

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПСИХОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

Учебное пособие



Владимир 2023

УДК 159.923

ББК 88.8

А43

Авторы составители: О. В. Филатова, В. О. Филатов

Рецензенты:

Кандидат психологических наук, доцент
зав. кафедрой менеджмента

Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации

(Владимирский филиал)

Ж. А. Жилина

Доктор психологических наук, профессор

профессор кафедры психологии личности и специальной педагогики

Владимирского государственного университета

имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых

В. А. Зобков

Актуальные вопросы психологии профессионального ста-
А43 новления личности : учеб. пособие / авт.-сост.: О. В. Филатова,
В. О. Филатов ; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. –
Владимир : Изд-во ВлГУ, 2023. – 108 с. – ISBN 978-5-9984-1543-2.

Описана специфика профессионализации личности: системогенез личности в процессе профессионального становления, периодизации профессионального становления в отечественной и зарубежной психологии, профессиональные кризисы и деформации. Предложены и описаны современные методы психологической диагностики профессионального становления и развития личности, методы изучения мотивации и ценностей личности, универсальных и профессиональных компетенций личности, оценки удовлетворенности и эффективности профессиональной деятельности специалиста.

Предназначено для студентов бакалавриата всех форм обучения по направлению 37.03.01 – Психология. Представляет научно-практический интерес для психологов, преподавателей вузов, специалистов в области консультативной, социальной, организационной психологии.

Рекомендовано для формирования профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО.

Ил. 1. Табл. 12. Библиогр.: 39 назв.

УДК 159.923

ББК 88.8

ISBN 978-5-9984-1543-2

© ВлГУ, 2023

ВВЕДЕНИЕ

Материалы учебного пособия предлагают студентам в процессе обучения сформировать целостную систему знаний, умений и навыков в области психологии профессионального становления личности с позиций системного, метасистемного и системогенетического подходов. Пособие было разработано с целью формирования профессиональных компетенций у обучающихся в области психологии профессионального обучения и способствует лучшему усвоению учебной программы курса «Психология труда, инженерная психология и эргономика».

В издании подробно освещены вопросы системогенеза личности в профессиональной деятельности, отечественной и зарубежной периодизации профессионального становления личности, описаны кризисы профессионального становления и отдельные виды профессиональных деформаций. По всем темам в пособии представлен теоретический материал, включены психологические методики, позволяющие студентам закрепить пройденный материал, а также организовать диагностическое исследование.

Структура пособия, стиль изложения и типы заданий позволяют организовать самостоятельную исследовательскую работу студентов, в том числе в условиях дистанционного обучения. Пособие может выполнять функцию учебно-методических материалов для студентов бакалавриата, обучающихся по специальности 37.03.01 – Психология.

В первой главе учебного пособия рассматриваются вопросы, касающиеся этапов профессионализации личности, ее формирования и развития. Студенты могут ознакомиться с особенностями профессиональных деформаций и кризисов, которые влияют на качество жизни и благополучие личности, ее здоровье.

Во второй главе, посвященной современным методам анализа профессионального становления и развития личности, рассматриваются методы изучения мотивации и ценностей личности, универсальных и профессиональных компетенций личности, оценки удовлетворенности и эффективности профессиональной деятельности специалиста.

Подобранный теоретический и практический материал способствует формированию системного подхода к изучению и пониманию основ профессионализации личности. Издание может быть ценным в качестве руководства при формировании у специалистов-психологов профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для успешной высококвалифицированной профессиональной деятельности.

Глава 1. ЛИЧНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛА И ЕЕ СТАНОВЛЕНИЕ

1.1. Системогенез личности в процессе профессионального становления

Как с практической, так и с теоретической точки зрения становление профессионала относится к категории тех проблем, которые принято называть в науке комплексными и междисциплинарными. Можно выделить философский и социологический, экономический и юридический, педагогический, медицинский и ряд других аспектов изучения данной проблемы.

В этом ряду наук особая роль при изучении становления профессионала (СП) отводится психологии. И это, конечно же, неслучайно, поскольку только психология в состоянии вскрыть реальные механизмы формирования личности, индивидуальности и деятельности профессионала на различных этапах его жизненного и профессионального пути.

В российской психологии наиболее последовательно принципы системного подхода применительно к изучению одного из ведущих аспектов профессионализации – профессионального обучения – реализованы в концепции системогенеза профессиональной деятельности (СПД), предложенной академиком В. Д. Шадриковым. Роль данной концепции для развития общей теории психологии труда трудно переоценить. Высокие объяснительные возможности концепции Шадрикова продемонстрированы при решении общетеоретических задач профессионального становления личности и при изучении конкретных видов профессиональной деятельности. Вместе с тем эвристический потенциал данной концепции реализован в психологии далеко не полностью [15; 16].

Ю. П. Поваренков в рамках концепции В. Д. Шадрикова сформулировал свою концепцию, в которой отразил следующие стороны.

Профессиональное становление личности – это системный, непрерывный процесс, который детерминируется на основе различных психологических механизмов. Профессиональное становление выступает, прежде всего, как одна из форм социализации личности. Наиболее адекватно механизмы СП как формы социализации рас-

крываются с позиции категории «общественная задача», предложенной К. А. Абульхановой-Славской.

Понятие «развитие» является в российской психологии одним из основных, а генетический принцип – ведущим при организации экспериментальных и теоретических исследований. Однако СП не может быть полностью сведено к развитию. «Становление профессионала» и «развитие» – это пересекающиеся понятия, их пересечение создает новое концептуальное образование «профессиональное развитие», которое является одним из механизмов профессионализации, средством решения определенного круга задач СП.

Как показано в многочисленных исследованиях, содержание СП не может быть адекватно понято вне категории жизнедеятельности. Хронологически жизнь человека – это промежуток времени от момента его рождения до его смерти. В этот промежуток времени человек решает множество разнообразных задач: получает образование, создает семью, организует досуг, добивается самореализации и т. д. Одной из таких жизненных задач выступает и профессионализация. Для обозначения этой линии развития человека используются понятия «трудовой путь личности», «трудовая биография», «профессиональная карьера».

Степень принятия профессионализации как общественной задачи существенно зависит от того места, которое она занимает в структуре жизненных ценностей человека. Соотношения здесь могут быть самыми различными: от полного совпадения (вся жизнь в работе) до полного неприятия профессионализации как социально одобряемой формы жизнеосуществления.

И, наконец, последний аспект анализа – это соотношение понятий профессионализации и активности. Решение задач, в том числе общественных, профессиональных и жизненных, осуществляется в ходе целенаправленной активности личности, причем содержание активности всегда адекватно содержанию решаемых человеком задач. Именно по этой причине возникает необходимость подойти к анализу профессионализации как к форме активности личности.

Активность, реализуемая в ходе СП, имеет принципиально общую структуру с другими формами активности личности, поэтому ее анализ осуществляется в направлении изучения мотивации СП, профессиональных целей и планов, актов выбора, контроля и коррекции

профессионализации, ее информационной основы. Все это позволяет конкретизировать проблему становления и реализации субъекта профессионального пути.

Таким образом, процесс становления профессионала – это сложное полисистемное образование, которое регулируется на основе социальной и индивидуальной детерминации, тесно связанной с реальной жизнедеятельностью человека, осуществляющейся на основе его целенаправленной активности, включая профессиональное обучение и научение, профессиональное развитие и саморазвитие, профессиональное воспитание и самовоспитание.

Ю. П. Поваренков под СП понимает процесс поэтапного развития и реализации субъекта профессионального пути (профессионализации), который осуществляется на основе различных типов целенаправленной активности личности, комплексного учета внешних и внутренних, социальных и индивидуальных факторов профессионализации [11; 12]. Ситуация СП детерминирует процесс профессионального развития не механически, а опосредованно. Она отражается индивидом, может осознаваться или нет, приниматься или отвергаться.

Данные, имеющиеся в литературе, и материалы исследований Ю. П. Поваренкова свидетельствуют, что процесс взаимодействия личности и профессии (профессионализации) может приобретать различные формы. В случае принятия ситуации она начинает рассматриваться индивидом как социальная задача (К. Н. Абульханова-Славская) или комплекс социальных задач профессионального развития, эффективность решения которых определяется значимостью профессионализации для индивида. В целом принятие профессии разворачивается в решение некоторой социально-профессиональной задачи, которая в психологии называется профессиональным самоопределением и может осуществляться, как известно, в течение всей профессиональной жизни индивида.

Исследуя данные изменения, Ю. П. Поваренков смог, прежде всего, подтвердить гипотезу (С. Л. Рубинштейн, Л. Л. Митина и др.) о существовании двух форм профессионального развития – пассивной (адаптивной) и активной (творческой надситуативной). Суть пассивной модели профессионального становления заключается в том, что индивид в основном ориентируется на заданные нормативные требования, на выполнение заданных профессиональных предписаний.

В рамках второй модели (активной) индивид выходит за рамки требований, поднимается над ситуацией профессионального развития и превращает свой труд в объект практического преобразования.

Ю. П. Поваренкову в своих исследованиях также удалось показать, что реализация пассивной модели является первым этапом профессионального развития, когда ведущая роль в структуре ситуации отводится профессиональным требованиям. Это отмечается на стадии профессионального обучения и на начальных этапах самостоятельной профессиональной деятельности и длится вплоть до завершения профессиональной адаптации. В этот период изменение профессиональных требований как бы «ведет» за собой профессиональное развитие через перестройку ситуации СП, через постановку новых задач профессионального развития.

После завершения адаптации, длительность которой зависит от типа профессии, ведущую роль в детерминации СП начинают играть внутренние, психологические факторы [6]. Переход на активную модель профессионального становления осуществляется у менеджеров, учителей на четвертом-пятом году самостоятельной профессиональной деятельности. Однако такой переход наблюдается далеко не у каждого специалиста и не в каждой профессии.

Создание новой ситуации профессионального становления личности через изменение отношения к себе как профессионалу подтверждают неоднократно высказываемые предположения о том, что самооценка является ведущим фактором СП. Вместе с тем необходимо отметить, что и на стадии адаптивного профессионального развития личность не остается пассивной в полном смысле этого слова. Исходя из содержания основных компонентов ситуации СП и учитывая активную роль личности в процессе профессионального развития, выявлены три ведущие профессионализации: профессиональная продуктивность, профессиональная идентичность и профессиональная зрелость.

Профессиональная продуктивность (ПП) характеризует эффективность профессионального развития личности и степень соответствия ее результатов социально-профессиональным требованиям. Она оценивается на основе показателей производительности качества и надежности, которые имеют свою специфику в зависимости от того, какая задача СП решается: поиск и выбор профессии, профессиональ-

ное обучение и адаптация, построение профессиональной карьеры и смена этапов профессионализации.

Профессиональная идентичность (ПИ) характеризует значимость для индивида профессии и профессионализации в целом как средства удовлетворения своих потребностей и реализации, развития потенциала. ПИ оценивается на основе субъективных показателей, включая удовлетворенность трудом, профессией, карьерой, собой, профессиональную самооценку, индексы самореализации и самоактуализации личности.

Наиболее сложным является критерий профессиональной зрелости (ПЗ). Он свидетельствует о сформированности личностного контура регулирования процессов профессионального развития, степени осознания личностью своих возможностей и потребностей, требований, которые ей предъявляются. Для профессионально зрелой личности характерно умение соотносить свои возможности, потребности и профессиональные требования, выбирать наиболее оптимальную стратегию профессионального становления, в том числе и сознательно идти на риск или снижать уровень притязаний. ПЗ является ведущим показателем становления субъекта.

Если критерии профессионализации и их взаимодействия – это отражение формальной стороны становления профессионала, то содержательная сторона данного процесса заключается, во-первых, в преобразовании индивидуально значимых качеств личности в профессионально важные и значимые; во-вторых, в активном взаимодействии данных и формировании профессионально ориентированных подструктур, или модулей, личности; в-третьих, во взаимодействии профессионально ориентированных подструктур личности, формировании на их основе подструктур более высокого уровня интеграции; в-четвертых, в формировании различных форм профессиональной активности, включая различные виды учебной и профессиональной деятельности. Наконец, ведущими компонентами содержания, которые оказывают влияние на все вышеперечисленные уровни, являются формирование и реализация субъекта профессионального пути.

Развитие функций индивида в процессе онтогенеза профессионализации наиболее активно в отечественной психологии исследовалось в научной школе Б. Г. Ананьева. В работах В. Д. Шадрикова и его учеников, которые опирались на эти исследования, было показа-

но, что ведущий механизм преобразования познавательных и сенсомоторных функций в профессионально важные качества – это перестройка их операциональных механизмов в оперативные, т. е. адекватные содержанию и условиям конкретной профессиональной деятельности [16]. Процесс формирования профессиональных мотивов связан с поиском и обнаружением в содержании деятельности, в ее условиях и профессионализации в целом таких сторон, свойств и характеристик, которые могли бы выступать в качестве предметов, удовлетворяющих потребности индивида, соответствующих его интересам, установкам, мировоззрению и т. д.

В экспериментальном анализе выявлены некоторые общие закономерности формирования профессионально ориентированных подструктур или их модулей. На основе критериев профессиональной и личностной значимости индивид отбирает в состав формирующейся структуры отдельные компоненты. За счет этого происходит рост состава структуры при достаточно низкой избирательности вовлекаемых в её состав компонентов.

При достижении некоторого максимума состава между компонентами формирующейся структуры начинают складываться устойчивые связи. Фактически структура начинает контролироваться на основе нескольких ведущих компонентов, которые своими связями пронизывают весь ее состав. Затем происходит сокращение состава структуры, точнее говоря, преобразование ее в форму, наиболее удобную для функционирования в процессе профессионализации. Таким образом, переход от накопления компонентов в составе структуры к их сокращению свидетельствует о завершении формирования профессионально ориентированной подструктуры личности на данном этапе трудового пути и превращении ее из объекта развития в средство решения профессиональных задач и задач профессионального становления.

Таким образом, на определенном этапе профессионализации формируется некоторая интегративная подструктура личности, в состав которой входят познавательные способности и характерологические качества. Причем ведущая роль в этой подструктуре отводится характерологическим качествам, которые фактически определяют направление, уровень функционирования и развития способностей. Формирование такой подструктуры является одним из способов сня-

тия противоречия между возможностями и потребностями индивида за счет фиксации ведущей роли потребностей.

Наиболее последовательно психологическая структура субъекта профессионального пути может быть раскрыта на основе концепции «психологической системы деятельности», разработанной В. Д. Шадриковым. Данная концепция позволяет выделить два уровня психологического анализа субъекта. Первый связан с определением операционального и компонентного составов форм профессиональной активности личности, а второй – с определением качеств личности, которые влияют на качественные и количественные характеристики данной активности.

На первом уровне анализа речь идет о мотивах, целях, информационной основе, профессиональных планах, принятии решения и самоконтроле в профессионализации. Причем данные компоненты присутствуют как на уровне профессионального становления личности в целом, так и его отдельных этапах поиска и выбора профессии, профессионального обучения и адаптации.

На втором уровне анализа исследуются профессионально важные (ПВК) и профессионально значимые (ПЗК) качества личности. В роли ПВК выступают профессиональные способности, знания и умения, а также другие качества личности, которые непосредственно влияют на конечные и промежуточные результаты профессионального развития, профессиональной деятельности.

В роли ПЗК выступают мотивы, черты характера, качества личности, которые определяют ее отношение к содержанию и условиям профессиональной деятельности, профессионализации в целом. Субъект профессионального пути имеет сложную иерархически организованную структуру, между компонентами которой существуют отношения координации и субординации.

Материалы экспериментально-теоретического анализа свидетельствуют о том, что СП является циклическим процессом. Цикличность, или дискретность, профессионального становления личности прослеживается и в ходе профессионального обучения, и в ходе самостоятельной профессиональной деятельности. В ее основе лежат качественные и количественные перестройки ситуации профессионального становления, которые инициируются либо самим субъектом, либо за счет изменения требований, предъявляемых к нему.

В концепции СП в качестве единиц периодизации выделяют стадии, периоды и фазы. Стадии в основном совпадают с четырьмя этапами профессиональной социализации личности: допрофессиональное развитие личности (подготовка к профессионализации); поиск и выбор профессии, учебного заведения; профессиональное обучение; самостоятельная профессиональная деятельность. Периоды являются компонентами стадий и возникают как результат конкретизации СП. В наиболее общем виде можно выделить четыре периода: профессиональная адаптация, или завершение профессионального развития предыдущей стадии; устойчивый рост показателей; период наивысших достижений; период спада, которому может предшествовать стагнация. Фазы представляют собой результат дальнейшей конкретизации ситуации СП и связаны с решением более частных задач профессионального развития.

В рамках концепции СП хронологическое основание для периодизации – это «профессиональный возраст» личности, т. е. длительность ее профессионализации, которая выходит за рамки общего трудового стажа.

Независимо от количества единиц периодизации СП (стадии, периоды и фазы) каждая из них характеризуется конкретной ситуацией СП или задачей профессионального развития, ведущей формой профессиональной активности, специфическими ПВК и ПЗК, профессионально ориентированными новообразованиями и критериями профессионализации [15; 16].

В исследованиях, направленных на изучение профессионального развития, отечественными и зарубежными психологами накоплен обширный опыт для периодизации становления личности в периоды выбора и непосредственно трудовой деятельности.

1.2. Проблемы периодизации профессионального становления в отечественной и зарубежной психологии

Исследования в области профессионализации личности нашли свое отражение как в работах зарубежных, так и российских психологов: Е. А. Климов, А. К. Маркова, Б. С. Братусь, Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова и др. Большинство периодизаций профессиональ-

ного развития опирается на хронологический возраст индивида, однако применяются и другие критерии-различители.

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

- 1) возникновение и формирование профессиональных намерений;
- 2) профессиональное обучение и подготовка к профессиональной деятельности;
- 3) вхождение в профессию, активное ее освоение и нахождение себя в производственном коллективе;
- 4) полная реализация личности в профессиональном труде [12].

Е. А. Климов обосновал следующую профессионально ориентированную периодизацию:

- 1) стадия оптации (12 – 17 лет) – подготовка к сознательному выбору профессионального пути;
- 2) стадия профессиональной подготовки (15 – 23 года) – овладение знаниями, умениями и навыками будущей профессиональной деятельности;
- 3) стадия развития профессионала (от 16 – 23 лет до пенсионного возраста) – вхождение в систему межличностных отношений в профессиональных общностях и дальнейшее развитие субъекта деятельности.

В более поздней периодизации жизненного пути профессионала Е. А. Климов предлагает более подробную группировку фаз.

В российской психологии труда основной является периодизация Е. А. Климова. Эта периодизация дает представление о целостном жизненном пути и о системных взаимоотношениях, характеризующих личность. Исходя из этого, он выделил основные фазы развития личности в профессии [7].

Автор выделил такие фазы развития, которые дают представление о целостном жизненном пути и о системных отношениях. Эти фазы и характеризуют личность профессионала.

Оптантизм (фаза оптанта, оптации). На этом этапе человек приходит к вопросу выбора профессии или ее вынужденной перемены,

начинает делать выбор. У этой фазы нет точных временных границ, так как они задаются как условиями жизни, так и культурой.

Если в роли оптанта оказывается профессионал (частично утративший трудоспособность или оказавшийся без работы и вынужденный переменить профессию), то календарный возраст здесь может быть любым в интервале трудоспособности. Этой фазе предшествует профессиональная ориентация. Возрастные границы ее определяются социальными факторами (например, дети из неблагополучных семей, которые воспитываются в школах-интернатах или рано начинают работать, уже в подростковом возрасте определяют свою профессию, поступают в профессиональные училища, приступают к производственной работе).

Фаза адепта. Адепт – это человек, который выбрал определенную профессию и начал осваивать ее (например, учащиеся профессиональных училищ, средних и высших учебных заведений, а также слушатели, курсанты, ученики мастеров-наставников). Фаза адепта может быть многолетней или кратковременной в зависимости от типа выбранной профессии (например, просто инструктаж).

Адаптант (или фаза адаптации). Это фаза, когда молодой специалист привыкает к работе. Молодой работник на этом этапе адаптируется к нормам коллектива, в который он попадет, а также привыкает решать разные профессиональные задачи.

Интернал (фаза интернала) – это опытный в своем деле работник, он любит свое дело, может самостоятельно справиться с основными профессиональными функциями.

Мастер (фаза мастерства). Эта фаза будет продолжаться во времени, а характеристики предыдущих фаз добавляются к ее характеристикам. Работник может решать простые и трудные профессиональные задачи. Он выделяется специальными качествами, умениями, а также универсализмом, широкой ориентировкой в профессиональной деятельности. Обрел индивидуальный, неповторимый стиль деятельности, его результаты представлены на высоком уровне, мастер имеет основания считать себя незаменимым. Обычно он уже имеет некоторые формальные показатели своей квалификации (например, разряд, категорию или звание).

Авторитет (или фаза авторитета). Как и фаза мастерства, складывается с характеристиками предыдущих фаз. Это уже мастер свое-

го дела, хорошо известный в профессиональном кругу и за его пределами. Авторитет имеет те или иные формальные показатели квалификации. Из-за достаточно высокого опыта профессионал на этой фазе быстро решает профессиональные задачи, а также умеет организовывать людей и свою работу, способен окружить себя помощниками.

Наставник. Наставник – это тот профессионал, который способен передать коллегам свой опыт, а также они сами хотят поучиться у авторитетного мастера, он в любой профессии имеет последователей.

