

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

Е. А. ВИНАРЧИК В. А. КАПУСТИНА

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

Учебное пособие



Владимир 2020

УДК 159.9
ББК 88.8
В48

Рецензенты:

Кандидат психологических наук
подполковник внутренней службы старший преподаватель
кафедры психологии и педагогики профессиональной деятельности
Владимирского юридического института ФСИН России
Ю. А. Соколова

Кандидат психологических наук, доцент
зав. кафедрой общей и педагогической психологии
Владимирского государственного университета
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых
Е. В. Пронина

Винарчик, Е. А. Психология профессионального развития личности : учеб. пособие / Е. А. Винарчик, В. А. Капустина ; Владимир. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир : Изд-во ВлГУ, 2020. – 96 с. – ISBN 978-5-9984-1278-3.

Рассмотрены теоретические и прикладные аспекты психологии профессионального развития личности. Раскрыто содержание основных методов профориентации. Проанализированы научные исследования в области психологии труда. Учебное пособие разработано в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования на основе государственных требований к обязательному уровню подготовки выпускников вузов.

Предназначено для студентов всех форм обучения направления подготовки 37.03.01 – Психология (бакалавриат), 37.04.01 – Психология (магистратура), а также преподавателей высших учебных заведений.

Библиогр.: 77 назв.

УДК 159.9
ББК 88.8

ISBN 978-5-9984-1278-3

© Винарчик Е. А.,
Капустина В. А., 2020

ВВЕДЕНИЕ

Цель учебного пособия – дать студентам знания о специфических психологических характеристиках субъекта труда, профессиональном становлении личности, возможностях профорientационной деятельности, познакомить с понятием и основными этапами профессионального отбора.

В настоящее время все очевиднее необходимость внедрения современных психологических концепций в структуры профессиональной деятельности и бизнеса с целью повышения их эффективности. От учета психологических факторов в коллективе зависят не только рабочая атмосфера, но и эффективность работы в целом.

Сегодня развитие нашей страны ориентировано на рыночную экономику. Данный путь реформ оказался очень сложным с точки зрения соотношения политического, социального и экономического факторов. Не вызывает никаких сомнений необходимость отказа бизнесменами и экономистами от стандартов мышления времен командной экономики.

Современные реалии функционирования организаций предполагают расширение сферы кросс-культурного взаимодействия. Следовательно, особую актуальность приобретает вопрос учета кросс-культурных различий в сфере профессионального развития личности.

Важным фактором успешной профессиональной деятельности считается обладание большой самостоятельностью, т. е. нужно быть не только профессионалом, но и обладать определенными лидерскими амбициями, вдохновляя коллектив личным примером. Для повышения конкурентоспособности сотрудник должен постоянно аккумулировать новую информацию, не бояться новых, смелых идей, уметь вести дискуссию, принимать на себя ответственность, быть инициативным и способным создать команду единомышленников для эффективного решения поставленных задач.

Основное содержание учебного пособия направлено на формирование профессионально необходимых компетенций в области психологии труда, сфере профессионального ориентирования и организации профотбора, в частности: 1) на знание методов профессионального отбора и подбора персонала; 2) умение проводить психологическую диагностику персонала на разных этапах его профессиональной деятельности, составлять психологические характеристики сотрудников; 3) владение навыками психологической подготовки и оценки специалистов межведомственной команды; 4) организацию и проведение психологических мероприятий консультативного характера; 5) консультирование клиентов по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, а также набора, отбора и расстановки кадров, работы с кадровым резервом.

Учебное пособие разработано в соответствии с федеральным государственным стандартом высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 – Психология (бакалавриат), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 августа 2014 г. № 946 (вступил в силу 12 октября 2015 г.), федеральным государственным стандартом высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 – Психология (магистратура), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 сентября 2015 г. № 1043 (вступил в силу 15 октября 2014 г.) и профессиональным стандартом «Психолог в социальной сфере», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. № 682н.

Глава 1. ПОНЯТИЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

1.1. Теоретико-методологические основы профессионального развития личности в структуре организационных процессов

Современная организация должна обладать устойчивостью по отношению к влияющим на нее факторам внешней среды не только для сохранения, но и повышения конкурентоспособности, поэтому она должна развивать и сохранять свою структуру. Формальная организационная структура включает в себя набор должностей и ролей, которые, однако, не всегда выполняются сотрудниками, так как в процессе профессиональной деятельности они в различной степени проявляют свою индивидуальность, что приводит к возникновению различных стилей при выполнении идентичной работы. Но отношения между людьми в организации строятся по разным образцам. По истечении времени эти образцы становятся типичными, перерастают в традиции, которые впоследствии будут определять характер взаимодействия людей. Данные традиции необходимо рассматривать как с позиции формальных, так и неформальных отношений, которые включают культуру, обычаи, особенности структуры организации. Особое внимание необходимо уделять процессам, происходящим при взаимодействии людей, динамике данной системы, т. е. процессам, происходящим в ней [1].

