

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВПО «НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ПРОФИОРИЕНТОЛОГИЯ И
ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЕ**

Составитель:
В.А. Иванченко

Утверждено редакционно-издательским советом ФГБОУ ВПО «НГПУ»
в качестве учебного пособия по направлению
37.03.01 «Психология»

НОВОСИБИРСК
2015

УДК 159.9
ББК 88.4
П863

*Подготовлено и издано в рамках реализации Программы
стратегического развития ФГБОУ ВПО «НГПУ» на 2012–2016 гг.*

Р е ц е н з е н т ы :

канд. психол. наук, доц. кафедры общей психологии и истории психологии
ФГБОУ ВПО «НГПУ»

Н.М. Клепикова;

канд. психол. наук, доц. кафедры психологического образования
ГОУ ВО МО «ГСГУ»

Е.Н. Белоус;

канд. психол. наук, зав. кафедрой психологии и педагогики
ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный технический университет»

А. В. Тараканов

П863 Иванченко В.А. Психология труда, профориентология и профконсультирование : учебное пособие / ; Мин-во образования и науки РФ, Новосиб. гос. пед. ун-т. – Новосибирск : Изд-во НГПУ, 2015. – 133 с.
ISBN

Учебное пособие «Психология труда, профориентология и профконсультирование» разработано в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования, на основе государственных требований к обязательному уровню подготовки выпускников психологических специальностей.

В пособии рассмотрены теоретические вопросы и прикладные аспекты психологии труда. Раскрыто содержание основных методов профориентации. Проанализированы научные исследования в области психологии с точки зрения их методологических составляющих.

Данное издание адресовано преподавателям и студентам-бакалаврам высших учебных заведений.

**УДК 159.9 (075.8)
ББК 88вя73-1**

ISBN

© составитель: Иванченко
В. А., 2015
© ФГБОУ ВПО «НГПУ», 2015

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
Глава 1. Общие представления о психологии труда	5
1.1 Основная проблематика психологии труда.....	5
1.2 Культурно-исторические основы развития психологического знания о труде.....	11
1.3 Труд как социально-психологическая реальность	18
1.4 Проблемы профессиографирования.....	29
Глава 2. Психологические особенности профессиональной деятельности.....	38
2.1 Основные этапы развития субъекта труда	38
2.2 Кризисы профессионального развития. Проблема профессиональных деструкций	44
2.3 Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности...	57
Глава 3. Основы профессионального самоопределения.....	71
3.1 Возникновение и развитие профессиональной ориентации..	71
3.2 Современный мир профессий, тенденции его развития. Современный рынок труда.....	86
3.3 Профессиональное самосознание, его развитие на различных этапах жизненного пути.....	97
3.4 Возрастные особенности профессионального самоопределения.....	101
Глава 4. Профотбор и профессиональная консультация.....	111
4.1 Изучение личности в целях профориентации и профотбора: принципы, методы психолого-педагогической диагностики.....	111
4.2 Принципы, виды, планирование, технология организации и проведения профотбора.....	116
4.3 Активизирующие методы и методики профессионального самоопределения в условиях профконсультирования.....	122
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	128
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	129

ВВЕДЕНИЕ

Данное пособие создано с целью обеспечения студентов знаниями о специфических психологических характеристиках труда, о человеке как субъекте труда, об основных составляющих труда, о возможностях профориентационной деятельности и ознакомления с понятием профессионального отбора.

Данное учебное пособие разработано в соответствии с федеральным государственным стандартом высшего образования по направлению подготовки бакалавриата 37.03.01 Психология, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 августа 2014 г. № 946 (вступил в силу 15 октября 2014 г.) и профессиональным стандартом «Психолог в социальной сфере», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. № 682н.

Основное содержание дисциплины направлено на формирование профессионально необходимых компетенций в области психологии труда, в сфере профессионального ориентирования и организации профотбора, в частности на знание методов профессионального отбора и подбора кадров, умение осуществлять психологическую диагностику персонала на разных этапах его профессиональной деятельности, составлять психологические характеристики сотрудников, владение навыками психологической подготовки и оценки специалистов межведомственной команды, организации и проведения психологических мероприятий консультативного характера, консультирования клиентов по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, работы с кадровым резервом.

Глава 1. Общие представления о психологии труда

1.1 Основная проблематика психологии труда

Психология труда – это область психологии, изучающая психологические характеристики трудовой деятельности.

Из определения психологии труда мы можем логически вывести, что **объектом** данной отрасли психологии является труд, а **предметом** - психологические процессы, состояния, свойства личности, проявляющиеся в процессе труда.

Е.А.Климов выделял следующие **психологические признаки труда** [17, с. 7-9]:

1. Сознательное предвосхищение социально ценного результата, включающее в себя знание о результате труда, осознание его социальной значимости и отношение к нему. Например, практическая значимость научных открытий для ученого-психолога или решение проблемы клиента для психолога-практика.

2. Сознание обязательности достижения заданного результата (понимание ответственности, переживание ответственности). В частности ученый еще на этапе проектирования исследования понимает, что его данные должны быть применимы социумом и полезны для определенной группы людей, а психолог-консультант осознает необходимость оказания психологической помощи клиенту.

3. Владение внешними и внутренними средствами деятельности (знание средств деятельности; переживания, связанные с применением средств деятельности). В работе психолога это и психодиагностические методики, и методология психологического исследования, и техники консультирования, и навыки проведения тренингов.

4. Ориентировка в межличностных производственных отношениях (понимание вариантов взаимоотношений, их переживание). К примеру, в психологической деятельности существуют различные профессиональные сообщества и ассоциации

(одним из старейших подобных объединений является Российское психологическое общество), а также практика командной работы с одной проблемой (деятельность психолого-медико-педагогической комиссии предполагает совместную диагностику и составление заключения для клиента группой специалистов).

Основными целями психологии труда являются [27, с. 4-5]:

1. оптимизация психологического климата предприятия, то есть учет психологических особенностей каждого члена предприятия и оптимизация интерактивных процессов внутри организации;
2. прогноз возможных результатов решений руководства, тактики и стратегии управления.

Для достижения этих целей психология труда использует различные инструменты, что отражается в задачах и проистекает из сферы ее применения. Во многом особенности методов психологии труда зависят от профиля и специфики производства организации, в которой осуществляет свою деятельность организационный психолог.

Задачи психологии труда можно разделить на две группы: теоретические и прикладные.

К теоретическим задачам можно отнести [27, с. 4-5]:

- изучение и исследование психических процессов, основных психологических свойств субъекта в контексте оценки эффективности труда и увеличения работоспособности (например, какими личностными качествами должен обладать психолог, чтобы быть успешным консультантом);
- изучение особенностей трудовой деятельности (это может быть исследование режима дня, условий осуществления труда, порядка выполнения трудовых действий и т.п.);
- исследование социально-психологических факторов, влияющих на трудовую деятельность человека (особенности социальной среды, психологический микроклимат в организации,

удовлетворенность трудом, в частности, это может быть изучение влияния доступа в социальные сети на эффективность);

- изучение эмоциональной сферы личности и волевых качеств, способствующих регулированию трудовой деятельности (например, уровень экстернальности/интернальности у сотрудников);

- изучение раскрытия субъекта и его личности в трудовом процессе (например, профессиональное развитие молодого специалиста);

- изучение проблемы мотивации, анализ путей решения проблемы мотивационной системы (определение содержания мотивационной сферы сотрудников различных организаций);

- выработку наиболее приемлемого метода управления; планирование тактики и стратегии управления (например, ведущий мировой бизнес-консультант Ицхак Адизес выделяет 4 стиля управления, каждый из которых должен присутствовать в организации для гармоничного и оптимального развития [1, с. 13-16]);

- превентивную психологическую работу, направленную на формирование здорового образа жизни (например, изучение способов профилактики стресса у работников социальной сферы);

- разработку основных критериев приема на работу в соответствии с направлением трудовой деятельности (предположим, создание кейсов для оценки компетентности специалиста психолога на собеседовании);

- разработку рекомендаций по усовершенствованию методов обучения и переобучения работников (к примеру, использование сетевой технологии для подготовки педагогов средних общеобразовательных школ к внедрению инклюзивного образования [10, С. 59-60]);

- рациональную перестройку и обновление профессий.

Прикладные задачи:

- 1) разработка норм, правил и процедур по технике безопасности;

- 2) разработка психологических средств мотивации;
- 3) разработка оптимальных режимов труда и времени отдыха;
- 4) разработка теоретически обоснованных эффективных процедур проведения аттестации и обучения;
- 5) разработка конкретных требований и условий труда при разработке и внедрении новых технологий, учитывая при этом личностные возможности;
- 6) развитие способов решения проблемы трудовой ориентации; оптимизация процедур профессиональной подготовки и адаптации личности;
- 7) совершенствование производственных отношений и повышение качества труда;
- 8) минимизация аварийных ситуаций;
- 9) работа с нормами, ценностями и корпоративной культурой производства и т.д.

Психология труда тесно связана с двумя другими научными областями, а именно с инженерной психологией и эргономикой.

Если в центре внимания психологии труда находятся психологические характеристики труда, то **инженерная психология** как психологическая отрасль рассматривает определенные аспекты взаимодействия человека и машины (техники).

Инженерная психология изучает и преобразует труд оператора, выполняющего функции управления сложной системой.

Объектом инженерной психологии является система «Человек-Машина» (СЧМ), **предметом** – процесс информационного взаимодействия в СЧМ.

Исторически инженерная психология возникла в психологии труда в период Второй Мировой Войны и указала на существование ряда проблем, ранее представленных в скрытой форме. Особенно это касалось трудовой деятельности пилотов, железнодорожников, морских штурманов. В этот период произошел резкий скачок в развитии техники, связанный с применением новых устройств,

технических систем управления, с возникновением теории автоматического регулирования и стремлением перенести ее на описание психических процессов. В это время инженерная психология стремилась выделить и обозначить определенный, специфический круг проблем и задач, являющихся исключительно ее областью компетенции, тем самым даже противопоставляя себя психологии труда, и стала определять себя как *технологии коммуникаций в системе «Человек-Машина»*, то есть выделилась более узкая область исследований.

Эргономика – это научная дисциплина, комплексно изучающая человека (группу людей) в конкретных условиях их деятельности, связанной с использованием машин (технических средств).

Объектом эргономики является эргатическая система или система «Человек – Машина – Среда», **предметом** - оптимизация, модернизация, повышение эффективности СЧМ.

Если инженерную психологию интересует, как влияет на психофизиологические процессы длительное нахождение человека за компьютером (допустим, насколько быстро утомляется человек при работе с большим количеством объектов, как в случае с работой авиадиспетчера в аэропорту), то для эргономических исследований важно влияние расположения иконок на рабочем столе, цветовых схем операционной системы, компонентов web-сайта на продуктивность деятельности человека. В этом случае средой в системе «Человек – Машина – Среда» будет являться программное обеспечение. В то же время эргономику интересуют и такие средовые факторы, как удобство кресел в аудитории, освещенность в помещении и т.д.

Эргономика является одновременно и научной, и проектировочной дисциплиной, главной задачей которой является разработка методов учета человеческого фактора при модернизации действующей и создании новой техники и технологии, а также соответствующих условий труда. Повышать эргономичность

техники, условий, средств труда означает повышать их удобство для человека, приспособлять к человеку.

Одним из наиболее популярных направлений в эргономике сегодня является юзабилити, задачей которой является «создание удобных компьютерных интерфейсов» [32].

Инженерная психология предшествовала возникновению эргономики, хотя на современном этапе развития психологических наук многие исследователи определяют инженерную психологию как один из разделов эргономики, изучающий лишь информационные процессы в СЧМ (принятие и переработка информации, принятие решения), в то время как эргономика занимается комплексным изучением взаимодействия человека и машины, системы и среды.

Контрольные вопросы:

1. Что такое психология труда? Каковы ее объект и предмет?
2. Назовите основные цели и задачи психологии труда.

Приведите примеры некоторых прикладных задач.

3. Какое место психология труда занимает среди других наук о труде? В чем различия объектов инженерной психологии, психологии труда и эргономики?

4. Поясните, что означают понятия «эргономика», «юзабилити». Приведите примеры.

Задание для самостоятельной работы:

Подготовьте и представьте проект по одной из отраслей психологии труда (психология труда, профориентология, инженерная психология, эргономика), представляющий в действии данные отрасли.

Примеры проектов:

- изучение влияния внешних факторов на производительность коллектива в психологии труда,

- исследование влияния техники (телефона, планшета, ноутбука) на человека в инженерной психологии,
- разработка и демонстрация алгоритма профконсультации в профориентологии,
- разработка некоего изменения в средовой составляющей техники (допустим, дизайн сайта или функции на телефоне/планшете) в эргономике.

1.2. Культурно-исторические основы развития психологического знания о труде

Американский исследователь Ж. Кристенсен выделил два основных этапа развития представлений человека о труде [цит. по: 26, с. 32-34]:

1. «Век ручных орудий» - исторически длительный период, который характеризуется медленным накоплением примитивных знаний о взаимодействии человека и простого орудия.

2. «Век машин» - период перехода к пониманию когнитивного аспекта взаимодействия человека и орудий труда, который начался с середины XVIII в. и продолжается до настоящего времени. Он включает в себя несколько периодов развития знания о человеке в труде[27, с. 7-8].

- Период «Промышленная революция» (1750—1870 гг.) - появление первых промышленных предприятий (мануфактур) и оформление профессии инженера. Интерес к технике переносится и на изучение человека как системы, аналогичной технической. Человек чувствовал себя элементом внешней среды, которую необходимо было улучшать для удобства работника.

- Период «Энергетическая революция» (1870—1945 гг.): широкое использование силовых двигателей перевернуло представление людей о возможностях орудий труда. Одновременно активизировался вопрос об адаптации человека к трудовому процессу и оборудованию. Ф. Тейлор разрабатывает свою знаменитую систему

оптимизации трудовых действий. В этот период возникает идея о «наилучшем пути», т. е. единственном оптимальном способе осуществления конкретной трудовой деятельности. Акцент делается на исследования в области профотбора, профобучения, тренировки. Человек рассматривается как звено системы «человек — машина».

- Период «Интеллектуализация машин» (1945 г. — настоящее время): научные достижения в физике, химии, математике, биологии, психологии и других науках поставили вопрос о создании искусственного интеллекта, экспертных и прогнозирующих систем, компьютеров. Это вывело на принципиально новый уровень трудовую деятельность в целом и взаимодействие человека с орудием труда в частности. Все большее внимание уделяется технической составляющей профессиональной деятельности. Появление ЭВМ привело даже к созданию особого направления в психологии — когнитивно-бихевиоральной психотерапии, в рамках которой дисфункциональное поведение человека (аддикции, депрессия, страхи и т.д.) рассматриваются как следствие «программной ошибки» в мышлении человека (когнитивные искажения). Фактически, деятельность человека приравнивается к работе компьютера: если есть ошибка в программе, то машина дает неверный результат.

Как отдельная дисциплина, психология труда возникла на рубеже XIX и XX вв. и была направлена на изучение организации и управление трудовой деятельностью.

Первая научная система организации трудовой деятельности была предложена американским инженером Фредериком Тейлором (1856—1915 гг.). Он считал, что рост производительности труда возможен лишь путем стандартизации методов, приемов, орудий труда.

Ф. Тейлор предложил систему рационализации и управления производством, направленную на увеличение производительности труда через оптимизацию трудовых действий и интенсификацию трудового процесса.

Стандартизация касалась, прежде всего, отдельных операций, временного режима работы и орудий труда.

Важнейшим аспектом организации труда Ф. Тейлор считал стимулирование. Базовым принципом является принцип материальной заинтересованности: каждый труд должен иметь свою цену и оплачиваться соответственно ей (принцип разумного эгоизма). Только при таких условиях возможно развитие и расширение производства. Использование данного принципа приводит к повышению индивидуальной ответственности работника за собственное благополучие и результативность своего труда.

Собственно научное оформление первые исследования получили в начале XX в. в рамках *психотехники* (Г. Мюнстенберг, Д.Г. Мид, У. Липман и др.).

Термин «психотехника» был предложен в 1903 г. немецким психологом Вильямом Штерном, который попытался свои экспериментальные психологические разработки применить в условиях реальной трудовой деятельности. Например, он разрабатывал наиболее оптимальную схему расположения букв на пишущей машинке с учетом времени реакции человека.

Основателем психотехники является Гюго Мюнстенберг (1863—1916 гг.). Исследования в области профотбора, профориентации, профобучения, теории управления, эргономики, профессиографии, профдиагностики и многие другие вопросы впервые были подвергнуты научному анализу в исследованиях именно этого ученого. Г. Мюнстенберг заложил основы психотерапии и психогигиены, изучал механизмы психологического воздействия рекламы, разрабатывал профессиональные тесты (для вагоновожатых, телефонистов, штурманов).

В начале XX в. психотехника стала развиваться стремительными темпами. В разработке психотехнических проблем приняли участие многие видные ученые: О. Липман, Ф. Гизе, Д. Дрейвер, Ф.

Ваумгартен, Э. Штерн и др. Активное развитие психотехническое направление, наряду с Германией, нашло в США и России.

В 1932 г. был опубликован учебник «Индустриальная психология», первый в ряду методологических изданий по психологии труда, хотя большинство психологов в 1930—40-е гг. в той или иной степени занимались проблемами, связанными с изучением трудовой деятельности.

В 1947 г. была подготовлена «Психологическая программа по военной авиации», посвященная профессиональному отбору пилотов (Дж. Гилфорд, Э. Торндайк). Таким образом, окончательно определилась область исследований психологии труда.

В дальнейшем исследования в области психологии труда концентрировались, прежде всего, в области военной и индустриальной психологии.

Вторая половина XX в. характеризуется формированием принципиально нового направления в изучении трудовой деятельности. Внимание исследователей все в большей степени сосредотачивается в области изучения личности работника в системе организации. Формируется новое направление — *организационная психология*, в которую переходят многие проблемы, традиционно исследуемые в психологии труда. Психология труда с этого момента переходит на изучение частных вопросов организации трудового процесса, особенностей индивида, эргономических аспектов труда.

Возникновение на рубеже XIX—XX вв. психотехники нашло прямой отклик в научной России. Георгий Иванович Челпанов определил основные задачи психотехники в России:

- исследование волевого компонента в труде;
- приспособление машины к человеку;
- исследование психологии рабочего;
- определение профпригодности.

Особо выделялся вопрос об исследовании работоспособности и утомления, развития способностей и стимуляции труда.

Первым организатором и руководителем психотехнического направления в Советской России был И.Н. Шпильрейн (1891—1941 гг.). Проблемы, которыми занимались отечественные психотехники, были весьма разнообразны. Общие вопросы рационализации физического и умственного труда, профессиографического анализа профессий, гигиены труда, профессиональных способностей, диагностики, социальной инженерии разрабатывались глубоко и плодотворно. Прикладная проблематика включала исследования функциональных состояний личности в трудовом процессе, психологических аспектов аварийности, проектирование орудий труда, формирование трудовых навыков, разработку схем профотбора, организацию профконсультаций и т. д. Особенно много прикладных исследований было посвящено разработке и применению профессиональных тестов и тестовых программ. Книги ведущих психотехников Германии, США, Франции и других стран, а также отдельные номера зарубежных психотехнических журналов чаще всего переводились на русский язык и рецензировались под редакцией и с предисловиями И.Н. Шпильрейна и С.Г. Геллерштейна. Систематически печатались содержательные сообщения об исследованиях психотехнических, а также психофизиологических и других лабораторий [21, С. 88-89]

Вместе с тем в развитии направления, как и любой другой молодой науки, наблюдались и определенные сложности. В частности, для психотехников характерен был эклектический подход к пониманию основных закономерностей и механизмов развития личности, чрезмерное увлечение тестами, механическая трактовка профессионального поведения. Все это привело к кризису направления.

К середине 30-х гг. XX в. психотехническое направление вошло в противоречие с господствующей идеологией. Наука, ставящая в центр своего внимания самостоятельную и свободную личность

труженика, не согласовывалась с базовой государственной установкой на человека как винтика в государственной производственной системе. В последующие три года исследования по психотехнике были свернуты, организационные структуры ликвидированы, уничтожены публикации, многие психотехники репрессированы.

В мировой психологии психотехническое направление к середине XX в. теряло свою популярность так же стремительно, как и обрело ее в самом начале. Исследования в большей степени стали концентрироваться в области психологии управления.

Отечественные исследования трудовой деятельности возобновились в 1960-х гг. и очень активно шли до конца 1970-х. Характерная особенность нового периода в развитии отечественной психологии труда — перенос внимания на общетеоретические вопросы, в то время как прикладные исследования концентрируются в области инженерной психологии и частных направлениях (например, профессиональное обучение, космическая психология, юридическая психология и др.). В это время на первый план выступают вопросы, связанные с изучением личности работника. Преобладают исследования мотивации и организации трудового процесса, управления трудовой деятельностью. Большую популярность приобретает концепция научной организации труда (НОТ). Своей задачей ее сторонники ставили разработку способов формирования адекватных мотивов трудовой деятельности, упорядочивания процессов целеполагания и принятия решения в труде, совершенствования систем когнитивных действий, изучение механизмов формирования субъективного отражения.

В 1970-е гг. сформировались четыре направления, по которым осуществляли основные исследования трудовой деятельности:

- психофизиологическое направление, ориентированное на изучение таких функциональных состояний в труде, как работоспособность, стресс, утомление, монотония;
- инженерно-психологическое направление изучения вопросов «человек — машина», в рамках которого шла разработка системотехнических и психологических принципов проектирования деятельности оператора с учетом психологического обеспечения надежности человека;
- эксплуатационное направление по исследованию надежности систем управления, занимающееся разработкой оптимальных режимов труда, нормированием рабочей нагрузки, организацией контроля и т.д.
- педагогическое направление, изучающее профессиональное обучение, профессиональный отбор и систему аттестации.

На сегодняшний день психология труда — это наука, решающая различные прикладные проблемы, например, отбора кандидатов на вакантные места; разработки программ профессионального обучения и переподготовки кадров; проектирования средств предъявления информации; планирования организационных изменений и т. д.

Психология труда изучает особую форму поведения работающих людей в рамках той или иной организации. Область исследований психологии труда и организационной психологии объединяет все исследования, связанные со сферой труда и деятельности профессиональных организаций.

Контрольные вопросы:

1. Опишите основные этапы развития представлений о труде, выделенные Ж. Кристенсен.
2. Представьте кратко принципы научной организации труда по Ф. Тейлору.

3. Какие направления исследования труда были сформированы в 1970-е гг.?

4. Назовите основных представителей отечественной психологии труда. Дайте краткую характеристику их вклада в развитие науки.

Задания для самостоятельной работы:

Задание 1. Подготовьте доклад на тему «Отечественная психология труда: вклад ученого». Примеры ученых: Г.И. Челпанов, И.Н. Шпильрейн, Л.С. Выготский, С.Г. Геллерштейн, В.П. Зинченко, Е.А. Климов, Б.Ф. Ломов.

Задание 2. Составьте краткий конспект статьи В.М. Мунипова «И.Н. Шпильрейн, Л.С. Выготский и С.Г. Геллерштейн — создатели научной школы психотехники в СССР», опубликованной в журнале «Культурно-историческая психология», №4 за 2006 г. (С.85–109).