А. К. Маркова выделяет следующие уровни профессионализма, которые ориентируются на эффективность личности в работе [9]:

- допрофессионализм (человек работает, но все-таки не владеет теми качествами, которыми обладает профессионал);
- профессионализм (человек – профессионал, он тщательно работает и выполняет все, что от него требуют);
- суперпрофессионализм (наличие у профессионала творчества, а также включает в себя личностное развитие);
- непрофессионализм, псевдопрофессионализм (человек при внешне активной деятельности допускает много ошибок в работе, может деградировать как личность);
- слепопрофессионализм (знания человека могут оказаться ненужными как для профессионала, так и для других людей; может быть наставником для других специалистов).

А. К. Маркова выделяет также следующие, более конкретные этапы освоения профессии [Там же]:

- 1) адаптация человека к профессии;
- 2) самоактуализация человека в профессии (приспособление человека к профессии, а также раскрытие человека как профессионала);
- 3) гармонизация человека с профессией (близко к уровню «мастерства» по Е. А. Климову). Человек работает, легко выполняя задания по освоенным технологиям;
- 4) преобразование (внесение человеком нового в свою профессию). Творчество предполагает поиск новых способов получения результатов в профессиональной деятельности. При этом творчество также предполагает риск неудачи, но не каждый хороший профессионал готов к этому и не всегда выходит на уровень настоящего творчества, поэтому этот этап сильно переживается;

5) освоение нескольких профессий, а также свободное владение ими. Здесь подразумевается, что на высоких уровнях освоения профессии специалист выходит за рамки своей деятельности и все больше становится культурным существом (близко к стадии, которую Е. А. Климов называет наставничеством);

б) творческое самоопределение себя как Личности. Человек в своей деятельности стремится осуществить свою главную идею в жизни, способен находить для этого возможности и силы.

А. К. Маркова считает, что следующие этапы – четвертый, пятый и шестой – это этапы «суперпрофессионализма».

В рамках каждого этапа А. К. Маркова выделяет определенные подэтапы. Например, выделяются следующие ступени для уровня адаптации профессии (желательные характеристики «адаптанта»).

На уровне этапа самоактуализации человека в профессии выделяются следующие ступени (характеристики): самодиагностика и осознанная индивидуальность.

За рубежом широкое признание получила периодизация Дж. Сьюпера, выделившего пять основных этапов профессиональной зрелости [10]:

- 1) рост – развитие интересов, способностей (0 – 14 лет);
- 2) исследование – апробация своих сил (14 – 25 лет);
- 3) утверждение – профессиональное образование и упрочение своих позиций в обществе (25 – 44 года);
- 4) поддерживание – создание устойчивого профессионального положения (45 – 64 года);
- 5) спад – уменьшение профессиональной активности (65 лет и более).

Из краткого анализа периодизаций профессионального становления личности следует, что, несмотря на разные критерии и основания дифференциации этого процесса, выделяются примерно одинаковые стадии.

Эвальд Фридрихович Зеер в качестве оснований для выделения стадий профессионального становления личности использует социальную ситуацию и уровень реализации ведущей деятельности [4; 5].

1. Зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей у детей под влиянием родственников, учителей, сюжетно-ролевых игр и учебных предметов (0 – 12 лет).

2. Формирование профессиональных намерений, завершающееся осознанным, желанным, а иногда и вынужденным выбором профессии (оптация), – завершающий этап детства. Ведущая деятельность – учебно-профессиональная. В ее рамках складываются познавательные и профессиональные интересы, формируются жизненные планы.

Профессиональная активность личности направлена на поиск своего места в мире профессий и отчетливо проявляется в решении вопроса о выборе профессии.

3. Поступление в профессиональное учебное заведение. Социальная ситуация связана с новой социальной ролью личности (учащийся, студент), новыми взаимоотношениями в коллективе, большей социальной независимостью, совершеннолетием. Ведущая деятельность – профессионально-познавательная, ориентированная на получение конкретной профессии.

4. Окончание учебного заведения – начало стадии профессиональной адаптации. Социальная ситуация связана с новой системой отношений в разновозрастном производственном коллективе, социальной ролью, новыми условиями и профессиональными отношениями. Ведущая деятельность – профессиональная. Однако уровень ее выполнения, как правило, нормативно-репродуктивный.

Профессиональная активность личности резко возрастает. Она направлена на социально-профессиональную адаптацию: освоение системы взаимоотношений в коллективе, новой социальной роли, приобретение профессионального опыта и самостоятельное выполнение профессионального труда.

5. Первичная профессионализация и становление специалиста – освоение профессии, погружение в профессиональную среду. Реализация деятельности осуществляется относительно устойчивыми и оптимальными для работника способами; стабилизация профессиональной деятельности; формирование новой системы отношений личности к окружающей действительности и к самой себе.

6. Второй уровень профессионализации (становление профессионала) – повышение квалификации, индивидуализация технологий выполнения деятельности, выработка собственной профессиональной позиции, высокое качество и производительность труда. На этой стадии профессиональная активность постепенно стабилизируется, уро-

вень ее проявления индивидуализируется и зависит от психологических особенностей личности.

7. Мастерство как стадия СП характеризуется высокой творческой и социальной активностью личности, продуктивным уровнем выполнения профессиональной деятельности, резким повышением уровня профессиональной активности личности (поиск новых, более эффективных способов выполнения деятельности, изменение устоявшихся взаимоотношений с коллективом, неудовлетворенность собой, стремление выйти за пределы себя). Постигание вершин профессионализма (акме) – свидетельство того, что личность состоялась.

Все эти изменения не могут не вызывать психической напряженности личности. Переход от одной стадии к другой порождает субъективные и объективные трудности, межличностные и внутриличностные конфликты.

Можно утверждать, что смена стадий инициирует нормативные кризисы профессионального становления личности, которые, в свою очередь, способствуют трансформационным личностным изменениям на уровне психики. Данные изменения на уровне психики могут быть всесторонне изучены лишь с позиций системного подхода [1].

Познание психики с позиций системного подхода предполагает изучение её как целостного образования, компоненты которого организованы в подсистемы, в свою очередь являющиеся подсистемными образованиями. Познание этой сложной иерархии является актуальной проблемой современной психологии, решение которой позволит раскрыть взаимосвязи между явлениями психики и связь психики с окружающим миром.

«Специфика системного познания состоит в возможности описания и объяснения интегральных образований действительности (целостностей)», – отмечает А. В. Барабанщиков. «Функциональный организм как целостность позволяет животному и человеку гибко ориентироваться в перманентно меняющейся среде, коммуницировать и действовать» [11]. «“Психическое” открывается как регулятор поведения, деятельности общения, как природное и социальное, как сознательное и бессознательное. Психика выступает в виде многомерного, организованного, развивающегося целого, компоненты которого имеют общий корень и онтологически не делимы...» [15].

Расширение сферы практического применения психологических знаний требует формирования комплексного подхода к человеку, изучения его как целостной системы, включенной в другие системы мира, природы общества, культуры и др. Особое значение эта проблема приобретает при изучении человека в социальной и производственной сферах. Изучение психики как системного образования предполагает выявление состава, структуры, способов функционирования, иерархической организации систем, их взаимосвязей, становления и развития. Система представляет собой интегральное образование входящих в неё элементов. Она приобретает интегральные свойства, определяющие её как целостное образование, способное к развитию. В связи с этим любую систему следует рассматривать в развитии, в процессе которого обнаруживаются функциональные связи между её компонентами и структурные трансформации. Это приводит к изменениям свойств системы.

Формирование новых свойств является атрибутом целостности новой системы. Развитие систем зависит от влияния различных факторов, которые являются внешними и внутренними детерминантами трансформаций. Следовательно, при системном подходе следует изучать взаимосвязи системы с другими системами, которые обеспечивают ее функционирование и трансформации при переходе на другой уровень, фазу, стадию развития, влияют на формирование новых связей и разрушение старых неэффективных. Метасистемный подход – это новый уровень изучения системных образований, позволяющий изучать такое сложное системное образование, как психика, представляющее собой систему систем [11].

Другим важным условием изучения психики как системы является субъектный подход, который обеспечивает интегративную целостность психики, так как «... любой психический акт представляет собой конкретного субъекта жизни», которому он принадлежит [16]. Субъект выполняет роль стержня, интегрирующего звена психики, объединяющего различные ее свойства и уровни организации. Субъект, по мнению А. В. Барабанщикова, это «внутренний момент» психики, определяющий её целостность, выражающий основу многообразных отношений человека к действительности, который, вступая в эти отношения, подчиняется действительности и воплощает в ней себя, проявляя свои функциональные возможности. Субъект становится

компонентом другой системы, окружающей среды, которая представляет собой сложную систему детерминант, влияющих на субъект, а внутренний мир субъекта является также сложной системой, взаимодействующей с окружающей средой через активные формы проявления субъекта в деятельности. Внешняя активность субъекта сопровождается внутренней активностью психики, которая обеспечивает процессы отражения субъектом внешнего мира и организации его внутренней и внешней активности. Субъект устанавливает баланс между внутренним и внешним миром. «К внутренним условиям существования относятся мотивация, оценочный, когнитивный, диспозиционный, рефлексивный и другие компоненты» [1]. При изучении психики следует опираться на системный, метасистемный и субъектно-генетический подходы, которые обеспечивают многомерное отражение психических явлений в их сложной взаимосвязи. Такая многогранность в исследовании адекватна самой изучаемой системе. Особенность этой системы – самоорганизующее начало, обеспечивающее внутреннюю регуляцию и взаимодействие с окружающей средой.

В зарубежной психологии периодизация голландского психолога Б. Ливехуда имеет большую известность. Автор выделяет три аспекта развития: биологическое, психическое и духовное [8].

Биологическое развитие включает в себя подпериоды: период роста (происходит развитие, нежели разрушение); устанавливается равновесие между созиданием и разрушением; период инволюции (нарастание разрушения организма).

Психическое развитие начинается в детстве через поиск «образа мира», это «фантазийный мир»: «Эта детская фантазия является основой, на которой в будущей социальной и профессиональной жизни разовьются творческие способности».

Духовное развитие начинается еще в детстве с осознания своего «образа Я». Б. Ливехуд, выделяя основные фазы онтогенеза после детства, проводит параллель периодизации развития с профессионализацией.

1. Юность (с 16 – 17 до 21 – 24 лет) – переходная фаза.
2. Годы с 21 до 28 лет – первая фаза взрослости.
3. Организационная фаза (с 28 до 35 лет). На первый план все больше выходит профессиональная деятельность.

4. 35 – 40 лет. Здесь происходит частая смена ценностей, страх перед разрывом между старыми и новыми ценностями.

5. Возраст от 40 до 50 лет. Наблюдаются биологический спад и возможность духовного развития.

6. 50 – 56 лет. Б. Ливехуд отмечает, что если человек не находит новые ценности, то возрастает ощущение несостоятельности жизни, и человек все больше уходит в работу.

7. Время после 56 лет (с 56 до 63 лет). Для многих людей будущего больше нет – все в прошлом. У многих есть ощущение того, что самое главное в жизни еще не сделал и не успеет сделать.

Подводя итог, следует отметить, что профессиональное развитие личности представляет собой системное явление, которое определяется общими законами психического развития и происходит в конкретных социально-культурных условиях. При этом следует говорить об индивидуальном профессиональном цикле развития, который имеет свое психологическое содержание [9].

Периодизации, которые приведены, не исчерпывают все встречающиеся в настоящее время. Многие авторы, выделяющие периоды в профессиональном становлении, указывают на присутствие личностных кризисов у специалиста, которые вызваны трудовой деятельностью. Эти кризисы также ознаменовывают переход на новый этап развития.

1.3. Кризисы профессионального становления личности

Проблему кризисов в процессе профессионального становления рассматривали многие авторы.

В процессе профессионального развития у специалиста могут возникать негативные психические состояния и другие явления, описываемые в психологической литературе как признаки критического периода развития (КПР) [10].

Кризисные точки пересекаются с профессиональными кризисами в области развития. Это особенно видно при рассмотрении нормативных кризисов взрослой жизни. Первый нормативный кризис взрослой жизни (выпадает в период ранней зрелости) связан с задачей перехода к самостоятельной жизни и независимостью от родителей. Это также период начала независимой профессиональной деятельно-

сти, который называется кризисом профессионального рождения. Он включает в себя ряд трудностей: вхождение в жесткий режим, неуверенность в своих возможностях, необходимость завершить свое образование, а иногда и переучиваться, чтобы адаптироваться к профессиональным отношениям.

После периода адаптации молодого специалиста ему требуется реальное доказательство его профессиональных достижений в виде прибавок к зарплате, повышения статуса или предложения интересных перспектив. Если это происходит после 4 – 5 лет работы, то могут появиться эмоциональный дискомфорт, бессознательная неудовлетворенность работой. Продолжительное сохранение такой ситуации становится залогом к тяжелому течению следующего нормативно-психологического кризиса – кризиса 30-летия, который является одним из наиболее острых кризисов нормативного развития. Его основным содержанием становятся: необходимость подвести итоги промежуточных результатов, чувство некоторого застоя, потребность в некоторых ощутимых изменениях. Возможны пять основных путей разрешения этого кризиса:

- 1) прекращение роста в выбранной профессии;
- 2) стабилизация уровня, которого уже достиг профессионал;
- 3) ограничение профессиональных притязаний; концентрация внимания на одной из сторон выбранной профессиональной деятельности;
- 4) поиск новых путей развития, которые выведут человека на уровень выше, чем он занимает на данный момент;
- 5) разрушительное разрешение – конфликт, смена работы, попытка начать все сначала.

Нормативный кризис середины жизни (40 – 44 года) в профессиональной деятельности рассматривается как последняя возможность прорыва, чтобы достичь желаемого профессионального уровня. В целом прохождение кризисов профессионального развития оказывает значительное влияние на весь профессиональный цикл [7].

Б. С. Братусь выделяет следующие типы кризисов:

1. Кризисы, которые обусловлены закономерностями возрастного развития человека, а также неравномерностью созревания отдельных психофизиологических функций (например, кризисы юности, зрелости, старости).

2. Кризисы, обусловленные логикой профессионального развития человека (такие как противоречия, а также несоответствия в уровне развития отдельных компонентов профессионализма).

3. Кризисы, которые обусловлены профессиональной средой, эта среда выступает дестабилизирующим фактором в профессиональном развитии человека [1].

Выделяются ситуации, которые способствуют проявлению кризисов:

- смена социальных ролей, которая происходит при вхождении в новую профессиональную среду (после окончания вуза, при повышении в должности, при смене специальности и после соответствующего переучивания и т. п.);
- нововведения или конфликты;
- потеря или изменение социального статуса;
- изменения в профессиональной деятельности, которые способствуют развитию тех или иных деформаций.

Выделяются следующие типичные признаки кризисных периодов [11]:

- падение эффективности деятельности;
- снижение удовлетворенности деятельностью и условиями ее осуществления;
- неадекватная оценка и самооценка;
- конфликтность во взаимоотношениях;
- распространение круга активности на другие сферы, в том числе и не связанные непосредственно с данной профессиональной деятельностью;
- снижение интереса к профессии, а также к овладению нормами, желание сменить профессию, место работы;
- ломка собственной концепции профессионального становления;
- повышение чувствительности к внешним воздействиям, психической напряженности, тревожности; нестабильность физического состояния;
- чрезмерное переживание трудностей и неудач;
- особые психические состояния, такие как неопределенность, неструктурированность желаний, невыраженность планов, стремлений, а также их легкая смена;

– снижение темпов развития, повышенная уязвимость, внутренняя растерянность;

– понижение регулятивной деятельности, реакция организма на перенапряжение, неустойчивость поведения.

Следуя логике профессионального становления, Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова рассматривают следующие виды кризисов [13]:

1. Профессиональное становление личности начинается с этапа оптации – формирования профессиональных намерений. Это возраст 14 – 16 лет (ранняя юность), оптанты начинают определять себя профессионально. На этой стадии происходит переоценка учебной деятельности: в зависимости от профессиональных намерений и мотивации.

Суть кризиса – необходимость выбора в процессе получения профессионального образования или профессиональной подготовки. В этом возрасте, как правило, оптант решает продолжить свои исследования, которые сосредоточены на той или иной профессиональной области, а не на конкретной профессии. Разрушительное разрешение кризиса приводит к ситуационному выбору профессиональной подготовки или профессии, а также выпадению из нормальной социальной сферы [Там же].

2. Стадия профессиональной подготовки: многие школьники и студенты испытывают разочарование в получаемой профессии. Наблюдается неудовлетворенность в отдельных предметах, есть сомнения по поводу выбора профессии, падает интерес к обучению. Существует кризис профессионального выбора. Как правило, он появляется четко в течение первых и последних лет профессиональной подготовки. Редко этот кризис преодолевается сменой учебной мотивации на социально-профессиональную.

3. После завершения стадии профессионального образования наступает стадия профессиональной адаптации. Молодые специалисты начинают самостоятельную трудовую деятельность. Первые недели и месяцы работы вызывают большие трудности. Но они не становятся фактором кризисных явлений. Несогласованность профессиональной деятельности с ожиданиями вызывает кризис профессиональных ожиданий. Кризис находит свое отражение в неудовлетворенности организацией труда, его содержанием, должностными обя-

занностями, трудовыми отношениями, условиями труда, а также заработной платой. Возможны два варианта разрешения кризиса:

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

Заключительный этап первичной профессионализации – через 3 – 5 лет. Сознательно или бессознательно человек начинает чувствовать необходимость дальнейшего профессионального роста в своей карьере. При отсутствии карьерных перспектив человек испытывает дискомфорт, психическое напряжение, могут присутствовать мысли о возможном увольнении, а также смене профессии.

Стабилизация всех сторон профессиональной жизни способствует профессиональной стагнации личности: смирение и профессиональная апатия. Стагнация может продолжаться в течение многих лет, иногда до выхода на пенсию.

4. Вторичная профессионализация. Особенность этого этапа – высококачественная и высокоэффективная профессиональная деятельность. Специалист становится профессионалом. Во многих случаях высокое качество и высокая эффективность деятельности приводят к тому, что личность перерастает свою профессию. Растет неудовлетворенность собой, профессиональным положением. Человек испытывает потребность в самоопределении и самоорганизации. Противоречия между желаемой карьерой и ее реальными перспективами приводят к развитию кризиса профессиональной карьеры. Здесь проводится крупный пересмотр «Я-концепции», вносятся коррективы в существующие производственные отношения, происходит перестройка профессиональной ситуации развития.

Возможный выход из кризиса: увольнение, освоение новой специальности в рамках той же профессии, переход на более высокую должность.

5. Стадия мастерства. Эта стадия характеризуется творческим и инновационным уровнем выполнения профессиональной деятельности.

Движущий фактор – необходимость в самореализации, самоосуществлении. Кризис нереализованных возможностей, или, точнее, кризис социально-профессиональной самоактуализации, – это эмоци-

ональные потрясения, бунт против себя. Продуктивный выход из нее – инновации, изобретения, стремительная карьера, социальная и профессиональная избыточная активность. Деструктивные варианты разрешения кризиса – увольнение, конфликты, профессиональный цинизм, алкоголизм, создание новой семьи, а также депрессия.

6. Уход из профессиональной жизни. При достижении определенного возраста человек выходит на пенсию. Период до выхода на пенсию для многих работников приобретает характер кризиса. Это связано с необходимостью освоения новых социальных ролей и поведения. Чтобы снять кризис, эффективно проводить учебные курсы для подготовки к выходу на пенсию, тренинги социально-экономической взаимопомощи, организовывать клубы для пожилых людей.

7. Выход на пенсию. Здесь начинается социальное и психологическое старение. Оно проявляется в ослаблении интеллектуальных процессов, увеличении или уменьшении эмоциональных переживаний. Возникает пристрастие к морализированию и осуждению поведения молодых людей, неприятие поколения, идущего на смену. Неудовлетворенность современной жизнью вызвана ограничением жизненной перспективы, аморфности профессиональной идентичности, социальной изоляции и одиночества. Это называется кризисом социально-психологической адекватности.

Зарубежный психолог Г. Шихи выделяет основные кризисы взрослого человека [17]:

1. Кризис «вырывания корней» (18 – 22 года). Характеристика этого кризиса: юноша нередко впадает в фантазии в процессе проверки своих убеждений.

2. «Искания в двадцать лет» (23 года). Повзрослевший молодой человек все больше стремится делать то, что «дóлжно», но сильно зависит от модели семьи, влияния культуры и социальной сферы. Типичное заблуждение – уверенность в том, что выбор, который сделал человек, является окончательным и неизменным. Два основных выхода в период такого кризиса:

а) создать комфорт и безопасность по определенному сценарию (но такие люди не чувствуют себя свободными);

б) стремление к экспериментам. Молодые люди по-прежнему сопротивляются влиянию родительского воспитания и стремятся к отдалению.

3. Попытка «осознать свои тридцать» (30 лет). Здесь происходит осознание того, что выбор (выборы) в двадцать лет оказался неудачным – стремление обвинить в этом «всех». Основное толкование сделанных выборов: не было места для карьеры, слишком фантастичные идеи.

4. Кризис «середины жизни» (35 – 37 лет), по мнению Г. Шихи, – это самый тяжелый, рубежный кризис. Здесь происходит «утрата чувства молодости, угасание физических сил, изменение привычных социальных ролей – любой из этих моментов может усугубить характер кризиса». Женщины сталкиваются с этими проблемами раньше, чем мужчины.

5. Обновление или покорность («проблема 45 лет»). Если человек проявил активную позицию и успешно преодолел предыдущие кризисы, то к 45 годам появляется чувство стабильности и удовлетворения.

Новый кризис появится где-то к 50 годам. Но если человек обретет для себя новую цель (смысл), то эти годы могут стать лучшими в жизни.

Э. Ф. Зеер выделяет основные факторы кризисов профессионального становления [4; 5]:

1. Сверхнормативная активность. Причинами этого может стать неудовлетворенность своим положением в обществе, своим статусом.