Указанные процессы – одна из важнейших составляющих частей любой организации. Вместе с тем понимание процессов и структуры организации помогает эффективному руководителю быстро достичь поставленных целей, определить место и роль каждого сотрудника.

Организацию, выступающую важной характеристикой современной действительности, изучают в различных аспектах многие науки: философия, экономика, социология, кибернетика, организационная психология и др. По мнению Ч. Бернарда, организация представляет собой систему сознательно координируемых целей деятельности двух или более человек [2]. По количественному составу организации могут

варьироваться от взаимодействия двух людей до многочисленных политических и общественных движений. Организации также могут отличаться и по продолжительности существования. Достаточно часто термин «организация» употребляют как некую характеристику функционирования созданного предприятия при участии людей, что является внешней оценкой качества, эффективности, а также достаточности получаемых результатов. О таких организациях говорят «хорошая» или «плохая», сводя функционирование организации только к этим характеристикам. При этом сущность и причины деятельности в оценочном плане не затрагиваются, анализируются только внешние и проявляемые результаты поведения. Это ненаучные, как правило, обыденные суждения, не позволяющие описать репрезентативно феноменологию поведения данной организации.

Наиболее полно понятие «организация» раскрыл в своих трудах А. В. Карпов, который считает, что оно имеет два основных значения. Во-первых, это процесс согласования множества индивидуальных деятельностей в плане достижения определенных общегрупповых целей, сама деятельность управления. Во-вторых, организация – это одновременно и определенная структура, состоящая из ряда основных компонентов и устойчивых, стабильных связей между ними; в этом плане она выступает и результатом управленческой деятельности, и одновременно основой ее осуществления. Таким образом, действительная природа организации состоит в понимании организации как процесса, который в большей степени проявляется на этапе формирования и становления предприятия, т. е. на этапе ее создания [3].

В организации постоянно протекают сложные процессы, которые отражают ее развитие и функционирование. Его суть состоит в способности сохранения себя в первоначальном виде при использовании окружающей среды, а также ее преобразования при достижении организационных целей, что является необходимым условием ее эффективного функционирования. Развитие организации может быть либо регрессивным, либо прогрессивным, либо нейтральным, что зависит от

целей, стоящих перед ней. Традиционно выделяют следующие **основные организационные процессы**: коммуникативные, лидерство, процесс принятия решений и конфликты [2].

Коммуникация – неотъемлемое и необходимое условие взаимодействия людей в организации, так как представляет собой форму общения двух и более субъектов, вступающих в контакт, поскольку общение предполагает обмен информацией между контактируемыми. Цель данного обмена – обеспечение понимания передаваемого сообщения, т. е. коммуникационный процесс. Предметом анализа будут выступать особенности как самой коммуникации, так и коммуникативного процесса в организациях [4]. В процессе обмена информацией активную роль играют обе стороны, так как он возможен только при условии, когда одна сторона информацию предлагает, а другая воспринимает. Для эффективного обмена информацией необходимо уделять большое внимание коммуникационному процессу [5]. Его основная цель – обеспечение максимального понимания информации, которой обмениваются. Однако для эффективности общения важно понимать сущность процесса обмена информацией, а также условия создания наибольшей эффективности.

Созданию эффективных коммуникаций способствуют некоторые условия подготовки обмена информацией в организации. Следует четко и ясно формулировать цели организации, а также конкретизировать подцели для каждого подразделения. Еще одним условием успешности коммуникаций можно назвать создание четкого детализированного плана работы каждого подразделения, нормативов, необходимых для регулирования деловых контактов. Оптимальная коммуникативная сеть может быть создана при условии правильности выбранного типа организации. Еще одним немаловажным условием является эффективная система контроля, которая подразумевает понятность для подчиненных, справедливость, систематичность [3]. Однако необходимо учитывать и преграды, которые могут возникнуть в процессе обмена информацией. Все вышеперечисленное способствует росту эффективности деятельности организации. Коммуникативный процесс – один из

основных процессов сохранения целостности и обеспечения успешного функционирования, так как все происходящее в организациях связано с коммуникативными процессами. Коммуникативная функция организации считается обязательным условием реализации всех наиболее важных организационных процессов, средством их реализации и взаимной координации. Коммуникативную функцию можно рассматривать как связующий процесс в организациях, который включает следующие «основные направления»:

- определение сущности и выявление специфики коммуникативной функции;
- анализ основных видов и типов коммуникаций в организационных системах;
- определение структурных компонентов и основных этапов коммуникационного процесса;
- характеристику форм реализации коммуникативной функции;
- анализ характерных трудностей и ошибок («барьеров») коммуникативной функции;
- описание общих требований, направленных на оптимизацию коммуникативной функции (принципов оптимальной коммуникации)» [3, с. 160 – 161].