1.3. Труд как социально-психологическая реальность

Профессиональная деятельность - это, прежде всего, трудовая деятельность. В этой связи полезно разобраться, что может помешать реализовать себя человеку в труде. В частности, какие предрассудки могут стать препятствием для полноценной самореализации в профессии.

Е.А. Климов выделил следующие основные «предрассудки» о труде и психике [цит. по: 25, с. 60-61]:

1. Идеал «легкого труда». Например, в результате пилотажного исследования, проведенного составителем данного пособия совместно с Маневской О.И. в 2015 г., было обнаружено, что большинство респондентов в возрасте от 22 до 24 лет, являющихся соискателями работы, не склонны к исследовательской (интеллектуальной) работе, к планово-экономическим видам

деятельности и к практической деятельности, а именно к таким профессиям, как: бухгалтер, экономист, аналитик, редактор, переводчик, лингвист, чертежник, топограф, монтажник, сборщик оборудования, электрик, строитель и т.п. В свою очередь, большинство респондентов склонны к работе с людьми, к эстетическим видам деятельности. К данным профессиям относятся профессии, связанные с управлением, обучением, воспитанием, обслуживанием, а также музыканты, артисты, поэты, художники.

2. «Наивный антиэнтропизм», проявляющийся в стремлении все раскладывать по порядку и превращать сложные объекты и явления в простые (и даже примитивные) схемы. Например, у студентов-психологов первых курсов часто возникает желание получить некий алгоритм, шаблон для решения проблем клиента, но и психолог, и клиент являются индивидуальностями, а значит, для оказания качественной психологической помощи клиенту психолог вынужден проявлять творческую составляющую его личности.

3. «Душеведческая слепота», которая проявляется в неспособности сопереживать другому человеку. Стоит отметить, что при наличии множества плюсов психодиагностики психолог не всегда может ее применять в своей практической деятельности, а значит, ему необходимо уметь «вживаться» в состояние клиента, чтобы лучше его понять.

4. «Презумпция превосходства ученого над практиком» проявляется в том, что те, кто считают себя «учеными», начинают учить «практиков», несмотря на то, что многие психологи-консультанты или тренеры часто имеют существенный опыт решения психологических проблем и набор серьезных методических наработок, поэтому важной задачей современной методологии психологии является коммуникативная, которая направлена на объединение теоретической и практической психологии.

Рассмотрим психологические регуляторы труда, которые выделил Е.А. Климов [цит. по: 25, С. 63]:

1. **образ объекта труда:** чувственный образ; репрезентативный образ (например, память, воображение), фактически, это то, как мы представляем то, с чем мы работаем (допустим, когнитивно-бихевиоральный терапевт работает с когнитивными искажениями и автоматическими мыслями в контексте их влияния на поведение человека, а гештальттерапевт работает с незавершенными гештальтами (ситуациями в жизни клиента));

2. **образ субъекта труда:** актуальный «образ Я»; обобщенный «Я-образ» - представление себя во времени, представление себя представителем профессии, членом общества (например, наше восприятие себя как профессионалов в настоящее время и в будущем: допустим, сейчас читатель пособия считает себя молодым и неопытным специалистом, но в перспективе видит себя директором психологического центра и востребованным бизнес-консультантом);

3. **образ субъект-объектных и субъект-субъектных отношений:** потребности, эмоции, характер, направленность личности и ее мировоззрение (в частности, психологи гуманистического направления применяют понятие конгруэнтности психотерапевта, то есть целостности и искренности личности психотерапевта во взаимодействии с клиентом).

Е.А. Климовым выделены также основные «эргатические функции», которые являются основой для различных видов трудовой и профессиональной деятельности.

Эргатическая система - это взаимодействие субъекта и объекта труда, а в более развернутом виде - это система «человек - машина - среда - социум - культура- природа». Эргатическая функция - это «любое уменьшение неопределенности связи элементов внутри эргатической системы и ее связей с внешними обстоятельствами, рассматриваемыми с точки зрения тех целей, ради которых эта система создана, то есть - это любая трудовая функция (функция эргатической системы)» [цит. по: 25, С. 63]:

Н.С. Пряжников и Е.Ю. Пряжникова выделяют следующие основные **группы эргатических функций** [25, С. 64]:

1. духовное производство:

- построение идеологий,
- образование,
- искусство,
- наука;

2. производство упорядоченности социальных процессов:

- законотворчество,
- средства массовой информации - СМИ,
- планирование - экономика,
- управление крупными социально-экономическими и

политическими системами;

3. производство полезных действий обслуживания и самообслуживания:

- жизнеобеспечение субъектов труда,
- организация трудовой деятельности,
- медицинское обслуживание,
- ремонтное обслуживание,
- совершенствование эргатических систем;

4. материальное производство:

• оперативно-гностическое - обработка информации, принятие решения;

• оперативно-практическое - организация рабочего места, организация социальной среды;

• оперативная самоорганизация субъекта труда - транспортирование, управление средствами труда, воздействие на предметы труда.

В контексте рассмотрения социально-психологической реальности трудовой деятельности необходимо упомянуть такие понятия, как «трудовой пост», «профессия», «квалификация».

Трудовой пост - это многомерное, разно- и многопризнаковое системное образование, основными составляющими которого являются [25, С. 65]:

- цели, представление о результате труда;
- заданный предмет труда;
- система средств труда;
- система профессиональных служебных обязанностей;
- система прав работника;
- производственная среда (предметные и социальные условия труда).

Например, рабочее место преподавателя определяется не его конкретным местом в аудитории или на кафедре, а комплексом разнообразных видов деятельности, включающих в себя не только проведение занятий, но и публикацию научных статей, посещение различных мероприятий, повышение квалификации и других действий, обеспечивающих выполнение его основных обязанностей. В то же время рабочее место кассира-операциониста четко закреплено и обозначено.

Для организации работы психолога труда важно выделить главный принцип его деятельности, который отражен в **«ЗОЛОТОМ ПРАВИЛЕ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА»** - это правило организации взаимосоответствия элементов системы «человек - предмет труда - средства труда – среда» (если вводятся новые требования к работнику, то это необходимо компенсировать в других элементах эргатической системы). Например, если мы переводим всю документацию организации на электронный документооборот, то мы обязаны обеспечить работника необходимыми техническими средствами и временем для освоения.

Рассмотрим представления Е.А. Климова о профессии [25, С. 66]:

1. Профессия – это общность людей, занимающихся близкими проблемами и ведущих примерно одинаковый образ жизни.

2. Профессия – это область приложения сил, которая связана с выделением (и уточнением) самого объекта и предмета профессиональной деятельности психолога. Здесь также решается вопрос, в каких сферах жизнедеятельности человек может реализовать себя как профессионал.

3. Профессия - это деятельность и область проявления личности, предполагающая самоактуализацию и самореализацию человека, раскрытие его творческого потенциала.

4. Профессия является исторически развивающейся системой. Может меняться как сама профессия с точки зрения ее содержания, так и рынок труда, на котором часть профессий может исчезать, сменяясь новыми профессиями.

5. Профессия – это реальность, творчески формируемая самим субъектом, то есть даже культурно-историческая ситуация (эпоха) не является тотально доминирующей, поскольку многое зависит от конкретных специалистов, которые должны сами определять место своей профессии (и свою личную «миссию») в общественной системе, а не просто выполнять работу «по инструкции».

Н.С. Пряжников и Е.Ю. Пряжникова выделяют следующие основные характеристики профессии [25, С. 68]:

- это ограниченный вид трудовой деятельности (вследствие исторического разделения труда);
- это общественно-полезная деятельность;
- это деятельность, предполагающая специальную подготовку;
- это деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение (моральное и материальное), дающее человеку возможность не только удовлетворять свои насущные потребности, но и являющееся условием его всестороннего развития (сейчас в качестве такого вознаграждения выступают в основном деньги);
- это деятельность, дающая человеку определенный социальный и общественный статус;

- это отношение конкретного работника к данной работе как к «своей профессии».

Специальность – это более узкая составляющая профессии. Соответственно, профессия - это группа родственных специальностей (например, профессия - врач, специальность - врач-терапевт).

Квалификация - это уровень профессионального мастерства.

Традиционно выделяют:

- 1) формальную квалификацию, выраженную в официально фиксированных разрядах, классах, званиях, категориях;

- 2) реальную квалификацию, то есть тот уровень мастерства, который данный человек может действительно проявить.

А.К. Маркова выделяет близкое понятие - «профессиональную компетентность», которая определяется как «индивидуальная готовность человека выполнять данную работу на высоком уровне» [25, С. 70].

Должность – установленная в определенном порядке структурная единица штатного расписания организации, которая определяет содержание и объем полномочий, размер денежного содержания и место в иерархической структуре организации [4, С. 238].

В контексте изучения труда с социально-психологической точки зрения нельзя не упомянуть проблему мотивации трудовой деятельности.

Мы рассмотрим классификацию мотивационных факторов труда, которую предложили А.И. Зеличенко и А.Г. Шмелев [цит. по: 25, С. 72-75].

Внешние факторы:

1. *факторы давления:*

- рекомендации; советы;
- указания со стороны других людей
- примеры героев кино, литературных персонажей и др.;

- требования объективного характера (служба в армии, материальное положение семьи);

- индивидуальные объективные обстоятельства (состояние здоровья, способности);

2. факторы притяжения-отталкивания:

- примеры со стороны непосредственного окружения человека, со стороны других людей;

- обыденные эталоны «социального преуспевания» (мода, престиж, предрассудки);

3. факторы инерции:

- стереотипы наличных социальных ролей (семейные, членство в неформальных группах);

- привычные занятия (возникшие под воздействием школьных предметов, увлечений).

Внутренние мотивационные факторы:

1. собственные мотивационные факторы профессии:

- предмет труда;
- процесс труда (привлекательный-непривлекательный, эстетические аспекты, разнообразие-однообразие деятельности, детерминированность-случайность успеха, трудоемкость работы, индивидуальный-коллективный труд, возможности развития человека в данном труде);

- результаты труда;

2. условия труда:

- физические (климатические, динамические характеристики работы);

- территориально-географические (близость месторасположения, необходимость разъездов);

- организационные условия (самостоятельность-подчиненность, объективность-субъективность в оценке труда);

- социальные условия (трудность-легкость получения профессионального образования, возможности последующего

трудоустройства; надежность положения работника; свободный-ограниченный режим; социальный микроклимат и т.д.);

3. *возможности для реализации внепрофессиональных целей:*

- для общественной работы;
- для достижения желаемого общественного положения;
- для создания материального благополучия;
- для отдыха и развлечений; для сохранения и укрепления

здоровья;

- для психического самосохранения и развития;
- для общения.

Немаловажную роль в трудовой деятельности играет удовлетворенность трудом и осмысленность его содержания.

К. Замфир предлагает систему, позволяющую оценивать удовлетворенность труда в соответствии с его содержанием. Система включает следующие основные показатели, каждый из которых можно оценить по 5-балльной шкале [цит. по: 25, С. 75]:

- *Общие условия:* транспорт до предприятия; удобный график работы; социальные льготы (столовая, ясли и др.); возможности заработка; возможности продвижения по работе.

- *Физические условия труда:* безопасность труда; эстетика места работы; шум, температура, вибрация и т.п.

- *Содержание труда:* разнообразие-монотонность; сложность труда, требуемая квалификация; необходимость решения новых, интересных проблем; элементы руководства и ответственности; соответствие личным способностям.

- *Отношения между людьми в труде:* отношения с коллективом; отношения с непосредственными руководителями.

- *Организационные рамки труда:* уровень организации на предприятии; состояние общественного мнения; социально-психологический климат.

М. Аргайл выделяет следующие факторы удовлетворенности трудом [цит. по: 6, С. 96-97]:

1. *Заработная плата.* В исследовании, проведенном А.В. Вечериним, было установлено, что уровень удовлетворенности трудом и различные аспекты оценки сотрудником своей заработной платы отрицательно взаимосвязаны, то есть в условиях нестабильно работающей экономики российского государства, а также мирового экономического и финансового кризиса деньги для людей приобретают всю большую ценность. Они являются одним из сильнейших факторов удовлетворенности трудом, определяющих выбор профессии и конкретной организации, где будет работать потенциальный сотрудник, в то время как другие факторы, такие как условия труда, организация трудовой деятельности, отношения с сотрудниками и руководством, отступают на второй план и менее важны. И если субъективная оценка заработной платы будет высокой с точки зрения ее соответствия квалификации, знаниям, умениям, навыкам, а также профессиональным запросам и собственным трудовозатратам работника, то он с высокой долей вероятности продолжит работать в организации [6, С. 109].

2. *Отношения с сотрудниками.* По значимости этот фактор стоит рядом с зарплатой. Основные ожидания от сотрудников - материальная и социальная поддержка, помощь в достижении совместных целей. Основные виды дружеских связей на работе: дружба, выходящая за пределы работы (например, в общении дома); дружба только по работе (с кем можно выпить чашечку кофе, но не возникает желания переносить это во внерабочую обстановку); приятельские отношения без стремления перейти на неформальный уровень.

3. *Отношения с руководством.* Основные ожидания от руководителей: справедливость при поощрении и наказании, протекция по службе, улучшение условий труда.

4. *Возможности карьерного роста.* Важнейшими показателями повышения по службе являются: зарплата и служебный статус, хотя карьерный рост часто сопровождается увеличением

количества времени, затрачиваемого на работу, и уровнем ответственности.

5. *Другие факторы удовлетворенности*: удовлетворенность условиями; удовлетворенность фирмой (гордость за фирму); организация времени (позволяет ли работа быть хозяином своего времени, насколько оно тратится с пользой); предоставление свободного статуса и личной идентичности (быть на работе самим собой); дальние, перспективные жизненные цели (может ли работа помочь в их реализации); чувство общности деятельности, разделяемое с другими людьми; вынужденная активность (чтобы работа дисциплинировала человека)

Основными вариантами проявления неудовлетворенностью работой М. Аргайл называет уход (увольнение, поиск новой работы); выражение протеста (переговоры с руководителем, написание писем, забастовки и т.п.); лояльность (терпеливое перенесение трудностей); пренебрежение (прогулы, опоздания, невысокая производительность).

Контрольные вопросы:

1. Представьте описание психологического понимания труда и профессии.
2. Каковы психологические регуляторы и признаки труда (по Е.А. Климову)?
3. Назовите основные «эргатические функции» и «золотое правило» психологии труда (по Е.А. Климову).
4. Дайте определение профессии, специальности, должности и трудового поста. Поясните на примерах.

Задания для самостоятельной работы:

Задание 1: разработайте алгоритм решения кейса «Скамейка запасных».

«Скамейка запасных»: «Молодежь работает до седьмого пота, а старшее поколение сидит в сторонке и совершать трудовые подвиги не рвется. Позиция директора: «стариков» держим для остротки, чтобы молодежь не расслаблялась. Но при этом он требует от HR-а повысить производительность труда. Как этого достичь, если полштата – декорация?»

Задание 2: разработайте алгоритм исследования удовлетворенности трудом в организации и подберите необходимые для этого методы и методики в количестве не менее 3.

1.4. Проблемы профессиографирования

Профессиографирование – это процесс, направленный на научно-практическое описание профессии.

Е.М. Иванова называет следующие методы профессиографирования [25, с. 83-84]:

1. Организационные методы, целью которых является планирование, построение самого исследования трудовой деятельности:

- *сравнительный метод* (исследуются проблемы формирования профессионала при выполнении конкретных видов труда в разных возрастных группах - для "сравнения");

- *лонгитюдный метод* (многолетнее исследование, которое проводится с целью выявления динамики развития субъекта труда; используется при прогнозировании эффективности труда данных людей, в решении кадровых вопросов и др.);

- *комплексный подход,* объединяющий различные междисциплинарные исследования.

2. Методы сбора эмпирических данных, среди которых выделяют:

- изучение документации по данной профессии (например, анализ протоколов психодиагностического исследования или информационно-аналитических справок школьного психолога);

- наблюдение за работой специалистов (например, присутствие на терапевтической сессии в качестве супервизора);
- опрос специалистов (экспертный метод);
- изучение продуктов (результатов) данного труда, анализ ошибок (например, изучение монографий и научных статей ученых психологов с целью определения корректности выводов);
- трудовой метод или метод «включенного эксперимента», который называют иногда «методом Петра I», предполагающий работу исследователя по данной профессии с целью лучшего ее познания изнутри (например, чтобы узнать требования к профессии официанта, исследователь устраивается на работу официантом);
- метод искусственной деавтоматизации. Суть метода - исследовать не столько сформированные (автоматизированные) навыки работника, сколько саму трудовую деятельность, которую осваивает обучающийся сотрудник. Например, чтобы понять, что конкретно делает психолог во время консультации, необходимо «препарировать» процесс консультации, разделив его на разные этапы и техники (предположим, по пятишаговой модели консультирования).
- биографический метод, позволяющий исследовать профессиональный путь данного профессионала (профессионалов) на основании опроса и изучения документации;
- метод эксперимента, где сам эксперимент понимается как исследование влияния на трудовой процесс (например, Хоторнский эксперимент, в процессе которого Элтон Мэйо пытался выявить влияние освещенности на производительность труда сборщиц реле);
- метод моделирования трудового процесса, позволяющий выделить и анализировать наиболее существенные характеристики данного труда (например, проигрывание на учебных занятиях ситуаций консультирования).

3. Методы обработки эмпирических данных:

- качественные методы анализа: экспертная оценка; сравнительный анализ эмпирических данных; анализ ошибок; различные процедуры описания наблюдаемых трудовых процессов или своих впечатлений от выполняемой работы;

- количественные методы анализа: статистический анализ; графический анализ (часто позволяет выстроить визуальный образ изменений).

4. **Интерпретационные методы**, позволяющие осмыслить полученные результаты и выявить определенные закономерности трудового процесса:

- структурно-системный анализ, который предполагает психологический анализ операционно-технологической структуры труда, в результате которого можно строить гипотетические модели конкретной трудовой деятельности;

- функционально-структурный анализ, предполагающий психологический анализ функциональной структуры трудовой деятельности (на основе предшествующего структурно-системного анализа выявляются мотивационные, когнитивные, операторные и эмоционально-волевые процессы, актуализируемые у человека в процессе формирования и исполнения трудовой деятельности на макро- и микроструктурном уровнях, то есть выявляются психологические функции, обеспечивающие данный трудовой процесс).

Итак, **профессиограмма** – это «обобщенная, эталонная модель успешного специалиста» в определенной области [36, С. 117].

Для нас профессиограмма – это в первую очередь психологический инструмент, который позволяет упростить процедуру профориентации и профессионального отбора. Схематический формат профессиограммы позволяет свести существенную часть содержания массивных документов, сопровождающих трудовую деятельность любого работника, к краткому описанию функционала специалиста, желательных

психологических компонентов его личности и способов их оценки в процессе собеседования, осуществляемого в рамках профессионального отбора.

Существуют разные подходы к профессиографированию и схемы профессиограмм (например, Е. М. Ивановой, Е. С. Романовой и Г. Л. Суворовой).

Рассмотрим существующие **схемы профессиографирования**.

Е. М. Иванова обозначает две основные составляющие: субъект и объект труда.

1. Субъект труда предполагает выделение и описание следующих характеристик:

1) объективные характеристики субъекта труда (здоровье, стаж, образование, успешность работы);

2) социальная когнитивно-мотивационная структура (информированность о социальной значимости профессии, информированность о своей роли в обществе, осознание себя членом профессиональной среды, отношение к своей профессиональной деятельности);

3) профессиональная когнитивно-мотивационная структура (знание о трудовом процессе в целом; знание предмета, целей, условий и задач трудового процесса; личностное отношение к труду как к процессу и как к результату);

4) операторная психологическая структура деятельности (выделение цели, способность выполнять действия и операции);

5) эмоционально-волевая структура субъекта труда (индивидуальный стиль деятельности; функциональное состояние субъекта труда).

2. Объект труда:

1) история и перспективы развития данного трудового процесса (научно-технический прогресс - НТП, социально-экономический прогресс);

2) социальная структура и направленность объекта труда (социальная направленность объекта труда; социально-технические характеристики объекта труда; социально-экономические характеристики объекта труда);

3) сама структура трудового процесса, позволяющая выделить:

а) предмет труда - средства труда - трудовая задача;

б) структура условий труда: микроклимат и гигиенические условия; социально-психологические условия; организация труда (нормирование, планирование, контроль);

4) операционально-техническая структура труда (операционально-технологические действия; правила исполнения трудовых действий).

Е. С. Романова и Г. Л. Суворова предложили более компактные варианты описания профессий, которые также могут быть использованы профконсультантами. Ниже представлены несколько таких вариантов.

1. Ориентировочная схема экспресс-изучения профессии:

1) технико-экономическое описание (технология, оборудование, нормы, оплата труда);

2) организация и условия труда (социальные и физические условия, освещенность, температура, влажность, профвредности, режим труда);

3) документация по текучести кадров, по сбоям в работе и т.п.;

4) подробное описание самой трудовой деятельности (основные операции и действия);

5) психофизиологическая характеристика трудовой деятельности (характеристика профессионально важных качеств (ПВК)).

2. Общая схема (основные вопросы) для разработки комплексной профессиограммы:

1) как называется работа и в чем она состоит (ее существенные характеристики);

- 2) какова эффективность (основные критерии эффективности) и цель работы;
- 3) что является предметом труда (над чем работают);
- 4) каким способом (как) выполняется работа (каков технологический процесс);
- 5) на основании чего делается работа (нормативная и производственная документация);
- 6) каковы конкретные критерии оценки труда;
- 7) какая необходима квалификация;
- 8) при помощи каких средств выполняется работа;
- 9) в каких условиях выполняется работа (территориальных, гигиенических, эстетических);
- 10) какова организация труда (график работы, трудовые смены, баланс труда и отдыха);
- 11) какова кооперация труда (кто, что и с кем делает);
- 12) какова интенсивность труда;
- 13) какова степень опасности и ответственности труда;
- 14) какова степень воздействия труда на работника (степень полезности/вредности);
- 15) какова польза для работника (зарплата, премии, общественное признание и т.п.);
- 16) какие условия, требования и ограничения характерны для работы (кто может и кто не может ее выполнять: административно-правовые, политические, медицинские, общественные и другие детерминанты).

В рамках данного пособия составитель предлагает следующую **структуру профессиограммы** [12, С. 43]:

1. *Профессиональный блок* – компонент профессиограммы, в содержание которого входит краткое описание основного функционала работника на основе должностной инструкции и других нормативных документов, включает в себя необходимые знания, умения, навыки.

2. *Личностный блок* – описание необходимых для успешного овладения профессией качеств личности.

3. *Диагностический блок* – набор психологических методов, ориентированных на выявление соответствия кандидата на должность необходимым профессиональным и личностным характеристикам.

Разберем в соответствии с данной структурой **профессию адвоката**. Итак, **профессиональный блок профессии адвоката**.

