьерного роста, стадии развития и планирование карьеры. Понятие о профпригодности, его эволюция. Виды профпригодности. Факторы, определяющие показанные, непоказанные, относительно показанные профессии. Профессиональный потенциал развития специалиста, его составляющие.

Тема 2. Человек как субъект труда. Способности как фактор успешности профессиональной деятельности.

Направленность личности и мотивация трудовой деятельности. Периодизация развития человека как субъекта труда. Закономерности развития человека как субъекта труда.

Характеристика познавательной и практической активности человека в труде. Общие и специальные профессиональные способности. Способности как фактор успешности профессиональной деятельности

Профессиональное самосознание. Уровни профессионализма. Функциональные состояния человека в труде.

Тема 3. Профессиональная успешность: объективная и субъективная стороны.

Определение профессиональной успешности. Проблема успеха в рамках гуманистического и когнитивного подходов. Особенности личности, способствующие успеху. Психологические качества, препятствующие успеху.

Факторы профессиональной успешности и карьерного роста. Психологическая готовность к профессиональной деятельности

Проблема лидерства в психологической науке. Профессиональное лидерство как условие профессиональной успешности. Построение личной карьеры.

Тема 4. Профессиональное самосознание личности

Профессиональная зрелость личности. Социальный образ Я и карьерно-профессиональная направленность. Я - образ профессионала

Жизненные и профессиональные ценностные ориентации и цели личности. Личностные качества как резервы профессиональной самореализации. Техники самопознания своих сильных и слабых сторон.

Схема планирования профессионального пути. Характеристики профессионального плана: реалистичность, оптимистичность, дифференцированность.

Феномен недостижимости цели. Феномен инверсии планов и цели. Перспектива: продолжительность, реалистичность, дифференцированность, оптимистичность, согласованность перспективы.

Тема 5. Особенности планирования карьеры

Понятие о внешних и внутренних факторах, детерминирующих профессиональное развитие. Их характеристика.

Конфликтующая реальность и пути ее преодоления. Личностные особенности, ограничивающие профессиональный рост. Возможные «барьеры» на пути профессионального роста. Основные противоречия в профессиональном становлении специалиста как движущая сила его развития и карьерного роста.

Психологическая готовность к профессиональной деятельности. Стартовые факторы успешной карьеры. Факторы, влияющие на профессиональную успешность и карьерный рост.

Тема 6. Психология профессиональной мотивации.

Определение потребности и мотива. Классификация мотивов А. Маслоу. Теория мотивации Дэвида Мак Клелланда. Процессуальные теории мотивации. Определение уровня мотивации достижения успеха и избегания неудач.

Мотивация, самооценка и уровень притязаний. Самоактуализация личности как высший уровень потребности личности.

Понятие трудовой мотивации. Теории трудовой мотивации, основанные на отношении человека к труду. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Теория ожиданий Толмена.

Тема 7. Кризисы профессионального становления личности и развития его карьеры

Понятие о кризисах в развитии личности, Типология кризисов. Особенности кризисов профессионального становления специалиста. Факторы, предопределяющие кризисы профессионального развития. Психологические особенности кризисов профессионального развития. Способы разрешения кризисов. Технология успешного прохождения кризиса, эффективные стратегии преодоления кризиса. Социально-психологическая поддержка специалистов во время профессиональных кризисов.

Тема 8. Конфликты в карьере

Социально-психологическая характеристика межличностных конфликтов. Структура и динамика конфликтов. Функции конфликта в профессиональной деятельности. Сетка Томаса-Килменна.

Личностные особенности, ограничивающие карьерный рост. Конкуренция.

Стили разрешения профессиональных конфликтов. Профилактика конфликтов в профессиональной деятельности и стратегии поведения в конфликтной ситуации. Возможные «барьеры» на пути профессионального роста.

Тема 9. Эффективные технологии трудоустройства

Установление делового контакта с предполагаемым работодателем. Сеть связей, формирование сети связей, план создания сети связей, информационное интервью, открытые вопросы, таблица бизнес-предложений.

Самооценка, жизненные цели, карьера, цель поиска, исследование рынка, сеть поиска работы, ресурсы Интернета, издания о работе, ярмарка вакансий.

Резюме: хронологическое, функциональное, ретроспективное, целевое, академическое. Самопрезентация, собеседование, сопроводительное письмо, рекомендательное письмо, действия после интервью, оценка предложения о работе.

Тема 10. Имидж и профессиональная карьера.

Термин «имидж» в научной среде. Компоненты имиджа. Структурно-функциональная модель профессионального имиджа. Особенности и характеристики имиджа. Критерии имиджа по Е.Б. Перельгиной. Имидж-стандарт. Профессиональный имидж специалиста в сфере коммуникаций.

Собеседования с работодателем. Разговор с HR-специалистом или с руководителем отдела. Значение самопрезентации. Внешний вид и собеседование.

Схема написания заявления. Основы составления объявления о поиске работы. Эффективные объявления. Правила заполнения анкет. Виды тестов.

Элементы имиджа специалиста. Сущность, приемы формирования имиджа. Управление имиджем. Алгоритм формирования имиджа.

Тема 11. Понятие карьерного консультирования.

Профессиональная консультация. Понятие о профконсультации. Цели и задачи карьерного консультирования, принципы ее проведения, основные концептуальные установки профконсультанта.

Требования к профконсультанту. Интеллектуальность как ориентир личностного развития профконсультанта. Требования к организации и проведению профконсультации.

Алгоритм проведения карьерной консультации. Критерии эффективности карьерной консультации. Структура и содержание всех этапов карьерной консультации.