2. Социально-экономические условия жизнедеятельности человека (сокращение рабочих мест, ликвидация предприятия, переезд и т. д.).

3. Возрастные психические и физиологические изменения (ухудшение здоровья, снижение работоспособности, синдром «эмоционального сгорания» и т. д.).

4. Вступление в новую должность, смена профессиональной деятельности (в том числе участие в конкурсах на замещение, в аттестациях и т. д.).

5. Полная поглощенность профессиональной деятельностью. Одержимость работой как средство достижения успеха и признания; работник, который может нарушить профессиональную этику, становится конфликтным, некоторые специалисты могут проявить жестокость во взаимоотношениях с коллегами и другими людьми.

6. Изменения в жизнедеятельности (смена местожительства, перерыв в работе, изменения в семье, полная смена профессиональной деятельности).

Кризисы обычно сопровождаются нечетким осознанием недостаточного уровня своей компетентности и профессиональной беспомощности.

Выделяются также основные фазы кризисов профессионального развития. Еще Л. С. Выготский выделил три фазы возрастных кризисов [11]:

– предкритическая фаза (могут обостриться противоречия между субъективной и объективной составляющими социальной ситуации развития);

– критическая фаза (проявление противоречия в поведении);

– посткритическая фаза (это противоречие может разрешиться путем образования новой социальной ситуации развития).

Э. Ф. Зеер на основании идей Л. С. Выготского выделяет и анализирует собственно кризисы профессионального развития [4].

1. *Предкритическая фаза*: характеризуется тем, что проблемы не всегда четко понимаются, проявляется в психологическом дискомфорте на работе, раздражительности, неудовлетворенности организацией, заработной платой, лидером.

2. *Критическая фаза*: осознанная неудовлетворенность работника; постепенно излагаются варианты изменения ситуации, рассматриваются другие варианты профессиональной жизни, усиливается психическое напряжение; часто противоречия еще больше активизируются и возникает конфликт («конфликт – ядро кризиса»). При этом выделяются следующие типы конфликтов профессионального развития:

1) мотивационный. Он обусловлен потерей интереса к учебе, работе, утратой перспектив профессионального развития, дезинтеграцией профессиональных ориентаций и установок;

2) когнитивно-деятельностный. Может характеризоваться неудовлетворенностью содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности;

3) поведенческий. Характеризуется противоречиями в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенностью своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем заработной платы.

3. *Посткритическая фаза*: способы разрешения кризиса могут иметь разный характер: конструктивный, профессионально-нейтральный, деструктивный.

Выделяются кризисы спортивной карьеры. Их представила Н. Б. Стамбулова в своей работе [14]. Она выделяет семь кризисов-переходов элитарной спортивной карьеры:

- кризис начала спортивной специализации;
- кризис перехода к углубленной тренировке в избранном виде спорта;
- кризис перехода из массового спорта в спорт высших достижений;
- кризис перехода из юношеского спорта во взрослый спорт;
- кризис перехода из любительского спорта высших достижений в профессиональный спорт;
- кризис перехода от кульминации к финишу спортивной карьеры;
- кризис завершения спортивной карьеры и перехода к другой карьере.

Каждый из этих кризисов является переходом от одного этапа спортивной карьеры к другому. Автор описал кризисные противоречия и проблемы, которые должны быть решены на определенном этапе своей спортивной карьеры, а также результаты прохождения каждого из кризисов.

Представленные Н. Б. Стамбуловой кризисы спортивной карьеры не учитывают того, что спортсмен, как любой человек, сталкивается с кризисными явлениями не только в ходе освоения спортивной деятельности, но и вне ее на протяжении всей своей жизни. Для более полного понимания кризисов спортивной карьеры необходимо рассматривать обобщенную типологию кризисов.

Всю совокупность кризисов подразделяют на нормативные и ненормативные. Нормативные кризисы по своей природе естественные, закономерные и обусловлены логикой самого развития. К ним относятся возрастные кризисы, кризисы психического развития, а также непосредственно профессиональные кризисы развития. Ненормативные кризисы – это невротические, критические и жизненные кризисы. Ненормативные кризисы являются результатом случайных, неожиданных событий в жизни человека.

1.4. Синдром эмоционального выгорания как проявление профессиональной деформации

Синдром выгорания был впервые описан в 1974 году американским психологом Г. Фрейденбергером для описания деморализации, разочарования и крайней усталости, которые он наблюдал у работников психиатрических учреждений. В настоящее время термин «выгорание» принято употреблять в связи с профессиями, связанными с оказанием помощи человеку, испытывающему негативные переживания, оказавшемуся в критической ситуации.

«Синдром эмоционального выгорания – синдром физических, эмоциональных и познавательных симптомов, которые испытывает профессионал, неспособный справиться эффективно со стрессом, вызванным ограничениями, касающимися его цели и личной карьеры» [2].

Синдром эмоционального выгорания определяется как чувство эмоционального и физического истощения вместе с чувством расстройства и неудачи.

Итак, синдром эмоционального выгорания (СЭВ) – эмоциональное истощение, невозможность сострадать.

Один из первых отечественных исследователей, который вплотную занялся проблемой выгорания, – В. В. Бойко. По его мнению, эмоциональное выгорание приобретает в жизнедеятельности человека [Там же]. Этим выгорание отличается от различных форм эмоциональной ригидности, которая определяется органическими причинами – свойствами нервной системы, степенью подвижности эмоций, психосоматическими нарушениями.

Эмоциональное выгорание В. В. Бойко определяет как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на психотравмирующие воздействия.

Для него выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения, отчасти функциональный стереотип, позволяющий человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы.

Само по себе выгорание, таким образом, В. В. Бойко считает конструктивным, а дисфункциональными – его следствия, когда вы-

горание отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами. Тогда же эмоциональное выгорание приводит к профессиональной деформации личности.

В настоящее время нет единого взгляда на структуру синдрома эмоционального выгорания, но, несмотря на различия в подходах к его изучению, можно отметить, что он предопределяет собой личностную деформацию.

Симптомы профессионального выгорания указывают на характерные черты длительного стресса и психической перегрузки, которые могут приводить к полной дезинтеграции различных психических сфер. У «выгорающего» специалиста наблюдаются изменения:

- в поведении (он часто смотрит на часы, откладывает встречи, часто опаздывает, поздно приходит и рано уходит; утрачивает творческий подход к решению проблем; работает усерднее и дольше, а достижения становятся меньше; уединяется и избегает коллег; присваивает собственность учреждения; увеличивает употребление меняющих настроение психоактивных веществ (включая кофеин и никотин); теряет способность удовлетворять свои потребности в развлечениях и восстановлении здоровья; подвержен несчастным случаям; у него усиливается сопротивление выходу на работу);

- чувствах (утрата чувства юмора или «юмор висельника»; постоянное чувство неудачи, вины и самообвинения; часто испытывает гнев, чувство обиды и горечи; повышенная раздражительность, проявляемая на работе и дома; ощущение, как будто к нему придираются; чувство обескураженности и равнодушия, бессилие; снятие стресса, а не творческая деятельность);

- мышлении (все более навязчивы мысли о том, чтобы оставить работу; снижение способности сконцентрировать внимание; ригидное мышление, сопротивляющееся изменениям; усиление подозрительности и недоверчивости; циничное, порицающее отношение к окружающим; менталитет жертвы; озабоченность собственными потребностями и личным выживанием);

- здоровье (нарушенный сон; частые, длительно текущие незначительные недуги; повышенная восприимчивость к инфекционным заболеваниям; утомляемость и истощение в течение целого дня; ускорение нарушений психического и соматического здоровья).

Таким образом, синдром эмоционального выгорания характеризуется выраженным сочетанием симптомов нарушения в психической, соматической и социальной сферах жизни.

Синдром профессионального выгорания развивается постепенно. Он проходит три стадии – три лестничных пролета в глубины профессиональной непригодности.

Первая стадия:

- начинается приглушением эмоций, сглаживанием остроты чувств и свежести переживаний; специалист неожиданно замечает: вроде бы все пока нормально, но... скучно и пусто на душе;
- исчезают положительные эмоции, появляется некоторая отстраненность в отношениях с членами семьи;
- возникает состояние тревожности, неудовлетворенности; возвращаясь домой, все чаще хочется сказать: «Не лезьте ко мне, оставьте в покое!».

Вторая стадия:

- возникают недоразумения с клиентами, профессионал в кругу своих коллег начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них;
- неприязнь начинает постепенно проявляться в присутствии клиентов – вначале это с трудом сдерживаемая антипатия, а затем и вспышки раздражения. Подобное поведение профессионала – это неосознаваемое им самим проявление чувства самосохранения при общении, превышающем безопасный для организма уровень.

Третья стадия:

- притупляются представления о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру «уплощается», человек становится опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни;
- такой человек по привычке может еще сохранять внешнюю респектабельность и некоторый апломб, но его глаза теряют блеск интереса к чему бы то ни было, и почти физически ощутимый холод безразличия поселяется в его душе.

Итак, профессиональная деформация личности – это изменения качеств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения), которые появляются под влиянием выполнения профессиональной роли.

Деформация является следствием эмоционального выгорания, когда защитные механизмы ослабевают настолько, что работник не

может противостоять губительным факторам и начинается процесс разрушения личности. Синдром эмоционального выгорания – эмоциональное истощение, невозможность сострадать.

Само по себе выгорание конструктивно, дисфункциональны его следствия, когда выгорание отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами.

Профессиональная деформация может отличаться своей направленностью, носить положительный или отрицательный характер. Положительное, воспитывающее влияние профессиональной деятельности проявляется в опыте, навыках и умениях, интересах и потребностях, в добросовестном отношении к труду, дисциплинированности и других положительных чертах характера.

Следует отметить, что в психологических исследованиях чаще рассматривают нежелательные изменения в личности специалиста, отрицательно влияющие на его работу и жизнь.

Негативное влияние профессиональной деятельности проявляется в отрицательных сторонах характера, установках и т. п. Профессиональная деформация личности может носить эпизодический или устойчивый, поверхностный или глобальный характер; проявляется в профессиональном жаргоне, в манерах поведения, даже в физическом облике.

Профессиональные деформации личности детерминируются многими факторами – объективными и субъективными.

К объективным можно отнести: содержание профессиональной деятельности и общения; условия выполнения профессиональных обязанностей; факторы, связанные с социальной средой (например, социально-экономические условия жизнедеятельности, повышенная юридическая регламентация труда, многосторонний социальный контроль со стороны государственных и общественных органов, частный конфликтный характер взаимодействий работника с гражданами).

Объективно-субъективные факторы: система и организация профессиональной деятельности, качество управления, стиль управления и профессионализм руководителей.

К субъективным относят онтогенетические изменения, возрастную динамику, индивидуально-психологические особенности, характер профессиональных взаимоотношений, кризисы профессионально-

го становления личности, служебную необходимость идентифицировать себя с патологическим внутренним миром других людей для их лучшего понимания.

Анализ конкретных исследований синдрома психического выгорания показал нам, что основные усилия исследователей были направлены на выявление факторов, вызывающих выгорание. Традиционно они группировались в два больших блока: особенности профессиональной деятельности и индивидуальные характеристики самих профессионалов.

Н. Е. Водопьянова и Е. А. Старченкова предлагают следующую рабочую схему факторов, приводящих к развитию синдрома профессионального выгорания (табл. 1) [3].

Таблица 1

Факторы, приводящие к развитию синдрома профессионального выгорания

Вид факторов	Содержание	Проявление
Личностные	<p>Личностные качества:</p> <ul style="list-style-type: none"> • интровертированность; • повышенный уровень тревожности, эмпатичности, чувствительности; • низкий порог толерантности к фрустрациям; • неэффективные копинг-стратегии; • ригидность; • авторитарность; • «трудоголизм»; • низкая самооценка; • завышенный уровень притязаний (преувеличенное осознание важности себя в профессии: «лучше меня это никто не сделает»; преувеличенное осознание важности своей профессии в жизни вообще: «мы должны помогать всем и каждому») 	<p>Изменение психологического состояния:</p> <ul style="list-style-type: none"> • астенизация – состояние хронической усталости, утомляемости, нервного истощения; • сниженный фон настроения с легко возникающей тревожностью; • чувство незавершенности контакта, виновности; • нарушение режима сна и бодрствования; • психосоматические реакции; • кратковременные психогенные реакции; • негативные эмоциональные реакции по отношению к клиентам (раздражение, злость, гнев, брезгливость и другие отсутствовавшие ранее негативные чувства)

Вид факторов	Содержание	Проявление
Рабочие	<p>Специфика трудовой деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • постоянная встреча с негативными сторонами жизни; • эмоциональная вовлеченность в негативные переживания клиентов; • работа с немотивированными клиентами (асимметрия ответственности за результат); • невозможность выбора клиента; • дискомфортные условия труда 	<p>Изменение характера трудовой деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • стандартизация, формализация общения; • применение в работе стереотипных навыков, одинаковых заготовок без учета специфики конкретного клиента; • подмена творческой продуктивной деятельности формальным исполнением своих обязанностей; • снижение общей продуктивности деятельности
Профессиональные	<p>Становление в профессии:</p> <ul style="list-style-type: none"> • трудности в становлении профидентичности; • трудности в адаптационном периоде; • отсутствие или несовершенство системы и условий повышения квалификации; • длительное нахождение в профессии; • отсутствие поддержки со стороны профессионального сообщества 	<p>Изменение отношения к своей профессиональной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • разочарование в себе как в специалисте; • снижение профессиональной самооценки; • переживание профессиональной несостоятельности; • сомнения в необходимости и полезности своей профессии для общества; • профессиональная деформация личности
Организационные	<p>Связанные с учреждением и администрированием:</p> <ul style="list-style-type: none"> • неопределенность функций и нечеткое распределение обязанностей; • недостаток полномочий в сочетании с повышенной ответственностью; • нерациональная система стимулирования труда; • отсутствие творческой автономии; • неблагоприятный психологический климат в коллективе 	<p>Изменение мотивации деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ощущение бессмысленности своего труда; • негативизм относительно служебных обязанностей, отстраненность и неучастие; • тенденция к избеганию и снятию с себя ответственности

Существует ряд профессий, в которых человек начинает испытывать чувство внутренней эмоциональной опустошённости вследствие необходимости постоянных контактов с другими людьми. «Ничто не является для человека такой сильной нагрузкой и таким сильным испытанием, как другой человек» – это высказывание можно положить в основу исследований психологического феномена – синдрома эмоционального выгорания и как следствие – профессиональной деформации.

СЭВ подвержены и сотрудники правоохранительных органов, особенно те, кто постоянно находится на передовой линии борьбы с преступностью. Развитие состояния невротизации обусловлено в этой группе постоянным психологическим и физиологическим напряжением и даже перенапряжением. Здесь часто практикуется «снятие стресса» алкоголем.

СЭВ обнаруживается у трети сотрудников уголовно-исполнительной системы, непосредственно общающихся с осужденными, и у трети сотрудников правоохранительных органов.

Выводы по главе

Профессиональная деформация личности – это изменения качеств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения), которые появляются под влиянием выполнения профессиональной роли.

Деформация является следствием эмоционального выгорания, когда защитные механизмы ослабевают настолько, что работник не может противостоять губительным факторам и начинается процесс разрушения личности. Синдром эмоционального выгорания – эмоциональное истощение, невозможность сострадать.

Само по себе выгорание конструктивно, дисфункциональны его следствия, когда выгорание отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами.

Синдром эмоционального выгорания характеризуется выраженным сочетанием симптомов нарушения в психической, соматической и социальной сферах жизни; развивается постепенно и проходит три стадии.

Существует ряд профессий, в которых человек начинает испытывать чувство внутренней эмоциональной опустошённости вследствие необходимости постоянных контактов с другими людьми. Особое внимание уделяется профессиональной деформации специалистов, занятых в сфере «человек – человек».

Среди профессий, в которых синдром эмоционального выгорания встречается наиболее часто, следует отметить врачей, учителей, психологов, социальных работников, спасателей, работников правоохранительных органов.

Среди факторов, приводящих к развитию синдрома эмоционального выгорания, выделяют следующие группы: личностные, рабочие, профессиональные и организационные. Ряд ученых считают, что личностные особенности намного больше влияют на развитие выгорания не только по сравнению с демографическими характеристиками, но и факторами рабочей среды.

Вопросы и задания для самопроверки

1. Дайте определение понятиям: профессиональное становление, профессиональные кризисы и деформации.

2. Приведите примеры периодизации профессионального становления личности российских психологов и назовите критерии для выделения периодов.

3. Приведите примеры периодизации профессионального становления личности зарубежных психологов, назовите критерии для выделения периодов. Проведите сравнительный анализ критериев в российских и зарубежных периодизациях.

4. Проведите сравнительный анализ понятий: профессиональный кризис и профессиональная деформация. Приведите примеры их проявлений в профессиональной деятельности и общении сотрудников.

5. Психическое выгорание и эмоциональное выгорание – это синонимичные понятия? Поясните свой ответ.

Список библиографических ссылок к главе

1. Бодров В. А. Профессиогенетический подход к проблеме формирования профессионала // Психология субъекта профессиональной деятельности. М. – Ярославль : ДИА-пресс, 2001. С. 54 –72.
2. Бойко В. В. Психоэнергетика. СПб. : Питер, 2008. 490 с.
3. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Психология управления персоналом. Психическое выгорание. М. : Юрайт, 2018. 299 с.
4. Зеер Э. Ф., Павлова А. М., Сыманюк Э. Э. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход. М. : Изд-во Моск. психолого-социал. ин-та, 2005. 216 с.
5. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования. М. : Изд-во Моск. психолого-социал. ин-та, 2003. 408 с.
6. Поваренков Ю. П. Индивидуально-психологическое содержание профессионально важных качеств субъекта труда // Вестник ТГПУ. Вып. 2. 2006. С. 22 – 27.
7. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. М. : Просвещение, 1982. С. 418 – 425.
8. Ливехуд Б. Кризисы жизни – шансы жизни. Калуга : Духовное познание, 1994. 224 с.
9. Маркова А. К. Психология профессионализма. М. : Просвещение, 1996. С. 56 – 57.
10. Михайлов И. В. Проблема профессиональной зрелости в трудах Д. Е. Сьюпера // Вопросы психологии. 1975. № 5. С. 45 – 50.
11. Поваренков Ю. П. Диалектика становления профессионала // Ярославский психологический вестник. М. – Ярославль, 1999. Вып. 1. С. 19 – 38.
12. Поваренков Ю. П. Анализ содержания задач профессионального становления личности учителя // Исследования педагогического мышления. М., 1999.
13. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М. : Академия, 2009. 480 с.
14. Стамбулова Н. Б. Кризисы спортивной карьеры // Теория и практика физической культуры. 1997. № 10. С. 13 – 17.
15. Шадриков В. Д. Деятельность и способности. М. : Логос, 1994.
16. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М., Наука, 1982. 185 с.
17. Шихи Гейл. Возрастные кризисы. СПб. ; Ювента, 1999. 223 с.

Глава 2. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ИЗУЧЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА

Методики, представленные в пособии, позволяют исследовать особенности развития личности на разных этапах профессионализации и проживания кризисов, выявлять личностные трансформации и деформации для дальнейшей коррекции. Диагностический комплекс направлен на выявление психологических причин удовлетворенности деятельностью и ее влияния на эффективность труда в целях совершенствования управленческих и организационных механизмов на предприятиях и в организациях, а также в их подразделениях. Образец бланка для опроса испытуемых – в прил. 3. Сводная таблица полученных данных представлена в прил. 4.

2.1. Блок методик для изучения мотивации и ценностей личности

Методика 1.1. Опросник терминальных ценностей

(И. Г. Сенин) [1]

Опросник терминальных ценностей состоит из 80 утверждений, каждое из которых испытуемому необходимо оценивать по 5-балльной шкале. Перед началом тестирования испытуемому дается следующая инструкция:

Вам предлагается опросник, в котором описаны различные желания и стремления человека, каждое из утверждений опросника следует оценить по 5-балльной шкале.

Перечень терминальных ценностей, в которых отражается приоритетность для индивида определённых жизненных целей, включает в себя 8 наименований:

1. *Собственный престиж*, т. е. завоевание своего признания в обществе путём следования определённым социальным требованиям.

2. *Высокое материальное положение*, т. е. обращение к факторам материального благополучия как к главному смыслу существования.

3. *Креативность*, т. е. реализация своих творческих возможностей, стремление изменять окружающую действительность.

4. *Активные социальные контакты*, т. е. установление благоприятных отношений в различных сферах социального взаимодействия, расширение своих межличностных связей, реализация своей социальной роли.

5. *Развитие себя*, т. е. познание своих индивидуальных особенностей, постоянное развитие своих способностей и других личностных характеристик.

6. *Достижения*, т. е. постановка и решение определённых жизненных задач как главных жизненных факторов.

7. *Духовное удовлетворение*, т. е. руководство морально-нравственными принципами, преобладание духовных потребностей над материальными.

8. *Сохранение собственной индивидуальности*, т. е. преобладание собственных мнений, взглядов, убеждений над общепринятыми, защита своей неповторимости и независимости.

В реальной жизни одному и тому же человеку приходится выполнять разнообразные функции, различные по своему содержанию виды деятельности, реализовывать в них определённые социальные роли. По своему сходству все эти особенности объединяются в определённые жизненные сферы:

- 1) профессиональная жизнь;
- 2) обучение и образование;
- 3) семейная жизнь;
- 4) общественная жизнь;
- 5) увлечения.