Таким образом, эффективная коммуникация в организации крайне необходима для успешного функционирования, так как решение многих организационных задач не представляется возможным без непосредственного взаимодействия людей. Следовательно, межличностная коммуникация – это наиболее эффективный способ обсуждения и успешного решения организационных вопросов.

Принятие решений, наравне с рассмотренными выше коммуникациями, – важная часть организационных процессов, «ядро» организации. Процессы принятия решений в организации особо значимы для профессиональной деятельности и входят в состав всех наиболее значимых организационных процессов, влияя на их качество [3]. Принятие решения представляет собой сознательный выбор среди имеющихся вариантов или альтернатив направления действий, сокращаю-

щих разрыв между настоящим и будущим желаемым состоянием организации. Таким образом, данный процесс включает в себя много различных элементов, но в нем непременно присутствуют такие элементы, как проблемы, цели, альтернативы и решения как выбор альтернативы. Принятие решений лежит в основе планирования деятельности организации. План – это набор решений по размещению ресурсов и направлению их использования для достижения организационных целей [3].

Являясь центральными в деятельности организации, процессы принятия решений максимально полно отражают ее основные психологические характеристики. Одна из них – принадлежность управленческой деятельности к своеобразному синтетическому типу, включающему индивидуальную и совместную деятельность. Даже в том случае, когда профессиональная деятельность реализуется в индивидуальной форме, она имеет своей целью и предметом организацию других субъектов; тем самым она выступает как компонент более общей, т. е. совместной, деятельности. Таким образом, в общей теории решений также выделяются два основных типа решений – индивидуальные и совместные (групповые) [3].

Отличительные черты принятия решений в организации:

- сознательная и целенаправленная деятельность, осуществляемая человеком;
 - поведение, основанное на фактах и ценностных ориентирах;
 - процесс взаимодействия членов организации;
 - выбор альтернатив в рамках социального и политического состояния организационной среды;
 - часть общего процесса управления;
 - неизбежная часть ежедневной работы менеджера;
 - важность для выполнения всех других функций управления
- [3].

Выделяют несколько основных моделей принятия решений, которые зависят от восприятия и интерпретации самого процесса принятия решений на различных уровнях. **Рациональная модель** принятия

решения предполагает выбор альтернативы, способствующей максимальной выгоде для организации. Такой подход требует всестороннего изучения проблемы, глубокого анализа, тщательного подбора данных и альтернатив. В данном случае критерии оценки необходимо определить в начале процесса. Однако обмен информацией должен учитывать индивидуальные предпочтения, происходить беспристрастно, но основываться на выборе лучшей альтернативы в целом для всей организации. Следует учесть, что менеджер в желании быть рациональным во многом зависит от привычек, предубеждений, а также познавательных ограничений. В данном случае рациональность может быть организационно ограниченной и личностно ограниченной. При таких условиях проблема будет определяться упрощенным образом, а поиск альтернатив будет возможен в самом начале процесса в областях, известных менеджеру. Процесс анализа данных тоже упростится, сдвинувшись на краткосрочные ориентиры.

Процесс обмена информацией не является абсолютно точным, в основном он отражает индивидуальные предубеждения, которые построены на целях отдельных подразделений. Критерии оценки сводятся к уровню прошлого опыта. Альтернатива, первая превысившая этот уровень, и будет основой выбора. Можно сделать вывод, что чаще всего люди преследуют цель не максимизации, а удовлетворенности. Удовлетворенность в этом случае следует трактовать как действия, которые в достаточной степени хороши для всей организации и требуют минимального количества усилий со стороны членов коллектива.

Политическая модель организационных решений обычно отражает желание членов организации удовлетворить в первую очередь свои индивидуальные интересы. Предпочтения устанавливаются еще на раннем этапе процесса исходя из групповых целей. Обмен информацией носит спорадический характер. Определение проблемы, поиск альтернативы, сбор данных и оценочные критерии чаще выступают как средства, применяемые для того, чтобы склонять решение в чью-либо пользу. Решение в данном случае становится функцией распределения власти в организации и эффективности политики, используемой различными участниками процесса [6].

Методы принятия решений – это конкретные способы, при помощи которых проблема может быть решена. Назовем основные из них:

а) декомпозиция – сложная проблема представляется как совокупность простых;

б) диагностика – процесс поиска наиболее важных деталей в проблеме, которые будут решаться в первую очередь.