Основной вид профессиональной деятельности – защита в суде прав и свобод человека в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Профессиональные функции:

- *отстаивать права и законные интересы доверителя* всеми средствами, не запрещенными законодательством Российской Федерации;

- исполнять требования закона об обязательном участии адвоката в качестве защитника в уголовном судопроизводстве по назначению органов дознания, органов предварительного следствия или суда, а также *оказывать юридическую помощь* гражданам Российской Федерации бесплатно в случаях, предусмотренных Федеральным законом об адвокатуре;

- оказывать *юридические консультации* по правовым вопросам для разъяснения законодательства, заниматься экспертизой документов, составлять различные документы правового характера.

Личностный блок:

- *качества, характеризующие социальную зрелость*: высокий уровень правосознания, социальной ответственности, стремление к саморазвитию, доминирование социально значимых мотивов профессиональной деятельности;

- *познавательные качества*: развитый интеллект, гибкое творческое мышление, высокая умственная работоспособность,

аналитический склад ума, прогностические способности, активное восприятие, хорошая память, развитое воображение;

- *коммуникативные качества*: умение слушать, ораторские способности, умение эффективно разрешать конфликты, контролировать собственные эмоции, вежливость, свободное владение вербальными и невербальными средствами общения;

- *организаторские качества*: активность, инициативность, ответственность, целеустремленность, самостоятельность, организованность, дисциплинированность;

- *эмоционально-волевые качества*: высокий уровень самоконтроля, высокая работоспособность в экстремальных ситуациях, сдержанность, ответственность, гибкость, терпеливость.

Диагностический блок. Квалификационный экзамен на подтверждение статуса адвоката, на котором кандидат проверяется тестовым и устным способом на знание законов. Также может быть применено структурированное или спонтанное интервью, направленное на оценку качеств из личностного блока, или решение юридических задач. Психодиагностика в данном случае обычно не применяется.

Контрольные вопросы:

1. Опишите содержание аналитической профессиограммы (по Е. М. Ивановой)
2. Опишите ориентировочную схему экспресс-изучения профессии (Е. С. Романовой и Г. А. Суворовой).
3. Опишите общую схему (основные вопросы) для разработки комплексной профессиограммы (Е. С. Романовой и Г. А. Суворовой).

Задания для самостоятельной работы:

Задание 1. Составить психологическую характеристику личности на основе результатов самодиагностики по методикам «Матрица выбора профессий» (Г.В. Резапкина), теста Кейрси

(адаптация К.В. Павлова), опросника Голланда (адаптация Г.В. Резапкиной).

Задание 2. Составить аналитические профессиограммы для трех профессий, наиболее подходящих лично Вам.

Профессиограммы должны включать в себя 4 компонента:

- профессиональный блок (описание профессии, обязанностей и основных условий трудовой деятельности);
- личностный блок (описание профессионально важных качеств для работы по данной профессии);
- диагностический блок (методы и методики для определения соответствия человека требованиям профессии);
- рекомендательный блок (основные варианты применения данной профессии на актуальном рынке труда, указание смежных профессий и/или специальностей).

ГЛАВА 2. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Основные этапы развития субъекта труда

Предполагается, что в профессиональной деятельности человек максимально реализует свой развивающийся потенциал, а сама профессиональная деятельность позволяет ему передать все лучшее, что у него есть, другим людям.

Для понимания специфики развития личности специалиста рассмотрим, какие этапы должен пройти человек для самореализации в профессии.

Наиболее известной в России является периодизация развития человека как субъекта труда Е.А. Климова [цит. по: 25, С. 109-110]:

1. *Стадия предыгры* (от рождения до 3 лет): освоение функций восприятия, движения, речи, простейшие правила поведения и моральные оценки, которые становятся основой дальнейшего развития и приобщения человека к труду.

2. *Стадия игры* (от 3 до 6-8 лет): овладение «основными смыслами» человеческой деятельности, знакомство с конкретными профессиями (игры в балерину, во врача, в продавца, в учителя и т.д.).

3. *Стадия овладения учебной деятельностью* (от 6-8 до 11-12 лет): интенсивное развитие функции самоконтроля, самоанализа, способности планировать свою деятельность и т.п. Значимой становится дисциплинированность ребенка, когда он учится самостоятельно планировать свое время для выполнения домашнего задания, преодолевая свое желание отдохнуть после школы.

4. *Стадия «оптации»* (optatio - от лат. - желание, выбор) (от 11-12 до 14-18 лет) - стадия подготовки к жизни, к труду, сознательного и ответственного планирования и выбора профессионального пути; соответственно, человек, находящийся в ситуации профессионального самоопределения называется «оптантом».

«Оптантом» может оказаться и взрослый человек, который решил поменять профессиональную сферу.

5. *Стадия адепта* - это профессиональная подготовка, которую проходит большинство выпускников школ в вузе или среднем профессиональном образовательном учреждении.

6. *Стадия адаптанта* - это вхождение в профессию после завершения профессионального обучения, продолжающаяся от нескольких месяцев до 2-3 лет.

7. *Стадия интернала* - это вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать на нормальном уровне.

8. *Стадия мастера*, когда работник заметно выделяется на общем фоне.

9. *Стадия авторитета* означает, что работник является одним из лучших, к его мнению прислушиваются, его опыт и взгляд на профессиональную деятельность является значимым для других сотрудников.

10. *Стадия наставника* - высший уровень работы любого специалиста, на которой сотрудник уже способен передать лучший свой опыт молодым специалистам. Таким образом, высший уровень развития любого специалиста - это педагогический уровень. К сожалению, стадия наставничества больше развита в Японии, но практически не представлена на современном этапе развития в России.

А.К. Маркова выделяет следующие уровни профессионализма [25, С. 111]:

- допрофессионализм, когда человек уже работает, но не обладает полным набором качеств настоящего профессионала;
- профессионализм – сотрудник стабильно работает и качественно выполняет все, что от него требуется;

- суперпрофессионализм предполагает активное применение творчества в профессиональной деятельности, когда сотрудник вносит что-то новое в свою трудовую сферу;

- непрофессионализм, псевдопрофессионализм характеризуются внешне достаточно активной деятельностью, но при этом совершает множество ошибок в работе, либо сам деградирует как личность;

- послепрофессионализм – на этой стадии человек может оказаться «профессионалом в прошлом», а может оказаться советчиком, учителем, наставником для других специалистов.

А.К. Маркова выделяет также более конкретные этапы освоения профессии [цит. по: 25, С. 112]:

- 1) адаптация человека к профессии;

- 2) самоактуализация человека в профессии - приспособление человека к профессии, в рамках которого сотрудник ставит себе карьерные задачи и решает их.

- 3) гармонизация человека с профессией - человек работает легко, выполняя задания по освоенным технологиям;

- 4) преобразование, обогащение человеком своей профессии.

- 5) этап свободного владения несколькими профессиями, когда на высоких уровнях освоения профессии специалист выходит за рамки своей формальной деятельности. Современный рынок труда показывает, что наибольшей востребованностью обладают именно такие специалисты.

- 6) этап творческого самоопределения себя как личности, когда профессионал в своей работе стремится реализовать свою главную жизненную идею и даже находит для этого возможности и силы.

Рассмотрим **периодизацию** американского психолога **Дональда Сьюпера**, которая включает следующие этапы:

1. *Этап роста* (от рождения до 14 лет): развитие основных интересов и способностей. При этом представления о будущей профессии выстраиваются на основании сначала фантазии (4-10 лет),

затем - осознания собственных интересов (11-12 лет), а позже - и на основании осознания своих способностей (13-14 лет).

2. *Этап разведки* (от 14 до 25 лет): апробация своих сил в различных видах трудовой и учебной деятельности. Здесь возможно даже временное занятие определенной профессией (15-17 лет). В переходный период (18-21 год) молодой человек продолжает активный поиск профессионального учебного заведения в условиях освоения способов самостоятельной жизни, включая и временные подработки. Завершается этот этап апробированием избранной профессии в процессе реальной трудовой деятельности, часто совмещаемой с учебой (примерно 22-24 года).

3. *Пробный этап* (25-30 лет): апробация себя в качестве полноценного специалиста, способного конкурировать с более опытными работниками.

4. *Этап стабилизации* (от 30 до 44 лет): утверждение себя в качестве надежного и преуспевающего специалиста. Этот этап часто предполагает дальнейшее профессиональное образование и упрочение своих позиций в обществе и в своей организации;

5. *Этап поддержания, сохранения достигнутых позиций* (от 45 до 64 лет): стремление создать устойчивое профессиональное и социальное положение.

6. *Этап спада, ухода, уменьшения профессиональной и социальной активности* (от 65 лет и более).

Если сравнивать периодизации разных авторов, то различие в них объясняется не только различием в теоретико-методологических взглядах, но и особенностями социально-экономического и духовного развития общества, в частности в современном обществе увеличивается не только продолжительность жизни, но и удлиняются период детства и период подростничества. Это можно заметить и по актуальным изменениям в системе образования в России, когда вначале ребенок учится 11 лет в школе, а потом может последовательно проходить обучение на трех ступенях высшего

образования, начиная с бакалавриата и заканчивая аспирантурой. Фактически, если человек проходит все три ступени высшего образования, то заканчивает учиться он к 27 годам. На основании этого, мы можем сделать вывод, что общество не торопит людей поскорее начинать зарабатывать деньги, а дает больше времени для выбора профессии.

Если сравнивать периодизации различных авторов, анализирующих взрослые периоды жизни человека, то нередко в качестве главного критерия перехода от одной стадии к другой выступает готовность человека переосмысливать смыслы своей жизни и профессиональной деятельности, а также готовность перестраивать свою систему ценностей.

В контексте изучения развития субъекта труда одним из ключевых понятий является индивидуальный стиль деятельности, в основе формирования которого часто лежит изменение психологической системы профессиональной деятельности субъекта труда.

Отечественная концепция индивидуального стиля деятельности (ИСД), разработанная Е.А. Климовым и В.С. Мерлиным, реализует понимание стиля как определенной психологической системы, как его связь с конкретными индивидуальными особенностями человека. Стиль обусловлен психологически (психофизиологически), но формируется как «интегральный эффект взаимодействия субъекта и объекта» [33, С. 45].

В.С. Мерлин выделил три основных аспекта в формировании индивидуального стиля деятельности [25, С. 118]:

1. Формирование «симптомокомплексов», характеризующих отдельные свойства личности.

2. Изменение интенсивности и частоты проявления индивидуальных свойств по мере их развития.

3. Возникновение новых связей между индивидуальными свойствами.

В.С. Мерлин отмечал, что стиль отражает взаимоотношения объективных требований деятельности и свойств личности. В зависимости от различных объективных требований деятельности одни и те же свойства личности выражаются в разных стилях. Индивидуальный стиль деятельности при этом рассматривается как целесообразная система взаимосвязанных действий, при помощи которой достигается определенный результат.

Стиль деятельности, по мнению Е.П. Ильина, - это «система способов осуществления тактики выполнения той или иной работы» [13, С. 93]

Е.П. Ильин выделил три типа адаптации субъекта к деятельности:

- приспособление субъекта к деятельности – сотрудник осваивает основные требования деятельности и пытается им соответствовать;

- приспособление деятельности к субъекту – включается творческий компонент личности субъекта, когда он начинает активно воздействовать на свою профессиональную сферу, внося в нее определенные изменения;

- взаимное «уравновешивание» субъекта и деятельности – достижение баланса во взаимовлиянии сотрудника и деятельности друг на друга.

Механизм адаптации в контексте изучения ИСД рассматривается как взаимодействие всех типологических свойств нервной системы и способностей человека, как подкрепление мотивацией и результативностью деятельности, при этом индивидуальный стиль деятельности способствует проявлению способностей, но не компенсирует их отсутствие.

Стиль деятельности обуславливается многими особенностями человека (морфологическими, физиологическими, психологическими) и характерен для группы лиц с определенными

типическими особенностями (например, быстрота, выносливость, сила, целеустремленность у спортсменов).

Контрольные вопросы:

1. Представьте описание отечественных периодизаций развития субъекта труда (по Е.А. Климову, А.К. Марковой).
2. Представьте описание зарубежной периодизации развития субъекта труда (по Д. Сьюперу)
3. Опишите содержание проблемы формирования индивидуального стиля трудовой деятельности.

Задание для самостоятельной работы: составьте прогноз формирования собственного индивидуального стиля деятельности на основании проведенной ранее психодиагностики по одной из подходящих Вам профессий.

2.2. Кризисы профессионального развития. Проблема профессиональных деструкций

Анализ данных психологических концепций позволяет сделать вывод о том, что важная роль в профессиональном становлении личности принадлежит кризисам. Поскольку кризисы возрастные и личностные подробно изучаются в психологии развития, то мы более пристальное внимание уделим непосредственно профессиональному кризису.

Э.Э. Сыманюк указывает, что в психолого-педагогической науке выделяют шесть видов кризисов профессионального становления: кризисы учебно-профессиональной ориентации, выбора профессии, профессиональных экспектаций (ожиданий), профессионального роста, профессиональной карьеры и ненормативный кризис [цит. по: 14, с. 69].

В основе возникновения кризисов профессионального становления лежат следующие факторы [цит. по: 14, с. 69].:

- изменение социально-экономической ситуации профессионального развития;
- возрастание профессиональных требований к человеку;
- рост или снижение профессиональных притязаний личности;
- полная поглощённость профессиональной деятельностью;
- нормативные возрастные кризисы.

Ю.П.Поваренков выделяет три группы кризисов профессионального становления в зависимости от условий возникновения и решаемых задач [цит. по: 14, с. 70]:

- Адаптационные - кризисы, которые инициируются изменением ситуации профессионального развития и разрешаются, благодаря формированию психологических новообразований, обеспечивающих приспособление индивида к новым условиям профессионального становления реализации. Например, кризис адаптации к профессиональному обучению, когда новоиспечённый студент обнаруживает, что привычные способы организации учебной деятельности неэффективны, а для освоения новых знаний и умений требуется больше самостоятельности и ответственности.

- «Надситуационные» кризисы возникают в условиях стабильной ситуации профессионального развития и инициируются не путём изменения предъявляемых требований, а через повышение требований к себе, снижение своей профессиональной самооценки, повышение уровня притязаний. Разрешаются эти кризисы через реализацию индивидуальности профессионала, проявляющуюся в его отношении к своим профессиональным достижениям и перспективам, в оценке реализации своих требований, своего потенциала, своих потребностей. К этой группе относится кризис профессионального роста, который возникает примерно на четвёртом – пятом году самостоятельной деятельности, когда специалист начинает без особых проблем справляться с решением производственных задач, обретает определённый и устойчивый статус в трудовом коллективе.

При этом изменяется его отношение к себе и своим профессиональным успехам. Тем самым он создаёт новую ситуацию профессионального развития, которая и переживается человеком как кризисная.

- Кризисы самоопределения инициируются кризисами жизненного пути, но по форме и содержанию являются профессиональными, то есть оказывают существенное влияние на процесс становления и реализации профессионала [цит. по: 14, С. 71].

Помимо нормативных кризисов, стоит упомянуть о наличии ненормативных кризисов профессионального развития в условиях негарантированной занятости. М.А. Бендюков выделяет следующие виды ненормативных кризисов [3]:

1. Кризис занятости:

- *Кризис потери работы* - наиболее очевидное явление в условиях рынка труда с ограниченным спросом. В ситуации перекоса в механизме спроса-предложения рабочей силы, структурных изменений в экономике и проч., некоторое число трудоспособных граждан всегда находятся в ситуации безработицы. Если при этом безработный не имеет иных средств к существованию, то создается критическая ситуация вызывающая ненормативный кризис потери работы.

- *Кризис несоответствия квалификации* обусловлен быстрыми изменениями в технологиях и содержании труда, необходимостью обладать знаниями, умениями, навыками или еще какими-то особенностями, не входящими в нормативные описания квалификации. В данном случае рабочие места по соответствующей профессии и квалификации имеются в наличии и работники готовы их занять или уже занимают, но к ним предъявляются некоторые дополнительные требования. В результате работники или теряют рабочие места или не могут их занять.

- *Кризис утраты профессии* возникает в случаях исчезновения профессий под влиянием технических и

технологических инноваций (наиболее известные примеры это исчезновение профессии оператор ЭВМ при появлении персональных компьютеров и происходящее сегодня исчезновение ряда профессий в полиграфической промышленности) и территориальное исчезновение профессий (например, при закрытии градообразующих предприятий).

2. Кризис потери профессиональной причастности, когда сотрудник теряет внутреннюю вовлеченность в процесс осуществления профессиональной деятельности и карьеры.

Ненормативный кризис занятости может существовать в актуальной форме, когда случилась критическая ситуация (например, человек потерял работу), и в латентной форме, когда сотрудники испытывают боязнь потерять работу в краткосрочной или долгосрочной перспективе.

1. Помимо кризисов, для профессионального развития как специфической формы развития характерны прогрессивные и регрессивные тенденции, которые имеют свою специфическую форму проявления, например, в форме профессиональных деструкций или деструктивных тенденций. Э.Ф. Зеер определяет профессиональные деструкции как «изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса» [цит. по: 24, С. 27].

2. Рассмотрим существующие концепции профессионального развития, в которых, так или иначе, затрагивается данная проблема.

Прежде всего, остановимся на концепции профессионального становления личности Зеера Э.Ф. [24, С. 28-30], которая является наиболее разработанной в отечественной психологии.

Э.Ф. Зеер считает, что профессиональное становление личности как всякий развивающийся процесс сопровождается деструктивными

изменениями (кризисы, стагнация и деформации личности), которые обуславливают прерывность, неравномерность и гетерохронность профессионального развития.

В обыденном сознании и на практике негативное (деструктивное) влияние профессионализации чаще всего связывают с так называемыми «вредными профессиями», которые ухудшают, а часто и полностью разрушают здоровье человека.

Многочисленные исследования показывают, что часто определенные деструктивные изменения являются обратной стороной высокого профессионализма человека. Многолетнее выполнение любой профессиональной деятельности, отмечает Э.Ф. Зеер, неизбежно приводит к образованию деформаций личности, которые снижают продуктивность деятельности за счет деструктивных изменений субъекта труда. Э.Ф. Зеер предложил назвать негативные изменения личности, которые возникают в процессе профессионализации и под ее влиянием деструкциями.

Рассмотрим **основные положения концепции Э.Ф. Зеера** [24, С. 28-30]:

1. Профессиональное развитие - это не только приобретения, но и определенные потери, следовательно, становление профессионала сопровождается как совершенствованием личности, так и разрушениями, деструкциями.

2. Профессиональные деструкции – это нарушение уже усвоенных способов деятельности, разрушение сформированных профессиональных качеств, появление стереотипов профессионального поведения и психологических барьеров при освоении новых профессиональных технологий, новой профессии или специальности.

3. Переживание профессиональных деструкций сопровождается психической напряженностью, психическим дискомфортом, а в отдельных случаях конфликтами и кризисными явлениями.

4. Деструкции, которые возникают в процессе многолетнего выполнения одной и той же профессиональной деятельности, негативно влияют на ее продуктивность, порождают профессионально нежелательные качества, которые называются профессиональными деформациями.

5. Любая профессиональная деятельность уже на стадии ее освоения, а в дальнейшем при выполнении, деформирует личность. Профессионализация способствует развитию профессиональных акцентуаций, то есть чрезмерно выраженных качеств и их сочетаний, отрицательно сказывающихся на деятельности и поведении специалистов.

6. Многолетнее выполнение профессиональной деятельности не может постоянно сопровождаться ее совершенствованием и непрерывным профессиональным развитием. Неизбежны периоды временной стабилизации, которые можно назвать профессиональной стагнацией.

7. Сензитивными периодами образования профессиональных деформаций являются кризисы профессионального становления личности, особенно непродуктивные формы их преодоления [цит. по: 24, С. 28-30].

Э.Ф. Зеер выделил основные, на его взгляд, психологические детерминанты деформации личности:

- акцентуация на определенных мотивах выбора профессии (социальная значимость, материальные блага, стремление к власти);
- сверхожидания на стадии вхождения в профессиональную жизнь, которые часто вступают в противоречие с реальностью;
- стереотипизация профессиональных функций, действий, операций, которая может вносить искажения в отражение профессиональной ситуации, создает психологические барьеры разного типа, затрудняет приспособление к новым условиям;
- разные формы психологических защит, среди которых наибольшее влияние на образование профессиональных деструкций

оказывают отрицание, рационализация, вытеснение, проекция, идентификация, отчуждение;

- снижение профессиональной активности, которое создает благоприятные условия для стагнации профессионального развития;
- снижение уровня профессионального интеллекта, которое неизбежно происходит на определенных стадиях профессионального пути личности;
- высокая эмоциональная напряженность профессионального труда, которая по мере профессионализации может снижать фрустрационную толерантность личности; достижение человеком предела уровня профессионального развития человека, который вступает в противоречие с профессиональными требованиями [24, С. 30-31].

Опираясь на исследования С.П. Безносова, Р.М. Грановской, Л.Н. Корнеевой, А.К. Марковой, Э.Ф. Зеер справедливо считает, что в наибольшей степени профессиональные деформации развиваются у представителей социомических профессий, которые постоянно взаимодействуют с людьми (врачи, педагоги, полицейские, руководители разного уровня и т.д.).

Резюмируя вышеизложенное, можем констатировать, что Э.Ф. Зеер рассматривает деструкции и деформации как естественный результат процесса профессионального развития, как одну из сторон данного процесса.

Несколько иной взгляд на возникновение профессиональных деструкций представлен в рамках психологической концепции профессионализма А.К. Марковой. А.К. Маркова отмечает, что в целом профессиональная деятельность оказывает положительное воздействие на человека, но в неблагоприятных условиях труда (высокая напряженность, плохой психологический климат, резкие изменения режима труда и перегрузки, плохие санитарно-гигиенические условия и т.д.) могут возникать деформации, профессиональные болезни, различные нарушения

профессионального развития. В ходе анализа последних, при этом неблагоприятное протекание профессионального развития проявляется в снижении производительности труда, работоспособности, трудоспособности человека, в негативных изменениях психических качеств, в утрате адекватных ценностных ориентаций.

А.К. Маркова выделяет следующие **тенденции в профессиональном дизонтогенезе**:

1) отставание, замедление профессионального развития при сравнении с возрастными и социальными нормами, например, запоздалая активизация профессионального самоопределения личности;

2) несформированность профессиональной деятельности, отсутствие необходимых нравственных профессиональных представлений, средств и способов труда;

3) обеднение, уплощенность профессиональной деятельности (личности, общения), а также узость мотивов труда, мотивационная недостаточность, низкая удовлетворенность трудом;

4) остановка, разрыв в профессиональной деятельности из невозможности использования профессионалом своего потенциала в силу переутомления, психического перенапряжения, монотонии;

5) дезинтеграция профессионального развития, полный или частичный распад профессионального сознания и как следствие – нереалистические цели, ложные смыслы труда, профессиональные конфликты;

6) низкая профессиональная мобильность, неумение приспосабливаться к новым условиям труда и дезадаптация;

7) рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития, когда одна сфера как бы забегают вперед, а другая отстает;

8) ослабление ранее имевшихся профессиональных данных, профессиональных способностей, профессионального мышления;

9) искаженное профессиональное развитие, появление ранее отсутствующих негативных качеств, отклонений от социальных и индивидуальных норм профессионального развития, меняющих профиль личности;

10) появление деформации личности (например, эмоционального истощения и выгорания, а также ущербной профессиональной позиции);

11) прекращение профессионального развития из-за профессиональных заболеваний или потери трудоспособности [цит. по: 24, С. 31].