Обработка результатов

Методика содержит 80 высказываний, нужно ответить на них в соответствии с инструкцией (см. опросник). Для обработки полученных данных используется следующий ключ (табл. 2).

Ключ для получения «сырых» баллов

I. Терминальные ценности	II. Жизненные сферы									
	1. Профессиональная жизнь		2. Обучение и образование		3. Семейная жизнь		4. Общественная жизнь		5. Увлечения	
1. Собственный престиж	< 21	57	5	73	6	49	27	65	7	74 <
2. Материальное положение	< 36	66	20	59	11	58	8	45	30	63 <
3. Креативность	< 31	79	2	55	9	53	37	48	25	72 <
4. Активные социальные контакты	< 15	47	28	64	34	42	22	60	16	54 <
5. Развитие себя	< 41	70	23	44	38	69	17	56	35	80 <
6. Достижения	< 1	52	10	50	24	46	32	68	13	76 <
7. Духовное удовлетворение	< 4	43	33	78	18	62	3	40	39	71 <
8. Сохранение собственной индивидуальности	< 2 6	61	14	75	79	67	12	51	19	77 <

Терминальные ценности в той или иной мере проявляются во всех вышеназванных жизненных сферах, каждая из которых в силу своей объективной обусловленности в различной степени способствует реализации тех или иных терминальных ценностей, поэтому сферы, способствующие этой реализации в наибольшей степени, приобретают для индивида наибольшую значимость.

Данный опросник даёт возможность пользователю ответить на три основных вопроса:

1. Какая терминальная ценность является преобладающей в жизни данного индивида?

2. Какая жизненная сфера наиболее значима для данного индивида?

3. В какой жизненной сфере преобладающая терминальная ценность реализуется в наибольшей степени, т. е. какая жизненная сфера наиболее значима для реализации преобладающей терминальной ценности?

Таблица результатов:

	1	2	3	4	5	I сумма
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
II сумма						

В пустые клетки занесите сумму баллов по вопросам, используя ключ. Укажите сумму показателей по терминальным ценностям в столбце «I сумма», а в строке «II сумма» – по жизненным сферам.

На основании полученных данных можно построить графики для терминальных ценностей и жизненной сферы, указать сферу наибольшего проявления для человека терминальных ценностей для каждого испытуемого или по средним статистическим данным по группе.

Пример: Испытуемый – мужчина получил следующие «сырые» баллы по шкалам терминальных ценностей и жизненных сфер.

Терминальные ценности:

- собственный престиж – 38
- высокое материальное положение – 35
- креативность – 29
- активные социальные контакты – 34
- развитие себя – 25
- достижения – 45
- духовное удовлетворение – 28
- сохранение собственной индивидуальности – 34.

Жизненные сферы:

- профессиональная жизнь – 75
- обучение и образование – 50
- семейная жизнь – 62
- увлечения – 40.

Интерпретация данных по шкалам терминальных ценностей

Собственный престиж. Высокий балл по данному показателю отражает стремление человека к признанию, уважению, одобрению со стороны других, как правило, наиболее значимых лиц, к чьему мнению он прислушивается в наибольшей степени и на чье мнение он ориентируется в своих суждениях, поступках и взглядах в первую очередь. Испытуемые, получившие высокий балл по данному показателю, часто бывают сильно заинтересованы в мнениях окружающих о себе, нуждаются в социальном одобрении своего поведения.

Высокое материальное положение. Высокий балл по данному показателю отражает стремление человека к возможно более высокому уровню своего материального благосостояния. Такие люди часто бывают убеждены в том, что материальный достаток является главным условием жизненного благополучия. Высокий уровень материального благосостояния для таких людей часто оказывается основанием для развития чувства собственной значимости и повышенной самооценки.

Креативность. Высокий балл по данному показателю отражает стремление человека к реализации своих творческих возможностей, внесению различных изменений во все сферы своей жизни. Испытуемые с высоким баллом по данному показателю во всем стремятся избегать стереотипов и разнообразить свою жизнь. Такие люди обычно довольно быстро устают от размеренного хода своей жизни и всегда стараются внести в нее что-то новое.

Активные социальные контакты. Высокий балл по данному показателю говорит о стремлении человека к установлению благоприятных взаимоотношений с другими людьми. Для таких людей, как правило, очень значимы все аспекты человеческих взаимоотношений, они часто бывают убеждены в том, что самое ценное в жизни – это возможность общаться и взаимодействовать с другими людьми.

Развитие себя. Высокий балл по данному показателю отражает заинтересованность человека в объективной информации об особенностях своего характера, своих способностях, других характеристиках своей личности. Такие люди, как правило, стремятся к самосовершенствованию, считая при этом, что потенциальные возможности человека почти неограничены и что в первую очередь в жизни необходимо добиваться наиболее полной их реализации.

Достижения. Высокий балл по этому показателю говорит о стремлении человека к достижению конкретных и ощутимых результатов в различные периоды жизни. Такие люди, как правило, тщательно планируют свою жизнь, ставя конкретные цели на каждом ее этапе и считая, что главное – добиться этих целей. Кроме того, часто большое количество жизненных достижений служит для таких людей основанием для высокой самооценки.

Духовное удовлетворение. Высокий балл по данному показателю отражает стремление человека к получению морального удовлетворения во всех сферах своей жизни. Такие люди, как правило, считают, что главное – это делать только то, что интересно и что приносит внутреннее удовлетворение.

Сохранение собственной индивидуальности. Высокий балл по этому показателю говорит о стремлении человека к независимости от других людей. Такие люди, как правило, считают, что самое важное в жизни – это сохранить неповторимость и своеобразие своей личности, своих взглядов, убеждений, своего стиля жизни, стремясь как можно меньше поддаваться влиянию массовых тенденций.

Интерпретация данных по шкалам жизненных сфер

Сфера профессиональной жизни. Высокий балл по данному показателю говорит о высокой значимости для человека сферы его профессиональной деятельности. Такие люди отдают много времени своей работе, включаются в решение всех производственных проблем, считая при этом, что профессиональная деятельность является главным содержанием жизни человека.

Сфера обучения и образования. Высокий балл по данному показателю отражает стремление человека к повышению уровня своей образованности, расширению кругозора. Такие люди считают, как правило, что самое главное в жизни – это учиться и получать новые знания.

Сфера семейной жизни. Высокий балл по данному показателю говорит о высокой значимости для человека всего того, что связано с жизнью его семьи. Такие люди отдают много сил и времени решению проблем своей семьи, считая, что главное в жизни – это благополучие в семье.

Сфера общественной жизни. Высокий балл по данному показателю отражает высокую значимость для человека проблем жизни об-

щества. Такие люди, как правило, быстро вовлекаются в общественно-политическую жизнь, считая, что самое главное для человека – это его общественно-политические убеждения.

Сфера увлечений. Высокий балл по этому показателю говорит о том, что основное место в жизни человека занимает его увлечение, хобби. Такие люди, как правило, отдают своему увлечению все свободное время и считают, что без увлечения жизнь человека во многом неполноценна.

Интерпретация данных по шкалам терминальных ценностей внутри жизненных сфер

Сфера профессиональной жизни

Собственный престиж. Выражается в стремлении человека иметь работу или профессию, которая высоко ценится в обществе. Испытуемый, получающий высокий балл по этому показателю, как правило, очень заинтересован в мнении других людей относительно своей работы или профессии и стремится добиться признания в обществе путем выбора наиболее социально одобряемой работы или профессии.

Высокое материальное положение. Выражается в стремлении иметь работу или профессию, гарантирующую высокую зарплату, другие виды материальных благ. Испытуемые с высоким баллом по этому показателю часто бывают склонны к смене полученной специальности, если она не приносит желаемого уровня материального благополучия.

Креативность. Выражается в стремлении внести элемент творчества в сферу своей профессиональной деятельности. Испытуемым с высоким баллом по этому показателю быстро становится скучно от привычных способов организации работы и методов ее проведения, поэтому для них характерно постоянное желание вносить в работу различные изменения и усовершенствования.

Активные социальные контакты. Выражаются в стремлении к коллегиальной работе, установлении благоприятных отношений с коллегами по работе.

Для испытуемых с высоким баллом по этому показателю значимы факторы социально-психологического климата коллектива, атмосфера доверия и взаимопомощи среди коллег.

Развитие себя. Выражается в стремлении к наиболее полной реализации своих способностей в сфере профессиональной жизни и повышению своей профессиональной квалификации. Для испытуемых с высоким баллом по этому показателю характерна особая заинтересованность в информации о своих профессиональных способностях и возможностях их развития.

Достижения. Выражаются в стремлении достигать конкретных и ощутимых результатов в своей профессиональной деятельности, часто для повышения самооценки. Испытуемые с высоким баллом по этому показателю, как правило, испытывают большее удовлетворение от результатов своей работы, нежели от ее процесса. Для них также характерно тщательное планирование всей работы.

Духовное удовлетворение. Выражается в стремлении иметь интересную, содержательную работу или профессию. Для испытуемых с высоким баллом по этому показателю характерно желание как можно глубже познать предмет своего труда, они, как правило, ощущают наибольшее удовлетворение от самого процесса работы и в меньшей степени ориентируются на ее результаты.

Сохранение собственной индивидуальности. Выражается в стремлении посредством своей профессиональной деятельности каким-либо образом выделиться из толпы. Испытуемые с высоким баллом по этому показателю, как правило, стараются иметь работу или профессию, которая могла бы подчеркнуть индивидуальное своеобразие и неповторимость их личности (например, выбрать необычную, редкую, малораспространенную профессию).

Сфера обучения и образования

Собственный престиж. Выражается в стремлении человека иметь такой уровень образования, который высоко ценится в обществе. Испытуемые, получившие высокий балл по этому показателю, отличаются особой заинтересованностью в мнении других людей относительно уровня своего образования или того уровня образования, который они хотят достичь.

Высокое материальное положение. Выражается в стремлении человека иметь такой уровень образования, который гарантирует высокую зарплату и другие виды материальных благ. Испытуемые с высоким баллом по этому показателю характеризуются желанием по-

вышать уровень своего образования, если существующий его уровень не приносит желаемого материального благополучия.

Креативность. Выражается в стремлении найти что-то новое в изучаемой дисциплине, внести свой вклад в определенную область знаний. Для испытуемых с высоким баллом по этому показателю характерно желание глубже проникнуть в предмет изучения с целью открыть в нем что-либо ранее не изученное.

Активные социальные контакты. Выражаются в стремлении человека идентифицировать себя с определенной социальной группой. Испытуемые, набравшие высокий балл по данному показателю, отличаются желанием достигнуть определенного уровня образования, чтобы войти в более тесные контакты с людьми, принадлежащими к какой-либо социальной группе.

Развитие себя. Выражается в стремлении человека повышать уровень своего образования ради развития своих способностей. Испытуемые с высоким баллом по этому показателю характеризуются особой заинтересованностью в информации о своих способностях в обучении и о возможностях их развития.

Достижения. Выражаются в стремлении человека добиваться как конкретных результатов своего образовательного процесса (например, защита диссертации), так и других жизненных целей, достижение которых зависит от уровня образования. Для испытуемых с высоким баллом по этому показателю характерно тщательное планирование всех этапов образовательного процесса с постановкой конкретных целей на каждом этапе, а кроме того, стремление повысить свою самооценку.

Духовное удовлетворение. Выражается в стремлении узнать как можно больше об изучаемой дисциплине, интересуясь, в первую очередь, ее содержанием. Испытуемые с высоким баллом по данному показателю отличаются сильной познавательной потребностью, стремлением повышать уровень своего образования, желанием глубже проникнуть в предмет изучения своей области знаний. Сохранение собственной индивидуальности выражается в стремлении человека так построить свой образовательный процесс, чтобы он в максимальной степени соответствовал всем особенностям его личности. Испытуемые, набравшие высокий балл по этому показателю, отличаются желанием быть оригинальными при получении образования, стараясь не нарушать своих жизненных принципов.

Сфера семейной жизни

Собственный престиж. Выражается в стремлении человека так строить свою семейную жизнь, чтобы обеспечить себе признание со стороны окружающих. Испытуемые, получившие высокий балл по этому показателю, очень часто бывают заинтересованы в мнении других людей о различных аспектах своей семейной жизни.

Высокое материальное положение. Выражается в стремлении к наиболее высокому уровню материального достатка своей семьи. Испытуемые с высоким баллом по данному показателю считают, как правило, что семейное благополучие заключается прежде всего в хорошей обеспеченности семьи.

Креативность. Выражается в стремлении ко всякого рода изменениям в своей семейной жизни и внесению в нее чего-то нового. Испытуемые с высоким баллом по данному показателю отличаются тем, что постоянно стараются разнообразить жизнь своей семьи (например, сменить обстановку в квартире, придумать необычный вид семейного отдыха и т. п.).

Активные социальные контакты. Выражаются в высокой значимости для человека определенной структуры взаимоотношений в семье. Для испытуемых с высоким баллом по данному показателю характерно стремление к тому, чтобы каждый член его семьи занимал какую-либо социальную позицию и выполнял строго определенные функции.

Развитие себя. Выражается в стремлении человека изменять к лучшему различные особенности своего характера, своей личности в семейной жизни. Испытуемых с высоким баллом по этому показателю отличает их высокая заинтересованность в информации о себе (характере, способностях, особенностях личности и т. п.).

Достижения. Выражаются в стремлении к тому, чтобы в семейной жизни добиваться каких-либо реальных результатов (например, как можно раньше научить своих детей читать, писать и т. п.). Испытуемые, набравшие высокий балл по данному показателю, часто бывают заинтересованы в информации о семейной жизни других людей, так как хотят убедиться в весомости достижений своей семейной жизни по сравнению с достижениями семейной жизни других.

Духовное удовлетворение. Выражается в стремлении к глубокому взаимопониманию со всеми членами семьи, духовной близости с ними. Испытуемые с высоким баллом по данному показателю в супружестве больше всего ценят настоящую любовь и считают ее главным условием семейного благополучия.

Сохранение собственной индивидуальности. Выражается в стремлении строить свою жизнь, ориентируясь лишь на собственные взгляды, желания, убеждения. Испытуемые с высоким баллом по данному показателю часто стараются сохранить свою независимость даже от членов своей семьи (например, проводят свой отпуск отдельно от них), с тем чтобы подчеркнуть свою индивидуальность.

Сфера общественной жизни

Собственный престиж. Выражается в стремлении придерживаться наиболее распространенных взглядов на общественно-политическую жизнь. Испытуемые с высоким баллом по данному показателю могут довольно активно участвовать в разговорах на общественно-политические темы, однако при этом они, как правило, выражают не свое собственное мнение, а мнение своих авторитетов.

Высокое материальное положение. Выражается в стремлении заниматься общественной деятельностью ради материального вознаграждения за нее. Для испытуемых, набравших высокий балл по данному показателю, характерно активное участие в общественной деятельности лишь в том случае, если она может приносить денежное вознаграждение и другие виды материальных благ.

Креативность. Выражается в стремлении внести разнообразие в свою общественную деятельность. Испытуемые с высоким баллом по данному показателю, как правило, быстро откликаются на любые изменения, происходящие в общественно-политической жизни, занимаясь общественной деятельностью, они стараются изменять привычные методы ее проведения, вносить в нее что-то новое.

Активные социальные контакты. Выражаются в стремлении реализовать свою социальную направленность через активную общественную жизнь. Для испытуемых с высоким баллом по данному показателю характерно желание занять такое место в структуре общественной жизни, которое обеспечивало бы более тесный контакт с определенным кругом лиц и давало бы возможность взаимодействовать с ним в общественной жизни.

Развитие себя. Выражается в стремлении как можно полнее реализовать и развивать свои способности в сфере общественной жизни. Для испытуемых с высоким баллом по этому показателю характерна особая заинтересованность в информации о своих способностях в сфере общественной жизни и возможностях их развития.

Достижения. Выражаются в стремлении добиваться прежде всего реальных и конкретных результатов в своей общественно-политической деятельности, однако часто это происходит ради более высокой самооценки. Испытуемые с высоким баллом по данному показателю, как правило, четко планируют свою общественную работу, ставят конкретные цели на каждом этапе и стремятся любыми методами их достичь.

Духовное удовлетворение. Выражается в стремлении через общественную деятельность реализовать свое искреннее желание сделать жизнь общества как можно более благополучной. Испытуемые, набравшие высокий балл по этому показателю, отличаются тем, что получают наибольшее удовольствие не от результатов своей общественной деятельности, а от ее процесса.

Сохранение собственной индивидуальности. Выражается в стремлении не попасть под влияние общественно-политических взглядов других людей. Для испытуемых с высоким баллом по данному показателю самой ценной является та общественно-политическая позиция, которую не занимает никто, кроме него, а часто такие испытуемые вообще не имеют никаких общественно-политических взглядов, так как для этого они слишком заняты собой.

Сфера увлечений

Собственный престиж. Выражается в стремлении в свободное время заниматься тем, что может служить основанием его высокой оценки другими людьми. Испытуемый с высоким баллом по данному показателю склонен ориентироваться на мнение значимых для него лиц относительно того, как проводить свободное время, и старается проводить его так, как это делают они.

Высокое материальное положение. Выражается в стремлении в свободное время заниматься тем, что может принести материальную пользу. Увлечения испытуемых, получивших высокий балл по данному показателю, часто носят чисто прагматический характер (например, когда продукты увлечения можно продать, обменять и т. п.).

Креативность. Выражается в стремлении человека увлекаться таким занятием, которое предоставляет широкие возможности для творчества, внесения разнообразия в сферу своего увлечения. Испытуемые с высоким баллом по этому показателю всегда стараются изменить что-либо в предмете своего увлечения, внести в него что-то новое.

Активные социальные контакты. Выражаются в стремлении человека реализовать свою социальную направленность посредством своего увлечения. Испытуемые, получившие высокий балл по данному показателю, склонны увлекаться теми занятиями, которые имеют коллективный характер, для них характерно желание найти единомышленников и взаимодействовать с ними в своем увлечении.

Развитие себя. Выражается в стремлении человека использовать свое хобби для лучшей реализации своих потенциальных возможностей. Испытуемые с высоким баллом по данному показателю часто не ограничиваются лишь одним видом увлечения и стараются попробовать свои силы в различных занятиях.

Достижения. Выражаются в стремлении человека ставить конкретные цели в сфере своего увлечения и добиваться их. Для испытуемых с высоким баллом по данному показателю характерна высокая заинтересованность в информации о достижениях других людей в их увлечениях, так как эти испытуемые хотят убедиться в достаточной весомости собственных достижений.

Духовное удовлетворение. Выражается в стремлении человека иметь такое увлечение, которому можно отдать все свободное время, стараясь глубже проникнуть в сам предмет увлечения. Испытуемые, набравшие высокий балл по данному показателю, как правило, получают больше удовлетворения от процесса своего занятия, нежели от его результатов.

Сохранение собственной индивидуальности. Выражается в стремлении человека к тому, чтобы увлечение помогало подчеркнуть, выразить свою индивидуальность. Испытуемые с высоким баллом по этому показателю могут увлекаться каким-то очень редким, необычным занятием, создавать в своем увлечении вещи, которых нет ни у кого другого, и т. п.

Методика 1.2. Ценностные ориентации личности (М. Рокич) [2]

Назначение

Система ценностных ориентаций определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, другим людям, себе самой, основу мировоззрения и ядро мотивации жизненной активности, основу жизненной концепции и «философии жизни».

Наиболее распространенной в настоящее время является методика изучения ценностных ориентации М. Рокича, основанная на прямом ранжировании списка ценностей. М. Рокич различает два класса ценностей:

- *терминальные* – убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться;
- *инструментальные* – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации.

Это деление соответствует традиционному делению на ценности-цели и ценности-средства.

Респонденту предъявляется два списка ценностей (по 18 в каждом) либо на листах бумаги в алфавитном порядке, либо на карточках. В списке испытуемый присваивает каждой ценности ранговый номер, а карточки раскладывает по порядку значимости, последняя форма подачи материала дает более надежные результаты. Вначале предъявляется набор терминальных, а затем набор инструментальных ценностей.

Достоинства методики – универсальность, удобство и экономичность в проведении обследования и обработке результатов; гибкость в возможности варьировать как стимульный материал (списки ценностей), так и инструкции. Существенными ее недостатками являются влияние социальной желательности, а также возможность неискренности. Поэтому особую роль в данном случае играют мотивация диагностики, добровольный характер тестирования и наличие контакта между психологом и испытуемым. Методику не рекомендуется применять в целях отбора и экспертизы.

Обработка результатов

Методика содержит два списка ценностей по 18 в каждом. При групповой обработке следует определить ранговое место каждой ценности по среднему показателю, в котором отразится вес каждой ценности для конкретной группы людей. Отражите ведущие ценности.

Интерпретация результатов

Анализируя иерархию ценностей, следует обратить внимание на их группировку испытуемым в содержательные блоки по разным основаниям. Так, например, выделяются «конкретные» и «абстрактные» ценности, ценности профессиональной самореализации и личной жизни и т. д. Инструментальные ценности могут группироваться в этические ценности, ценности общения, ценности дела; индивидуалистические и конформистские ценности, альтруистические ценности; ценности самоутверждения и ценности принятия других

Это далеко не все возможности субъективного структурирования системы ценностных ориентации. Психолог должен попытаться уловить индивидуальную закономерность. Если не удастся выявить ни одной закономерности, можно предположить несформированность у респондента системы ценностей или даже неискренность ответов. Обследование лучше проводить индивидуально, но возможно и групповое тестирование.

Методика 1.3. Социально-психологические установки личности в мотивационно-потребностной сфере (О. Ф. Потемкина) [3]

Назначение

Выявление степени выраженности социально-психологических установок.