Экспертные методы принятия решений – проведение замеров некоторых из характеристик для подготовки к принятию решения группой компетентных специалистов. Экспертиза позволяет значительно снизить вероятность ситуации, при которой будет принято ошибочное решение. К типичным проблемам, требующим проведения экспертизы, относятся: определение целей, которые стоят перед объектом управления; разработка сценариев; прогнозирование; принятие коллективных решений и др. При количественном выражении предпочтений значения различных оценок сравнивают по следующему принципу: во сколько раз или на сколько значение одной оценки больше другой. При этом используются шкалы интервалов, отношений, разностей, абсолютная шкала. Количественные оценки соответствуют объективным измерениям объективных показателей, но балльные оценки при этом характеризуют субъективные мнения.

Ранжирование – способ, при котором упорядочивание объектов происходит по убыванию предпочтительности. В данном случае, однако, можно указывать на равноценность некоторых из объектов. Парное сравнение – в каждой паре объектов указывается наиболее предпочтительный объект. Вербально-числовые шкалы используют при качественной экспертной информации для обработки и получения результатов количественными методами.

К **неэкспертным методам принятия решений** относят *метод неспециалиста*, который используют в случае решения вопроса лицами, никогда не занимавшимися данной проблемой, но являющимися специалистами в смежных областях деятельности. *Линейное программирование* – этот метод способствует решению оптимизационных за-

дач, в которых функциональные ограничения и целевая функция являются линейными функциями к тем переменным, которые принимают любые значения из множества значений. *Метод теории игр* – задачи решаются при условии полной неопределенности, что означает наличие условий, согласно которым процесс выполнения операции не определен, либо противник процесса противодействует сознательно, а также отсутствуют четкие и ясные задачи, цели операции. В основном с помощью данного метода разрешаются конфликтные ситуации. *Имитационное моделирование* – это способ, при котором лицо, принимающее решение, ищет компромисс, учитывая различные критерии. *Метод аналогий* – возможные решения проблемы вырабатываются путем заимствования решений из других объектов профессиональной деятельности. Методы принятия решений основаны на творческом мышлении [2].

Таким образом, принятие решений – это всегда выбор лучшей альтернативы. Необходимость принять решение может возникнуть на любом этапе профессиональной деятельности в организации, что объясняется ее целенаправленным и сознательным характером. Принятие решений в организациях отличается от выбора отдельно взятого человека, потому что оказывает значительное влияние на эффективность деятельности всей организации.

Существенное значение для эффективного функционирования организации имеет также **феномен лидерства**. Лидерство – важнейший компонент эффективного руководства; встречается в тех случаях, когда существует устойчивое объединение людей.

По мнению М. Мескона, группы и неформальные организации могут оказывать сильное влияние на поведение отдельного человека и на эффективность организации. Руководитель должен направлять усилия группы и личности на выполнение общих задач, даже когда существующие при этом взаимоотношения не вписываются в рекомендованные начальством рамки. Основной механизм осуществления этой задачи – руководство, а также самостоятельные, но тесно связанные концепции власти и личного влияния. Несмотря на то что руководство – существенный компонент эффективного управления, эффективные

лидеры не всегда бывают одновременно и эффективными управляющими. Об эффективности лидера можно судить по тому, в какой степени он или она влияют на других. Иногда эффективное лидерство может и мешать формальной организации. Иными словами, руководитель организации – это человек, который одновременно является лидером и эффективно управляет своими подчиненными. Его цель – влиять на других таким образом, чтобы они выполняли работу, порученную организации. В своих определениях лидерства в организации многие авторы старались четко сформулировать тот особый компонент, который вносит сам лидер [6].

Феномен лидерства – динамический групповой процесс, обеспечивающий гармонизацию групповых отношений в организациях. Существует большое количество определений понятия лидерства. По мнению М. Мескона, лидерство – это способность влиять на индивидуумов и группы людей, чтобы побудить их работать для достижения целей. Дж. Хэмпил определяет лидерство как последовательность действий, которая обеспечивает систему внутригруппового взаимодействия, направленную на решение общих проблем [6].

Наиболее полно феномен лидерства в организации отражают взгляды О. С. Виханского, который считает, что «лидерство – это тип управленческого взаимодействия (в данном случае между лидером и последователями), основанный на более эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей, т. е. лидерство является функцией лидера, последователей и ситуационных переменных» [2, с. 472].

Организационное лидерство определяют как деятельность, которая влияет на групповое или индивидуальное поведение других людей, направленное на достижение желаемых целей. При этом ведущая роль в процессе создания и управления организационной культурой будет принадлежать лидеру, который может выполнять различные функции, зависящие от ее типа. Эффективность лидерства напрямую связана со способностью лидера руководить межличностной и организационной коммуникацией, при этом воздействуя на ее характер.