Итак, мы видим, что А.К. Маркова рассматривает профессиональные деформации, прежде всего, как результат влияния неблагоприятных условий деятельности, а так же - как следствие биологического старения человека.

В рамках системогенетической концепции профессионального становления личности Ю.П. Поваренкова [24, С. 26] было установлено, что профессиональные деструкции снижают эффективность профессиональной деятельности и продуктивность жизнедеятельности вне рамок трудового процесса. Ю.П. Поваренков выделяет 3 вида деструкций:

1) деструкции, которые нарушают исключительно профессиональную деятельность человека;

2) деструкции, которые мешают человеку решать только жизненные задачи вне рамок деятельности;

3) деструкции, которые затрудняют и то, и другое.

В.Е. Орел предлагает классификацию профессиональных деформаций по месту их проявления в структуре личности:

- Деформация *в мотивационной сфере* проявляется в чрезмерной увлеченности какой-либо профессиональной сферой, гиперболизацией ее значимости.

- Деформация *в познавательной сфере* проявляется в стереотипизации познавательных действий, в упрощенном подходе к

решению проблем, неадекватном восприятии инноваций, а также людей, с которыми приходится взаимодействовать (учеников, больных, обвиняемых и т.д.), включая коллег. При этом наблюдается сужение объема воспринимаемой и запоминаемой информации до уровня, который специалист привык считать важным. В общении наблюдается эффект когнитивного диссонанса.

- Деформация на уровне личностных характеристик проявляется в акцентуации определенных черт характера или темперамента, что может приводить к полной или частичной перестройке структуры личности профессионала. Например, у следователей в силу содержания профессионального труда может вырабатываться чрезмерная подозрительность, повышенная критичность, излишняя бдительность.

В качестве самостоятельного феномена отрицательного воздействия профессии на личность В.Е. Орел рассматривает «психическое выгорание», выделяя в нем следующие основные характеристики [22, С. 84]:

- 1) Психическое выгорание связано с эмоциональным истощением личности, под которым понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой.

- 2) Для состояния психического выгорания характерны особые формы деперсонализации личности, которые проявляются в циничном отношении к труду и объектам своего труда.

- 3) Психическое выгорание сопровождается редукцией и недооценкой специалистом своих профессиональных достижений, что связано с возникновением у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, акцентуации внимания на неудачах.

- 4) Феномен выгорания является сугубо профессиональным, то есть фиксируется и проявляется в специфических условиях профессиональной деятельности и профессионального развития.

5) Психическое выгорание оказывает отрицательное воздействие на все стороны личности и ее поведение, снижая, в конечном счете, эффективность профессиональной деятельности и удовлетворенность трудом.

6) Психическое выгорание является необратимым, то есть его нельзя полностью уничтожить в ходе специальных форм воздействия, можно только затормозить его развитие.

В.Е. Орел рассматривает психическое выгорание не как некоторый самостоятельный феномен, а как специфическую форму деструкций, которая обладает характерными признаками.

Для понимания развития деструктивных феноменов в процессе профессионального развития представляет интерес подход к данной проблеме Д.Н. Завалишиной [цит. по: 24, С. 32]. Она исследует данную проблему с точки зрения способа, которым субъект труда разрешает противоречие между профессией и индивидуальностью. В частности, утверждается, что если специалист остается в рамках данного противоречия, то для него характерны три специфические формы существования в профессии:

- *адаптивно-репродуктивный:* профессиональная деятельность сводится к регулярному выполнению профессиональных обязанностей без учета индивидуальных характеристик личности специалиста и эмоциональной вовлеченности;

- *адаптивно-деформирующий:* профессиональная деятельность отгораживает субъекта от нормальных отношений с миром и препятствует использованию этих отношений в труде, что способствует развитию процессов застоя и стагнации, в наибольшей степени характерен для профессионалов, обладающих компетентностью в узкоспециализированной области (форма гиперспециализации) и способных обеспечивать высокую эффективность труда;

- *дезадаптивно-деформирующий*: мобилизация субъектом всего арсенала психологических защит, которые обуславливают искаженное отражение профессиональных проблем или полное их игнорирование.

Одной из специфических форм профессиональной деструкции Т.Г. Неруш называет профессиональное выгорание, под которым понимаются «деструктивные изменения личности, имеющие стадийный характер, возникающие, развивающиеся и проявляющиеся в процессе ее профессионализации как комплекс негативных симптомов, выражающихся в эмоциональном истощении, деперсонализации и редукции профессиональных достижений, приводящие к снижению эффективности профессиональной деятельности и нарушению взаимодействия с другими участниками данного процесса» [22, С. 85].

Как отмечал Э.Ф. Зеер, наиболее подвержены профессиональным деструкциям представители социомических профессий, к числу которых относятся и медицинские работники.

Несмотря на то, что В.Е. Орел говорит о необратимости психического выгорания, составитель данного пособия считает необходимым организацию и проведение профилактических мероприятий, направленных на уменьшение проявления профессионального выгорания работников профессий типа «человек-человек». Для определения оптимальных способов воздействия на работников медицинской сферы составитель пособия провела исследование, в результате которого было обнаружено, что неадекватная экономия на эмоциях, ограниченная эмоциональная отдача за счет выборочного реагирования, эмоциональная черствость, неучтивость, равнодушие чаще фиксируются у врачей-терапевтов. С одной стороны, это может стать причиной жалоб со стороны пациентов, т.к. врач, по их мнению, не проявляет достаточной заинтересованности и внимательности к состоянию больного, что, в

свою очередь, провоцирует конфликты между пациентом и медицинским работником. С другой стороны, подобная экономия эмоций может сказываться на личной жизни врача-терапевта, приводить к семейным конфликтам и разводам. В частности, в выборке испытуемых замужем были только 19 человек из 40, при этом 7 человек разведены.

Также были получены данные, что медицинские работники с высоким уровнем развития коммуникативных способностей реже проявляют неадекватную экономию на эмоциях, ограниченную эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования, падение общего энергетического тонуса и ослабление нервной системы, которые сопровождаются эмоциональным дефицитом, эмоциональной и личностной отстраненностью, психосоматическими и вегетативными проявлениями. Однако коммуникативные особенности более ярко выражены у медицинских сестер, чем у врачей-терапевтов, то есть врачам-терапевтам по сравнению с медицинскими сестрами в целом более свойствен низкий уровень развития коммуникативных способностей, что проявляется в наличии трудностей при построении контактов с окружающими, агрессивности, повышенной конфликтности. Данный результат позволяет нам прогнозировать высокую эффективность социально-психологического тренинга, направленного на личностное развитие и развитие коммуникативных навыков медицинских работников, в качестве метода профилактики эмоционального выгорания [11, С. 165-166].

Контрольные вопросы:

1. Дайте общее описание соотношения жизненных и профессиональных кризисов.
2. Основные факторы возникновения профессиональных деструкций в различных психологических концепциях.

3. Опишите способы профилактики эмоционального выгорания работников.

Задания для самостоятельной работы:

Задание 1. Разработайте программу профилактики эмоционального выгорания сотрудников образовательных организаций, включающую в себя пояснительную записку с обоснованием актуальности темы, цель и задачи программы, краткое описание используемых психотехник и упражнений, предполагаемые результаты, список использованных источников.

Задание 2. Создайте кейс с описанием кризиса профессионального развития (нормативного или ненормативного) и стратегиями оказания психологической помощи клиенту в этой ситуации. Кейс должен содержать краткое описание кризиса, способов его преодоления, основных трудностей, которые могут возникнуть у консультанта при работе с подобными ситуациями, прогноз эффективности разработанных в рамках консультации решений.

2.3. Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности

Проблема функциональных состояний - одна из наиболее запутанных в психологических исследованиях человеческой деятельности.

Выделяется две основные группы психических функциональных состояний:

1) **стресс** (напряженность) – «неспецифический ответ организма на любое предъявленное ему требование» [цит. по: 25, С. 232]. Н.В. Самоукина рассматривает профессиональный стресс как «напряженное состояние работника, возникающее у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных

факторов, связанное с выполняемой профессиональной деятельностью» [29, С. 186].

2) утомление.

Н.В. Самоукина выделяет *основные виды профессионального стресса (дистресса)* [29, С. 186-187]:

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

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

3. *Коммуникативный стресс* связан с реальными проблемами делового общения. Он проявляется в повышенной конфликтности, в неспособности контролировать себя, в неумении тактично отказать в чем-либо, в незнании средств защиты от манипулятивного воздействия и т.п. Коммуникативный стресс проявляется через раздражительность в деловом общении и коммуникативную агрессию, которая бывает в вербальной (словесной) форме; прямой (открытый вызов) форме; косвенной форме (придирчивость, намеки, отказ от помощи, ложь, мелочность, угрозы); ситуативной форме (спонтанные вспышки ярости); направленной на другого (обвинение другого) или на самого себя (самообвинение).

Кари Купер и Джуди Маршалл исследовали источники стресса «белых воротничков» (наемных работников, занимающихся умственным трудом) и выявили следующие их группы [цит. по: 25, С. 241-242]:

1. **Факторы профессионального стресса, связанные с трудовой деятельностью:**

- слишком много работы (перегрузки);

- плохие физические условия труда;
- дефицит времени;
- необходимость самостоятельного принятия решения.

2. Факторы стресса, связанные с ролью работника в организации:

- ролевая неопределенность, например недостаточная информированность о профессиональных обязанностях и соответствующих ожиданиях со стороны коллег и начальства;
- ролевой конфликт, когда субъект считает, что он делает то, чего не должен, или чего он не желает делать;
- ответственность за других людей и за какие-то вещи (за оборудование, за бюджет и т.п.);
- слишком низкая ответственность;
- малая степень участия в принятии решений в организации.

3. Факторы стресса, связанные с взаимоотношениями на работе:

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

4. Факторы, связанные с деловой карьерой:

- профессиональная «неуспешность», боязнь ранней отставки;
- статус несоответствия, медленное или слишком быстрое продвижение, фрустрация из-за достижения «предела» своей карьеры;
- отсутствие гарантированной работы (постоянное ожидание каких-то изменений);
- несоответствие уровня притязаний данному профессиональному статусу.

5. Факторы, связанные с организационной структурой и психологическим климатом:

- неэффективное консультирование (невозможность получить своевременную квалифицированную помощь по ряду важных вопросов);

- ограничение свободы поведения, интриги и т.п.

6. **Внеорганизационные источники стрессов:** проблемы в семейной жизни, необходимость переезжать в силу профессиональной деятельности, личностные характеристики работников.

О.М. Радюк выделяет следующие симптомы стресса [28, С. 207-208]:

- **Физиологические симптомы стресса:** головные боли, мигрень; нарушение пищеварения, вздутие живота образующимися газами; запор или диарея; спазматические, резкие боли в животе; сердцебиение, ощущение, что сердце бьётся сильно, нерегулярно или часто; чувство нехватки воздуха на вдохе; тошнота; утомление; повышенная потливость; сжатые кулаки или челюсти; частые простудные заболевания, грипп, инфекции; быстрое увеличение или потеря веса тела; частое мочеиспускание; мышечное напряжение, частые боли в шее и спине; чувство комка в горле; двоение в глазах и затруднения при рассматривании предметов.

- **Эмоциональные симптомы стресса:** раздражительность; беспокойство; подозрительность; мрачное настроение, депрессия; суетливость; ощущение напряжения; истощенность; подверженность приступам гнева; циничный, неуместный юмор; ощущение нервозности, боязливости, тревоги; потеря уверенности; уменьшение удовлетворенности жизнью; чувство отчужденности; отсутствие заинтересованности; сниженная самооценка; неудовлетворенность работой.

- **Когнитивные симптомы стресса:** нерешительность; ослабление памяти; ухудшение концентрации внимания; повышенная отвлекаемость; «туннельное» зрение; плохие сны, кошмары; ошибочные действия; потеря инициативы; постоянные негативные мысли; нарушение суждений; спутанное мышление; импульсивное

мышление; поспешные решения; мысли о собственной «ненормальности»; мысли о «смертельном заболевании»; навязчивые идеи.

- **Поведенческие симптомы стресса:** потеря аппетита или переедание; плохое вождение автомобиля; нарушение речи; дрожание голоса; увеличение проблем в семье; плохое распределение времени; избегание поддерживающих, дружеских отношений; неухоженность; антисоциальное поведение, лживость; неспособность к развитию; низкая продуктивность; склонность к авариям; нарушение сна или бессонница; более интенсивное курение и употребление алкоголя; доделывание работы дома; слишком большая занятость, чтобы отдыхать.

О.М. Радюк называет следующие варианты эффективных воздействий на стресс [28, С. 212-213]:

1) устранение стрессора выполняется человеком самостоятельно, если это возможно;

2) изменение отношения к ситуации успешно осуществляется с помощью методов когнитивной (рационально-эмотивной) психотерапии, когда клиента обучают определению автоматических мыслей и их влиянию на возникновение негативных эмоций;

3) изменение поведения с применением, к примеру, релаксационного тренинга;

4) снижение уровня стресса (напряжения) возможно с помощью обучения нервно-мышечной релаксации и других релаксирующих воздействий (физиотерапии, противотревожной фармакотерапии, седативной фитотерапии и т.п.).

Н.С. Пряжников и Е.Ю. Пряжникова считают, что проблема контроля и предотвращения стресса (дистресса) в труде связана не столько с тем, чтобы непременно «бороться» со стрессом, сколько в грамотном и ответственном управлении стрессами и снижении вероятности перерастания стресса в дистресс. В этом смысле проблема стресса в труде близка к проблеме конфликтов в

трудовой деятельности, поскольку конфликт может быть полезен и даже необходим для развития организации и конкретных сотрудников этой организации.

Конфликт – это отсутствие согласия между двумя или более сторонами.

Основная функция конфликта - выявление проблем и противоречий в жизнедеятельности социального субъекта, определенной психологической системы (человека, группы, организации, общества), а также - определение путей разрешения этих противоречий и развития данного социального субъекта (психологической системы).

В целом можно выделить следующие функции:

- *Сигнальная функция* - характеризует конфликт как показатель определенного состояния общества;
- *Информационная функция* - отражение и выявление причин неблагополучия в системе;
- *Дифференцирующая функция* - это процесс социальной дифференциации, отражающий переориентацию и перегруппировку задействованных в конфликте социальных сил;
- *Динамическая функция* - способствование социальному прогрессу, где конфликт - это толчок развития и способ разрешения накопившихся противоречий.

Основными структурными элементами конфликта являются [25, С. 247]:

- **Инцидент (информационный)** - событие, которое помогло обозначить хотя бы одному из взаимодействующих субъектов отличие его интересов и ценностей от интересов и ценностей других участников взаимодействия.
- **Инцидент (деятельностный)** - повод для объявления конфронтационных действий по поводу различия интересов и ценностных ориентаций.

- **Конфликтная ситуация** - развитие конфликта в конкретный временной период.

- **Субъекты конфликта** - участники конфликтного взаимодействия, которые могут быть представлены индивидом, группой индивидов, социальной организацией.

- **Предмет конфликта** - конкретные интересы и ценностные ориентации, по поводу различия которых происходит конфликтное взаимодействие (то, из-за чего возник конфликт).

- **Конфликтные отношения** - форма и содержание взаимодействия между субъектами, их действия по разрешению конфликта.

Основные фазы развития конфликта [25, С. 248-249]:

1. *Конфронтационная* (военная) фаза, когда каждая сторона противопоставляет свои интересы интересам другой стороны

2. *Компромиссная* (политическая) фаза: стороны стремятся достигнуть своих целей через переговоры.

3. *Коммуникационная* (управленческая) фаза: стороны стремятся достигнуть общего понимания ситуации (консенсус) через понимание того, что суверенитетом обладают не только сами субъекты конфликта, но и их интересы.

С точки зрения участников конфликта, выделяют следующие типы конфликтов:

1. **Внутриличностный конфликт** – противоречие внутренних тенденций личности и возможностями их удовлетворения. Это может быть борьба мотивов. Например, человек хочет получить повышение, для чего ему надо много и успешно работать, с одной стороны, а с другой стороны, он хочет проводить больше времени с семьей. Если человек не определяется, что ему важнее в данной ситуации, то итогом такой борьбы мотивов может стать заболевание, когда человек вынужденно оказывается в нерабочем состоянии. Одна из самых распространенных форм внутриличностного конфликта в организации – это ролевой

конфликт, когда к одному человеку предъявляются противоречивые требования по поводу того, каким должен быть результат его работы. Внутриличностный конфликт может возникнуть также в результате того, что производственные требования не согласуются с личными потребностями или ценностями.

2. **Межличностный конфликт – столкновение интересов двух и более личностей.** Чаще всего, это борьба руководителей за ограниченные ресурсы, капитал или рабочую силу, время использования оборудования или одобрение проекта.

3. **Конфликт между личностью и группой – противоречие ожиданий группы и ожиданий отдельной личности.** В большинстве организаций проявляется на уровне противостояния руководителей и коллектива. Руководитель может быть вынужден предпринимать дисциплинарные меры, которые могут оказаться непопулярными в глазах подчиненных. Тогда группа может нанести ответный удар - изменить отношение к руководителю и, возможно, снизить производительность труда.

4. **Межгрупповой конфликт - разногласия между несколькими группами внутри одной организации или между разными организациями.** Внутри одной организации часто проявляется как конфликт между линейным и штабным персоналом. Конкурентная борьба между разными организациями также может приводить к межгрупповому конфликту.

С точки зрения результативности, выделяют два вида конфликта [18, С. 613]:

1. **Функциональный конфликт**, который ведет к повышению эффективности организации. Если конфликтная ситуация находится под контролем руководства, то такие конфликты чаще всего являются функциональными. Они могут возникать на совещаниях, советах, в деловой полемике и т.д. Участвующие в них стороны обычно контролируют себя и ситуацию.

Имеется семь функциональных последствий конфликта. Одно из них заключается в том, что проблема может быть решена таким путем, который приемлем для всех сторон, и в результате люди больше будут чувствовать свою причастность к решению этой проблемы. Это, в свою очередь, сводит к минимуму или совсем устраняет трудности в осуществлении решений - враждебность, несправедливость и вынужденность поступать против воли. Другое функциональное последствие состоит в том, что стороны будут больше расположены к сотрудничеству, а не к антагонизму в будущих ситуациях, возможно, чреватых конфликтом. Конфликт может также уменьшить возможности группового мышления и синдрома покорности, когда подчиненные не высказывают идей, которые, как они считают, противоречат идеям их руководителей. Это может улучшить качество процесса принятия решений, так как дополнительные идеи и «диагноз» ситуации ведут к лучшему ее пониманию; симптомы отделяются от причин и разрабатываются добавочные альтернативы и критерии их оценки. Через конфликт члены группы могут проработать возможные проблемы в исполнении еще до того, как решение начнет выполняться.

2. Дисфункциональный конфликт, приводящий к снижению личной удовлетворенности, группового сотрудничества и эффективности организации. Дисфункциональный конфликт приводит к снижению личной удовлетворенности сотрудников, эффективности группового сотрудничества, ведет к враждебности в отношениях, к несправедливости в распределении ресурсов, вынуждает поступать против своей воли в пользу одной из сторон.

Дисфункциональные последствия конфликта:

- Неудовлетворенность, плохое состояние духа, рост текучести кадров и снижение производительности.
- Меньшая степень сотрудничества в будущем.
- Сильная преданность своей группе и больше непродуктивной конкуренции с другими группами организации.

- Представление о другой стороне как о «враге»; представление о своих целях как о положительных, а о целях другой стороны как об отрицательных.

- Сворачивание взаимодействия и общения между конфликтующими сторонами.

- Увеличение враждебности между конфликтующими сторонами по мере уменьшения взаимодействия и общения.

- Смещение акцента: придание большего значения «победе» в конфликте, чем решению реальной проблемы.

Источниками конфликта могут быть дефицит ресурсов, неодинаковый вклад в дело, несбывшиеся ожидания, ортодоксальность управления, недостаток самостоятельности и т.д.

У всех конфликтов есть несколько причин. Основными причинами конфликта являются ограниченность ресурсов, которые нужно делить, взаимозависимость заданий, различия в целях, различия в представлениях и ценностях, различия в манере поведения, в уровне образования, а также плохие коммуникации.

Рассмотрим более детально основные причины конфликтов в организациях [18, С. 616-618]:

1. *Распределение ресурсов* – ограниченность ресурсов в любой организации приводит к тому, что руководство вынуждено определять, какой вариант распределения позволит наиболее эффективно достигать целей организации, но в итоге распределение ресурсов будет неравномерным. К примеру, одному отделу достается 2 кабинета, а другому – 5. В итоге, может возникнуть конфликт между двумя отделами из-за занимаемой площади.

2. *Взаимозависимость задач* предполагает возникновение конфликта, если от одного человека или группы зависит выполнение задачи другого человека или группы. К примеру, отдел работает над одним проектом, значит, каждый в группе выполняет свой функционал. Предположим, проект касается организации праздничного мероприятия, где есть четкий срок выполнения,

связанный с датой проведения мероприятия. Чем дольше сценарист готовит свою часть, тем меньше времени остается у остальных сотрудников на подготовку своего задания, что увеличивает вероятность возникновения конфликта.

Определенные типы организационных структур также увеличивают возможность конфликта. Такая возможность возрастает при матричной структуре организации, где умышленно нарушается принцип единоначалия. Возможность конфликта также велика в функциональных структурах, поскольку каждая крупная функция уделяет внимание в основном своей собственной области специализации.

3. *Различия в целях* предполагают увеличение вероятности конфликта по мере того, как организации становятся более специализированными и разбиваются на подразделения. Это происходит потому, что специализированные подразделения сами формулируют свои цели и могут уделять большее внимание их достижению, чем целей всей организации.

4. *Различия в представлениях и ценностях*, когда вместо объективной оценки ситуации, люди могут рассматривать только те взгляды, альтернативы и аспекты ситуации, которые, по их мнению, благоприятны для их группы и личных потребностей.

Различия в ценностях - весьма распространенная причина конфликта. Например, подчиненный может считать, что всегда имеет право на выражение своего мнения, в то время как руководитель может полагать, что подчиненный имеет право выражать свое мнение только тогда, когда его спрашивают, и беспрекословно делать то, что ему говорят.

5. *Различия в манере поведения и жизненном опыте*: люди с чертами характера, которые делают их в высшей степени авторитарными, догматичными, безразличными к такому понятию как самоуважение, скорее вступают в конфликт. Различия в жизненном опыте, ценностях, образовании, стаже, возрасте и

социальных характеристиках уменьшают степень взаимопонимания и сотрудничества между представителями различных подразделений.

6. *Неудовлетворительные коммуникации*, когда искажение или задержка срока передачи информации становится причиной или следствием конфликта. Она может действовать как катализатор конфликта, мешая отдельным работникам или группе понять ситуацию или точки зрения других.

Существуют несколько эффективных способов **управления конфликтной ситуацией**. Их можно разделить на две категории: структурные и межличностные.