Организация профконсультационной работы. Основные модели (схемы) активизации оптанта в процессе профконсультации. Основные стратегии и концептуальные установки профконсультационной помощи. Этические аспекты профконсультирования. Половые и индивидуальные различия в карьерном консультировании. «Стихийная профконсультация».

Тема 12. Психологическое сопровождение профессионального и карьерного развития.

Основные концептуальные положения психологического сопровождения профессионального становления личности. Функции психологического сопровождения. Психологическое сопровождение профессионального развития. Виды сопровождения в зависимости от типа субъекта сопровождения.

Психологическое сопровождение карьерного развития. Виды сопровождения в зависимости от специфики деятельности сопровождающего

Технологии профессионального и карьерного развития. Карьерограмма. Индивидуальный план развития сотрудника. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации.

Тема 13. Стрессы в профессиональной деятельности

Понятие стресса в психологической науке. Профессиональный стресс. Стадии и виды профессионального стресса. Признаки развития хронического «рабочего» стресса. Кризисы профессионального становления.

Способы выхода из конфликта: конструктивный и деструктивный. Саморегуляция работника в условиях профессионального стресса.

Способы преодоления профессионального стресса.

Тема 14. Профессиональная пригодность

Профессиональная пригодность как сочетание физических, индивидуально-психологических, психофизиологических качеств личности, обеспечивающих овладение профессией, качественно-профессиональную деятельность и удовлетворенность выбранной профессией. Основные факторы и критерии профессиональной пригодности. Формирование профессиональной пригодности. Самооценка профессиональной пригодности и профессиональный выбор.

Характеристика основных направлений в конструировании технологий по профотбору. Виды профотбора. Критерии психологического профессионального отбора и подбора. Организация и процедура проведения профессионального отбора и подбора. Характеристика содержания этапов профотбора. Возможные ограничения и артефакты при работе психолога по профотбору и подбору. Индекс профотбора. Предпрофессиональный отбор.

Степени профессиональной пригодности (Климов Е.А.). Типы профпригодности. Абсолютная и относительная профессиональная пригодность. Профессионально-важные качества (ПВК) и профессиональная пригодность.

Понятие профотбора (подбора). Организация и процедура проведения профессионального отбора и подбора. Пути устранения профессиональной непригодности. Возможные ограничения и артефакты при работе психолога по профотбору и подбору.

Тема 15. Синдром профессионального выгорания и его профилактика

Понятие «синдром профессионального выгорания». Симптомы и способы распознавания синдрома профессионального выгорания. Причины синдрома профессионального выгорания. Стадии симптома профессионального выгорания

Социальное признание и удовлетворение от работы. Повышение стрессоустойчивости организма по М.М. Скугаревской. Установки в профессиональной деятельности.

Воспитание и сохранение положительных личностных качеств. Принципы бесконфликтного общения с коллегами. Профилактика чувства разочарования. Самоконтроль при повышенной раздражительности.

Упреждение скуки в профессиональной деятельности. Формирование устойчивости к профессиональному выгоранию при помощи аутогенной тренировки.

Теория объектных отношений М.Балинта. Балинтовские группы в предотвращении синдрома профессионального выгорания. Балинтовский групповой тренинг. Лидер балинтовской группы. Этапы балинтовской сессии.

6. ЛИТЕРАТУРА

Основная

1 Володина, Ю. А. Психология профессионального самоопределения подростков и юношей : учебное пособие / Ю. А. Володина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2022. – 200 с.

2 Зеер, Э.Ф. Психология профессий: учебн. Пособие для Э.Ф. Зеер. – М.: Академический проект, 2008 – 336 с.

3 Исмагилова, А.С. Профессиональное консультирование : учеб. пособие / Ф. С. Исмагилова. - Екатеринбург: Изд-во Урал, ун-та, 2011 — 210 с.

4 Толочек, В.А. Современная психология труда: Учебное пособие./ В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2017 – 480 с.

5 Юртаева, Н. И. Проектирование карьерного роста : учебно-методическое пособие / Н. И. Юртаева. – Казань : КНИТУ, 2019. – 100 с.

Дополнительная

1 Бодров, В.А Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы / В.А. Бодров. – М.: Институт психологии РАН, 2006 – 624 с.

2 Головей, Л.А. Психология профессионального развития/ Л.А. Головей. – М.: Издательство СПбГУ, 2009 – 120 с.

3 Ильин, Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности/ Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011 – 432 с.

4 Пряжников, Н.С. Профессиональное самоопределение. Теория и практика/ Н.С. Пряжников. – М.: Академия, 2008 – 320 с.

5 Психология профессиональной пригодности: учебное пособие для ВУЗов / Под ред. В.А. Бодрова. – М., 2006 – 511с.

6 Тихенький, В.Г. Трудоустройство и деловая карьера: Учебное пособие для студентов вузов/ В.Г Тихенький. – М.: Аспект Пресс, 2004 – 95с.

7 Шеламова, Г.М. Основы этики и психологии профессиональной деятельности/ Г.М. Шеламова. – М.: Академия, 2012 – 176 с.

8 Василевски, Б., Энгель Л. Балинтовский групповой тренинг. Теория и применение / Б. Василевски, Л. Энгель – М. : «Псилабус», 2018. – 308 с.

9 Оттен, Х. Лидер балинтовской группы. Практическое руководство / Х. Оттен. – М. : «Псилабус», 2018. – 102 с.

10 Ковалец, В.И. Синдром профессионального выгорания и его профилактика : пособие / И.В. Ковалец, В.К. Милькаманович. – Минск : Народная Асвета, 2022. – 239 с.

11 Винокур, В.А. Балинтовские группы: история, технология, структура, границы и ресурсы : учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. / В.А. Винокур. – Санкт-Петербург : СпецЛит, 2019. – 263 с.