В управлении персоналом важная роль лидера заключается в усилиях по отбору наиболее достойных претендентов на вступление в рабочую группу. Лидер должен направлять групповую активность на решение целей организации. Еще один способ выражения лидерства – способность воздействовать на членов группы, побуждать их проявлять свои наиболее сильные личностные качества, а также сдерживать проявление слабых черт. Способность к управлению социальными конфликтами, которая складывается из стремления конструктивно влиять на ситуацию, спровоцировавшую конфликт, из последовательности в действиях, способности влиять на участников конфликта, а также учитывать характер взаимодействия всех участников конфликта – основной результат работы лидера. При этом он может выступать как в роли посредника, так и в роли судьи.

То, каким образом, по какому пути будет развиваться организация и эффективность лидерства, связано с объективными и субъективными возможностями лидера, его способностью, во-первых, управлять коалициями, а во-вторых, создавать и укреплять отношения сотрудничества и партнерства с организациями, взаимодействие с которыми становится существенным фактором эффективной деятельности организации. Незаменимая роль лидера в осуществлении изменений состоит в определении идеи нововведений, формировании на ее основе целей, общности видения и стратегии изменений. Лидерство как специфический тип отношений управления основывается больше на психологическом воздействии. Это более сложный процесс, требующий высокого уровня взаимозависимости его участников. В отличие от собственно управления лидерство предполагает существование в организации последователей, а не подчиненных. Собственно отношения «начальник – подчиненный», свойственные традиционному взгляду на управление, заменяются отношениями «лидер – последователь» [3].

В целом лидерские отношения отличает то, что последователи признают лидера составной частью организации только тогда, когда он доказал свою компетентность и ценность. Лидер получает свою власть от последователей, поскольку они признают его в качестве лидера. Для

поддержания своей позиции лидер должен предоставлять им возможность удовлетворять свои потребности, которые не могут быть достигнуты иначе. В ответ они удовлетворяют лидерскую потребность во властвовании и возвышении над ними, а также оказывают ему необходимую поддержку в достижении организационных целей [3].

Работающие в организациях люди отличаются друг от друга. Соответственно, они по-разному воспринимают ситуацию, в которой оказываются. Различие в восприятии часто приводит к тому, что люди не соглашаются друг с другом. Это несогласие возникает тогда, когда ситуация действительно носит конфликтный характер. Конфликт определяется тем, что сознательное поведение одной из сторон (личности, группы или организации в целом) вступает в противоречие с интересами другой стороны. Для того чтобы эффективно управлять конфликтом, необходимо знать, какие конфликты бывают, как они возникают и протекают, как можно их устранить [2].

С точки зрения причин конфликтной ситуации выделяют **три типа конфликтов**:

1) *конфликт целей*: участвующие в ситуации стороны по-разному видят желаемое состояние объекта в будущем;

2) конфликт, вызванный тем, что участвующие стороны *расходятся во взглядах*, идеях и мыслях по решаемой проблеме: разрешение таких конфликтов требует большего времени, чем разрешение конфликтов, связанных с противоречием целей;

3) *чувственный конфликт*, возникающий, когда у участников различны чувства и эмоции, лежащие в основе их отношений друг с другом как личностей. Людей раздражает стиль поведения других, их способы ведения дел, взаимодействия. Такие конфликты труднее всего поддаются разрешению, так как в их основе лежат причины, связанные с психикой личности.

Ф. Тейлор и М. Вебер видели в конфликтах разрушительные свойства и в своих учениях предлагали меры для полного устранения конфликтов из жизни организации. Бихевиористическая, а затем и современная школы управления установили, что в большинстве органи-

заций конфликты могут иметь и конструктивные начала. Многое зависит от того, как конфликт управляется. Разрушительные последствия возникают тогда, когда конфликт либо очень мал, либо очень силен. Когда конфликт мал, то чаще всего он остается незамеченным и не находит адекватного разрешения. Различия кажутся очень незначительными, чтобы побудить участников провести необходимые изменения. Однако они остаются и не могут не влиять на эффективность общей работы. Конфликт, достигший сильного состояния, сопровождается, как правило, развитием у его участников стресса, что снижает моральную планку и сплоченность. Разрушаются коммуникационные сети, решения принимаются в условиях сокрытия или искажения информации и не обладают достаточной мотивирующей силой. Организация может, как говорят, «распадаться на глазах» [2].

Конструктивная сторона проявляется ярче, когда конфликт по уровню достаточен для мотивации людей. Обычно такие конфликты возникают на основе различия в целях, объективно обусловленных характером выполняемой работы. Развитие такого конфликта сопровождается более активным обменом информацией, согласованием различных позиций и желанием понять друг друга. В ходе обсуждения различий, которые нельзя не учесть, но и нельзя совместить в существующем виде, вырабатывается компромиссное решение, основанное на творческом и инновационном подходе к проблеме. Такое решение приводит к более эффективной работе в организации. Наличие у конфликта позитивных свойств нередко служит причиной того, что такого рода ситуации искусственно встраивают в структуру организации, чтобы получить нужный положительный эффект [2].