Структурные методы - методы, связанные с использованием изменений в структуре организации для разрешения конфликтов, получивших развитие, направленные на снижение интенсивности конфликта [18, С. 626-629]:

1. *Разъяснение требований к работе* - разъяснение того, какие результаты ожидаются от каждого сотрудника в подразделения. Здесь должны быть упомянуты такие параметры как уровень результатов, который должен быть достигнут, кто предоставляет и кто получает различную информацию, система полномочий и ответственности, а также четко определены политика, процедуры и правила. Причем, руководитель уясняет все эти вопросы не для себя, а с тем, чтобы его подчиненные хорошо поняли, чего ждут от них в каждой данной ситуации.

2. *Координационные и интеграционные механизмы* - установление иерархии полномочий упорядочивает взаимодействие людей, принятие решений и информационные потоки внутри организации. Если два или более подчиненных имеют разногласия по какому-то вопросу, конфликта можно избежать, обратившись к их общему начальнику, предлагая ему принять решение. Принцип единоначалия облегчает использование иерархии для управления конфликтной ситуацией, так как подчиненный прекрасно знает, чьим решениям он должен подчиняться.

3. *Общеорганизационные комплексные цели* - направление усилий всех участников на достижение общей цели.

4. *Структура системы вознаграждений* - люди, которые вносят свой вклад в достижение общеорганизационных комплексных целей, помогают другим группам организации и стараются подойти к решению проблемы комплексно, должны вознаграждаться благодарностью, премией, признанием или повышением по службе. Не менее важно, чтобы система вознаграждений не поощряла неконструктивное поведение отдельных лиц или групп. Систематическое скоординированное использование системы вознаграждений для поощрения тех, кто способствует осуществлению общеорганизационных целей, помогает людям понять, как им следует поступать в конфликтной ситуации, чтобы это соответствовало желаниям руководства.

Межличностные стили разрешения конфликтов [18, С. 632]

К. Томас выделил следующие стратегии поведения в конфликте:

1. Избегание - уход от взаимодействия, применяется при отсутствии сил и времени для решения противоречия, стремлении выиграть время, нежелание решать проблему вообще.

2. Приспособление – сглаживание, вынужденный или добровольный отказ от борьбы и сдача своих позиций. Принять такую стратегию вынуждают: осознание своей неправоты, необходимость сохранения хороших отношений с оппонентом, сильная зависимость от него, незначительность проблемы. Если существует угроза еще более серьезных негативных последствий.

3. Соперничество (борьба) - навязывание другой стороне предпочтительного для одной стороны решения.

4. Сотрудничество - решение проблемы, наиболее эффективная стратегия поведения в конфликте. Она направляет оппонентов на конструктивное обсуждение проблемы, рассмотрение другой стороны не как противника, а как союзника в поиске решения. Стратегия наиболее эффективна: в ситуации сильной взаимозависимости

оппонентов, склонности обоих игнорировать различие во власти, важности решения для обеих сторон, непредубежденности участников.

5. Компромисс – частичные уступки со стороны каждого участника конфликта.

Таким образом, **управление конфликтом** - это деятельность по обеспечению развития конфликтного взаимодействия, то есть переход от одной фазы конфликта к другой с целью развития отношений внутри организации.

Контрольные вопросы:

1. Опишите основные виды профессионального стресса.

2. Расскажите об основных элементах (структуре) конфликта.

Каковы основные фазы развития производственного конфликта?

3. Назовите способы преодоления стресса. Методы саморегуляции эмоционального состояния.

4. Какие факторы лежат в основе возникновения и развития конфликтов?

5. Опишите методы управления конфликтом.

ГЛАВА 3. ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

3.1. Возникновение и развитие профессиональной ориентации

Профессиональная ориентация как направление в науке о труде возникла около ста лет назад. Некоторые авторы связывают ее рождение с именем основателя психотехники американского психолога Гюго Мюнстерберга, который в начале XX века впервые стал разрабатывать и использовать психологические тесты для оценки профессиональных способностей человека [9, С. 10]. В это же время появился новый раздел психологической науки – психология профессий. Но общепринятой точкой отсчета истории профориентации является создание Фрэнком Парсонсом первого кабинета профориентации в 1903 г. в Страсбурге (Франция) и бюро по выбору профессий в Бостоне (США) в 1908 г.

Принципиально новым к началу XX столетия (ко времени возникновения первых лабораторий профориентации) было то, что с проблемами выбора профессии столкнулось значительное число людей, которые стали мигрировать в города в поисках работы, что было связано с бурным ростом промышленного производства в ряде стран. Внедрение новой, более сложной техники и технологии привело к тому, что не все оказались способны на ней работать. С данной проблемой столкнулись, прежде всего, сами работодатели, перед которыми реально возник рынок рабочей силы, то есть возможность выбирать 10 наиболее достойных. Да и самим работникам в условиях разнообразия видов деятельности и конкуренции за рабочие места становилось все сложнее. Таким образом, к концу XIX – началу XX в. сложилась необходимость в развитии специальных профориентационных служб, которые обслуживали бы множество людей и отвечали бы потребностям как

претендентов на новые рабочие места, так и предпринимателей, предлагающих эти места и, что важно, готовых оплачивать профориентационные услуги [9, С. 11–12]. Особенностью нового времени стала и реально возникшая перед людьми проблема свободы выбора.

В конце XIX века формируется школа научного управления – тейлоризм. В начале XX века возникают психофизиология и эргономика. Особую роль в развитии профориентации как научно-обоснованной системы сыграло возникновение психотехники.

Гюго Мюнстенберг выделял три основные задачи психотехники [9, С. 11–12]:

1) Выбор наиболее подходящих работников с помощью профотбора и профконсультации на основе тестов. Причем, по мнению Мюнстенберга, профконсультация как совет квалифицированного специалиста со временем должна была занять наиболее важное место в работе психотехников.

2) Достижение наивысшей производительности труда.

3) Достижение желаемых психологических эффектов, развития личности работника.

Первый профцентр в США был создан в 1895 году Фрэнком Парсонсом, продолжателем идей Г. Мюнстенберга и автором книги «Выбор профессии». Парсонс организовал в Бостоне специальное бюро, в задачи которого входило [9, С. 11–12]:

а) помочь личности с помощью психологических тестов получить информацию о своих психических свойствах и способностях;

б) ознакомиться с требованиями, которые предъявляются к психофизической организации человека различными профессиями;

в) сопоставив эти две группы сведений, дать рациональную рекомендацию.

В 1903 и 1908 году открываются первые лаборатории по профдиагностике и кабинеты профориентации в Европе и Америке.

Метод, предложенный Парсонсом, получил название «метода подгонки способностей» или «американской модели подбора кадров»

В 1909 году Ф. Парсонсом были сформулированы следующие положения теории:

1) каждый человек по своим индивидуальным качествам, прежде всего по профессионально значимым способностям, наиболее оптимально подходит к единственной профессии;

2) профессиональная успешность и удовлетворенность профессией обусловлены степенью соответствия индивидуальных качеств и требований профессии;

3) профессиональный выбор является в сущности сознательным и рациональным процессом, в котором или сам индивид, или профконсультант определяет индивидуальную диспозицию психологических или физиологических качеств и соотносит ее с уже имеющимися диспозициями требований различных профессий [9, С. 11–12].

Его метод предполагал глубокое тестирование человека, тщательное измерение его профессионально важных качеств (ПВК). Кроме того, досконально изучались все функциональные особенности профессии. Данная теория просуществовала на Западе в качестве основной парадигмы до 60-х годов.

Основными недостатками ее можно назвать игнорирование динамичности самих профессий (изменение производительности труда, совершенствование средств труда и т.д.) и возможности развития самого человека, а также излишняя сложности системы с точки зрения затрат времени и инструментария.

В противовес теории Ф. Парсонса в 1956 году американским ученым Джоном Голландом (Holland) была разработана так называемая иерархия направленности, которая включала в себя следующие положения [9, С. 12-15].

1. В западной культуре большинство людей могут быть отнесены к одному из 6 типов, каждый из которых является

гипотетической конструкцией для описания определенной группы людей, обладающих сходными личностными и профессиональными признаками. Тип характеризуется своими психологическими особенностями (способностями, интересами, складом характера, предпочитаемым окружением) и является неким эталоном, стандартом, с которым сравнивается реальная личность. Итак, типы профессий по Голланду:

- Реалистический (Р-тип). Реалистическая ориентация – преимущественно мужской тип, характеризующийся активностью, агрессивностью, интересом к физической активности, развитыми моторными способностями. Такие люди отдадут предпочтение конкретной работе, конвенциональности в политике, экономике; в профессиональном выборе – ремесленные занятия, техника, сельское и лесное хозяйство.

- Исследовательский (И-тип). Ориентирован в большей степени на интеллектуальный труд, проявляет интерес к абстрактным проблемам, способности в оперировании символами, информацией. Для таких людей характерны слабая физическая и социальная активность, отсутствие направленности на общение, самодостаточность. В выборе профессии – естественнонаучные дисциплины, математика.

- Социальный (С-тип). Ориентация на общение, воспитание, обучение, консультирование и различные виды услуг. Таким людям присущи такие качества, как социальная ответственность, потребность во взаимодействии, вербальные и социальные способности, эмоциональность и активность в решении социальных проблем. В выборе профессии – педагогика, социальное обеспечение, практическая психология, сфера услуг.

- Конвенциональный (К-тип). Конвенциональная ориентация заключается в предпочтении структурированной вербальной или знаковой деятельности, роли подчиненного, конформности. Особенности людей этого типа: стремление избегать неопределенных

ситуаций, социальной активности и физического напряжения, идентификация с позицией власти, ценность материального положения и статуса. В выборе профессии – банковская служба, бухгалтерия, статистика.

- **Предпринимательский (П-тип)** Для предпринимательской ориентации характерны сила, саморуководство, вербальные способности, уверенность в себе, конкурентность, избегание однозначных ситуаций и монотонной умственной работы. В выборе профессии – гостиничный и туристический бизнес, предпринимательство, промышленное консультирование и т.д.

- **Артистический (А-тип)**. Это, прежде всего, – ориентация на искусство, чувствительность, потребность в самовыражении, избегание однообразной и физической работы. Для людей этого типа характерны неуверенность в себе, женственность. В выборе профессии – различные виды искусства, культура.

2. Существует 6 видов окружения, в которых действует личность: реалистическое, исследовательское, артистическое, социальное, предпринимательское и конвенциональное. В каждом виде окружения доминирует соответствующий тип.

3. Люди ищут такое окружение, которое бы позволило им упражнять свои навыки и способности, выражать свои установки и убеждения, решать волнующие их проблемы и брать на себя соответствующие запросам роли. Одной из важнейших составных частей окружения является профессия человека, его профессиональная деятельность. Профессии также могут быть расклассифицированы по наличию в них элементов 6 типов. Другой составной частью окружения являются досуг человека, его времяпрепровождение вне работы.

4. Поведение личности определяется взаимодействием между ее личностными особенностями и характеристиками ее окружения. Если мы знаем типологические особенности личности и характеристики его окружения, мы можем высказать предположение относительно

его удовлетворенности, потенциальной текучести, достижений, мотивации стремления к совершенствованию. Так, люди, занятые в профессии и находящиеся в окружении, соответствующем их типу, более удовлетворены своей карьерой, работают с максимальной эффективностью и ценятся в своих организациях [9, С. 12-15].

Эта теория также не учитывала динамичность профессии, нестабильность мотивации и ценностей человека, потребности общества и ситуацию на рынке труда.

Сегодня методам профориентации посвящено множество монографий и исследований зарубежных специалистов. Так или иначе, все существующие в мире теории и концепции разделяют на два основных направления, на две модели: «американскую» и «японскую» [9, С. 17].

«Японская» модель предусматривает начальное изучение сильных и слабых сторон личности работника и подбор для него соответствующей должности (система «работник-должность»). В нашей стране этот подход в большинстве случаев используется городскими и районными службами занятости, психологами-профориентаторами в учебных заведениях и профконсультациях.

«Американская», модель предусматривает первоначальное определение профессионально-квалификационной модели должности и «подгонку» под нее наиболее подходящих работников (система «должность работник»). С точки зрения отечественной науки в полной мере профотбором является именно этот подход. Сейчас более активно обращаются к развивающему подходу. Как пишет И. Соломин, термина «профессиональная ориентация» в буквальном смысле слова на Западе не существует, а есть термин «развитие карьеры» (Career Development). Career Development представляет собой обширную сферу деятельности, хорошо подготовленных и организованных специалистов, имеющих в своем распоряжении мощные информационные и методические ресурсы. Достаточно сказать, что курс Career Development, включенный в американскую

систему образования, проводится в возрасте от 5 до 14 лет, направлен на самопознание, знакомство с профессиями и возможностями образования, планирование карьеры. Каждый колледж и университет имеет в своей структуре целый отдел или центр Career Development [9, С. 16-17]. В программу Career Development входят перечисление необходимых знаний для достижения карьеры по всем академическим предметам, встречи с представителями различных профессий, посещение предприятий и рабочих мест, получение опыта работы, использование специальных центров карьеры, поддержка выпускников после окончания учебного заведения. Развивающий подход в данной программе сочетается с выявлением профессиональной направленности по методике Д. Голланда.

Несмотря на то, что в России вплоть до 1917 года сохранялась жесткая традиция наследования «семейной профессии», что сильно ограничивало людей в выборе профессий, идеи оценки пригодности и прогнозирования профессиональной успешности развивались весьма активно. Еще задолго до официального открытия профориентационных служб в Санкт-Петербурге профессор Н. Киреев безвозмездно помогал молодым людям в выборе факультета и специализации в университете, а чуть позже М.А. Рыбникова и И.А. Рыбников перенесли эту инициативу в гимназии [9, С. 19].

Наиболее бурно в нашей стране профессиональная ориентация развивалась в 1920-е годы. В мае 1924 г. появилась первая Лаборатория профконсультации, организованная по инициативе А.Ф. Кларка при Ленинградском институте по изучению мозга. В апреле 1927 г. по ходатайству Института мозга и благодаря энергичной поддержке его директора В.М. Бехтерева Наркомтруд открыл при Институте мозга первое в СССР Бюро профконсультации. За 1927–1928 гг. были обследованы 2700 подростков, а за последующие 10 лет – 7 млн. 600 тыс. человек. В 1934 г. сеть профессиональных учреждений состояла из 86 бюро, основной работой которых являлся профподбор поступающих в ФЗУ (64% от общего числа прошедших

психотехнические испытания). Кроме того, многие бюро профконсультации выполняли большое количество дополнительных заданий по труду и обучению рабочей молодежи, по трудоустройству отдельных групп подростков (физически неполноценные, из специальных учреждений и т.п.). В эти годы большое внимание среди прочих уделяли вопросам профориентации и профпросвещения такие отечественные психотехники, как А.П. Болтунов, А.И. Щербаков. Созданием первой профессиональной типологии занимался С.Г. Геллерштейн. Активно разрабатывалась и внедрялась идея политехнического подхода в профориентации и политехнизации профессионального обучения, предложенная в свое время Ф. Энгельсом. Политехнический подход заключался в изучении всех профессий производства или отрасли в целом в их связи и перспективе, выявлении смежных профессий в разных областях, из каких профессий в какие легко переключиться. Главная задача, по мнению В.И. Ленина, состояла в ознакомлении учащихся со всеми главными отраслями производства в теории и на практике, в установлении тесной связи обучения с общественно производительным трудом.

После постановления ЦК ВКП(б) 1936 года «О педагогических извращениях в системе наркомпросов» сеть профконсультационных бюро была ликвидирована, а работы по профессиональной ориентации и профотбору практически свернуты и только в 1960–70-х годах профессиональная ориентация в СССР была реабилитирована. Е. А. Климов и другие сотрудники Ленинградского института профессионально-технического образования впервые начинают серьезно заниматься теоретическими и методическими основами профессиографии и выбора профессии. Так, Е.А. Климовым была разработана четырехъярусная классификация профессий, создаются и внедряются профориентационные методики, которые используются консультантами до сих пор (например, дифференциально-диагностический опросник Климова). В это же

время под влиянием и на основе идей И.П. Павлова, Б.М. Теплова, В.С. Мерлина появилась концепция индивидуального стиля деятельности Е.А. Климова.

Другая основополагающая отечественная теория теории профпригодности – была разработана К.М. Гуревичем.

Профпригодность - это соответствие возможностей, качеств и свойств человека требованиям, характеру и содержанию определенной деятельности, которое обеспечивает достаточно высокий и надежный уровень выполнения этой деятельности.

Выделяются два уровня качеств: физиологический и психологический. К.М. Гуревич выделяет на основе сложности и требований, предъявляемых профессией к человеку, два вида профпригодности: абсолютную (А) и относительную (Б) [цит. по: 9, С. 23].

Профессии группы А характеризуются хотя бы одним из следующих признаков:

1) трудовая деятельность в них не поддается программированию, а если программирование пытаются осуществить, то при самой деятельности возникают непреодолимые для некоторых лиц трудности;

2) далеко не каждый человек может соответствовать требованиям, которые эти профессии предъявляют. Это – профессии, связанные с риском как физической опасности, так и социально-психологической. Они предъявляют повышенные требования к физическому и психическому здоровью. Здесь успешность работы не может быть компенсирована какими-либо другими качествами, требуется абсолютная пригодность как жесткий набор определенных качеств человека, обеспечивающих надежное выполнение данной деятельности.

Профессии группы Б требуют набора свойств человека, близких к требованиям профессии, когда недостаточность развития одних качеств можно компенсировать развитием других качеств.

Формирование профессиональной пригодности во многом совпадает с выработкой индивидуального стиля трудовой деятельности, но Гуревич различает эти понятия. «Индивидуальный стиль – это признак личности, не ограниченный определенными ситуациями; один и тот же стиль может быть у человека в разных видах деятельности, а профессиональная пригодность – свойство личности, отчетливо проявляющееся в трудовой деятельности в конкретной профессии» [цит. по: 9, С. 23].

Теории Е.А. Климова и К.М. Гуревича взаимодополняют не только западные концепции, но и друг друга. Дальнейшее развитие отечественной профориентации происходит в направлении диагностического, воспитательного и развивающего подходов. В 1988 году было признано необходимым ускорить создание разветвленной государственной службы профессиональной ориентации молодежи, важными звеньями которой должны выступить территориальные центры, общеобразовательные школы, базовые предприятия (объединения), семья, общественность, СМИ, специальные службы и т.д. В условиях повышенной динамики изменения содержания, условий и способов труда систематическая оперативная и долговременная профессиональная ориентация становится важнейшей характеристикой непрерывного образования.

1980-е годы ознаменовались появлением центров профориентации молодежи в большинстве крупных городов СССР. Это были специализированные межотраслевые научно-методические центры, которые управлялись и финансировались Министерством образования и Министерством труда. Центры профориентации объединяли высококвалифицированных психологов, решавших 23 практические задачи. Это был один из наиболее серьезных в то время запросов общества по отношению к психологической науке. Ленинградский центр профориентации стал главной экспериментальной и учебной базой профориентационного направления в СССР.

Распад Советского Союза и изменение политики Российского государства в начале 1990-х годов привели к тому, что проблема профориентации молодежи стала игнорироваться большинством государственных чиновников от образования. В связи с переходом на рыночную экономику государство отказалось от планирования и гарантий в сфере образования и трудоустройства своих граждан, появилась безработица, была создана государственная служба занятости. Внимание Правительства сосредоточилось на содействии трудоустройству. Возникла острая потребность в профессиональном переобучении, профориентации и психологической поддержке взрослых людей, которые потеряли работу и не могли найти себе новое рабочее место по имеющейся специальности. Безработных стали тестировать для оценки профпригодности при направлении на переобучение за счет службы занятости, учить методам эффективного поиска работы и трудоустройства с помощью специальных тренинговых программ.

Таким образом, в современных условиях большинство психологов- профконсультантов и психологических служб реализует так называемый подход частичных услуг, то есть профориентация представляет собой не систематическую поддержку субъекта труда, а единовременные консультации по запросу клиента (подростка, его родителей, человека, потерявшего работу, и т.д.).

Анализ возникновения и развития профориентации в разных странах позволяет выделить важные **тенденции и закономерности** [31, С. 81]:

1. Само появление профориентации связано с увеличением в обществе реальной свободы выбора, предполагающей не только набор привлекательных и доступных профессий, но и готовность самих людей этой свободой воспользоваться.

2. Развитие профориентации проходит успешнее в ситуации реальной помощи и поддержки со стороны государства, что выражается в достаточном финансировании теоретических

разработок и практики, в контролируемой подготовке кадров, в решении организационных вопросов (выделении помещений, в создании льготных условий для взаимодействия разных социальных институтов при решении профориентационных вопросов и т. п.).

3. Профориентация может рассматриваться как важнейшая управленческая задача, осуществляемая на разных уровнях:

- школьная профориентация, а также трудовое воспитание дошкольников и школьников;
- кадровый менеджмент на уровне организации и отраслей;
- управление человеческими ресурсами на уровне региона, страны и даже мировой экономики.

4. Эффективность профориентации заметно возрастает, когда формируется система психолого-педагогической поддержки самоопределяющейся личности, выражающаяся в реальном взаимодействии ученых, профконсультантов-практиков, семьи, производства, медицинских учреждений, СМИ, общественных организации и др.

5. Эффективность профориентации повышается, когда работа ведется системно, комплексно:

- по разным направлениям: профдиагностика, профотбор и профподбор, профинформация, морально-эмоциональная поддержка клиентов, помощь в конкретных профессион. выборах, в планировании карьеры в контексте построения всей жизни др.;
- с использованием разных форм и методов работы: индивидуальные профконсультации, работа с группами и микрогруппами, с классами, массовая профориентация;
- осуществляется на разных этапах жизни человека, начиная с дошкольного возраста и заканчивая выходом на пенсию (например, выбор деятельности после выхода на пенсию).

6. Эффективность профориентации повышается при проведении ее со всеми категориями населения: со здоровыми детьми, подростками и взрослыми, с людьми с ограниченными

возможностями здоровья, с заключенными и освобождаемыми людьми, с пенсионерами, с категориями группы риска (подростками и взрослыми), с мигрантами и эмигрантами, с уже работающими специалистами (в плане их дальнейшего карьерного роста, смены профессии или освоения нового вида деятельности). Участвовать в такой работе должны специально подготовленные педагоги и психологи, социальные педагоги и социальные работники, а также работники кадровых служб предприятий, консультанты служб занятости, врачи, работники правоохранительных органов, журналисты и др.

Рассмотрим **перспективы развития профориентации** в современных условиях [16, С. 96-97]:

1. Важность *непрерывного и опережающего* образования, предполагающего постоянный мониторинг рынка труда и оценку перспективы его изменения, на основе которого сама система профессионального образования должна постоянно корректировать структуру профессий, предлагаемых в учебных заведениях.

2. Ориентация на *выбор и освоение нескольких профессий* (включая и сочетание профессий высшего, среднего и начального образования у одного человека), что, во-первых, значительно расширяет возможности трудоустройства на рынке труда конкретного человека, и, во-вторых, повышает качество рабочей силы (по критериям профессионализма и диапазона освоенных профессий) на уровне страны, отдельных регионов и конкретных организаций.