Обработка результатов

Методика содержит два варианта, в каждом по 40 вопросов. Полученные ответы обработайте в соответствии с предлагаемым ключом (табл. 3).

Таблица 3

Ключ

Вариант 1	Вариант 2	Вопросы
Процесс	Труд	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37
Результат	Свобода	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38
Альтруизм	Власть	3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39
Эгоизм	Деньги	4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

За каждый ответ «Да» начисляется 1 балл.

Интерпретация результатов

Ориентация на процесс. Обычно люди более ориентированы на процесс, менее задумываются над достижением результата, часто опаздывают со сдачей работы, их процессуальная направленность препятствует их результативности; ими больше движет интерес к делу, а для достижения результата требуется много рутинной работы, негативное отношение к которой они не могут преодолеть.

Ориентация на результат. Люди, ориентирующиеся на результат, одни из самых надежных. Они могут достигать результата в своей деятельности вопреки суете, помехам, неудачам.

Ориентация на альтруизм. Люди, ориентирующиеся на альтруистические ценности часто в ущерб себе, заслуживают всяческого уважения. Это люди, о которых стоит позаботиться. Альтруизм наиболее ценная общественная мотивация, наличие которой отличает зрелого человека. Если же альтруизм чрезмерно вредит, он, хотя и может казаться неразумным, но приносит счастье.

Ориентация на эгоизм. Люди с чрезмерно выраженным эгоизмом встречаются довольно редко. Известная доля «разумного эгоизма» не может навредить человеку. Скорее более вредит его отсутствие, причем это среди людей «интеллигентных профессий» встречается довольно часто.

Ориентация на труд. Обычно люди, ориентирующиеся на труд, все время используют для того, чтобы что-то сделать, не жалея выходных дней, отпуска и т. д. Труд приносит им больше радостей и удовольствия, чем какие-то иные занятия.

Ориентация на деньги. Ведущей ценностью для людей с этой ориентацией является стремление к увеличению своего благосостояния.

Ориентация на свободу. Главная ценность для этих людей – это свобода. Очень часто ориентация на свободу сочетается с ориентацией на труд, реже это сочетание «свободы» и «денег».

2.2. Блок методик для изучения универсальных компетенций личности

Методика 2.1. Шкала самооценки уровня тревожности (Ч. Д. Спилбергер, Ю. Л. Ханин) [4]

Назначение. Данный тест является надежным и информативным способом самооценки уровня тревожности в данный момент (реактивная тревожность как состояние) и личностной тревожности (как

устойчивая характеристика человека). Разработан тест Ч. Д. Спилбергером (США) и адаптирован Ю. Л. Ханиным.

Личностная тревожность характеризует устойчивую склонность воспринимать большой круг ситуаций как угрожающие, реагировать на такие ситуации состоянием тревоги. Реактивная тревожность характеризуется напряжением, беспокойством, нервозностью. Очень высокая реактивная тревожность вызывает нарушения внимания, иногда нарушение тонкой координации. Очень высокая личностная тревожность прямо коррелирует с наличием невротического конфликта, эмоциональными и невротическими срывами и психосоматическими заболеваниями.

Но тревожность не является изначально негативной чертой. Определенный уровень тревожности – естественная и обязательная особенность активной личности. При этом существует оптимальный индивидуальный уровень «полезной» тревоги.

Обработка результатов

Шкала самооценки состоит из двух частей, отдельно оценивающих реактивную (РТ, высказывания № 1 – 20) и личностную (ЛТ, высказывания № 21 – 40) тревожность.

Показатели РТ и ЛТ подсчитываются по формулам:

$$РТ = E_1 - E_2 + 35,$$

где E_1 – сумма баллов по пунктам шкалы 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17, 18;

E_2 – сумма баллов по пунктам 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20.

$$ЛТ = E_3 - E_4 + 35,$$

где E_3 – сумма зачеркнутых цифр на бланке по пунктам шкалы 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 40;

E_4 – сумма остальных цифр по пунктам 21, 26, 27, 30, 33, 36, 39.

Интерпретация результатов

При интерпретации результат можно оценивать так: до 30 – низкая тревожность; 31 – 45 – умеренная тревожность; 46 и более – высокая тревожность.

Значительные отклонения от уровня умеренной тревожности требуют особого внимания, высокая тревожность предполагает склонность к проявлению состояния тревоги у человека в ситуациях оценки его компетентности. В этом случае следует снизить субъективную значимость ситуации и задач и перенести акцент на осмысление деятельности и формирование чувства уверенности в успехе.

Низкая тревожность, наоборот, требует повышения внимания к мотивам деятельности и повышения чувства ответственности. Но иногда очень низкая тревожность в показателях теста является результатом активного вытеснения личностью высокой тревоги с целью показать себя в лучшем свете.

Шкалу можно успешно использовать в целях саморегуляции для руководства и психокоррекционной деятельности.

Методика 2.2. Диагностика межличностных отношений (ДМО) Тест Лири (Т. Лири, Г. Лефорж, Р. Сазек) [5]

Методика создана Т. Лири, Г. Лефоржем, Р. Сазеком в 1954 г. и предназначена для исследования представлений субъекта о себе и идеальном «Я», а также для изучения взаимоотношений в малых группах. С помощью данной методики выявляется преобладающий тип отношений к людям в самооценке и взаимооценке.

При исследовании межличностных отношений наиболее часто выделяются два фактора: *доминирование – подчинение* и *дружелюбие – агрессивность*. Именно эти факторы определяют общее впечатление о человеке в процессах межличностного восприятия. Они названы М. Аргайлом в числе главных компонентов при анализе стиля межличностного поведения и по содержанию могут быть соотнесены с двумя из трех главных осей семантического дифференциала: *оценка* и *сила*. В многолетнем исследовании, проводимом американскими психологами под руководством Б. Бейлза, поведение члена группы оценивается по двум переменным, анализ которых осуществляется в трехмерном пространстве, образованном тремя осями: *доминирование – подчинение, дружелюбность – недружелюбность, эмоциональность – аналитичность*.

Для представления основных социальных ориентаций Т. Лири разработал условную схему в виде круга, разделенного на секторы. В этом круге по горизонтальной и вертикальной осям обозначены четыре ориентации: *доминирование – подчинение, дружелюбие – агрессивность*. В свою очередь эти секторы разделены на восемь – соответственно более частным отношениям. Для еще более тонкого описания круг делят на 16 секторов, но чаще используются октанты, определенным образом ориентированные относительно двух главных осей.

Схема Т. Лири основана на предположении, что чем ближе результаты испытуемого к центру окружности, тем сильнее взаимосвязь этих двух переменных. Сумма баллов каждой ориентации переводится в индекс, где доминируют вертикальная (*доминирование – подчинение*) и горизонтальная (*дружелюбие – агрессивность*) оси. Расстояние полученных показателей от центра окружности указывает на адаптивность или экстремальность интерперсонального поведения.

Обработка результатов

Методика содержит 128 оценочных суждений, из которых в каждом из 8 типов отношений образуются 16 пунктов, упорядоченных по восходящей интенсивности. Методика построена так, что суждения, направленные на выявление какого-либо типа отношений, расположены не подряд, а особым образом: они группируются по 4 и повторяются через равное количество определений. При обработке подсчитывается количество отношений каждого типа.

Интерпретация результатов

Т. Лири предлагал использовать методику для оценки наблюдаемого поведения людей, т. е. поведения в оценке окружающих («со стороны»), для самооценки, оценки близких людей, для описания идеального «Я». В соответствии с этими уровнями диагностики меняется инструкция для ответа. Максимальная оценка уровня – 16 баллов, но она разделена на четыре степени выраженности отношения:

0 – 4 балла – низкое адаптивное поведение

5 – 8 баллов – умеренное поведение

9 – 12 баллов – высокое экстремальное поведение

13 – 16 баллов – экстремальное поведение до патологии.

Разные направления диагностики позволяют определить тип личности, а также сопоставлять данные по отдельным аспектам. Например, «социальное “Я”», «реальное “Я”», «мои партнеры» и т. д.

Утверждения могут быть представлены респонденту либо списком (по алфавиту или в случайном порядке), либо на отдельных карточках. Ему предлагается указать те утверждения, которые соответствуют его представлению о себе, относятся к другому человеку или его идеалу.

В результате производится подсчет баллов по каждой октанте с помощью специального «ключа» к опроснику (табл. 4). Полученные баллы переносятся на дискограмму (см. рисунок), при этом расстоя-

ние от центра круга соответствует числу баллов по данной октанте (от 0 до 16). Концы векторов соединяются и образуют личностный профиль.

По специальным формулам определяются показатели по двум основным факторам: *доминирование* и *дружелюбие*.

$$\text{Доминирование} = (I - V) + 0,7 \times (VIII + II - IV - VI)$$

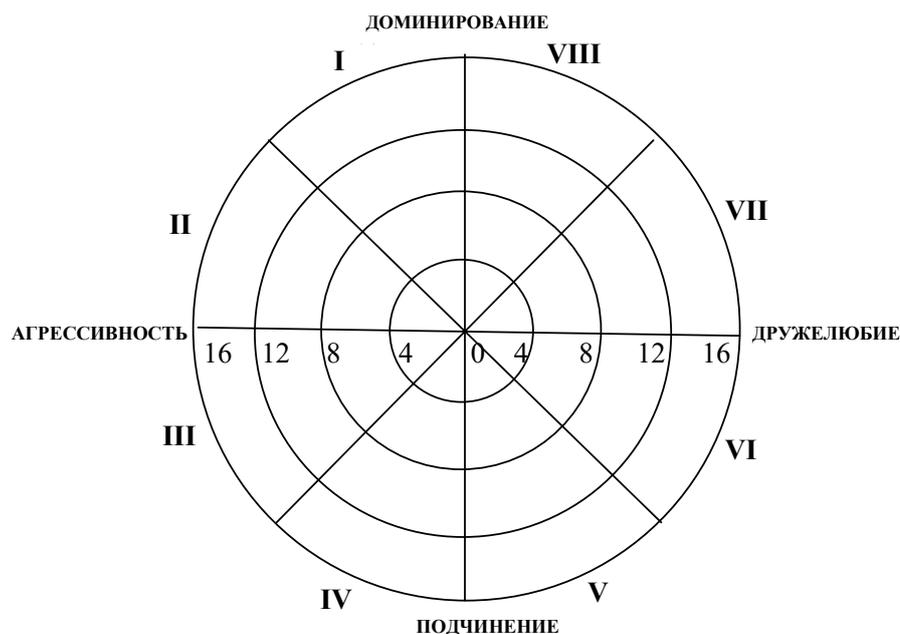
$$\text{Дружелюбие} = (VII - III) + 0,7 \times (VIII - II - IV + VI)$$

Таблица 4

Ключ

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112
I				II				III				IV			

17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64
81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96
113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128
V				VI				VII				VIII			



I. Авторитарный тип отношений

балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	уверенный в себе человек								доминантный				диктаторский			

13 – 16 – диктаторский, властный, деспотический характер, тип сильной личности, которая лидирует во всех видах групповой деятельности. Всех наставляет, поучает, во всем стремится полагаться на свое мнение, не умеет принимать советы других. Окружающие отмечают эту властность, но признают ее;

9 – 12 – доминантный, энергичный, компетентный, авторитетный лидер, успешный в делах, любит давать советы, требует к себе уважения;

0 – 8 – уверенный в себе человек, но не обязательно лидер, упорный и настойчивый.

II. Эгоистический

балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	эгоистические черты												быть над всеми			

13 – 16 – стремится быть над всеми, но одновременно в стороне от всех, самовлюбленный, расчетливый, независимый, себялюбивый; трудности перекладывает на окружающих, но сам относится к ним несколько отчужденно, хвастливый, самодовольный, заносчивый;

0 – 12 – эгоистические черты, ориентация на себя, склонность к соперничеству.

III. Агрессивный

балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	упрямый								требовательный				жесткий			

13 – 16 – жесткий и враждебный по отношению к окружающим, резкий, агрессивность может доходить до асоциального поведения;

9 – 12 – требовательный, прямолинейный, откровенный, строгий и резкий в оценке других, непримиримый, склонный во всем обвинять окружающих, насмешливый, ироничный, раздражительный;

0 – 8 – упрямый, упорный, настойчивый и энергичный.

IV. Подозрительный

балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	критичный по отношению ко всем социальным явлениям и окружающим								критичный				отчужденный по отношению к враждебному и злобному миру			

13 – 16 – отчужденный по отношению к враждебному и злобному миру, подозрительный, обидчивый, склонный к сомнению во всем, злопамятный, постоянно жалуется на всех (шизоидный тип характера);

9 – 12 – критичный, испытывает трудности в интерперсональных контактах из-за подозрительности и боязни плохого отношения, замкнутый, скептический, разочарованный в людях, скрытный, свой негативизм проявляет в вербальной агрессии;

0 – 8 – критичный по отношению ко всем социальным явлениям и окружающим людям.

V. Подчиняемый

балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	скромный								застенчивый				покорный			

13 – 16 – покорный, склонный к самоуничижению, слабовольный, склонный уступать всем и во всем, всегда ставит себя на последнее место и осуждает себя, приписывает себе вину, пассивный, стремится найти опору в ком-либо более сильном;

9 – 12 – застенчивый, кроткий, легко смущается, склонен подчиняться более сильному без учета ситуации;

0 – 8 – скромный, робкий, уступчивый, эмоционально сдержанный, способный подчиняться, не имеет собственного мнения, послушно и честно выполняет свои обязанности.

VI. Зависимый

балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	конформный								послушный				резко неуверенный в себе			

13 – 16 – резко неуверенный в себе, имеет навязчивые страхи, опасения, тревожится по любому поводу, поэтому зависим от других, от чужого мнения;

9 – 12 – послушный, боязливый, беспомощный, не умеет проявить сопротивление, искренне считает, что другие всегда правы;

0 – 8 – конформный, мягкий, ожидает помощи и советов, доверчивый, склонный к восхищению окружающими, вежливый.

VII. Дружелюбный

Балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	склонный к сотрудничеству, компромиссный								дружелюбный							

9 – 12 – дружелюбный и любезный со всеми, ориентирован на принятие и социальное одобрение, стремится удовлетворить требования всех быть хорошим для всех без учета ситуации, стремится к целям микрогруппы, имеет развитые механизмы вытеснения и подавления, эмоционально лабильный (истероидный тип характера);

0 – 8 – склонный к сотрудничеству, кооперации, гибкий и компромиссный при решении проблем и в конфликтных ситуациях, стремится быть в согласии с мнением окружающих, сознательно конформный, следует условностям, правилам и принципам хорошего тона в отношениях с людьми, инициативный энтузиаст в достижении целей группы, стремится помогать, чувствовать себя в центре внимания, заслужить признание и любовь, общительный, проявляет теплоту и дружелюбие в отношениях.

VIII. *Альтруистический*

Балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	ответственный по отношению к людям								гиперответственный							

9 – 16 – гиперответственный, всегда приносит в жертву свои интересы, стремится помочь и сострадать всем, навязчивый в своей помощи и слишком активный по отношению к окружающим, неадекватно принимает на себя ответственность за других (может быть только внешняя маска, скрывающая личность противоположного типа);

0 – 8 – ответственный по отношению к людям, деликатный, мягкий, добрый, эмоциональное отношение к людям проявляет в сострадании, симпатии, заботе, ласке, умеет подбодрить и успокоить окружающих, бескорыстный и отзывчивый.

Качественный анализ полученных данных проводится путем сравнения дискограмм, демонстрирующих различие между представлениями разных людей. Практикующий психолог-консультант С. В. Максимов приводит индексы точности рефлексии, дифференцированности восприятия степени благополучности положения личности в группе, степени осознания личностью мнения группы, значимости группы для личности.

Методический прием позволяет изучать проблему психологической совместимости и часто используется в практике семейной консультации, групповой психотерапии и социально-психологического тренинга.

Методика 2.3. Определение индивидуальной меры рефлексивности (А. В. Карпов, В. В. Пономарева) [6]

Назначение

Рефлексия – это осознание человеком себя, причин своих поступков, действий и реакций, а также того, как он в действительности воспринимается другими индивидами или коллективом, как воспринимаются его личностные особенности, эмоциональные реакции и когнитивные способности. Для определения уровня рефлексивности использовалась психодиагностическая методика определения индиви-

дуальной меры рефлексивности А. В. Карпова – В. В. Пономаревой, разработанная в 1999 г. В настоящее время она является одной из немногих психодиагностических методик, позволяющих измерять такое важное свойство личности, как рефлексивность. Методика адаптирована к задачам исследования «коммуникативных» профессий.

Обработка результатов

Методика состоит из 27 утверждений.

15 являются прямыми (номера вопросов: 1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 14, 15, 19, 20, 22, 24, 25). Остальные 12 – обратные утверждения, что необходимо учитывать при обработке результатов, когда для получения итогового балла суммируются в прямых вопросах цифры, соответствующие ответам испытуемых, а в обратных – значения, замененные на те, что получаются при переворачивании шкалы ответов.

Все пункты можно сгруппировать в четыре группы:

- 1) ретроспективная рефлексия деятельности (номера утверждений 1, 4, 5, 12, 17, 18, 25, 27);
- 2) рефлексия настоящей деятельности (утверждения 2, 5, 13, 14, 16, 17, 18, 26);
- 3) рассмотрение будущей деятельности (3, 6, 7, 10, 11, 14, 15, 20);
- 4) рефлексия общения и взаимодействия с другими людьми (номера утверждений 8, 9, 19, 21, 22, 23, 24, 26).

Полученные «сырые» баллы переводятся в стены (табл. 5).

Таблица 5

Стены	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
«Сырые» баллы	80 и ниже	81 – 100	101 – 107	108 – 113	114 – 122	123 – 130	131 – 139	140 – 147	148 – 156	157 – 171	172 и выше

Интерпретация данных, полученных в результате тестирования

Высокие результаты по тесту (больше 7 стенов) говорят о том, что человек в большей степени склонен обращаться к анализу своей деятельности и поступков других людей, выяснять причины и следствия своих действий как в прошлом, так в настоящем и будущем. Ему свойственно обдумывать свою деятельность в мельчайших деталях, тщательно ее планировать и прогнозировать все возможные последствия. Вероятно также, что таким людям легче понять другого, поставить себя на его место, предсказать его поведение, понять, что думают о них самих.

Низкие результаты по тесту (меньше 4 стенов), вероятно, говорят о том, что испытуемому в меньшей степени свойственно задумываться над собственной деятельностью и поступками других людей, выяснять причины и следствия своих действий как в прошлом, так в настоящем и будущем. Он редко обдумывает свою деятельность в мельчайших деталях, ему сложно прогнозировать возможные последствия. Такой испытуемый чувствует сложности при постановке себя на место другого, ему сложно предсказать его поведение.

Бланк ответов методики определения уровня рефлексивности

Инструкция. Вам предстоит дать ответы на несколько утверждений опросника. В таблице ответов напротив номера вопроса проставьте пожалуйста, цифру, соответствующую варианту вашего ответа:

абсолютно неверно

неверно

скорее неверно

не знаю

скорее верно

верно

совершенно верно

Не задумывайтесь подолгу над ответами. Помните, что правильных или неправильных ответов в данном случае быть не может. Первый пришедший в голову ответ и является верным.

Ключ

Номер вопроса	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Ответ														
Номер вопроса	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
Ответ														

Методика 2.4. Уровень субъективного контроля (УСК)

(Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкина, Л. М. Эткинд) [7]

В основе методики лежит концепция локуса контроля Дж. Роттера. При разработке методики УСК авторы исходили из идеи о том, что иногда возможны не только однонаправленные сочетания локуса контроля в различных по типу ситуациях, что имеет и эмпирические

подтверждения. В опроснике 44 пункта. В методике диагностика локуса контроля осуществляется по субшкалам: контроль в ситуациях достижения, ситуациях неудачи, области производственных и семейных отношений, области здоровья.

В опроснике оценка локуса контроля осуществляется по следующим параметрам:

1) по интернальности – экстернальности – половина из пунктов опросника сформулирована таким образом, что положительный ответ на них дадут люди с интернальным УСК, а другая половина сформулирована так, что положительный ответ на нее дадут люди с экстернальным УСК;

2) эмоциональному знаку – равное количество пунктов опросника описывают эмоционально позитивные и эмоционально негативные ситуации;

3) направлению атрибуций – равное количество пунктов сформулировано в первом и третьем лице.

Результаты диагностики по методике могут быть использованы при консультировании по вопросам межличностных и семейных отношений, в медико-психологических исследованиях (в отношении болезни и здоровья).

Сформированы два варианта опросника, различающихся форматом ответов испытуемых.

Вариант А, предназначенный для исследовательских целей, требует ответа по 6-балльной шкале «-3, -2, -1, +1, +2, +3», в которой ответ «+3» означает «полностью согласен», «-3» – «совершенно не согласен» с данным пунктом.

Вариант Б, предназначенный для клинической психодиагностики, требует ответов по бинарной шкале «согласен – не согласен».

Результаты заполнения опросника преобразуются в стандартную систему единиц – стенов и могут быть представлены в виде профиля субъективного контроля.

Показатели опросника УСК организованы в соответствии с принципом иерархической структуры системы регуляции деятельности таким образом, что включают в себя обобщенный показатель индивидуального УСК, инвариантный к частым ситуациям деятельности, два показателя среднего уровня общности, дифференцированные по эмоциональному знаку этих ситуаций и ряд ситуационно-специфических показателей.

Обработка результатов проводится в несколько этапов.

1. С помощью ключа (табл. 6) подсчитываются «сырые» баллы по каждой шкале. Цифра, соответствующая выбору, определяет количество баллов, полученных за каждый ответ. При этом баллы за ответы на вопросы со знаком «+» суммируются со своим знаком, а на вопросы со знаком «-» – с обратным знаком.