Традиционно выделяют **пять уровней конфликтов в организации**: «внутри личности, между личностями, внутри группы, между группами, внутри организации. Эти уровни тесно связаны между собой. Так, внутриличностный конфликт может заставить индивида действовать агрессивно по отношению к другим и вызвать тем самым межличностный конфликт. Источниками конфликта могут быть: дефицит ресурсов, неодинаковый вклад в дело, несбывшиеся ожидания, орто-

доксальность управления, недостаток самостоятельности и т. п. Пути разрешения конфликтов могут быть: сила, власть, убеждение, сотрудничество, компромисс, уход от конфликта, согласие уступить, привлечение третьей силы, ведение игры и т. п. Внутриличностный конфликт случается внутри индивида и часто по природе является конфликтом целей или конфликтом взглядов. Конфликтом целей внутриличностный конфликт становится тогда, когда индивид выбирает и пытается достигнуть взаимоисключающих целей. Его интенсивность повышается с ростом количества альтернатив, с достижением баланса между его положительным и отрицательным исходом и восприятием важности источника конфликта. Внутриличностный конфликт приобретает характер конфликта взглядов, когда индивид признает несостоятельность своих мыслей, расположений ценностей или своего поведения в целом. Человек начинает чувствовать себя не совсем комфортно и пытается выйти из этого состояния путем ликвидации этой дискомфортности через изменение своих мыслей, расположений, ценностей и поведения или через получение большего количества информации о проблеме, рождающей эту несостоятельность» [2, с. 411 – 412].

Самым распространенным является **межличностный конфликт**, в который вовлечены два и более индивида, находящихся в оппозиционном положении с точки зрения ценностей, целей, поведения. В такой ситуации есть пять возможных путей урегулирования:

1. Уход из конфликта происходит в случае отсутствия личной настойчивости или желания его разрешать. В этом случае индивид находится в стороне, занимает нейтральное положение. Такой стиль означает решение индивида дать возможность конфликту развиваться далее, а также, возможно, связан с неприятием расстройств и напряженности. В редких случаях при попытке избежать конфликта его интенсивность может снизиться, а игнорирование несогласия может спровоцировать еще большее недовольство. При таком подходе к разрешению конфликта обе стороны оказываются в проигрыше.

2. При разрешении конфликта силой наблюдается большая заинтересованность и вовлеченность в устранение конфликта, но при этом

позиции другой стороны не учитываются. При этом стиле кто-то находится в выигрыше, а кто-то проигрывает. Применение этого стиля возможно только в том случае, когда один из конфликтующих обладает физическими преимуществами либо властью. В отдельных случаях применение подобного способа урегулирования может привести к достижению индивидуальных целей, но у окружающих при этом складывается неблагоприятное мнение об индивиде, использующем такой стиль.

3. Стиль сотрудничества отличается не только высокой степенью вовлеченности, но и сильным желанием индивидов объединить усилия с участниками конфликта для его скорейшего разрешения. При этом в выигрышной ситуации оказывается каждая сторона. О таких индивидах складывается благоприятное мнение в коллективе.

4. Стиль разрешения межличностного конфликта, побуждающий войти в положение другой стороны, представляет собой поведение, в основе которого лежит стремление кооперироваться с другими, но без внесения в эту кооперацию своего сильного интереса. Этот стиль типа «невыигрыш – выигрыш», безусловно, носит оттенок альтруизма и может выражать долгосрочную стратегию в целях развития у других ориентации на кооперацию по разрешению межличностного конфликта. Данный стиль помогает в стремлении реализовать желания других.

5. Стиль компромисса заключается в таком поведении в ходе разрешения межличностного конфликта, которое умеренно учитывает интересы каждой из сторон. Реализация данного стиля связана с проведением переговоров, в ходе которых каждая из сторон идет на определенные уступки. Компромисс широко используется в разрешении конфликта, а тех, кто его использует, окружающие оценивают в целом благоприятно. В отличие от стиля, ориентированного на сотрудничество, при компромиссе нет взаимной удовлетворенности, но и нет неудовлетворенности каждой из сторон. Это стиль типа «невыигрыш – невыигрыш». Во многих ситуациях стиль компромисса позволяет достичь быстрого разрешения конфликта, особенно в случаях, когда одна из сторон имеет явные преимущества [2].