3. Ориентация на *постоянное повышение квалификации (в условиях непрерывного образования) и непрекращающиеся карьерные выборы*, что делает профориентационную помощь постоянной, сопровождающей всю жизнь человека. В этом смысле, с учетом важности карьерных вопросов для всей жизни и личностного развития человека (профессия часто рассматривается как «главное дело жизни»), профориентационная и профконсультационная помощь

должны стать органическим элементом (а может, и первоосновой) любых других видов психологического консультирования.

4. Усложнение социально-экономической ситуации и постоянно расширяющиеся свободы личностного, жизненного и карьерного выборов требуют *повышения готовности самоопределяющейся личности к самостоятельному и осознанному решению своих карьерных вопросов*. Это предполагает постепенное перемещение акцентов в профориентационной работе от констатирующе-рекомендательных вариантов помощи к активизации самих клиентов и формирования у них умения ориентироваться в разнообразных ситуациях выбора и принимать ответственные решения.

Соответственно, это возможно лишь *при соблюдении следующих условий*:

- увеличение времени на психолого-педагогическую поддержку самоопределяющимся клиентам (переход от одноразовых, эпизодических консультаций к многократным встречам);
- создание организационных условий для такой работы (к системной и комплексной работе);
- специальную подготовку профориентаторов, способных работать по разным направлениям, с разными категориями клиентов и с использованием разных методов);
- изменение самого отношения к профориентации (осознание ее реальной важности).

5. Требование *системности работы*, предусматривающее взаимодействие всех социальных институтов общества (школы, семьи, производства, системы профессионального образования, учреждений здравоохранения и др.). Система, в свою очередь, предполагает координирующий центр (совет), желательно, представляющий интересы государства и имеющий реальные возможности не только для контроля системы профориентации, но и для ее развития

6. Требование *комплексности работы*, предусматривающее использование разных форм и методов работы, при этом контроль за качеством используемых средств деятельности профориентаторов должны осуществлять компетентные специалисты через специально созданные органы (ассоциация, экспертные комиссии и др.).

7. Развитие *оперативных и долгосрочных (прогностических) показателей эффективности профориентации*, на основе которых работа становится «понятной» как профконсультантов (профориентаторов), так и для их клиентов, а главное – целенаправленной как в плане решения конкретных вопросов профориентации. Это предполагает также, разумное сочетание профориентационной помощи, ориентированной на решение конкретных задач в конкретных ситуациях и с четким результатом (например, успешность поступления в конкретный колледж, вуз), с одной стороны, так и задач, ориентированных на более отдаленное будущее с менее определенными результатами (например, сам «вектор» профессионального развития для конкретного человека, принятый и одобренный им), с другой стороны.

8. Построение профориентационной работы на идеях *«компетентного подхода»*, предполагающего не выделение, учет и развитие конкретных качеств, которые возможно пригодятся в какой-то деятельности, а перенесение акцента на готовность человека решать определенные задачи, опираясь на разнообразные свои качества. Данный подход позволяет в перспективе учитывать саму готовность человека решать определенные задачи, опираясь на механизмы компенсации одних качеств другими, на формирование индивидуального стиля деятельности, приобретаемый опыт. Именно собственный, а не чужой опыт – элемент развития каждого человека.

9. *Повышение взаимосвязи профессионального, жизненного и личностного самоопределения*, когда все более важным для клиента любого возраста и социального положения становится выбор места в данном обществе, где с помощью своей профессии он становится

полноценным (социально ценным) его гражданином, а не просто выбор какой-то профессии. *Гармонизация взаимосвязи профессионального, жизненного и личностного самоопределения позволяет выходить на проблематику формирования системы ценностей и поиска смысла данного профессионального труда и всей жизни, что делает профориентационную работу важным условием социализации личности и ее гражданского становления.*

Контрольные вопросы:

1. Опишите первые идеи и подходы к профориентации в зарубежных социально-психологических системах (вторая половина XIX века).
2. Где и когда были созданы первые лаборатории профориентации? Что входило в их деятельность?
3. Назовите основные положения первой профориентационной теории «черт и факторов» Ф. Парсонса (США, рубеж XIX-XX вв.).
4. Укажите исторические аспекты развития профориентации в России.
5. Каковы основные тенденции развития профориентации в современном мире?

3.2. Современный мир профессий, тенденции его развития.

Современный рынок труда

В условиях рыночной экономики возрастают требования к качеству подготовки специалистов, которые в свою очередь напрямую зависят от успешного профессионального самоопределения не только выпускников высшего и среднего профессионального образования, но и учащихся общеобразовательной школы.

Прогнозирование перспектив развития рынка труда и востребованности профессий играет важную роль в профориентационной деятельности специалистов, оказывающих

профориентационные услуги населению, и в выборе профессии самими молодыми людьми.

В связи с этим рассмотрим более подробно понятие рынка труда.

Е.Е. Шваков и О.Н. Швакова определяют **рынок труда** как «динамическую систему, включающую в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, и механизм его самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы)» [37, С. 43].

Н.В. Гаврилова рассматривает рынок труда как «подвижную систему психолого-социально-экономических отношений между соискателями и работодателями, являющуюся индикатором экономической стабильности общества» [7].

Исходя из обоих определений, мы можем сделать вывод, что рынок труда чутко реагирует на политические, экономические и социальные изменения.

Главными элементами рынка труда являются «*совокупное предложение*, охватывающее всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения, и *совокупный спрос*, отражающий общую потребность экономики в наемной рабочей силе» [37, С. 43].

Е.Е. Шваков и О.Н. Швакова выделяют следующие компоненты рынка труда [37, С. 45].

- Субъекты рынка труда (наемные работники, работодатели, государство);
- Экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами (законодательные акты, нормы, правила, регулирующие взаимоотношения между субъектами рынка);
- Рыночный механизм (спрос, предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция);

- Безработица и социальные выплаты, связанные с ней;
- Инфраструктура рынка труда: биржи труда, отделы по персоналу, служба занятости и переподготовки кадров, регулирование миграции рабочей силы и т. д.

Одним из значимых рыночных механизмов современного рынка труда является конкуренция, соответственно, сегодня для того, чтобы устроиться на искомую позицию необходимо наличие конкурентной способности к ней, что предопределяет агрессивное поведение соискателя на рынке труда в поиске желаемой позиции

Конкурентоспособность рабочей силы выступает как абстрактная категория, характеризующая потенциальные способности человека к труду [7]:

1) совокупность качеств, характеризующих способности к труду в самом широком аспекте;

2) умение человека находить рабочее место, доказать работодателю свои преимущества перед другими кандидатами, то есть способность превзойти конкурентов в заданных условиях

Хотя конкурентоспособность – это способность определенного объекта превзойти конкурентов в заданных условиях, по результатам исследования, проведенного И.В. Вириной, лидерские качества молодых специалистов (как с опытом работы, так и без него) интересуют работодателя в последнюю очередь, а приоритет отдается трудолюбию и обязательности [цит. по: 7].

В условиях мирового рынка труда прослеживается тенденция развития среднего образования – усиление его взаимосвязи с профессиональным образованием и профессиональной ориентацией. Свидетельством этому служат [31, С. 73-76]:

- Дифференциация обучения (профильное обучение), направленная на адаптацию к потребностям учащихся и согласование их с потребностями общества и рынка труда. Например, предоставление права выбора обучающимся программ элективных курсов, как правило, ориентированных в пользу социальной и

экономической значимости; применение блочно-модульного принципа при составлении программ.

- Направленность содержания образования на индивидуализацию (адаптированные образовательные программы, портфолио и др.).

- Увеличение в содержании образования практико-ориентированной составляющей (социальные практики, проектная, исследовательская деятельность).

- Формирование, развитие у обучающихся обобщенных действий (социальные и профессиональные компетенции, востребованные в любой практической, в том числе, и в профессиональной деятельности).

- Акцентирование внимания на профессиональной ориентации обучающихся, т. е. на оказании им психолого-педагогической помощи в выборе профиля обучения, пути продолжения образования, в приобретении профессии и трудоустройстве (специальные ориентационные курсы, центры психологической поддержки и профессиональной карьеры).

- Привлечение к решению проблем образования широкого круга социальных партнеров – представителей различных профессий с целью создания более разнообразной образовательно-информационной среды (создание адаптационных рабочих мест, мастерских на производстве, «инкубаторов»); полевые практики; участие школьников совместно со специалистами в выполнении социальных заказов и проектов).

К основным факторам, затрудняющим поиск работы и трудоустройство, можно отнести общую социально-экономическую ситуацию и спад производства, несоответствие содержания и уровня профессионального образования требованиям рынков труда, неправильную оценку реальной ситуации на рынке труда, ошибочный выбор профессии, а также отсутствие владения

правилами и методами самостоятельного поиска работы, ведения деловых бесед и самопрезентации [7].

Кирикович Т.А. и Н.В. Гаврилова выделяют ряд тенденций, повлекших за собой изменение мира профессионального рынка труда, а именно [15]:

1. Снижение численности промышленных рабочих. На сегодняшний момент рабочие на промышленных предприятиях являются невостребованными. Ряды рабочих, как правило, пополняются людьми с неоконченным высшим образованием или со специальным образованием (колледжи). Большинство выпускников, имеющих высшее образование, стремятся быть руководителями, специалистами в различных областях и мало кто стремится быть рядовым рабочим.

2. Снижение числа менеджеров среднего звена (мастера, инженеры и иные должности). Сокращения связаны с тем, что в большей степени предпочтения отдаются людям, имеющим высшее образование, подтверждающих свою квалификацию и в меньшей степени людям, имеющим среднее специальное или неоконченное высшее образование.

3. Современное производство с каждым годом все больше строит сетевую организацию, в связи с этим в организации подобного типа требуются работники, имеющие такие профессиональные качества, как: самообладание, самоорганизация, саморазвитие, стрессоустойчивость, умение работать в команде, коммуникабельность и другие качества, стремление к получению новых знаний, самообразованию. Однако, по словам автора, на сегодняшний момент растет «низший класс», включающий людей, не способных обучаться, не имеющих высшее образование, которые, в свою очередь, не обладают вышеперечисленными качествами и являются невостребованными на рынке.

4. Несоответствие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. На сегодняшний момент большинство, как

выпускников, так и уже работающих специалистов, работают не по своей специальности. Несоответствие спроса и предложения обусловлено тем, что на сегодняшний момент не имеется выпускников и специалистов тех профессий, которые в большей степени представлены на современном российском рынке труда. Несоответствие связано с не востребованностью одних профессий, а также с перенасыщением специалистов других профессий. Данная тенденция отчасти связана и с нестабильной экономической ситуацией в стране, которая приводит к сокращению рабочего персонала в целом.

5. Большая востребованность специалистов мужского пола. Такая динамика может быть обусловлена как социально-экономическими причинами (нет необходимости оплачивать декретные отпуска, больничные листы по уходу за ребенком, возможность использования ненормированного рабочего дня), так и социально-психологическими причинами (минимальное присутствие интриг в отношениях, большая вовлеченность в интересы дела).

Резюмируя вышеизложенные тенденции, можно сделать вывод, что в наше время, чтобы оставаться востребованным специалистом, работнику надо постоянно обновлять свои знания, углубляясь в особенности других профессий, иначе возникает риск не справиться с должностным функционалом профессии. Со временем такой человек превратится в универсального профессионала, что приведет к возникновению целого класса профессий на стыке разных специальностей. Например, для разработки искусственного интеллекта мало быть высококлассным программистом, необходимы еще и достаточно глубокие психологические знания.

Ключевыми характеристиками профессионалов нового поколения могут стать системы более общих знаний: знание мировых тенденций (политика, экономика), обязательная грамотность в сфере информационно-коммуникационных технологий, владение несколькими иностранными языками и т.п. Если в советское время

отечественные ученые могли вообще не знать английский язык и быть при этом успешными исследователями, то сейчас для популяризации и публикации своих идей ученые всего мира должны владеть иностранным языком на высоком уровне.

С каждым годом на рынке труда появляется все больше новых профессий, требующих знания и навыки из разных профессиональных сфер. К таким относятся, например, бренд-менеджер (специалист по разработке и продвижению образа компании или даже региона), фандрайзер (специалист по привлечению ресурсов для реализации проектов и поддержания существования организации), тьютор (педагог, сопровождающий обучение ребенка с ограниченными возможностями здоровья, в условиях инклюзивного образования), медиатор (посредник при решении конфликтных ситуаций).

Помимо тех профессий, которые уже представлены, сотрудники центра образовательных технологий московской школы управления «Сколково» в своем атласе новых профессий [2] называют такие профессии, как *ИТ-проповедник* («специалист по коммуникации с конечными пользователями ИТ-продуктов, продвижению новых решений в группы, консервативно настроенные по отношению к передовым технологиям, осуществляющий обучение людей новым программам и сервисам для сокращения цифрового разрыва среди населения» [2, С. 107]), *тайм-брокер* («специалист, «продающий» рабочее время специалистов, находящихся в режиме свободной занятости, то есть управляющий чужой занятостью на открытом рынке» [2, С. 122]), *проектировщик индивидуальной финансовой траектории* («специалист, рассчитывающий модель личных инвестиций, опираясь на планируемые доходы-расходы, дает рекомендации по планированию семейного и личного бюджета, развитию карьеры и др.» [2, С. 125]), *специалист по краудсорсингу общественных проблем* (отвечает за сбор информации о проблемах семей, домов, районов и других общественных пространств, передачу

запросов по этим проблемам в государственные или некоммерческие организации и отслеживает решения по ним).

Каковы же шансы нынешнего студента, а в будущем молодого специалиста трудоустроиться?

Практика показывает, что молодому человеку не только сложнее устроиться на работу, но и легче ее потерять (при сокращении штатов данная штатная единица обладает меньшей ценностью).

Составитель пособия совместно с О.И. Маневской в 2015 году провела исследование для изучения наиболее востребованных профессий в г. Новосибирске и соотнесения требуемых работодателями качеств с характеристиками молодых соискателей.

Для оценки востребованности разных профессий на современном рынке труда, а также изучения качеств и условий, которые требуют работодатели от потенциальных сотрудников, был проведен контент-анализ, посредством которого, на примере Новосибирского рынка труда, были проанализированы такие сайты работ, как: НГС (раздел «работа»), Head Hunter и Еработа.ру.

По данным портала НГС, представленным в октябре 2015 года, было выявлено, что наиболее востребованы специалисты в сфере транспорта и автобизнеса (1109 вакансий), промышленности (791 вакансия), рабочий персонал и розничная торговля (787 и 703 вакансии, соответственно). Наименее востребованы специалисты в сфере страхования (67 вакансий), персонал для дома и сельского хозяйства (43 и 27 вакансий соответственно).

По данным сайта Head Hunter наиболее востребованы специалисты в сфере продаж и информационных технологий (2062 вакансии и 906 вакансий соответственно). Наименее востребованными являются специалисты, относящиеся к домашнему персоналу и государственной службе (10 и 5 вакансий соответственно).

По данным сайта Еработа.ру наиболее востребованы специалисты в сфере торговли (997 вакансий) и рабочие профессии

(437 вакансий), а наименее востребованными так же, как и на Head Hunter, оказались специалисты, относящиеся к домашнему персоналу и государственной службе (9 и 5 вакансий соответственно).

Основными профессиональными качествами, предъявляемыми работодателями к соискателям являются: пунктуальность, ответственность, аккуратность, внимательность, коммуникабельность, знание ПК.

Для выявления профессиональных компетенций у соискателей были выбраны 3 психологических методики: методика «Определение профессиональной направленности» Дж. Холланда в адаптации Г.В. Резапкиной, тест «Опросник профессиональных склонностей» Л. Йовайши и тест Э. Шейна «Якорь карьеры: методика диагностики ценностных ориентаций в карьере». В качестве респондентов были выбраны студенты и выпускники, как технических, так и гуманитарных специальностей в возрасте от 22 до 24 лет, имеющие резюме и находящиеся в поиске работы. Общая выборка составила 20 человек.

По результатам исследования было выявлено, что большинство респондентов не склонны к исследовательской (интеллектуальной) работе, к планово-экономическим видам деятельности и к практической деятельности, а именно к таким профессиям, как: бухгалтер, экономист, аналитик, редактор, переводчик, лингвист, чертежник, топограф, монтажник, сборщик оборудования, электрик, строитель и т.п. В свою очередь, большинство респондентов склонны к работе с людьми, к эстетическим видам деятельности. К данным профессиям относятся профессии, связанные с управлением, обучением, воспитанием, обслуживанием, а также музыканты, артисты, поэты, художники. Наиболее выраженными качествами у респондентов оказались общительность, способность находить общий язык с разными людьми, оригинальность, независимость, творческий подход. Наименее выраженными качествами стали

собранный, аккуратный, ответственный, рациональный, независимость суждений, аналитический склад ума. Наиболее выраженным на данной выборке является артистический тип (музыканты, художники, фотографы, артисты), социальный (врач, учитель, психолог, социальный работник) и интеллектуальный (ученые, математики, физики, астрономы). Также по результатам тестирования было выявлено, что респонденты склонны к поиску работы в зависимости от личных интересов, от их образа жизни, от личных ценностей. Главным в работе респонденты назвали стабильность, возможность проявления себя, привнесение нового в организацию, творческий подход.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что существует несоответствие между имеющимися профессиями и профессиями, в которых хотят работать соискатели. Соискатели не склонны к представленным наиболее востребованным профессиям на рынке труда, они не имеют профессиональных качеств, названных работодателями, следовательно, работодатели не могут найти специалистов для предлагаемых профессий. В свою очередь, соискатели пытаются найти специальности, в зависимости от их склонностей и интересов, которые являются на сегодняшний момент невостребованными.

В то же время Н.В. Гаврилова называет следующие причины, по которым работодатели готовы брать молодых специалистов на работу [7]:

- молодые специалисты обладают высокой трудовой мобильностью;
- у молодежи отсутствуют внутренние психологические барьеры, препятствующие смене занятий, что позволяет ей довольно легко откликаться на соответствующие предложения работодателей и профессиональные шаблоны;

- молодые специалисты имеют большой потенциал для профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации;

- молодые специалисты отличаются энергией и способностью быстрее приспосабливаться к новым условиям работы.

В то же время к основным препятствиям для успешных действий молодых людей на рынке труда можно отнести [7]:

- низкий уровень личной активности;
- недостаток ответственности и самостоятельности;
- отсутствие необходимых навыков целенаправленного поиска работы.

Таким образом, на сегодняшний момент наблюдаются сложности при поиске работы и практически невозможность трудоустройства по специальности.

Однако независимо от времени, состояния экономики, условий подбора персонала и особенностей поиска работы вне конкуренции на рынке труда всегда будут оставаться уровень образования, профессиональный опыт, карьерные планы, мотивация, активность, трудолюбие, а также пол, возраст и семейное положение.

Крайне важным в связи с этим остается развитие субъекта труда, то есть «развитие способности самостоятельно осмысливать свою деятельность, искать пути ее совершенствования, постепенное расширение своих возможностей для самоопределения, поиск личностного смысла в трудовой деятельности» [7].

Контрольные вопросы:

1. Опишите понятие «рынок труда», его структуру.
2. Какое влияние оказывают экономические и социальные факторов на развитие рынка труда? Дайте подробный ответ.
3. Какова ситуация на рынке труда сегодня?
4. Какие профессии в наше время являются востребованными и невостребованными? Почему?

5. Опишите современные тенденции развития рынка труда.

Задание для самостоятельной работы: провести анализ рынка труда в г. Новосибирске (на примере любого сайта вакансий). В анализе должны быть представлены данные о наиболее востребованных профессиях, наиболее высокооплачиваемых профессиях, о среднем уровне заработной платы в регионе, о возможных вариантах применения получаемого образования с учетом актуальной ситуации на рынке труда

3.3. Профессиональное самосознание, его развитие на различных этапах жизненного пути

Многообразие точек зрения на сущность, определение, структуру и развитие самосознания личности обусловило и разные подходы к пониманию сущности, структуры и динамики профессионального самосознания.

Данный феномен рассматривается как осознание человеком своей принадлежности к профессиональной группе (Б.Д. Парыгин), как процесс анализа человеком самого себя в рамках профессиональной деятельности (М.И. Кряхтунов), как деятельность личности по осознанию своего собственного соответствия избранной профессии (М.С. Гуткина) как избирательная деятельность самосознания, направленная на собственное профессиональное самоопределение (А.П. Шавир)[цит. по: 38, С. 127].

Профессиональное самосознание (С.В. Кошелева) - это «осознание и целостная оценка специалистом себя, процесса и результата своей профессиональной деятельности» [цит. по: 38, С. 127].

Т. Л. Миронова профессиональное самосознание определяет как «разновидность социально-специфического самосознания, которая представляет собой сложное личностное образование, формирующееся под воздействием профессиональной среды и

активного участия субъекта в профессиональной деятельности» [19, С. 12].

Профессиональное самосознание в представлении А.К. Марковой – это «комплекс представлений человека о себе как о профессионале, это целостный образ себя как профессионала, система отношений и установок к себе как к профессионалу» [цит. по: 38, С. 128].

Структура профессионального самосознания, по мнению А.К. Марковой, состоит из следующих элементов:

- осознание человеком норм, правил, моделей своей профессии как эталонов для осознания своих качеств. Здесь закладываются основы профессионального мировоззрения, позднее - личного профессионального кредо, личной концепции профессионального труда, из которой будет исходить специалист при выполнении своей профессиональной деятельности;

- осознание профессиональных качеств у других людей, сравнение себя с неким абстрактным или конкретным коллегой; учет оценки себя как профессионала со стороны коллег; самооценивание человеком своих отдельных сторон;

- понимание себя, своего профессионального поведения, а также эмоциональное отношение и оценивание себя. Профессиональное самосознание опирается здесь на профессиональную самооценку; положительное оценивание себя в целом, определение своих положительных качеств, перспектив, что приводит к позитивной «Я-концепции» [цит. по: 38, С. 128].

Е. А. Климов выделяет в структуре профессионального самосознания такие элементы [цит. по: 38, С. 128]:

- сознание своей принадлежности к определенной профессиональной общности (например, отождествление себя с профессиональным сообществом психологов);

- знание о степени своего соответствия профессиональным эталонам, о своем месте в системе профессиональных ролей; знание

человека о степени признания в профессиональной группе (например, представление о себе как о молодом неопытном специалисте, которому на первых этапах освоения профессиональной деятельности необходима супервизия);

- знание о своих сильных и слабых сторонах, путях самосовершенствования, вероятных зонах успехов и неудач, знание своих индивидуальных способов успешного действия; представление о себе и своей работе в будущем (например, представление «Сейчас я школьный психолог, но в будущем – известный ученый в области психологии»).

Большинство отечественных исследователей (Е.М. Васильева; В.Н. Козиев; Л.М. Митина) и некоторые зарубежные психологи (Т. Макклапаред, М. Кун) предполагают, что профессиональное самосознание - это установка на себя в профессионально-трудовой сфере [38, С. 128], что обуславливает и соответствующий подход к структуре профессионального самосознания, а именно включение в нее когнитивной, аффективной и поведенческой подструктур (Я-понимание, Я-отношение, Я-поведение).