Таблица 6

Ключ

Шкала	«+»	«-»	Σ
Ио	2; 4; 11; 12; 13; 15; 16; 17; 19; 20; 22; 25; 27; 29; 31; 32; 34; 36; 37; 39; 42; 44	1; 3; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 14; 18; 21; 23; 24; 26; 28; 30; 33; 35; 38; 40; 41; 43	
Ид	12; 15; 27; 32; 36; 37	1; 5; 6; 14; 26; 43	
Ин	2; 4; 20; 31; 42; 44	7; 24; 33; 38; 40; 41	
Ис	2; 16; 20; 32; 37	7; 14; 26; 28; 41	
Ип	19; 22; 25; 31; 42	1; 9; 10; 24; 30	
Им	4; 27	6; 38	
Из	13; 34	3; 23	

2. «Сырые» баллы переводятся (Σ) в стены (табл. 7).

Таблица 7

Таблица перевода «сырых» баллов в стандартные оценки

Стены	«Сырые» баллы													
	Ио интервал		Ид интервал		Ин интервал		Ис интервал		Ип интервал		Им интервал		Из интервал	
	от	до	от	до	от	до	от	до	от	до	от	до	от	до
1	-132	-14	-36	-11	-36	-8	-30	12	-30	-5	-12	-7	-12	-6
2	-13	-3	-10	-7	-7	-4	-11	-8	-4	-1	-6	-5	-5	-4
3	-2	0	-6	-3	-3	0	-7	-5	0	3	-4	-3	-3	-2
4	10	21	-2	1	1	4	-4	-1	4	7	-2	-1	-1	0
5	22	32	2	5	5	7	0	3	8	11	0	1	1	2
6	33	44	6	9	8	11	4	6	12	15	2	4	3	4
7	45	56	10	14	12	15	7	10	16	19	5	6	5	6
8	57	68	15	18	16	19	11	13	20	23	7	8	7	8
9	69	79	19	22	20	23	14	17	24	27	9	10	9	10
10	80	132	23	36	24	36	18	30	28	30	11	12	11	12

3. Полученные оценки в стенах заносятся в итоговую таблицу (прил. 4).

Результаты также могут быть представлены в виде графика или в виде профиля.

2.3. Блок методик для изучения профессиональных компетенций личности

Методика 3.1. Оценка коммуникативных умений [8]

Понятие «коммуникативные умения» включает в себя оценку собеседника, определение его сильных и слабых сторон, умение установить дружескую атмосферу, умение понять проблемы собеседника и т. д. Методика предназначена для проверки этих качеств.

Обработка результатов

В методике 25 вопросов, после ответов в соответствии с инструкцией подсчитайте процент ситуаций, вызывающих у вас досаду и раздражение.

Интерпретация результатов

Уровень коммуникативных умений

70 – 100 % – Вы плохой собеседник. Вам необходимо работать над собой и учиться слушать.

40 – 70 % – Вам присущи некоторые недостатки. Вы критически относитесь к высказываниям. Вам еще недостает некоторых достоинств хорошего собеседника, избегайте поспешных выводов, не заостряйте внимание на манере говорить, не притворяйтесь, не ищите скрытый смысл сказанного, не монополизируйте разговор.

10 – 40 % – Вы хороший собеседник, но иногда отказываете партнеру в полном внимании. Повторяйте вежливо его высказывания, дайте ему время раскрыть свою мысль полностью, приспособливайте свой темп мышления к его речи и можете быть уверены, что общаться с вами будет еще приятнее.

0 – 10 % – Вы отличный собеседник. Вы умеете слушать. Ваш стиль общения может стать примером для окружающих.

Чем выше процент, тем хуже развиты коммуникативные умения.

Методика 3.2. Самооценка творческого потенциала личности [9]

Обработка результатов

В методике 18 вопросов с вариантами ответов. Начисляется по три балла за ответ «а», по одному баллу за ответ «b», по два балла за ответ «с». Подсчитывается общая сумма баллов.

Интерпретация результатов

- 48 и более баллов. В вас заложен значительный творческий потенциал, который предоставляет вам богатый выбор творческих возможностей. Если вы сможете реализовать свои способности, то вам доступны самые разнообразные формы творчества.

- 24 – 47 баллов. У вас есть качества, которые позволяют вам творить, но есть и барьеры. Самый опасный – это страх, особенно если вы ориентированы только на успех. Боязнь неудачи сковывает ваше воображение – основу творчества. Страх может быть и социальным – страх общественного осуждения. Любая новая идея проходит через этап неожиданности, удивления, непризнания окружающими. Боязнь осуждения за новое, непривычное для других поведение, взгляды, чувства сковывает вашу творческую активность, приводят к деструкции вашей творческой личности.

- 23 и менее баллов. Вы просто недооцениваете себя. Отсутствие веры в свои силы приводит вас к мысли, что вы не способны к творчеству, поиску нового.

Методика 3.3. Тип мышления (в модификации Г. В. Резапкиной) [10]

Назначение

Диагностика типа мышления респондента.

Обработка результатов

В методике 40 утверждений. Расположите их в соответствии с ключом (табл. 8). Подсчитайте число плюсов в каждой из пяти строк. Каждая строка соответствует определенному типу мышления. Количество баллов в каждой колонке указывает на уровень развития данного типа мышления:

- 0 – 2 – низкий уровень развития,
- 3 – 5 – средний уровень развития,
- 6 – 8 – высокий уровень развития.

Таблица 8

Ключ

№	Тип мышления	Вопрос							
		1	6	11	16	21	26	31	36
1	Предметно-действенное	1	6	11	16	21	26	31	36
2	Абстрактно-символическое	2	7	12	17	22	27	32	37
3	Словесно-логическое	3	8	13	18	23	28	33	38
4	Наглядно-образное	4	9	14	19	24	29	34	39
5	Креативность (творческое)	5	10	15	20	25	30	35	40

Интерпретация результатов

1. *Предметно-действенное мышление* свойственно людям дела. Они усваивают информацию через движения. Обычно они обладают хорошей координацией движений. Их руками создан весь окружающий нас предметный мир. Они водят машины, стоят у станков, собирают компьютеры. Без них невозможно реализовать самую блестящую идею. Этим мышление важно для спортсменов, танцоров, артистов.

2. *Абстрактно-символическим мышлением* обладают многие ученые: физики-теоретики, математики, экономисты, программисты, аналитики. Они могут усваивать информацию с помощью математических кодов, формул и операций, которые нельзя ни потрогать, ни представить. Благодаря особенностям такого мышления на основе гипотез сделаны многие открытия во всех областях науки.

3. *Словесно-логическое мышление* отличает людей с ярко выраженным вербальным интеллектом (от лат. *verbalis* – словесный). Благодаря развитому словесно-логическому мышлению ученые, преподаватель, переводчик, писатель, филолог, журналист могут сформулировать свои мысли и донести их до людей. Это умение необходимо руководителям, политикам и общественным деятелям.

4. *Наглядно-образным мышлением* обладают люди с художественным складом ума, которые могут представить и то, что было, и то, что будет, и то, чего никогда не было и не будет, – художники, поэты, писатели, режиссеры. Архитектор, конструктор, дизайнер, художник, режиссер должны обладать развитым наглядно-образным мышлением.

5. *Креативность* – это способность мыслить творчески, находить нестандартные решения задачи. Это редкое и ничем не заменимое качество, отличающее людей, талантливых в любой сфере деятельности.

В чистом виде эти типы мышления встречаются редко. Для многих профессий необходимо сочетание разных типов мышления, например для психолога. Такое мышление называют синтетическим.

Соотнесите свой ведущий тип мышления с выбранным видом деятельности или профилем обучения. Ярко выраженный тип мышления дает некоторые преимущества в освоении соответствующих видов деятельности. Но важнее всего ваши способности и интерес к будущей профессии.

Методика 3.4. Стиль принятия управленческих решений (Е. В. Маркова) [11]

Опросник рассчитан на самооценку. Испытуемому выдаются инструкция и бланк методики. Текст опросника позволяет оценить стиль принятия управленческих решений как у работающих менеджеров, так и у тех сотрудников, выдвижение которых на управленческие должности только планируется.

Обработка результатов

Методика содержит 51 утверждение. Утверждения распределены по шкалам, указанным в ключе. По каждой шкале подсчитывается суммарный балл. Процедура подсчета суммарного балла состоит в следующем. Ответам испытуемых на прямые пункты опросника приписывается балл на основе следующего соотношения:

ответ	-3	-2	-1	0	1	2	3
балл	1	2	3	4	5	6	7

Ответам испытуемых на обратные пункты опросника приписываются баллы на основе соотношения:

ответ	-3	-2	-1	0	1	2	3
балл	7	6	5	4	3	2	1

Ключ

Шкала «Властность»

Прямые пункты: 4, 6, 8, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 22, 23, 25, 26, 27, 45, 47, 51

Обратные пункты: 3, 29, 31, 33, 35, 36

Шкала «Поведение в проблемной ситуации»

Прямые пункты: 5, 9, 30, 32, 37, 39, 40, 41, 49

Обратные пункты: 2, 7, 12, 17, 19, 21, 24, 28, 34, 38, 42, 43, 44, 46, 48, 50

Интерпретация результатов

Критерии для классификации руководителей на основе методики «Стиль принятия управленческих решений» (табл. 9).

Таблица 9

Стиль	Властность	Поведение в проблемной ситуации
Попустительский	< 88 баллов М – 0,5σ	< 111 баллов М – 0,5σ
Маргинальный	> 103 баллов М + 0,5σ	< 111 баллов М – 0,5σ
Реализаторский	< 88 баллов М – 0,5σ	> 124 баллов М + 0,5σ
Авторитарный	> 103 баллов М + 0,5σ	> 124 баллов М + 0,5σ
Ситуационный	От 88 до 103 баллов	От 111 до 124 баллов

Закономерности процессов восприятия в совместной деятельности

Процессы межличностного восприятия являются необходимым условием любой совместной деятельности. Исследования показывают, что существует сложная нелинейная связь между точностью, дифференцированностью социальной перцепции и эффективностью групповой деятельности. Зависимость носит характер «оптимума». Слишком низкий уровень точности, так же как и самый высокий, сопровождается низкой успешностью деятельности. Успешность деятельности максимальна на некотором высоком значении точности, однако не на максимальном.

В исследованиях процессов социальной перцепции под руководством В. С. Агеева были выделены две группы управленцев. Первый тип – ориентированные на требования вышестоящих уровней организации и на подчиненных. Второй тип характеризуется большей точностью перцепции и более сильным ее влиянием на эффективность деятельности. Таким образом, можно сделать вывод, что при повышении точности межличностной перцепции повышается эффективность управленческой деятельности, но лишь до определенного уровня.

При анализе особенностей восприятия руководителем подчиненных выделяются следующие особенности:

1) перенесение общего впечатления о подчиненном на оценку его деловых и личностных качеств («эффект генерализации»);

2) завышенные оценки руководителя получают те подчиненные, которые поддерживают руководителя и высказывают сходные с ним мнения;

3) руководитель блокирует информацию лиц, получающих его негативную оценку.

Однако взаимодействие в системе «руководство – подчинение» предполагает обоюдный процесс восприятия, и поэтому становится актуальным вопрос: а как точность социальной перцепции подчиненного влияет на эффективность совместной деятельности? Подчиненные также в процессе выполнения заданий руководства воспринимают и оценивают начальника как личность. В научных исследованиях зарубежных психологов, посвященных данной проблематике, были получены данные, которые позволяют нам утверждать, что на эффективность руководства влияют: соответствие управленца экспектации, признание руководителя как «лучшего», идентичность с членами группы и высокий уровень его принятия подчиненными.

Анализ особенностей процессов восприятия в совместной деятельности позволил выделить группу закономерностей, связанных с феноменами и эффектами социальной перцепции. К данной группе относятся закономерности феноменов («внутригруппового фаворитизма», «презумпции взаимности», «предположении о сходстве», «игнорирования информационной ценности неслучившегося» и др.) и эффектов социальной перцепции («эффекта ореола», «эффекта первичной информации», «эффекта новизны», «эффекта снисходительности», «эффекта физиогномической редукции», «эффекта отрицательной асимметрии начальной самооценки», «эффекта стереотипизации» и др.). Выделенные закономерности организуют иерархическую систему.

2.4. Блок диагностического инструментария для анализа эффективности профессиональной деятельности специалиста

Методика 4.1. Удовлетворенность деятельностью (Шкала Р. Лайкерта) (прил. 1)

Назначение

Методика позволяет определить уровень удовлетворенности деятельностью и причины, влияющие на нее. В опроснике представлены 57 вопросов, направленных на выявление условий труда, мотивов и

способов стимулирования, используемых руководителем. Вопросы разбиты на разделы и группы.

Обработка результатов

- 1-й раздел (вопросы с 1 по 36) отражает степень удовлетворенности трудом, которую можно рассчитать следующим образом: общее количество баллов по оценке условий труда нужно разделить на количество предложенных условий (36). Для качественного анализа следует провести аналогичный расчет для каждой группы условий труда (А, Б, В, Г, Д) и определить наиболее значимые условия труда, которые представлены в группе А (вопросы 1 – 7) – отражающие общие условия труда; в группе Б (вопросы 8 – 11) – отражающие физические условия труда; в группе В (вопросы 12 – 17) – содержание труда; в группе Г (вопросы 18 – 23) – отношение между людьми в процессе труда; в группе Д (вопросы 24 – 36) – организационные рамки труда.

- 2-й раздел (вопросы с 37 по 43) – оценка ведущего мотива деятельности, при обработке данных следует проранжировать мотивы и выделить наиболее значимые, сопоставить их с удовлетворенностью трудом.

- 3-й раздел (вопросы с 44 по 52) – оценка способов стимулирования труда руководителем, при обработке следует проранжировать все способы и выделить более и менее применяемые руководителем, а затем сопоставить их со степенью удовлетворенности трудом.

- 4-й раздел (вопросы с 53 по 57) раскрывает намерение сменить работу, при обработке за ответ «да» проставить баллы следующим образом:

5 баллов за ответ «да» на вопрос 53;

4 балла за ответ «да» на вопрос 54;

3 балла за ответ «да» на вопрос 55;

2 балла за ответ «да» на вопрос 56;

1 балл за ответ «да» на вопрос 57.

Интерпретация результатов

- 1-й раздел позволяет раскрыть общий уровень удовлетворенности трудом и выделить основные факторы, влияющие на удовлетворенность;

- 2-й раздел позволяет выявить ведущие мотивы, влияющие на удовлетворенность;

- 3-й раздел позволяет выявить ведущие стимулы, влияющие на удовлетворенность трудом, отметить наиболее применяемый стимул, если удовлетворенность равна 5 или 4, а при низкой удовлетворенности (1 или 2 балла) отметить наиболее применяемый стимул как влияющий на снижение удовлетворенности;
- 4-й раздел: первые три вопроса свидетельствуют о высоком уровне удовлетворенности и подтверждают его, а последние два свидетельствуют о низкой удовлетворенности.

Метод экспертных оценок 4.2. Оценочные шкалы «Эффективность деятельности» (О. В. Филатова) (прил. 2)

Назначение

Методика позволяет оценить качества, необходимые для успешной деятельности. Каждое качество можно проранжировать в 10-балльной системе по его проявлениям в деятельности.

Обработка результатов

Методика описывает 6 качеств. Необходимо отметить соответствующий балл у каждого качества, а затем оценить общий уровень эффективности труда, подсчитав средний уровень от общей суммы всех качеств.

Интерпретация

Высший уровень (10 баллов) развития качества свидетельствует о наибольшей эффективности его проявления в деятельности, то же относится и к общему уровню эффективности.

Методика 4.3. Психологический климат коллектива (Л. Д. Столяренко) [12]

Назначение

Методика применяется для оценки сложившейся к моменту обследования специфики межличностных отношений в коллективе и их динамики, выявляемой в периодически повторяющихся обследованиях, а также для анализа индивидуальных оценок основных вопросов и проблем совместной оперативно-служебной деятельности подразделения.

В опроснике приводятся 13 оснований для диагностики различных сторон функционирования деловых и социально-психологических явлений в подразделениях. Используется традиционная семибалльная

оценочная шкала. Для каждого опрошенного вычисляется коэффициент субъективной оценки социально-психологического климата (СПК) коллектива, а в группе – средний коэффициент субъективных оценок, который может изменяться от 1,0 до 7,0 баллов. Причем чем выше средний коэффициент субъективных оценок в группе, тем благоприятнее СПК в коллективе. СПК в коллективе может характеризоваться как «благоприятный, здоровый» (от 5,4 до 7,0 баллов), «неустойчивый, но достаточно благоприятный» (от 4,6 до 5,4 балла), «среднеблагоприятный» (от 3,8 до 4,6 балла) и «неблагоприятный» (от 1,0 до 3,8 балла). Бланк методики, инструкция по использованию и характеристики общего психологического климата коллективов приведены [12].

Обработка результатов

1. Оценки, отмеченные опрошенными, необходимо перекодировать следующим образом:

Оценка	3	2	1	0	-1	-2	-3
Балл	7	6	5	4	3	2	1

2. Для каждого опрошенного вычисляется коэффициент субъективной оценки социально-психологического климата (К): складываются баллы по всем 13 пунктам опросника и полученная сумма делится на количество этих пунктов, т. е. на 13.

3. Вычисляется средний коэффициент субъективных оценок социально-психологического климата ($K_{\text{ср}}$): складываются коэффициенты субъективных оценок всех членов группы, полученная сумма делится на количество опрошенных. Полученный K^{\wedge} может изменяться от 1,0 до 7,0. Чем выше коэффициент, тем благоприятнее оценка психологического климата (ОПК).

Интерпретация результатов

1. Средний коэффициент субъективных оценок ОПК позволяет характеризовать климат коллектива следующим образом (табл. 10):

Таблица 10

$K_{\text{ср}}$, балл	Характеристика СПК
От 5,4 до 7,0	Благоприятный, здоровый
От 4,6 до 5,4	Неустойчивый, но достаточно благоприятный
От 3,8 до 4,6	Среднеблагоприятный
От 1,0 до 3,8	Неблагоприятный

2. Для получения вывода о наиболее «больных» точках коллектива, трудностях его становления необходимо вычислить средние коэффициенты субъективных оценок для каждого из 13 пунктов ОПК:

$$K < ^1, K_{cp2}, K_{cp3}.$$

Сумма баллов по n -му пункту, поставленных всеми опрошенными

$$K_{cp} = \frac{K_1 + K_2 + K_3 + \dots + K_i}{n},$$

где n количество опрошенных членов коллектива.

Чем ниже оценивается коллективом тот или иной пункт ОПК, тем больше неудовлетворенность сотрудников этой стороной взаимоотношений. Интерпретатор общего психологического климата приводится ниже.

Пример заключений по результатам анкетирования

СПК «Благоприятный» (5,4 < K < 7,0 баллов)

Общий психологический климат в коллективе благоприятен. Сформировано активное ядро коллектива. Наблюдается гармоничный баланс делового и эмоционального опосредования межличностного восприятия и взаимодействия. Отсутствуют явные или скрытые группировки, негативно настроенные по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям. Маловероятны тяжелые конфликтные ситуации в коллективе. Сотрудники удовлетворены своей профессией, условиями службы, ее оценкой и стимулированием, взаимоотношениями между коллегами как по горизонтали, так и по вертикали, стилем руководства и перспективами дальнейшего роста.

СПК «Неустойчивый, но достаточно благоприятный»

(4,6 < K < 5,4 балла)

Общий психологический климат в коллективе в целом благоприятен, но неустойчив. Это должно стать предметом дополнительной работы руководителя и актива коллектива в связи с возможностью его дальнейшего развития.

Выявленная неустойчивость коллектива обусловлена внутренним противоречием между сложившимися положительными деловыми и эмоциональными взаимоотношениями среди наиболее активных его членов, с одной стороны, и с другой – остающимся отрицательным напряжением среди тех, кто не разделяет общественного мнения актива, установок руководителя.

СПК «Среднеблагоприятный» (3,8 < К < 4,6 балла)

В коллективе сохраняется или наметилась тревожная обстановка в сфере межличностных отношений как между коллегами, так и с руководством. Это может отражаться на надежности и эффективности работы коллектива, особенно в экстремальных ситуациях, провоцировать конфликты, а также снижать удовлетворенность личного состава своей работой. Такая неблагоприятная обстановка обуславливается чаще в том случае, если в коллективе имеют место следующие негативные явления:

- не сформированы положительные коллективистские отношения, общественное мнение и активное ядро коллектива;
- отсутствует баланс, а вследствие этого и адекватность делового и эмоционального опосредования межличностного восприятия и взаимодействия;
- вероятны явные или скрытые группировки, негативно настроенные по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям;
- не исключаются конфликтные ситуации в коллективе, имеется тенденция перехода их в затяжные и острые, поскольку не все сотрудники дорожат достоинством друг друга и коллективом в целом;
- стиль руководства недостаточно гибок, так как не всегда адекватен уровню достигнутого развития коллектива и учитывает главным образом только объективные требования дела;
- руководителем нередко упускаются из внимания особенности межличностных отношений в коллективе, возможности и ожидания подчиненных.