«Внутригрупповой конфликт» является больше чем простой суммой межличностных конфликтов. Это, как правило, столкновение между частями или всеми членами группы, влияющее на групповую динамику и результаты работы группы в целом. Производственные, социальные и эмоциональные процессы внутри группы влияют на появление причин и путей разрешения внутригрупповых конфликтов. Часто внутригрупповой конфликт возникает в результате изменения баланса сил в группе: смена руководства, появление неформального лидера, развитие групповщины и т. п.

Межгрупповой конфликт представляет собой противостояние или столкновение двух или более групп в организации. Обычно такие конфликты носят интенсивный характер и при неправильном управлении ими не дают ни одной из групп выигрыша. Переход межгруппового конфликта в чувственно-эмоциональную стадию разрушающе действует не только на вовлеченные в него группы, но и на организацию в целом и на каждого индивидуального участника в отдельности, развитие внутригруппового конфликта приводит к внутриорганизационному конфликту. Достаточно сложно провести разницу между этими двумя типами конфликтов.

Внутриорганизационный конфликт, тем не менее, чаще всего ассоциируется с противостоянием и столкновениями, возникающими на почве того, как были спроектированы отдельные работы или организация в целом, а также на почве того, как формально распределена власть в организации. Выделяются четыре разновидности этого конфликта: вертикальный, горизонтальный, линейно-функциональный, ролевой. В реальной жизни эти конфликты тесно переплетены друг с другом, но каждый из них имеет свои, достаточно отличные черты» [2, с. 414 – 415].

Таким образом, динамику организационной системы отражают процессы, которые протекают в любой организации. При этом они, безусловно, должны быть управляемыми. Ключевым процессом в функционировании организации выступает коммуникация. Наиболее эф-

фективным образом на организацию коммуникации с учетом сложившихся ситуаций влияет построение коммуникативных сетей. Необходимо учитывать важную роль невербальных форм коммуникаций.

Принятие решения занимает центральное место в общей совокупности всех процессов организации, а все остальные процессы разворачиваются вокруг него. Он может протекать по-разному, однако при этом обязательно проходит все этапы и стадии, которые ему следует пройти как организационному процессу.

Лидерство как процесс основывается на двух факторах: организационном и личном. В обоих случаях используются различные источники лидерства или средства реализации лидерских функций.

Столкновение интересов или конфликт часто отождествляют с причиной, которая вызывает необходимость управления. Практический опыт не отвергает данный вывод. Сложным и динамическим явлением выступает конфликт как организационный процесс. Он может разворачиваться и возникать на различных уровнях – от индивида до всей организации. Существуют определенные методы и стили разрешения конфликтов.

Контрольные вопросы

1. Опишите основные внутренние процессы, протекающие в современных организациях.
2. Опишите особенности коммуникативного процесса.
3. Расскажите о специфике лидерства.
4. Опишите процесс принятия решений.

Задание для самостоятельной работы

Составьте коррекционную программу снижения конфликтности между сотрудниками организации.

1.2. Основные этапы развития профессионально важных качеств субъекта труда

Считается, что в профессиональной деятельности у человека существует возможность максимально реализовать свой развивающийся потенциал, а сама по себе профессиональная деятельность позволяет

передать лучшие свои навыки, которые у него сформированы, другим людям.

Необходимым и обязательным условием успешной профессиональной деятельности является сформированность профессионально важных качеств. В психологической литературе приводится большое количество определений термина «профессионально важные качества» (ПВК). Авторы считают наиболее точным определение отечественного психолога В. Д. Шадрикова, который под ПВК подразумевает «индивидуальные качества субъекта, влияющие на эффективность деятельности и успешность её освоения» [7, с. 86].

Из приведенного определения следует, что профессионально важные качества напрямую связаны с эффективностью деятельности субъекта. По степени сформированности качеств, требуемых для данного вида трудовой деятельности, можно сделать вывод о способности человека реализоваться в выбранной им сфере. Исходя из этого, крайне важно знать и учитывать особенности и структуру интересующей деятельности, для того чтобы соотнести с ними свои способности.

Таким образом, в связи с определяющей ролью ПВК в организации деятельности рассмотрим их подробнее.

Как отмечает отечественный психолог А. В. Карпов, «ПВК представляют собой отдельные динамические черты личности, отдельные психические и психомоторные свойства (выражаемые уровнем развития соответствующих психических и психомоторных процессов), а также физические качества, соответствующие требованиям к человеку какой-либо определенной профессии и способствующие успешному овладению этой профессией» [8, с. 151].

Впервые термин ПВК появился в психологии труда в начале XX века. Исследователи пришли к выводу, что для максимально эффективной работы требуются специалисты с определённым набором психических функций и способностей. Это послужило началом формирования модели профессионала и создания психодиагностических методик, с помощью которых прогнозировалась вероятная успешность перспективной профессиональной деятельности претендентов на определённую должность.