Когнитивный компонент – это знания о себе как профессионале; эмоционально-ценностный - отношение к себе как профессионалу и оценка профессионального Я; регулятивный компонент - тенденции действовать по отношению к себе как профессионалу, а также реальные действия профессионала, направленные на регуляцию своего поведения и профессиональной деятельности, профессиональное самосовершенствование и саморазвитие. Когнитивные компоненты профессионального самосознания будут иметь специфическое содержание в зависимости от профессиональной принадлежности, а также этапа профессионального развития субъекта [19, С. 17].

Онто- и социогенез профессионального самосознания, по мнению О.В. Москаленко, состоит из семи этапов [20, С. 98]:

- этап неосознанности профессионального самосознания (дошкольный и младший школьный возраст) характеризуется активным использованием воображения для представления о своем профессиональном будущем, когда дети как бы пробуют разные профессии в процессе игры;

- этап зарождения и развития профессионального самосознания (младший подростковый возраст) характеризуется возникновением серьезных размышлений подростка на тему того, кем он будет по профессии, выбором увлечений и учебных занятий вне школы, которые в дальнейшем могут стать основой профессионального выбора;

- этап профессионального самоопределения (старший подростковый – юношеский возраст) предполагает осознанный выбор нескольких профессиональных сфер, в которых подросток сможет проявить себя, и определение дальнейшего профессионального пути (поступление в вуз или среднее профессиональное образовательное учреждение, трудоустройство и др.);

- этап профессионального обучения предполагает получение необходимых профессиональных компетенций в соответствующих образовательных организациях;

- этап молодого специалиста (опыт работы по избранной специальности – 0-5 лет) характеризуется приобретением азов профессионального опыта, выработкой своего профессионального стиля;

- этап становления профессионализма (опыт работы по избранной профессии – 15-20 лет) предполагает, что специалист уже владеет профессией на высоком уровне, воспринимает себя как часть профессиональной общности;

- этап становления (эволюции) мастерства (опыт работы по избранной специальности свыше 20 лет) характеризуется высоким уровнем развития профессионального самосознания, в когнитивном компоненте проявляется наличием знаний о своей профессиональной

деятельности, представлений о себе в контексте данной деятельности, образ «Я-профессионал» интегрирован с «Я-концепцией». В аффективном компоненте – это положительное отношение к себе, адекватная профессиональная самооценка. Поведенческий компонент характеризуется наличием мотива к самоактуализации, стремлением к саморазвитию [38, С. 128].

Контрольные вопросы:

1. Сущность и определение профессионального самосознания как компонента профессионального самоопределения личности.
2. Соотношение личностного и профессионального самосознания (по А.К. Марковой).
3. Онтогенез профессионального самосознания. Этапы и их характеристика.

Задание для самостоятельной работы: составьте описание трех компонентов профессионального самосознания (когнитивный, эмоциональный, поведенческий) для каждого этапа развития профессионального самосознания по О.В. Москаленко.

3.4. Возрастные особенности профессионального самоопределения

Одним из ключевых элементов самоопределения и становления личности является выбор профессии и последующее осуществление профессиональной деятельности. Личность, совершая профессиональный выбор, определяет лишь путь развития, по которому будет проходить ее становление как специалиста. Основой профессионального самоопределения следует считать личностную активность и самостоятельность в выборе определенного места в обществе [8, С. 104].

Профессиональное самоопределение - это поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой

трудовой деятельности, а также - нахождение смысла в самом процессе самоопределения.

Е.А. Климов выделяет два уровня профессионального самоопределения [25, С. 330]:

- 1) гностический (перестройка сознания и самосознания);
- 2) практический уровень (реальные изменения социального статуса человека).

Существует парадокс самоопределения: найденный смысл сразу обесценивает жизнь (образуется как бы «пустота»). В связи с этим важен именно процесс поиска смысла, где отдельные (уже найденные) смыслы - это лишь промежуточные этапы процесса.

Одной из наиболее сложных (и одновременно творческих) проблем является поиск смысла для конкретного самоопределяющегося клиента.

Условно можно выделить следующие основные группы задач профессионального самоопределения [25, С. 331]:

- информационно-справочные, просветительские;
- диагностические (в идеале - помощь в самопознании);
- морально-эмоциональная поддержка клиента;
- помощь в выборе, в принятии решения.

Главная (идеальная) цель профессионального самоопределения - постепенно сформировать у клиента внутреннюю готовность самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития (профессионального, жизненного и личностного) [25, С. 332].

Условно можно выделить следующие основные типы самоопределения: профессиональное, жизненное и личностное [25, С. 333-335].

Основными отличиями (отличительными, специфическими признаками) этих типов самоопределения могут быть следующие.

Для профессионального самоопределения характерны:

а) большая формализация (профессионализм отражается в дипломах и сертификатах, в трудовой книжке, в результатах труда и т.п.);

б) для профессионального самоопределения требуются «подходящие», благоприятные условия (социальный запрос, соответствующие организации, оборудование и т.п.).

Для жизненного самоопределения характерны:

а) глобальность, всеохватность того образа и стиля жизни, которые специфичны для той социокультурной среды, в которой обитает данный человек;

б) зависимость от стереотипов общественного сознания данной социокультурной среды;

в) зависимость от экономических, социальных, экологических и других объективных факторов, определяющих жизнь данной социальной и профессиональной группы.

Для личностного самоопределения характерны:

а) невозможность формализации полноценного развития личности

б) для полноценного личностного самоопределения лучше подходят сложные обстоятельства и проблемы, которые не только позволяют проявиться в трудных условиях лучшим личностным качествам человека, но часто и способствуют развитию таких качеств.

Профессиональное самоопределение является многомерным и многоступенчатым процессом, который можно рассматривать под разными углами зрения:

- как серию задач, которую ставит общество перед личностью (социологический подход);

- как процесс поэтапного принятия решений, посредством которых индивид формирует баланс между собственными предпочтениями и потребностями системы разделения труда в обществе (социально-психологический подход);

- как процесс формирования индивидуального стиля жизни, частью которого является профессиональная деятельность (дифференциально-психологический подход).

С позиций последнего профессиональное самоопределение личности трактуется как «Я»-концепция индивида, отражающая его понимание, переживания и намерения, предметные действия в профессиональной деятельности в конкретных социальных условиях. Профессиональное самоопределение - это длительный процесс согласования внутриличностных потребностей и социально-профессиональных потребностей общества.

И.В. Дубровина главным условием успешного профессионального самоопределения называет постепенное осознание и принятие растущим человеком особенностей своего психического развития, своей личности, своей индивидуальности [цит. по: 35], соответственно, чем раньше начать профориентационную работу с детьми, тем выше вероятность адекватного профессионального самоопределения у человека.

Рассмотрим основные **возрастные особенности профессионального самоопределения** [35].

С.Н. Чистякова, А.Н. Ходусов и другие ученые считают, что профориентационную работу возможно осуществлять уже *с детьми старшего дошкольного возраста*, который характеризуется эмоционально-образным отношением к окружающему миру. В этот период у ребенка формируется положительное отношение к людям труда, их занятиям, первоначальные умения в доступных им видах деятельности.

У младших школьников на этапе пропедевтическом необходимо актуализировать проблему добросовестного отношения к труду, понимание его роли в жизни общества, развивать интерес к профессиональной деятельности родителей, других родственников, знакомых; включать детей в различные виды познавательной,

игровой, трудовой деятельности, в том числе и на компьютерной основе.

У школьников V-VII классов на этапе поисково-зондирующем важно вызвать стремление к осознанию своих интересов, способностей, ценностей, связанных с осознанием себя в будущей, взрослой жизни. Поскольку интересы подростков в этом возрасте изменчивы, подвижны, не нужно ставить задачу ориентации их на конкретные профессии. Ключевая задача этого возраста - актуализировать саму проблему выбора, связанную с продолжением образования и, возможно, с будущей профессиональной сферой. Этому способствуют встречи с интересными людьми, изучение их трудовых биографий, совместное со сверстниками, родителями посещение выставок, музеев, кружков, занятия в различных студиях и др. На этом возрастном этапе важно продолжить формирование нравственных ценностей труда, практический опыт включения в трудовые процессы.

У подростков VIII-IX классов в период развития их личностного самосознания необходимо сосредоточить внимание на формировании у них способности соотносить свои идеалы (жизненные, нравственные, профессиональные) с их реальными возможностями, запросами рынка труда, профессий, согласованных с рынком образовательных услуг. Для этого школьники овладевают знаниями, ключевыми компетентностями по научным, практическим основам профессионального самоопределения. Этому способствуют специальные ориентационные курсы, предметные (школьные) курсы по выбору, различные производственные и социальные практики, совместная деятельность школы с системой начального, среднего и высшего профессионального образования. Крайне важно в этой ситуации грамотное поведение родителей, задача которых способствовать приобретению социального и будущего профессионального опыта, внимательно наблюдать за личностными особенностями подростка и

давать своему ребенку разумные рекомендации, основанные на этих наблюдениях, а не на собственных несбывшихся мечтах.

X-XI классы - этот период характерен уточнением старшеклассниками пути продолжения образования, получения соответствующей профессии. Условно этот период можно назвать периодом уточнения социально-профессионального статуса. Сложность данного этапа заключается в том, что нужно сделать как бы окончательный выбор. В X-XI классах, как правило, старшеклассники обучаются на конкретном профиле, изучают курсы по выбору. Именно в ходе обучения надо уже не выявлять, а уточнять, какой познавательный интерес устойчивый, к какой области знаний проявляются способности; необходимо сосредоточить внимание на контроле и коррекции профессиональных планов, способах оценки результатов, достижений в избираемой деятельности и самоподготовки к ней. Человек успешно будет совершать эти шаги, если будет владеть специальными профориентационными компетентностями [35]:

- испытывать потребность в выборе образовательной и профессиональной сферы, в конструировании версий продолжения образования и профессионального самоопределения;
- ставить и конкретизировать соответствующие ближние и дальние цели; использовать внешние и внутренние ресурсы;
- приобретать опыт создания лично значимых образовательных продуктов (макеты, профессиональные пробы, модели и др.);
- владеть способами деятельности по обеспечению принятия решения о продолжении образования и профессиональном становлении в условиях изменяющегося общества и рынка труда;
- запрашивать необходимую помощь специалистов.

С.Н. Чистяковой с соавторами были выявлены основные ограничители свободы выбора старшеклассниками в отношении профессионального самоопределения [35]:

- недостаток информации о возможных вариантах продолжения образования;

- недостаток информации о потребностях местного и регионального рынка труда в выпускниках учреждений профессионального образования; недостаточная успеваемость, неготовность к преодолению экзаменационного барьера;

- недостаточная готовность к обучению в учреждении профессионального образования (неумение слушать лекции, работать с большими объемами учебной информации, выполнять и защищать проектные работы и т.д.);

- недостаточная готовность самостоятельно организовывать свою деятельность и принимать ответственность за нее; невозможность в процессе обучения в школе оценить свою готовность к обучению в учреждении профессионального образования;

невозможность получить качественную консультацию специалиста в области профессиональной ориентации (информационную, психологическую, диагностическую, тренинговую помощь);

- невозможность обсуждения проблемы выбора профессии в школе с учителями и сверстниками;

- трудности, возникающие при разговоре с родителями на эту тему;

- территориальная удаленность желаемого места продолжения образования;

- ослабленное здоровье или повышенные требования интересующей профессии к особенностям организма;

- особенности местного и регионального рынка труда;

- недостаточный или заведомо низкий уровень подготовки в учреждениях профессионального образования;

- невозможность оплатить обучение (включая «серые» и «черные» затраты) в желаемом учреждении профессионального образования;

- другие жизненные обстоятельства.

Для более эффективного профессионального самоопределения рекомендуется социально-педагогическая поддержка старшеклассников в вопросах профориентации. С.Н. Чистякова называет следующие ее функции [35]:

1. *Информационная* - обеспечение школьников достоверной и обновляемой информацией о состоянии рынка труда и образовательных услуг; о возможных способах выявления ими информационного дефицита и использовании для этих целей современных информационных технологий.

2. *Психологическая* - оказание помощи подросткам в актуализации проблемы переориентации их взглядов и позиций относительно готовности к профессиональному и жизненному выбору, в становлении их субъектной позиции в жизненном и профессиональном самоопределении.

3. *Ориентация на успех* - интерпретация результатов образовательной деятельности и жизненных выборов подростков с позиции соответствия индивидуально-педагогических особенностей школьника проектируемому образовательно-профессиональному маршруту; акцентирование внимания на возможностях школьника, а не только на ограничениях, поддержка и стимулирование его поисковой активности.

4. *Правовая защита* - обеспечение в доступной форме организационной, юридической информацией о способах восстановления правовой защищенности в различных ситуациях, связанных с продолжением образования, получением профессии, трудоустройством и оформлением трудовых отношений.

Содержание социально-педагогической поддержки профессионального самоопределения подростков предусматривает реализацию следующих основных этапов [35]:

1. изучение запроса учащихся на продолжение образования и избираемую ими профессиональную деятельность;
2. оказание психологической, правовой, информационной консультативной помощи;
3. создание условий для реализации подростками «пробы сил» и ее рефлексивного осмысления;
4. конструирование версий продолжения образования и способов компенсации сопутствующих рисков;
5. прогнозирование возможных ограничителей свободы выбора на этапах послешкольного образования и профессионального становления.

Формы и методы социально-педагогической поддержки профессионального самоопределения школьников:

- Групповые: научно-практические конференции; семинары, групповые консультации; социально-педагогические тренинги; родительский консилиум; круглый стол; педагогическая мастерская.
- Индивидуальные: диалог; активное слушание; диагностика; терапевтическое воздействие; анализ кризисных ситуаций; логотерапия; психодрама.
- Сетевые: компьютерно-опосредованное взаимодействие подростков с потенциальными защитниками и помощниками в ситуациях профессионального самоопределения. Для этих целей необходимо создание специализированных элементов сетей образовательных учреждений (ресурсных центров), в том числе для ресурсов, ориентированных на профориентационно значимую работу.

Таким образом, для адекватного профессионального самоопределения человека необходимо своевременное наблюдение за личностными характеристиками и склонностями ребенка с последующим информированием о возможном применении

имеющихся качеств в профессиональной сфере и развитие этих качеств и соответствующих им компетенций для успешного овладения профессией.

Контрольные вопросы:

1. Опишите возрастные, психофизиологические особенности школьников разного возраста и их учет в профориентационной работе.

2. Дайте определение понятия «профессиональное самоопределение».

3. Опишите понятие, функции и формы социально-педагогической поддержки профориентации школьников.

Задания для самостоятельной работы: сделать презентацию по темам: «Профориентационная работа со старшеклассниками» «Профориентационная работа со взрослыми на этапе профессиональной переподготовки».

ГЛАВА 4. ПРОФОТБОР И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

4.1 Изучение личности в целях профориентации и профотбора: принципы, методы психолого-педагогической диагностики

Прежде, чем перейти к описанию непосредственно методов психологической диагностики личности в контексте профориентации, рассмотрим группы профориентационных методов.

Информационно-справочные, просветительские методы [25, С. 355]:

- профессиограммы - краткие описания профессий (проблема в том, что традиционные профессиограммы с трудом «воспринимаются» многими школьниками, поэтому важно искать более компактные и понятные формы описания профессий);
- справочная литература (при условии достоверности такой справочной информации) – это может быть справочник абитуриента или уже упомянутый нами Атлас новых профессий;
- профессиональная реклама и агитация (при условии достоверности, оперативности и привлекательности для тех, кому такая реклама предназначена);
- экскурсии школьников на предприятия и в учебные заведения (при условии заблаговременного подбора и подготовки квалифицированных ведущих и экскурсоводов);
- встречи школьников со специалистами по различным профессиям (при условии специального отбора и психолого-педагогической подготовки таких специалистов по профессии);
- познавательные и просветительские лекции о путях решения проблем самоопределения;
- профориентационные уроки со школьниками как система занятий;

- учебные фильмы и видеофильмы (на сегодняшний день очень проблематично для РФ, так как показывать почти нечего);
- использование средств массовой информации (СМИ) может быть достаточно эффективным, но при обязательном учете их специфики (специфического жанра общения с телеаудиторией, требующего не только динамичного изложения существа вопроса);
- различные «ярмарки профессий» и их модификации, уже показавшие свою эффективность в профориентационной помощи не только с безработными, но и с выпускниками школ.

Методы профессиональной психодиагностики [25, С. 356-357]:

- беседы-интервью закрытого типа (по строго обозначенным вопросам);
- открытые беседы-интервью (с возможностью некоторого отвлечения от заранее заготовленных вопросов; опытные профконсультанты считают, что такие беседы дают о клиенте информации больше, чем традиционное тестирование);
- опросники профессиональной мотивации (специалисты считают, что для клиентов, выбирающих массовые профессии, то есть «пригодные для большинства», это более важная диагностика, чем определение способностей к профессии): методика изучения мотивации профессиональной деятельности Замфир, опросник мотивации профессиональной деятельности Францевой Т.Н. и т.д.;
- опросники профессиональных способностей: требуется очень избирательное их использование и особая подготовка профконсультанта при интерпретации результатов; эти опросники оправдывают себя применительно к профессиям с особыми условиями труда; для большинства же профессий определить способность к данному виду труда возможно только в процессе работы. К числу таких опросников можно отнести матрицу выбора профессий Г.В. Резапкиной, карту интересов, дифференциально-

диагностический опросник, опросник Йовайши, опросник профессиональной готовности (Л.Н. Кабардовой) и т.д.

- личностные опросники (требуется особая подготовка профконсультантов при их использовании, понимание смысла и ограничений применения такого типа опросников в профконсультации); настоящий личностный тест - это поступок человека в ответственные моменты жизни, но в рамках профориентации это крайне редко возможно использовать, поэтому можно обращаться к зарекомендовавшим себя типологическим опросникам ИТО (индивидуально-типологический опросник Л.Н. Собчик), опроснику Д. Кейрси, опроснику Голланда калифорнийскому психологическому опроснику и т.д.

- проективные личностные тесты (требуется особая подготовка и особая стажировка профконсультанта для их использования);

- методы наблюдения - это один из основных научно-практических методов работы психолога при условии владения этим методом, то есть выделения четкого объекта и параметров наблюдения, способов наблюдения и фиксации результатов, способов интерпретации результатов и др.;

- сбор косвенной информации о клиенте от знакомых, от родителей и товарищей, от педагогов и других специалистов при условии тактичности и этической корректности такого опроса;

- психофизиологические обследования (в широкой практике имеют смысл для профессий с особыми условиями труда, а в специальных исследованиях могут быть использованы для самых разных видов трудовой деятельности);

- «профессиональные пробы» в специально организованном учебном процессе (например, парк «Мастерславль» в г. Москве, парк профессий «Кидстан» в Вологде, где дети могут попробовать себя в роли полицейского, почтальона, сотрудника медицинского центра, пекаря, работника салона красоты и т.д.)

- использование различных игровых и тренинговых ситуаций, где моделируются различные аспекты профессиональной деятельности (например, особенности общения или нравственного выбора), что позволяет строить прогнозы относительно будущего профессионального поведения участников этих процедур;

- исследование и наблюдение за клиентом непосредственно в трудовой деятельности (например, в случаях, когда человека берут на работу с испытательным сроком);

- использование для исследования работника различных тренажеров, где не только отрабатываются трудовые навыки, но изучается и прогнозируется сама готовность осваивать новые профессиональные действия (в частности, подобные тренажеры сейчас используются в автошколах для освоения навыков вождения).

Методы морально-эмоциональной поддержки клиентов [25, С. 357-358]:

- группы общения (в профориентации чаще используются для создания благоприятной атмосферы взаимодействия, но не для решения собственно профконсультационных проблем);

- тренинги общения (иногда позволяют клиентам освоить некоторые коммуникативные навыки поведения при приеме на работу, на экзаменах и при различных деловых контактах);

- сложные методы индивидуальной и групповой психотерапии (когнитивно-бихевиоральная терапия, гештальт-группы, логотерапия и др.); иногда они позволяют клиенту лучше осознать смысл выбираемой деятельности или смысл самого процесса самостоятельного решения проблем, связанных с самоопределением; требуют особой подготовки профконсультанта;

- эмоциональные публичные выступления, которые могут сформировать серьезную мотивационную основу самоопределения у ряда клиентов, но в других случаях могут стать и сильным манипуляционным средством для доверчивых клиентов;

- профориентационные и профконсультационные активизирующие методы (игры) с элементами психотренинга;
- личное обаяние профконсультанта (то, что от природы, и то, что можно самостоятельно в себе развивать);
- различные положительные (успешные) примеры самоопределения, на которые может ссылаться профконсультант для повышения уверенности клиента в принципиальной возможности разрешения своих проблем;
- профессиональные праздники, повышающие престиж конкретных профессий (естественно, при умелой организации и учете специфики той аудитории, для которой такой праздник организуется).

Методы оказания помощи в конкретном выборе и принятии решения [25, С. 357-358]:

- построение «цепочки» основных ходов (последовательных действий), обеспечивающих реализацию намеченных целей и перспектив, позволяющие наглядно представить клиенту и самому профконсультанту возможные жизненные перспективы самоопределяющегося человека;
- построение системы различных вариантов действий клиента, ведущих к определенной цели, позволяющих выделить наиболее оптимальные варианты перспектив;
- использование различных схем альтернативного выбора из уже имеющихся вариантов выбора профессии, учебного заведения или специальности в конкретном заведении (обычно используются на заключительных этапах консультации).

Контрольные вопросы:

1. Дайте краткую характеристику профориентационных методов.
2. Что такое «профессиональные пробы»? Каким образом данный метод реализуется в России?

3. Опишите основные методы психодиагностики, используемые в профориентации.

4. Какие психодиагностические методики можно применять в профориентации? Обоснуйте свой ответ.

Задание для самостоятельной работы: составить психологическую характеристику личности с профориентационными рекомендациями на основе прохождения психодиагностического тестирования с использованием следующих методик:

- «Дифференциально-диагностический опросник» Е.А. Климова,
- «Опросник профессиональных склонностей Л. Йовайши в модификации Г. В. Резапкиной»;
- «Матрица выбора профессий» Г.В. Резапкиной;
- опросник Д. Кейрси.

4.2. Принципы, виды, планирование, технология организации и проведения профотбора

Одна из основных прикладных задач в области психологии труда - это разработка, обоснование и применение системы **профессионального психологического отбора специалистов**. Как только человек стал использовать в процессе труда сложную технику (паровозы, автомобили, летательные аппараты, телефонные станции), сразу же возникла проблема оценки профессионалов и прогнозирования профессиональной пригодности учеников.

Профессиональный отбор – это «процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности и выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом

соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого» [5, С. 428]. В процессе отбора происходит поиск людей на определенные должности с учетом установленных требований социального института, видов деятельности.

Широкое практическое внедрение и популяризация **профотбора** - заслуга, прежде всего, Г. Мюнстерберга. Хотя профотбором психологи занимались и до опубликования его работ, именно он доказал преимущества научного экспериментально-психологического подхода к отбору профессиональных кадров по сравнению с интуитивными или житейскими представлениями.