СПК «Неблагоприятный» (1,0 < К < 3,8 балла)

В коллективе наблюдается крайне неблагоприятная обстановка в межличностных отношениях как между сотрудниками, так и с руководством. Это отражается на надежности и эффективности оперативно-служебной деятельности коллектива, особенно в экстремальных ситуациях, провоцирует срывы в работе и конфликты, а также снижает работоспособность и удовлетворенность личного состава своим трудом, приводит к неоправданно высокой их текучести, заболеваемости и травматизму. Такая картина обуславливается следующими причинами:

– нет единства мнений по поводу целей и задач деятельности, распределения ролей, в том числе между официальными и неофициальными лидерами;

– отсутствует баланс межличностного восприятия и взаимодействия, поскольку сотрудники не сплочены ни делом, ни эмоционально;

– имеются явные или скрытые группировки, крайне негативно настроенные по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям;

– очень часты и воспроизводимы конфликтные ситуации в коллективе, большинство из них затяжные и острые, так как не все сотрудники сплочены и редко дорожат достоинством друг друга и коллективом в целом;

– стиль руководства не гибок, а неоправданно односторонен, не соответствует уровню достигнутого развития коллектива и учитывает преимущественно только формальные стороны дела вопреки требованиям конкретной социально-психологической ситуации; руководителем часто упускаются из внимания особенности межличностных отношений в коллективе, возможности, ожидания и настроения сотрудников;

– большинство сотрудников не удовлетворены своей профессией, условиями службы, ее оценкой и стимулированием, взаимоотношениями между коллегами как по горизонтали, так и по вертикали, стилем руководства и перспективами дальнейшего роста.

2.5. Блок методик для изучения профессиональных предпочтений и адаптации личности

Методика 5.1. Дифференциально-диагностический опросник (ДДО) (Е. А. Климов) [13]

Методика предназначена для выявления склонности (предрасположенности) человека к определенным типам профессий по классификации профессий по предмету труда, которая выделяет пять типов современных профессий: человек – живая природа, человек – техника, человек – человек, человек – знаковая система, человек – художественный образ. Представляет собой достаточно короткий опросник, состоящий из 20 альтернативных суждений.

Испытуемому необходимо выбрать один из двух указанных в вопросе видов занятий. По результатам обследования в соответствии с ключом выявляется ориентация человека на 5 типов профессий:

- 1) человек – природа;
- 2) человек – техника;
- 3) человек – человек;
- 4) человек – знаковая техника, знаковый образ;
- 5) человек – художественный образ.

Опросник рекомендуется использовать для определения профессиональной ориентации и профессионального отбора.

Методика 5.2. Самооценка психологической адаптивности (Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов) [14]

Инструкция

Если вы безусловно согласны с утверждением, напишите ответ «да», если не согласны, напишите ответ «нет».

Обработка данных

Найдите сумму положительных ответов на утверждения с 1 по 10. Далее аналогичным образом найдите сумму положительных ответов на утверждения с 1 по 15. Затем из первой суммы нужно вычесть вторую. Данный показатель и будет свидетельствовать о степени вашей психологической гибкости в процессе деятельности.

Уровни социально-психологической адаптивности:

- 8 – 10 баллов – высокий;
- 6 – 7 баллов – выше среднего;
- 5 баллов – средний;
- 3 – 4 балла – ниже среднего;
- 2 – 3 балла – низкий.

Методика 5.3. Оценка эмоционально-деятельностной адаптивности (Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов) [Там же]

Социально-психологическая адаптация выступает и как средство защиты личности, с помощью которого ослабляются и устраняются внутреннее психическое напряжение, беспокойство, дестабилизационные состояния, возникающие у человека при взаимодействии

его с другими людьми и обществом в целом. Защитные механизмы психики выступают при этом как способы психологической адаптации человека.

Обработка данных

Если сумма всех ответов «да» не превышает 3 – адаптивность высокая; если 3 – 10 – средняя; свыше 10 – низкая, 20 – 23 – очень низкая.

Методика 5.4. Опросник для оценки проявлений дезадаптации (О. Н. Родина) [15]

Равновесие между человеком и профессиональной средой, достигнутое в процессе профессиональной адаптации, не представляет собой статичного, раз и навсегда достигнутого состояния. Изменение профессиональной среды, связанное, например, с изменением технологии, приходом нового руководителя, приобретением новой профессии или вступлением в новую должность, с переходом в другой цех или на другое предприятие, а также изменение потребностей, возможностей и целей самого человека приводят к необходимости активизации процесса адаптации.

Дезадаптация может возникнуть вследствие кратковременных и сильных воздействий среды на человека или под влиянием менее интенсивных, но продолжительных воздействий. Дезадаптация проявляется в различных нарушениях деятельности: в снижении производительности труда и его качества, нарушениях дисциплины труда, повышении аварийности и травматизма. Критериями психофизиологической адаптации считаются состояние здоровья, настроение, тревожность, степень утомляемости, активность поведения. Стойкие нарушения психической адаптации проявляются в клинически выраженных психопатологических синдромах и/или отказе от деятельности.

Цель: оценка уровня психологической и физиологической профессиональной дезадаптации.

Исследование может проводиться как индивидуально, как и в группе.

Испытуемым раздают бланки для ответов и зачитывают инструкцию: «Вам будет предложен ряд утверждений. Определите, соответствуют ли они вашему состоянию. Не следует тратить много времени на обдумывание, отвечайте быстро. Если вы согласны с тем,

что написано в утверждении, напротив номера ответа поставьте знак (+), если не согласны (-).

Возможно, некоторые утверждения вызовут у вас затруднение, в этом случае используйте знак (+/-). Но старайтесь давать ответ более определенный» (табл. 11).

Обработка данных

Сопоставьте ответы испытуемого с дешифратором (табл. 12). Подсчитайте общее количество ответов, совпадающих с дешифратором. Каждый совпадающий ответ оценивается в 2 балла, ответ «Соответствует частично» – 1 балл. Максимально возможное количество баллов – 128.

Таблица 11

Ключ (Н – нет; Д – да)

1 Н	9 Н	17 Д	25 Д	33 Д	41 Д	49 Д	57 Н
2 Н	10 Д	18 Д	26 Н	34 Д	42 Д	50 Д	58 Д
3 Н	11 Д	19 Д	27 Н	35 Д	43 Д	51 Д	59 Д
4 Д	12 Д	20 Н	28 Д	36 Д	44 Д	52 Д	60 Д
5 Д	13 Д	21 Д	29 Д	37 Д	45 Д	53 Д	61 Д
6 Н	14 Д	22 Н	30 Д	38 Д	46 Д	54 Д	62 Д
7 Д	15 Д	23 Д	31 Д	39 Д	47 Д	55 Н	63 Д
8 Д	16 Н	24 Д	32 Д	40 Д	48 Д	56 Д	64 Н

Таблица 12

Дешифратор

№	Признак	Номер утверждения
1	Ухудшение самочувствия	
	– эмоциональные сдвиги	2, 4, 7, 10, 13, 14, 15, 31
	– особенности отдельных психических процессов	24, 28, 32, 33
	– снижение общей активности	22, 23, 27, 29, 36
	– ощущение усталости	1, 8, 30, 34, 35, 63
2	Соматовегетативные нарушения	5, 37 – 54, 64
3	Нарушение цикла «сон – бодрствование»	55 – 62
4	Особенности социального взаимодействия	4, 3, 6, 9, 11, 12, 16 – 19
5	Снижение мотивации к деятельности	5, 20, 21, 25, 26

Подсчитайте количество баллов по отдельным признакам. Дайте оценку уровня дезадаптации по следующим правилам:

96 баллов и более – высокий уровень дезадаптации, требующий принятия неотложных мер (психологических и медицинских);

от 65 до 95 баллов – выраженный уровень дезадаптации;
от 32 до 64 баллов – умеренный уровень дезадаптации;
до 32 баллов – низкий уровень. Количество баллов по отдельным признакам указывает на источники дезадаптации.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Что такое тест и методика?
2. При диагностике особенностей мотивационно-ценностной сферы личности специалиста какие методики можно использовать? Какую информацию можно получить о респонденте?
3. При диагностике психологических особенностей личности какие методики можно использовать? Какую информацию можно получить о респонденте?
4. Для определения уровня удовлетворенности и эффективности специалиста какие методики можно использовать? Какую информацию можно получить о респонденте?
5. При диагностике особенностей профессиональных предпочтений и особенностей адаптации специалиста какие методики можно использовать? Какую информацию можно получить о респонденте?

Список библиографических ссылок к главе

1. Опросник терминальных ценностей И. Г. Сенина [Электронный ресурс] – URL: <https://studfile.net/preview/1705160/page:11/> (дата обращения: 12.12.2022).

2. Ценностные ориентации личности М. Рокича [Электронный ресурс] – URL: <https://www.survio.com/survey/d/I8L9O8S3M5U4J9C7R> (дата обращения: 12.12.2022).

3. Социально-психологические установки личности в мотивационно-потребностной сфере О. Ф. Потемкиной [Электронный ресурс] – URL: <https://onlinetestpad.com/ru/test/46846-metodika-diagnostiki-socialno-psikhologicheskikh-ustanovok-lichnosti-v-moti> (дата обращения: 12.12.2022).

4. Шкала самооценки уровня тревожности Спилберга – Ханина [Электронный ресурс] – URL: <https://www.psychiatry.ru/stat/93> (дата обращения: 12.12.2022).

5. Диагностика межличностных отношений (ДМО) (Тест Лири) Т. Лири, Г. Лефоржа, Р. Сазека [Электронный ресурс] – URL: https://psylab.info/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BA%D0%B0_%D0%B4%D0%B8%D0%B0%D0%B3%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8_%D0%BC%D0%B5%D0%B6%D0%BB%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%BD%D1%8B%D1%85_%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D0%9B%D0%B8%D1%80%D0%B8/%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82_%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0 (дата обращения: 12.12.2022).

6. Определение индивидуальной меры рефлексивности А. В. Карпова, В. В. Пономаревой [Электронный ресурс] – URL: https://psylab.info/%D0%9E%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%D1%80%D0%B5%D1%84%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%81%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8_%D0%9A%D0%B0%D1%80%D0%BF%D0%BE%

D0%B2%D0%B0/%D0%91%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%BA
(дата обращения: 12.12.2022).

7. Уровень субъективного контроля (УСК) Е. Ф. Бажина, Е. А. Голынкиной, Л. М. Эткинда [Электронный ресурс] – URL: https://psylab.info/%D0%9E%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%C2%AB%D0%A3%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D1%8C_%D1%81%D1%83%D0%B1%D1%8A%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%BB%D1%8F%C2%BB/%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82_%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0 (дата обращения: 12.12.2022)

8. Оценка коммуникативных умений [Электронный ресурс] – URL: <http://crisiscenter74.ru/test-otsenki-kommunikativnyih-umeniy> (дата обращения: 12.12.2022).

9. Самооценка творческого потенциала личности [Электронный ресурс] – URL: <https://compedu.ru/publication/samootsenka-tvorcheskogo-potentsiala-lichnosti.html> (дата обращения: 12.12.2022).

10. Тип мышления (в модификации Г. В. Резапкиной) [Электронный ресурс] – URL: https://psylab.info/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BA%D0%B0_%C2%AB%D0%A2%D0%B8%D0%BF_%D0%BC%D1%8B%D1%88%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%C2%BB/%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82_%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0 (дата обращения: 12.12.2022).

11. Стиль принятия управленческих решений Е. В. Марковой [Электронный ресурс] – URL: https://studme.org/354107/menedzhment/metodika_stil_prinyatiya_upravlencheskih_resheniy (дата обращения: 12.12.2022).

12. Психологический климат коллектива Л. Д. Столяренко [Электронный ресурс] – URL: <https://infourok.ru/metodika-psihologicheskiy-klimat-kollektiva-stolyarenko-ld-868826.html> (дата обращения: 12.12.2022).

13. Дифференциально-диагностический опросник (ДДО) Е. А. Климова [Электронный ресурс] – URL: https://psylab.info/%D0%94%D0%B8%D1%84%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE_%D0%B4%D0%B8%D0%B0%D0%B3%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%BA/%D0%A2%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B9_%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BB (дата обращения: 12.12.2022).

14. Самооценка психологической адаптивности (Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов) [Электронный ресурс]. – URL: <https://studfile.net/preview/7443693/page:106/> (дата обращения: 12.12.2022).

15. Опросник для оценки проявлений дезадаптации (О. Н. Родина) [Электронный ресурс] – URL: <https://slavschool12.ru/wp-content/uploads/2020/04/oprosnik-otsenka-professionalnoy-dezadaptatsii.pdf> (дата обращения: 12.12.2022).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Профессиональная деятельность личности занимает значительное место в жизни человека. Труд оказывает не только положительное влияние на психику человека, но и отрицательное, например, при условии тяжелой, напряженной деятельности. В связи с этим на разных стадиях профессионализации по многим видам профессий и происходит развитие профессиональных деформаций. В отечественной психологии труда в качестве приоритетных направлений исследований можно выделить три проблемы научно-практического поиска: профессионализацию личности, анализ профессиональных деструкций и профилактику возникновения и развития профессиональных деформаций.

Профессиональные деформации – это изменения сложившейся структуры деятельности и личности, которые негативно отражаются на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса. Профессиональные деформации нарушают целостность личности, снижают ее адаптивность, устойчивость, отрицательно сказываются на продуктивности деятельности. Занимались и занимаются разработкой проблемы профессиональных деформаций С. П. Безносов, В. В. Бойко, Р. М. Грановская, Э. Ф. Зеер, А. В. Карпов, А. К. Маркова, Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова, Е. И. Рогов и др. Исследователи отмечают, что в наибольшей степени профессиональным деформациям подвержены представители профессиональной группы «человек – человек».

Несмотря на большой интерес со стороны исследователей, в психологии до сих пор не оформилось единое представление о данном явлении, также нет однозначного понимания причин его возникновения. При этом все специалисты в области организационного консультирования и психологии менеджмента понимают важность знаний о механизмах формирования и развития личности профессионала, о профилактике возникновения и развития профессиональных деформаций, особенностях их проявлений в условиях совместной деятельности.

Материалы пособия позволяют студентам-психологам, преподавателям и специалистам в области психологии формировать профессиональные компетенции, помогающие организовывать и целенаправленно проводить диагностику, профилактику и коррекцию негативных влияний трудовой деятельности на личность специалиста.

Основная литература по пособию

1. Григорьева М. В. Психология труда : конспект лекций / М. В. Григорьева. – М. : Высшее образование, 2006. – 192 с. – ISBN 5-9692-0069-7.

2. Зеер Э. Ф. Профессионально-образовательное пространство личности / Э. Ф. Зеер ; Рос. гос. проф.-пед. ун-тет; Нижнетагильский гос. проф. колледж. – Екатеринбург, 2002. – 126 с.

3. Зобков В. А. К проблеме формирования учебной деятельности в соответствии с требованиями новых образовательных стандартов. Системогенез учебной и профессиональной деятельности : материалы VI междунар. науч.-практич. конференции, 19 – 21 ноября 2013 г., г. Ярославль / под ред. проф. Ю. П. Поваренкова. – Ярославль : Канцлер, 2013. – С. 235 – 236.

4. Психология труда : учеб. для вузов / А. В. Карпов, Е. В. Конева, Е. В. Маркова [и др.] ; под. ред. А. В. Карпова. – М. : Владос-пресс, 2005. ISBN 5305001110.

5. Климов Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов ; Рос. акад. образования ; Москов. псих.-соц. ин-т. – Воронеж : МОДЭК. 2003. – ISBN 5-89502-509-9.

6. Лымаренко В. М., Леонтьев О. В. Сборник психологических тестов и методик : учеб. пособие. – СПб. : Университет при МПА ЕврАзЭС, 2021. – 111 с.

7. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Международный гуманитарный фонд «Знание». 1996. – 308 с. – ISBN 5-87633-016-7.

8. Филатов Д. О., Филатова О. В. Организация психолого-педагогического сопровождения профессионализации студентов колледжа / Д. О. Филатов, О. В. Филатова // Научно-практический журнал «Экономика и управление: проблемы, решения». – М. : Научная библиотека. № 12. Т. 2. 2021. – С. 47 – 53.

Персоналии

Абульханова-Славская Ксения Александровна – советский и российский психолог и философ, академик РАО, доктор философских наук, кандидат педагогических наук, с 2013 г. – главный научный сотрудник Института психологии РАН, профессор кафедры психологии личности факультета психологии НИУ ВШЭ. Ученица С. Л. Рубинштейна, применила принцип субъекта к определению предмета психологии; обосновала подход к человеку как к субъекту психической деятельности. Детерминация психики индивида исследовалась в ее работах в связи с объективными особенностями его жизнедеятельности, которые определяются общественным бытием человека; предложила авторский подход к изучению проблемы жизненного пути и становления личности.

Барабанчиков Владимир Александрович – директор Института экспериментальной психологии, доктор психологических наук, профессор, член-корреспондент РАО.

Бойко Виктор Васильевич – доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой психологии и медицинской деонтологии НОУ ДПО Санкт-Петербургского института стоматологии, председатель секции СТАР «Психология в стоматологии», занимался проблемами психологии личности, психоэнергетики, эмпатии, эмоционального выгорания, психологии массовых коммуникаций, психологии семьи, психологии и этики, психологии воздействия на аудиторию и т. д.

Братусь Борис Сергеевич – советский и российский психолог, автор целостной концепции психического здоровья, особое внимание уделял проблеме аномального развития. Новизна его концепции заключается в синтезе философско-методологического, общепсихологического, патопсихологического и конкретно-прикладного планов при анализе состояния психического здоровья личности.

Зеер Эвальд Фридрихович – доктор психологических наук, профессор; основатель научной школы, исследующей целостный и непрерывный процесс становления личности в профессионально-образовательном пространстве в единстве его психологических и педагогических составляющих; разработал теоретико-методологические основания психологии профессионального образования: определил

подходы, принципы, закономерности реализации личности в системе непрерывного профессионального образования, сформировал понятийно-терминологический аппарат психологии профессионального развития. Автор концепции профессионального становления личности, в которой описаны выявленные закономерности и детерминанты профессионализации, кризисы профессионального развития и психологические барьеры; разработал и описал критерии успешности карьеры и мониторинга профессионализации специалиста.

Климов Евгений Александрович – советский и российский психолог, психофизиолог, доктор психологических наук, профессор; методолог практической психологии, психологии труда и профориентации; основоположник современной отечественной дифференциальной психофизиологии; разработчик теории типологического индивидуального стиля деятельности; ведущий специалист СССР и России в области психологии профессиоведения, разработчик системно-генетической психофизиологии стиля профессиональной деятельности.

Кудрявцев Товий Васильевич – доктор психологических наук, профессор, основатель нового исследовательского направления – психологии технического мышления (1960-е – начало 1970-х гг.); создатель концепции проблемного обучения: ввел и интерпретировал основные понятия теории проблемного обучения (понятий проблемной ситуации и способа ее разрешения, учебно-проблемной задачи, проблемы, проблемного вопроса), предложил типологию проблемных ситуаций, выделил уровни проблемности в обучении, им построена обобщенно-алгоритмическая технология управления познавательной деятельностью, а также критерии диагностики умственного развития учащихся. В 1970-х гг. занимался вопросами проблемного обучения в русле развития активности личности студента в процессе ее профессионального становления.

Ливехуд Бернард – голландский психотерапевт, основатель лечебно-педагогического движения и реформатор системы профессионального образования в Нидерландах, основатель Нидерландского педагогического института для содействия развитию (в Цейсте) и Высшей свободной школы (в Дрибергене). Автор антропософской философии, предлагал изучать жизненный путь человека через его кризисные моменты. Первым предложил рассматривать развитие ор-

ганизации, применяя аналогию с развитием человека (ввел термин «социальный организм»).

Маркова Аэлига Капитоновна – доктор психологических наук, профессор кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. Автор психологической концепции профессионализма, в которой выделены и описаны психологические критерии, уровни, этапы продвижения человека к профессионализму, виды профессиональной компетентности, задачно-личностный подход к построению профессиограммы и модели специалиста.

Поваренков Юрий Павлович – доктор психологических наук, профессор, автор концепции профессионального становления личности как части жизненного пути индивида, где выделены и описаны формы профессиональной социализации и индивидуализации личности, выделил и охарактеризовал в качестве единиц периодизации стадии, периоды и фазы развития; рассматривает периоды как специфическую форму профессионального развития и научения человека.

Пряжников Николай Сергеевич – доктор педагогических наук, профессор кафедры возрастной психологии факультета психологии МГУ им. М. В. Ломоносова, автор методов по профессиональному самоопределению, разработок в области активизации профессиональной ориентации и профессиональной деятельности. Автор теоретической модели профессионального и личностного самоопределения человека в единстве методологических, организационно-управленческих, конкретно-практических и этических принципов; оригинальных исследовательских процедур и практико-ориентированных методик активизации профессиональной ориентации и профессиональной деятельности на различных возрастных стадиях человека.

Сьюпер Дональд – американский психолог, специалист по проблемам психологии развития, психологического консультирования, методов оценки и измерения, промышленной и организационной психологии. Автор теории профессионального развития, где важнейшим фактором выступает «Я» как личностная инстанция, принимающая решения; исследовал процессы принятия человеком решений.

Фрейденбергер Герберт – американский психолог немецкого происхождения. Внес весомый вклад в понимание и лечение стресса, хронической усталости и злоупотребления психоактивными веществами. Автор Клинической концепции, названной самим ученым «Выгорание». Первым ввел термин «выгорание» и определил выгорание как «состояние умственного и физического истощения, вызванное профессиональной деятельностью», совместно с коллегами составил список фаз эмоционального выгорания.

Шадриков Владимир Дмитриевич – советский и российский психолог, доктор психологических наук, профессор, действительный член АПН СССР – РАО; специалист в области психологии труда, педагогической, дифференциальной неоконгнитивной психологии. Автор теории системогенеза деятельности, теории способностей.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Методика 4.1. Удовлетворенность деятельностью (Шкала Р. Лайкерта)

Инструкция: «Отметьте, пожалуйста, вариант ответа, соответствующий Вашему мнению, баллом от 1 до 5».