Исследования Г. Мюнстерберга строились по трем направлениям:

- изучение с помощью методов дифференциальной психологии отдельных психологических функций (внимания, памяти и мышления) и степени участия этих функций в той или иной деятельности;
- исследование нервно-психического напряжения в процессе деятельности;
- создание адекватных моделей трудового процесса и проведение экспериментального обследования кандидатов.

Сейчас при проведении конкретной процедуры профотбора исследуются не все индивидуальные психологические качества, а только те из них, которые входят в группу профессионально важных.

Профессионально важные качества (ПВК) - это качества, влияющие на эффективность деятельности и на успешность ее освоения.

Основная цель любого вида профотбора (медицинского, педагогического или психологического) - определение пригодности к профессии.

Профпригодность - это соответствие индивидуальных качеств человека требованиям профессии, способность работника эффективно осуществлять деятельность. Профпригодность бывает абсолютной и относительной.

Абсолютная профпригодность характеризуется некоторыми природными особенностями, которые с трудом поддаются формированию. Эти особенности в первую очередь зависят от особенностей нервной системы.

Относительная профпригодность включает качества, которые поддаются формированию, тренингу при соответствующих условиях и желании (мотивации) человека.

Давая заключение о профпригодности, психологи опираются на информацию, полученную в ходе процедуры профотбора.

Прежде чем приступить к реализации системы **профотбора** на практике, следует дать обоснованные ответы на вопросы [25, С. 86-90]:

- Нужен ли профотбор в каждом конкретном случае (необходимость и актуальность профотбора)?
- Какова задача профотбора (конкретизация содержания задачи)?
- Насколько характеристики контингента, из которого производится отбор, позволяют решить поставленные задачи (каковы эти характеристики)?
- Каковы профессиональные требования к кандидатам (перечень требований профессии)?
- Какие психодиагностические методики будут использованы для оценки ПВК (безупречность методик с точки зрения психометрики)?
- Какова прогностическая ценность разработанной процедуры и эффективность разработанных рекомендаций (насколько полученные в результате психодиагностического обследования результаты и их сравнение с требованиями

деятельности позволят прогнозировать успешность при обучении и выполнении деятельности)?

- Каким образом будет проводиться профотбор, не будет ли он нарушением определенных этических принципов?

Поиск ответа на каждый вопрос необходим для создания эффективной, высокопрогностичной системы профотбора.

Рассмотрим основные этапы профотбора:

1. *Психологическое изучение деятельности* предполагает выявление требований конкретной деятельности к психологическим особенностям человека. В результате подобного исследования психологи составляют психограмму — систему психологических качеств и свойств, дифференцирующих людей по эффективности их труда.

2. *Разработка критериев эффективности деятельности*, подбор показателей успешности выполнения профессиональных обязанностей. Критерии необходимы для доказательства правильности выделенных ПВК и для оценки их информативности, «веса», значимости каждого качества.

3. *Подбор методик для диагностики выбранных ПВК у кандидатов*. Перевод выделенных качеств на язык диагностических методик, поиск психологических тестов, конструкты которых наиболее близки выделенным качествам. В результате формируется батарея тестовых заданий, которые будут выполнять претенденты. Выбор методик, отвечающих задачам профотбора, является существенной проблемой, несмотря на имеющееся большое количество тестов. Среди них есть тесты, позволяющие оценить общие способности человека, такие как объем кратковременной памяти, характеристики внимания, особенности восприятия, оценки времени, скорость двигательной реакции и т.п. Разработаны и наборы тестов для определения специальных способностей - скорости реакции на движущийся объект и др. Многие из этих общих и специализированных тестов широко известны под условными

названиями: «компасы», «перепутанные линии», «расстановка чисел», «отыскивание чисел с переключением» и др. Проблема состоит в прогностической эффективности данных тестов, не говоря уже о том, что многие кандидаты знают, какие тесты они будут проходить (их количество ограничено, а в некоторых организациях регламентировано приказами, с которыми можно ознакомиться через интернет), и готовятся «правильно» отвечать на вопросы.

4. *Предварительное измерение выделенных ПВК у работающих лиц.* Сравнительный анализ результатов тестирования у полярных по эффективности деятельности групп, вычисление корреляций между показателями деятельности и показателями выполнения тестовых заданий. Возможно применение и других методов статистической обработки.

5. Процедура профотбора, которая включает в себя следующие основные этапы [25, С. 88—91].

1. Планирование структуры организации - определение типа структуры и основных отношений организации и персонала, если мы имеем дело с новой организацией или созданием нового структурного подразделения.

2. Проектирование организации - определение цели и результатов деятельности, связей с внешней средой; разделение процессов (по стадиям, по иерархическим уровням); группировка функций и выделяются основания для объединения отдельных этапов работ в более обобщенные цепочки. В соответствии со всем этим формируется и структура (конкретные подразделения и рабочие группы) организации.

3. Общая оценка потребности в персонале в соответствии с базовой и дополнительной потребностью в кадрах. Базовая потребность определяется исходя из объема работ и выработки на одного работника. Дополнительная потребность — это различие между общей потребностью и наличием персонала на начало

расчетного периода. При долговременном планировании кадров охватывается перспектива на период более трех лет.

4. Поиск и организация потока претендентов: реклама в СМИ; обращение в «рекрутинговые» агентства; обращение в службы занятости населения; на ярмарки вакансий, в школы, гимназии, вузы и т. п.; использование личных контактов.

5. Этап работы с самими претендентами предполагает следующие подэтапы:

1) сбор базы данных о претендентах, подготовка списка кандидатов на вакантные должности на основании изучения резюме и анкет, представленных на различных ресурсах (сайты работы, служба занятости, газеты и т.д.), предварительного собеседования;

2) сбор предварительной информации от кандидатов — предварительное собеседование; заполнение стандартной формы анкеты (типа «Сведения о кандидате»); прием резюме от самих кандидатов и т. п.;

3) проверка информации, полученной от кандидатов — информация с прежних мест работы и учебы; проверка рекомендаций;

4) тестирование кандидатов с применением личностных опросников; тестов интеллектуальных и специальных способностей; групповых (в том числе и игровые) методов отбора; решения проблемных ситуаций (кейсов) и т. п.

5) медицинское обследование при необходимости (например, для работников сферы образования, торговли, общепита и т.д.)

6) серия последовательных интервью — со специалистом отдела персонала (с менеджером по персоналу); с руководителем подразделения, в котором имеется вакансия; со специально созданной комиссией («панельное интервью»);

7) окончательное решение о зачислении на работу (принимается либо решением руководства, либо специальной комиссией).

После того, как кандидаты отобраны и трудоустроены, необходимо определить прогностическую степень профотбора путем сопоставления «диагноза» каждого кандидата с реальной успешностью его деятельности. На основании полученных оценок делается вывод о прогностической эффективности разработанной системы профотбора, вносятся необходимые коррективы. Однако на практике редко удается добиться того, чтобы прогноз профпригодности совпадал с последующей успешностью обучения или трудовой деятельности более чем на 70-80%. Поэтому психологи заинтересованы в дальнейшей проработке процедуры профотбора.

От профотбора следует отличать понятие профподбора.

Профессиональный подбор – «поиск, идентификация требований различных должностей, видов деятельности под известные возможности человека, накопленный им профессиональный опыт, стаж и способности» [5, С. 43].

Если профотбор предполагает поиск специалиста под требования должности, то профподбор – это поиск должности под возможности конкретного человека, его опыт и пожелания.

Контрольные вопросы:

1. Что такое профотбор? Что такое профподбор?
2. Назовите основные этапы профотбора на предприятии.
3. Укажите факторы, влияющие на профпригодность.
4. Какие методики можно применять в профотборе? В чем проблема применения тестов в процессе профотбора.

Задание для самостоятельной работы: подберите батарею тестов для профотбора сотрудников отдела персонала, состоящую из 3 и более диагностических методик, 1 кейса.

Тема 4.3. Активизирующие методы и методики профессионального самоопределения в условиях профконсультирования

Методы активизации профессионального самоопределения [25, С. 358-363]:

Активизирующая методика во многом близка к игровой методике, но имеет и свои особенности.

Главными характеристиками активизирующей профконсультационной методики являются следующие:

1. Интересность, увлекательность процедуры методики для данных клиентов.

2. Личная значимость обсуждаемых в методике вопросов. Заметим, что если обсуждаемые вопросы и проблемы пока еще не значимы для клиентов, то для повышения интереса к данным вопросам следует провести другую методику (например, для укрепления эмоционально-доверительного контакта с клиентом или для рассмотрения других, более простых и понятных проблем, которые могут стать основой уже для обращения к данной, более сложной проблеме).

3. Добровольность участия клиентов в процедуре данной методики (как известно, «наильно играть не заставишь», и, тем более, насильно не активизируешь, т.к. есть риск вызвать у клиента прямо противоположные реакции).

4. Двухплановость действия (как и в игре), предполагающая, с одной стороны, план реальных действий (реальные эмоции, разговоры, действия), а с другой стороны, план вымышленных действий. Например, профконсультант и клиент в воображении могут перемещаться в иные времена, в самые разнообразные ситуации самоопределения, позволять себе работать с абстрактными образами тех или иных пространств самоопределения и т.п. Внешне это может выглядеть как обычная беседа, но беседа людей, которые понимают, о чем они говорят. Считается даже, что чем больше выражен такой

воображаемый план действия, тем больше возможностей для подлинной активизации, тогда как план реальных действий ограничен конкретными (реальными) условиями и действиями. Заметим, что профконсультация во многом и предполагает работу с воображаемыми объектами - своеобразный «мысленный эксперимент» (например, планирование и рассмотрение будущей жизни клиента, о которой можно лишь только догадываться), но не все клиенты и не все консультанты готовы к такой (внутренней) активности, основанной на развитом воображении. В этом случае возникает проблема выбора того метода активизации, который соответствует общему уровню развития участников консультационного взаимодействия.

5. Организация совместного с клиентом рассмотрения профориентационных проблем, что, в свою очередь, предполагает:

- выделение общей цели работы (если представления консультанта и клиента о целях будут разными, то взаимодействия не получится);

- использование общего средства для решения выделенных проблем и целей (консультант должен подобрать средства, методы, приемы, которые клиент может понять и наравне с самим консультантом использовать эти средства для рассмотрения обсуждаемых вопросов);

- обеспечение постепенного перевода средства решения проблем во внутренний план действий клиента, то есть профконсультант должен не просто показать, как это средство используется, но и обучить клиента использовать такое средство самостоятельно при решении своих проблем;

- в идеальном случае консультант помогает клиенту построить свое собственное (индивидуальное) средство для решения многообразных профориентационных проблем. Но в основе активизации все-таки лежит специально сформированный интерес.

Таким образом, активизирующая методика - это методика, вооружающая клиента средством для самостоятельных действий.

Краткий обзор некоторых групп активизирующих методов профессионального и личностного самоопределения [25, С. 363]:

1. Профориентационные игры с классом - рассчитаны на реальные условия работы в школе: многие игры проводятся в рамках урока; предполагают работу с целым классом; проводятся одним ведущим; предполагают высокую динамику работы; имеют менее выраженный эффект, чем длительные терапевтические группы и консультации. В качестве примера рассмотрим игру «Горизонт событий». В данной профориентационной игре под горизонтом событий понимаются те события будущего (ближайшего и отдаленного), которые могут произойти, а могут и не произойти. При этом вероятность этих событий примерно одинакова. Например, вероятность того, что кто-то из участников тренинга в будущем заработает своим трудом хотя бы один рубль близка к 100%, поэтому это событие (сам факт зарабатывания) находится не за горизонтом событий, а ближе. А вероятность того, что тот же участник тренинга станет космонавтом, если сейчас собирается учиться на бухгалтера, близка к нулю. Далее участники тренинга должны сами придумать те или иные события, которые, по их мнению, принадлежат к горизонту событий, то есть примерно с одинаковой вероятностью они могут произойти, а могут и не произойти. Ведущий должен особо отметить, что рассматриваемый промежуток времени – десятки лет. Примерно – 50 лет, то есть тот период, который выпадет на трудоспособный возраст нынешних участников. Во время игры ведущий всячески поддерживает атмосферу дискуссии, спора.

2. Игровые профориентационные упражнения (по процедуре близки к терапевтическим упражнениям и рассчитаны на работу с подгруппой). В качестве примера приведем визуально-рефлексивное упражнение «Призвание»: Тренер предлагает участникам подумать над понятием «призвание», объяснить, что это такое, как призвание

может быть проявлено в жизни человек и как найти свое призвание. Ответить на вопрос, что (или кто) человека может «призывать». Далее тренер предлагает визуализировать образ того, что каждого участника «призывает» и определить, где это находится, на что (на кого) похоже, в какое время года и время дня это происходит. Участник пытается понять, какие слышны звуки, запахи, что чувствует, видит, слышит, ощущает. В конце следует обмен впечатлениями и обсуждение результатов визуализации в группе.

3. Карточные профконсультационные методики. Выделяются две основные группы карточных методик:

а) информационно-поисковые системы - ИПС («профессьянсы», внешне напоминающие раскладывание «пасьянсов», когда из специальных карточек на столе выстраиваются образы наиболее привлекательных профессий);

б) игровые методы, предназначенные не для выбора профессии, а для моделирования жизненного пути, где клиент, преодолевая по специальным правилам различные игровые «трудности», часто моделирующие реальные трудности жизни, должен достичь своих жизненных и профессиональных целей (вариантом компьютерной игры может быть «Sims», где человек создает персонажа и организует его жизнедеятельность).

4. Активизирующие профориентационные опросники. Это скорее «игра в тесты», т.к. главная цель - заставить задуматься о тех вопросах, которые при обсуждении их в режиме дискуссии или в обычной беседе кажутся «скучными», а в активизирующем опроснике эти сложные вопросы просто включены в деятельность по заполнению бланка. Данные методики обладают и некоторым диагностическим эффектом (часть таких методик даже снабжены приблизительными нормами, что является редкостью для традиционных профориентационных опросников).

5. Бланковые игры с классом. Основная идея таких методик - играть со всем классом и с каждым в отдельности (психолог играет на

доске, а каждый присутствующий - на своем бланке). Данные методики позволяют моделировать некоторые нравственные аспекты таких «престижных» на сегодняшний день профессий, как бизнесмен, юрист и т.п.

6. Ценностно-смысловые опросники (главный акцент - на нравственные аспекты профессионального и личностного самоопределения). Эти опросники содержат некоторые игровые элементы, позволяющие в интригующей форме затрагивать те вопросы, о которых на сегодняшний день, в эпоху ориентации значительной части молодежи на ценности массового общества и потребительского примитивизма, в открытую обсуждать просто рискованно.

Контрольные вопросы:

1. Назовите основные активизирующие методы и методики профессионального самоопределения.
2. Какие особенности и предназначение есть у активизирующих методов профессионального самоопределения?
3. Опишите игровые методы профориентации и самоопределения.

Задания для самостоятельной работы: составьте план профориентационного занятия на 45 минут с подростками с применением активизирующих профориентационных опросников, упражнений, игр.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, психология труда – это отрасль психологии, направленная на изучение психологических составляющих труда, то есть психологических процессов, свойств и состояний субъекта труда.

Психология труда является не только и не столько теоретической, сколько прикладной дисциплиной, главной целью которой является оптимизация психологического климата предприятия, то есть учет психологических особенностей каждого члена предприятия и оптимизация интерактивных процессов внутри организации;

Для достижения этих целей психология труда использует различные инструменты, в том числе различные психодиагностические методы и методики, а также техники и технологии профориентологии, элементы консультирования с целью определения личностных характеристик и профессиональных способностей клиента, а также помощи в профессиональном самоопределении, в том числе в кризисных ситуациях.

Составитель данного пособия полагает, что ознакомление с представленными материалами позволит студенту составить достаточно подробное представление о психологии труда и применять полученные знания на практике, благодаря выполнению заданий для самостоятельной работы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Адизес И.К. Управление жизненным циклом корпораций. – М.: Изд-во «Манн, Иванов и Фербер», 2015. – 512 с.
2. Атлас новых профессий / Под ред. П.О. Лукши. – М.: Сколково, 2014. – 168 с.
3. Бендюков М.А. Кризисы профессионального развития личности, обусловленные негарантированностью трудовой занятости [Электронный ресурс] // Научные материалы международного форума и школы молодых ученых ИП РАН: актуальные проблемы современной российской психологии. – Сочи, 2006. - Режим доступа: http://www.ipras.ru/cntnt/rus/dop_dokume/mezhdunaro/nauchnye_m/razdel_3_a/bendyukov_.html#
4. Большой юридический словарь / Под ред. Сухарева А.Я.. – М.: Инфра-М, 2009. – 864 с.
5. Веснин В. Р. Управление персоналом: теория и практика. – М.: Проспект, 688 с.
6. Вечерин А.В. Субъективные факторы удовлетворенности трудом сотрудников организаций // Психология. Журнал Высшей школы экономики. - 2011. - Т. 8, № 2. - С. 96–111.
7. Гаврилова Н.В. Социально-психологическая характеристика рынка труда [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование, 2012. - №4. – Режим доступа: http://psyedu.ru/files/articles/psyedu_ru_2012_4_3160.pdf
8. Глухова О.В. Психологические аспекты проблемы планирования профессиональной карьеры в условиях современного рынка труда // Вестник ЮУрГУ, 2011. - №29. – С. 104-107.
9. Гудкова Е.В. Основы профориентации и профессионального консультирования / Под ред. Е.Л. Солдатовой. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2004. – 125 с.
10. Иванченко В. А. Инновационные образовательные технологии в условиях инклюзивной практики / В. А. Иванченко //

Научное обозрение: гуманитарные исследования. - 2015. - №10. - С. 55-62.

11. Иванченко В. А. Специфика проявления синдрома эмоционального выгорания у медицинских работников участковой службы // Science Time : электрон. журн.. - 2015. - № 1 (13). - С. 162-166.

12. Иванченко В.А., Козлова Ю. А. Профессиограмма как инструмент профессионального отбора специалистов юридической направленности // Проблемы юриспруденции : сб. науч. ст. и тез. - Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2015. - Вып. 8. - С. 42-44.

13. Ильин Е.П. Стиль деятельности: новые подходы и аспекты // Вопросы психологии, 1988. - №6. – С. 85 -93.

14. Канаева Н. А. Кризисы, их роль в профессиональном становлении личности [Текст] / Н. А. Канаева // Психология: традиции и инновации: материалы междунар. науч. конф. (г. Уфа, октябрь 2012 г.). — Уфа: Лето, 2012. — С. 67-71.

15. Кирикович Т.Е. Новые задачи профориентационной работы школы в связи с современными тенденциями развития информационного общества [Электронный ресурс] // Народное образование, педагогика. - №4, 2013. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/novye-zadachi-proforientatsionnoy-raboty-shkoly-v-svyazi-s-sovremennymi-tendentsiyami-razvitiya-informatsionnogo-obschestva>

16. Кравчук Л. А. К вопросу о современной профориентации и профориентационных услугах // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы III междунар. науч. конф. (г. Уфа, март 2013 г.). — Уфа: Лето, 2013. — С. 94-97.

17. Лукашевич Н.П. Психология труда / Н. П. Лукашевич, И. В. Сингаевская, Е. И. Бондарчук — К.: МАУП, 2004. — 112 с:

18. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, пер. О. Медведь. – М.: Вильямс, 2009. – 672 с.

19. Миронова Т.Л. Структура и развитие профессионального самосознания : Дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.03 : Москва: МГУ им. Ломоносова, 1999. - 436 с.

20. Москаленко О.В. Роль профессионального самосознания в личностно-профессиональном развитии специалиста // Вестник Тувинского государственного университета: Педагогические науки. – 2013. - №4. – С. 95-107.

21. Мунипов В.М. И.Н. Шпильрейн, Л.С. Выготский и С.Г. Геллерштейн — создатели научной школы психотехники в СССР // Культурно-историческая психология. 2006. №4. С.85–109.

22. Неруш Т. Г.. Профессиональное выгорание как форма профессиональных деструкций // Известия Саратовского университета. 2012. Т. 12. Сер. Философия. Психология. Педагогика, вып. 3. – С. 83-86.

23. Павлова А.М. Психология труда: учебное пособие. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2008. - 156 с.

24. Поваренков Ю. П. Соотношение конструктивных и деструктивных тенденций развития в процессе профессионального становления личности // Системогенез учебной и профессиональной деятельности: сборник научных С 409 трудов V всероссийской научно-практической конференции, 23-24 ноября 2011 г., г. Ярославль / под ред. проф. Ю.П. Поваренкова. – Ярославль : Изд-во ЯГПУ им. К.Д. Ушинского, 2011. - 292 с. С. 23–32.

25. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда. М.: Академия, 2009. 480 с.

26. Психология труда /Под ред. А.В. Карпова. – М.: Юрайт, 2011. – 352 с.

27. Психология труда: учебные тексты / сост. Садовникова Н.О.. – Екатеринбург: Изд-во УГПУ, 2011. – 93 с.

28. Радюк О.М. Универсальная модель стресса // Актуальные проблемы психосоматики в общемедицинской практике: сборник

научных статей / Под общей редакцией В.И. Мазурова. - СПб., 2012. – 318 с. – С. 206-213.

29. Самоукина Н.В. Психология и педагогика профессиональной деятельности. М.: Экмос, 1999. - 352 с.

30. Сергеев С.Ф. Инженерная психология и эргономика: учебное пособие. М.: НИИ школьных технологий, 2008. - 176 с.

31. Серебряков А. Г. Проблемы и перспективы развития отечественной профессиональной ориентации учащейся молодежи на современном этапе: материалы III Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием, 2-3 нояб. 2010 г. / . - Курск, 2010. – 328 с. - С.71-82.

32. Сеницына М.В., Костин А.Н. Использование юзабилити-метрик при анализе деятельности пользователей корпоративной системы обучения [Электронный ресурс] // Экспериментальная психология в России: традиции и перспективы. – М.:Издательство «Институт психологии РАН», 2010. – Режим доступа: http://psyjournals.ru/exp_collection/issue/33333_full.shtm

33. Толочек В.А. Проблема индивидуального стиля деятельности в психологии: прошлое, настоящее, будущее // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология, 2010. - №2. – С. 43-51.

34. Фугелова Т. А. Инженерная психология. Тюмень: ТюмГНГУ, 2010. - 291 с.

35. Чистякова С. Н., Ходусов А. Н., Антопольская Т. А., Сарычев С. В. Современные проблемы и перспективы развития профессиональной ориентации учащейся молодежи в условиях сетевого социального партнерства [Электронный ресурс] // Ученые записки: электронный научный журнал Курского государственного университета. 2014. - № 3 (31) . – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-problemy-i-perspektivy-razvitiya-professionalnoy-orientatsii-uchascheysya-molodezhi#ixzz3sYwHOSlw>

36. Щербатых Ю. В. Психология труда и кадрового менеджмента в схемах и таблицах. – М.: КноРус, 2011. – 248 с.
37. Экономика труда / Е. Е. Шваков, О. Н. Швакова. - Горно-Алтайск: РИО ГАГУ, 2005. - 183 с.
38. Эннс Е. А. Понятие профессионального самосознания в психологической науке // Психологические науки: теория и практика: материалы междунар. науч. конф. (г. Москва, февраль 2012 г.). — М.: Буки-Веди, 2012. — С. 127-129.