Опросник

В какой мере вы удовлетворены:

- 1 – очень недоволен
- 2 – не доволен
- 3 – доволен, но не всем
- 4 – доволен
- 5 – очень доволен

1. Транспортом до работы.
2. Графиком работы.
3. Медицинским обслуживанием.
4. Заработной платой.
5. Занимаемой должностью.
6. Возможностями продвижения по службе.
7. Решением жилищно-бытовых вопросов.
8. Безопасностью труда.
9. Удобством рабочего места.
10. Санитарно-гигиеническими и экологическими условиями труда (шум, температура, запах, чистота и т. п.).
11. Уровнем физической и нервной нагрузки.
12. Разнообразием – монотонностью труда.
13. Сложностью труда.
14. Необходимостью решения новых интересных проблем.
15. Элементами Вашего руководства в деятельности.
16. Соответствием служебных обязанностей личным способностям.
17. Результатами работы.
18. Отношениями с коллективом.

19. Отношениями с непосредственным руководителем.
20. Сплоченностью коллектива.
21. Настроением, преобладающим в коллективе.
22. Взаимоотношениями между отделами, сменами, службами.
23. Отношением сотрудников к Вам.
24. Уровнем организации работы в подразделении.
25. Состоянием общественного мнения в учреждении.
26. Стилем управления руководства учреждения.
27. Стилем управления непосредственного начальника.
28. Распределением нагрузки между сотрудниками.
29. Взаимодействием служб.
30. Системой поощрений и наказаний.
31. Состоянием служебной и исполнительской дисциплины.
32. Предъявляемой к Вам требовательностью.
33. Постановкой служебной подготовки.
34. Объективностью оценки сотрудников и результатов их труда.
35. Компетентностью руководства.
36. Информированностью об актуальных проблемах деятельности учреждения.

В какой мере перечисленные ниже мотивы труда значимы для Вас?

- 1 – в очень незначительной мере
- 2 – в достаточно незначительной мере
- 3 – в небольшой, но и не маленькой
- 4 – в достаточно большой мере
- 5 – в очень большой мере

37. Денежный заработок.
38. Стремление к продвижению по службе.
39. Стремление избежать критики со стороны руководителя и коллег.
40. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей.
41. Ориентация на престиж и уважение со стороны других.
42. Удовлетворение от хорошо выполненной работы.
43. Общественная полезность труда.

Какие меры воздействия применяет Ваш непосредственный начальник для повышения эффективности работы сотрудников?

- 1 – всегда применяет
- 2 – часто применяет
- 3 – иногда применяет, иногда нет
- 4 – часто не применяет
- 5 – никогда не применяет

- 44. Похвала.
- 45. Объявление благодарности.
- 46. Денежная премия.
- 47. Оказание взаимопомощи.
- 48. Угроза увольнения.
- 49. Угроза снижение зарплаты.
- 50. Снижение зарплаты.
- 51. Объявление выговора.
- 52. Разговор на повышенных тонах.

Хотели бы Вы в настоящее время перейти на другую работу?

- 1 – да
- 2 – нет
- 3 – не знаю

- 53. Хотел бы сменить должность, но остаться в этом же отделе.
- 54. Хотел бы сменить должность и перейти в другой отдел.
- 55. Хотел бы работать в той же должности, но перейти в другой отдел.
- 56. Хотел бы перейти в другую организацию.
- 57. Хотел бы уволиться.

МЕТОД ЭКСПЕРТНЫХ ОЦЕНОК 4.2

Оценочные шкалы «Эффективность деятельности» О. В. Филатовой

Инструкция: «По каждому из шести качеств в предлагаемом бланке ответов выберите одну из особенностей, наиболее характерную для Вас, и укажите ее номер».

Опросник

1. Продуктивность:

1 – Полное отсутствие заинтересованности в конкретных результатах деятельности, большое количество ошибок в работе.

2 – При выполнении работы не обращаю внимания на ее качество, допускаю большое количество ошибок, результаты деятельности имеют низкие показатели.

3 – Не справляюсь с намеченными планами, допускаю ошибки, которые не могу самостоятельно определить и исправить.

4 – Не справляюсь с поставленными задачами, иногда допускаю ошибки, которые при повторном анализе деятельности способен определить, а некоторые и исправить самостоятельно.

5 – Не всегда достигаю желаемого результата деятельности, демонстрирую хорошее качество работы, стремлюсь не допускать ошибок. Некоторые из них не могу исправить самостоятельно.

6 – Достигаю желаемого результата в работе, демонстрирую хорошее качество ее выполнения, однако могу допустить ошибки, которые не способен исправить самостоятельно.

7 – Достигаю желаемого результата в работе, демонстрирую хорошее качество ее выполнения, ошибки, допущенные при ее выполнении, могу исправить самостоятельно.

8 – Достигаю желаемого результата в работе, демонстрирую хорошее качество ее выполнения. Ошибок не допускаю.

9 – Выполняю больший объем работы, чем планировал ранее. Ошибок не допускаю. Качество работы высокое.

10 – Выполняю больший объем работы, чем планировал ранее. Экономлю рабочее время. Всегда демонстрирую высокое качество работы, ошибок не допускаю. Всегда осуществляю текущий, поэтапный и конечный контроль при выполнении производственных заданий.

2. Исполнительность:

1 – Не знаю и не интересуюсь должностными инструкциями. Действую ситуативно. Не согласовываю свои действия с действиями коллег, не умею оценить собственные возможности, недисциплинирован.

2 – Знаю, но не придерживаюсь должностных инструкций. Действую ситуативно. Не согласовываю свои действия с действиями коллег, не умею оценить собственные возможности, недисциплинирован. Не понимаю корпоративную культуру предприятия, на котором работаю.

3 – Знаю должностные инструкции и пытаюсь действовать в их рамках индивидуально. Не согласовываю свои действия с действиями коллег, не умею оценить собственные возможности, недисциплинирован. Не понимаю корпоративную культуру предприятия, на котором работаю.

4 – Не всегда добросовестно отношусь к своим профессиональным обязанностям. Не всегда точно выполняю распоряжения, приказы, поручения руководителей. Не всегда соблюдаю корпоративную культуру.

5 – Не всегда добросовестно отношусь к своим профессиональным обязанностям. Не всегда точно выполняю распоряжения, приказы, поручения руководителей. В своих действиях ориентируюсь на корпоративную культуру.

6 – Внимательно отношусь к своим профессиональным обязанностям. Не всегда точно выполняю распоряжения, приказы, поручения руководителей. В своих действиях ориентируюсь на корпоративную культуру.

7 – Добросовестно отношусь к своим профессиональным обязанностям. Умею согласовывать свои действия с действиями коллег. Не всегда точно выполняю распоряжения, приказы, поручения руководителей. В своих действиях ориентируюсь на корпоративную культуру. Однако не всегда умею соподчиняться.

8 – Добросовестно отношусь к своим профессиональным обязанностям. Умею согласовывать свои действия с действиями коллег. Стараюсь, но не всегда получается, точно выполнять распоряжения,

приказы, поручения руководителей. В своих действиях стараюсь соответствовать корпоративной культуре. Умею соподчиняться.

9 – Добросовестно отношусь к своим профессиональным обязанностям. Умею согласовывать свои действия с действиями коллег. Всегда быстро и точно выполняю распоряжения, приказы, поручения руководителей. В своих действиях ориентируюсь на корпоративную культуру.

10 – Добросовестно отношусь к своим профессиональным обязанностям. Учитываю свои возможности и умею согласовывать свои действия с действиями коллег. Всегда быстро и точно выполняю распоряжения, приказы, поручения руководителей. В своих действиях ориентируюсь на корпоративную культуру.

3. Инициативность:

1 – Инициатива всегда отсутствует.

2 – Низкая мотивация в профессиональной деятельности и достижении производственных задач. Пассивен, отсутствует самокритика.

3 – Низкая мотивация в профессиональной деятельности и достижении производственных задач. Самокритика ситуативная.

4 – Мотивация деятельности и готовность к достижению производственных целей зависит от настроения. Могу быть требователен к себе, своей работе и работе коллег.

5 – Всегда демонстрирую ровный средний уровень мотивации деятельности. Экономлю собственные силы при выполнении производственных задач. Не всегда требователен к себе, своей работе, но всегда критичен при оценке работы коллег.

6 – Ситуативно демонстрирую высокий уровень мотивации деятельности и готовность к достижению производственных целей. Ситуативная требовательность к себе, своей работе и работе коллег.

7 – Всегда демонстрирую высокий уровень мотивации деятельности, постоянную готовность к достижению производственных целей. Требователен при оценке деятельности коллег, но отсутствует самокритика.

8 – Всегда готов к достижению производственных целей. Требователен к себе, своей работе и работе коллег.

9 – Всегда демонстрирую высокий уровень мотивации деятельности, постоянную готовность к достижению производственных целей. Требователен к себе, критичен к результатам собственной деятельности.

10 – Всегда демонстрирую высокий уровень деятельности, постоянную готовность к достижению производственных целей. Требования к себе, своей работе и работе коллег.

4. Работоспособность:

1 – Заинтересованность в деятельности отсутствует (низкая), темп работы низкий, высокий уровень утомляемости к концу рабочего дня, совершаю много ошибок в работе.

2 – Очень низкий уровень готовности к деятельности, большое количество ошибок.

3 – Демонстрирую низкий темп выполнения работы, допускаю ошибки в работе, работу выполняю механически, уровень заинтересованности деятельностью низкий.

4 – Демонстрирую средний темп выполнения работы, допускаю ошибки в работе, быстро утомляюсь, на фоне утомления допускаю ошибки, заинтересованность деятельностью зависит от внешних факторов (окружение, ситуация, обстановка, атмосфера).

5 – Демонстрирую средний темп выполнения работы, допускаю ошибки в работе, демонстрирую при взаимодействии рядовой внутренний потенциал, демонстрирую средний уровень заинтересованности деятельностью, к концу рабочего дня утомлен.

6 – Демонстрирую средний темп выполнения работы, допускаю ошибки в работе, демонстрирую при взаимодействии хороший внутренний потенциал, демонстрирую средний уровень заинтересованности деятельностью.

7 – Демонстрирую средний темп выполнения работы, к концу дня утомлен работой, и на фоне утомления допускаю ошибки, демонстрирую при взаимодействии хороший потенциал, уровень заинтересованности деятельностью высокий.

8 – Демонстрирую хороший темп выполнения работы, допускаю ошибки в работе, демонстрирую при взаимодействии большой потенциал, уровень заинтересованности деятельностью высокий.

9 – Демонстрирую высокий темп выполнения работы, к концу дня могу изредка допускать ошибки в работе, демонстрирую при взаимодействии большой внутренний потенциал, уровень заинтересованности деятельностью очень высокий.

10 – Всегда демонстрирую высокий темп выполнения работы, ошибки в работе отсутствуют, демонстрирую при взаимодействии

большой внутренний потенциал, уровень заинтересованности деятельностью очень высокий.

5. Целеустремленность:

1 – Не умею подчинять собственные действия собственным целям.

2 – Отсутствуют собственные цели, общественные цели не осознаются или не учитываются.

3 – Самостоятелен при постановке целей, но не умею планировать и организовывать деятельность для их достижения.

4 – Оптимально эффективно использую собственные силы для достижения поставленных целей.

5 – Четко осознаю общественные цели, мобилизация сил зависит от внешних факторов (например, материальной выгоды)

6 – Четко осознаю общественные цели, мобилизация сил зависит от внутренних факторов.

7 – Четко осознаю общественные цели, но не всегда собственные цели соотношу с общественными.

8 – Умею подчинять собственные действия поставленным целям, определять перспективу.

9 – Целеустремлен, собственные цели всегда подчинены общественным, ясно осознаю собственные возможности и свое место в реальных событиях.

10 – Всегда целеустремлен, часто выступаю инициатором общественных идей, собственные цели всегда подчинены общественным.

6. Организованность:

1 – Нуждаюсь в постоянном контроле, при планировании практических действий не учитываю собственные возможности, силы, способности, не умею организовать собственную деятельность, большое количество дисциплинарных взысканий, частые срывы сроков производственных заданий, неопрятный внешний вид.

2 – Не учитываю собственные возможности при планировании деятельности, не умею организовать собственную деятельность, не дисциплинирован, не всегда укладываюсь во временные сроки производственных заданий, не слежу за внешним видом.

3 – Не учитываю собственные возможности при планировании деятельности, не умею рационально организовать собственную деятельность, не всегда укладываюсь во временные сроки производственных заданий, не слежу за внешним видом.

4 – Не учитываю собственные возможности при планировании деятельности, не умею рационально организовать собственную деятельность, не слежу за внешним видом.

5 – Неадекватно оцениваю собственные возможности при планировании деятельности и организации собственной деятельности, могу нарушить временные сроки производственных заданий, слежу за внешним видом.

6 – Учитываю собственные возможности при планировании деятельности, однако не умею рационально организовать собственную деятельность, всегда соблюдаю временные сроки производственных заданий, слежу за внешним видом.

7 – Учитываю собственные возможности при выполнении деятельности и достижении поставленных руководством целей, не всегда дисциплинирован, хотя всегда укладываюсь во временные сроки производственных заданий, всегда опрятный внешний вид.

8 – Учитываю собственные возможности при выполнении деятельности и достижении поставленных руководством целей, дисциплинирован, всегда опрятный внешний вид.

9 – Умею организовывать собственную деятельность, адекватно оцениваю собственные возможности, выполнение плана в сроки, дисциплинирован, всегда опрятный внешний вид.

10 – Четко осознаю собственные возможности, умею планировать и рационально организовывать собственную деятельность, всегда четко выполняю план, всегда имею опрятный внешний вид.

БЛАНК ДЛЯ ОПРОСА

Номер методики и варианты ответов																					
1.1 1 – 5				1.2 1 – 18		1.3 (+) (–)				2.1 1 – 4		2.2 (+)						2.3 1 – 7			
1	...	41	...	1	...	1	...	1	...	1	...	1	...	41	...	81	...	121	...	1	...
2		42		2		2		2		2		2		42		82		122		2	
3		43		3		3		3		3		3		43		83		123		3	
4		44		4		4		4		4		4		44		84		124		4	
5		45		5		5		5		5		5		45		85		125		5	
6		46		6		6		6		6		6		46		86		126		6	
7		47		7		7		7		7		7		47		87		127		7	
8		48		8		8		8		8		8		48		88		128		8	
9		49		9		9		9		9		9		49		89				9	
10		50		10		10		10		10		10		50		90				10	
11		51		11		11		11		11		11		51		91				11	
12		52		12		12		12		12		12		52		92				12	
13		53		13		13		13		13		13		53		93				13	
14		54		14		14		14		14		14		54		94				14	
15		55		15		15		15		15		15		55		95				15	
16		56		16		16		16		16		16		56		96				16	
17		57		17		17		17		17		17		57		97				17	
18		58		18		18		18		18		18		58		98				18	
19		59				19		19		19		19		59		99				19	
20		60				20		20		20		20		60		100				20	
21		61		1		21		21		21		21		61		101				21	
22		62		2		22		22		22		22		62		102				22	
23		63		3		23		23		23		23		63		103				23	
24		64		4		24		24		24		24		64		104				24	
25		65		5		25		25		25		25		65		105				25	
26		66		6		26		26		26		26		66		106				26	
27		67		7		27		27		27		27		67		107				27	
28		68		8		28		28		28		28		68		108					
29		69		9		29		29		29		29		69		109					
30		70		10		30		30		30		30		70		110					
31		71		11		31		31		31		31		71		111					
32		72		12		32		32		32		32		72		112					
33		73		13		33		33		33		33		73		113					
34		74		14		34		34		34		34		74		114					
35		75		15		35		35		35		35		75		115					
36		76		16		36		36		36		36		76		116					
37		77		17		37		37		37		37		77		117					
38		78		18		38		38		38		38		78		118					
39		79				39		39		39		39		79		119					
40		80				40		40		40		40		80		120					

Номера вопросов и ответы

Номер методики и варианты ответов																	
3.1 (+)		3.2 a, b, c		3.3 (+) (-)		3.4 +3 до -3				4.1 1 - 5				4.2 1 - 10		4.3 1 - 7	
1	1	1	1	41	1	41	...	1	1
2		2		2		2		42		2		42		2		2	
3		3		3		3		43		3		43		3		3	
4		4		4		4		44		4		34		4		4	
5		5		5		5		45		5		45		5		5	
6		6		6		6		46		6		46		6		6	
7		7		7		7		47		7		47				7	
8		8		8		8		48		8		48				8	
9		9		9		9		49		9		49				9	
10		10		10		10		50		10		50				10	
11		11		11		11		51		11		51				11	
12		12		12		12				12		52				12	
13		13		13		13				13		53				13	
14		14		14		14				14		54					
15		15		15		15				15		55					
16		16		16		16				16		56					
17		17		17		17				17		57					
18		18		18		18				18							
19				19		19				19							
20				20		20				20							
21				21		21				21							
22				22		22				22							
23				23		23				23							
24				24		24				24							
25				25		25				25							
				26		26				26							
				27		27				27							
				28		28				28							
				29		29				29							
				30		30				30							
				31		31				31							
				32		32				32							
				33		33				33							
				34		34				34							
				35		35				35							
				36		36				36							
				37		37				37							
				38		38				38							
				39		39				39							
				40		40				40							

Номера вопросов и ответы

СВОДНАЯ ТАБЛИЦА РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ
1. Блок мотивации и ценностей

Методика	Критерий	Показатель	Испытуемые										Среднее значение		
1.1	1. Терминальные ценности	1. Престиж													
		2. Мат. положение													
		3. Креативность													
		4. Социальные контакты													
		5. Развитие себя													
		6. Достижения													
		7. Дух. удовлетворенность													
		8. Сохр. индивидуальности													
	2. Жизненная сфера	1. Профессия													
		2. Образование													
3. Семья															
4. Общество															
5. Увлечения															
1.2	1. Терминальные ценности (указать № ценности)	1-е место													
		2-е место													
		3-е место													
		4-е место													
		5-е место													
	2. Инструментальные ценности	1-е место													
		2-е место													
		3-е место													
		4-е место													
		5-е место													
1.3	1. Социально-психологические установки	1. Альтруизм													
		2. Эгоизм													
		3. Процесс													
		4. Результат													
		5. Свобода													
		6. Власть													
		7. Труд													
		8. Деньги													

II. Блок личностных свойств

Методика	Критерий	Показатель	Испытуемые										Среднее значение		
2.1	1. Тревожность	1. Личностная													
		2. Реактивная													
2.2	1. Социальная ориентация	1. Авторитарный													
		2. Эгоистический													
		3. Агрессивный													
		4. Подозрительный													
		5. Подчиненный													
		6. Зависимый													
		7. Дружелобный													
		8. Альтруистический													
2.3	1. Рефлексия	1. Саморефлексия													
		2. Коммун. рефлексия													
		3. Общая рефлексия													

III. Блок профессиональных качеств

3.1	1. Коммуникативные умения	1. Умение слушать													
3.2	1. Творческий потенциал	1. Креативность													
3.3	1. Тип мышления	1. Предм.-дейст.													
		2. Абстр.-символ.													
		3. Слов.-логич.													
		4. Нагл.-образ.													
		5. Креативное													
3.4	1. Стиль принятия управленческих решений	1. Попустительский													
		2. Маргинальный													
		3. Реализаторский													
		4. Авторитарный													
		5. Ситуационный													

Окончание таблицы

Методика	Критерий	Показатель	Испытание										Среднее значение		
4.2	1. Эффективность деятельности	1. Продуктивность													
		2. Исполнительность													
		3. Инициативность													
		4. Работоспособность													
		5. Целеустремленность													
		6. Организованность													
4.3	1. Субъективная оценка психол. климата кол-ва	1. Благоприятная													
		2. Неустойчиво благ.													
		3. Средне-неблагопр.													
		4. Неблагоприятная													

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
Глава 1. Личность профессионала и ее становление	5
1.1. Системогенез личности в процессе профессионального становления	5
1.2. Проблемы периодизации профессионального становления в отечественной и зарубежной психологии	12
1.3. Кризисы профессионального становления личности	21
1.4. Синдром эмоционального выгорания как проявление профессиональной деформации	30
Выводы по главе	36
Вопросы и задания для самопроверки	37
Список библиографических ссылок к главе	38
Глава 2. Современные методы изучения формирования и развития личности профессионала	39
2.1. Блок методик для изучения мотивации и ценностей личности	39
2.2. Блок методик для изучения универсальных компетенций личности	54
2.3. Блок методик для изучения профессиональных компетенций личности	67
2.4. Блок диагностического инструментария для анализа эффективности профессиональной деятельности специалиста .	72
2.5. Блок методик для изучения профессиональных предпочтений и адаптации личности	78
Вопросы для самопроверки	82
Список библиографических ссылок к главе	83
Заключение	86
Основная литература по пособию	87
Персоналии	88
Приложения	92

Учебное издание

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПСИХОЛОГИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

Учебное пособие

Авторы-составители:
ФИЛАТОВА Ольга Валерьевна
ФИЛАТОВ Виталий Олегович

Редактор О. В. Балашова
Технический редактор Ш. Ш. Амирсейидов
Компьютерная верстка Е. А. Кузьминой
Выпускающий редактор А. А. Амирсейидова

Подписано в печать 01.03.23.
Формат 60×84/16. Усл. печ. л. 6,28. Тираж 30 экз.

Заказ

Издательство

Владимирского государственного университета
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых.
600000, Владимир, ул. Горького, 87.