Сейчас исследованиями ПВК в нашей стране занимаются такие специалисты, как Е. А. Климов, А. В. Карпов, В. Д. Шадриков и многие другие. Они работают в рамках системного подхода. Е. А. Климов пишет: «Любая деятельность реализуется на базе системы ПВК. Это означает, во-первых, что каждая деятельность требует определенной совокупности ПВК, а во-вторых, последняя является не «механической» суммой качеств, а их закономерно организованной системой. Между отдельными ПВК устанавливаются функциональные взаимосвязи компенсаторного и содейственного типов. Сама система ПВК выступает как определенный симптомокомплекс субъектных свойств, специфичный для той или иной деятельности. Он не задан в готовом виде, а формируется у субъекта в ходе освоения им деятельности. Более того, не только для деятельности в целом, но и для ее основных компонентов (ключевых действий, основных функций и др.) также формируются специфические подсистемы ПВК» [9, с. 50].

Суть формирования подсистемы ПВК А. В. Карпов определяет как «функциональное объединение отдельных ПВК, когда они начинают проявлять себя в режиме взаимодействия. К этому есть отдельные внутренние предпосылки, так как основные психические функции онтологически связаны друг с другом. Эта связь в ходе освоения профессиональной деятельности начинает проявляться в своей положительной роли. Таким образом, в процессе формирования психологической системы деятельности происходит своеобразная функциональная настройка психических функций на достижение целей деятельности» [10, с. 197].

А. В. Карпов особенно выделяет две очень важные категории ПВК: «Во-первых, ПВК, которые характеризуются наибольшей непосредственной связью с параметрами деятельности. Они обозначаются понятием ведущих ПВК. Во-вторых, те ПВК, которые имеют наибольшее число внутрисистемных связей с другими качествами, т. е. характеризуются наибольшим структурным весом и, следовательно, занимают центральное место во всей системе качеств. Они обозначаются понятием базовых ПВК. Эти качества могут не коррелировать значимо с параметрами деятельности, однако они не менее, а часто – более –

важны для ее реализации. Именно базовые ПВК являются основой для формирования подсистем ПВК в целом. Вокруг них и на их базе объединяются, структурируются и соорганизуются все иные качества субъекта, необходимые для обеспечения деятельности и (или) ее основных действий, функций» [10, с. 197 – 198].

Изучив работы А. В. Карпова, В. Д. Шадрикова и Е. А. Климова, можно сделать вывод о том, что ПВК считаются структурообразующими для любой деятельности. Важно отметить замечание Е. А. Климова о том, что «для некоторых видов деятельности актуальным является выделение ПВК, которые выступают таковыми в нормальных условиях ее выполнения, и те, которые необходимы в усложненных или экстремальных условиях. Последнее объясняется тем, что экстремальные условия часто сопряжены с повышенной опасностью, угрозой и требуют от человека иных качеств и свойств, нежели те, которые необходимы в нормальных условиях. Для экстремальных условий не только характерны другие ПВК (по сравнению с нормальными), но и другие системы ПВК в целом» [9, с. 51].

Комплекс профессионально важных качеств для различных профессий можно найти в специальных прикладных исследованиях или в профессиограммах, в которых в обязательном порядке указываются необходимые для определённой деятельности ПВК и антиПВК (т. е. те качества, которые могут негативно сказаться на эффективности работы) [9].

Таким образом, ПВК – это сложная системная структура, определяющая успешность овладения специальностью и будущую профессиональную эффективность.

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

Е. А. Климов разработал **периодизацию развития человека как субъекта труда**, которая стала наиболее известной и востребованной в России:

1. *Стадия предыгры* (от рождения до 3 лет): ребенок осваивает функции восприятия, движения, речи, простейшие правила поведения

и моральные оценки, которые в результате становятся основой для дальнейшего развития и приобщения человека к труду.

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

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

4. *Стадия «оптации»* (*optatio* – от лат. «желание», «выбор») (от 11 – 12 до 14 – 18 лет) – стадия подготовки к жизни, к труду, сознательного и ответственного планирования и выбора профессионального пути; соответственно, человек, находящийся в ситуации профессионального самоопределения, называется «оптантом». «Оптантом» может оказаться и взрослый человек, который решил поменять профессиональную сферу.

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

6. *Стадия адаптанта* – вхождение в профессию после завершения профессионального обучения; продолжается от нескольких месяцев до 2 – 3 лет.

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

8. *Стадия мастера* – работник заметно выделяется на общем фоне.

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

10. *Стадия наставника* – высший уровень работы любого специалиста, на котором сотрудник уже способен передать свой лучший

опыт молодым специалистам. Таким образом, высший уровень развития любого специалиста – это педагогический уровень. К сожалению, стадия наставничества больше развита в Японии, но практически не представлена на современном этапе развития в России [11].

А. К. Маркова сформулировала следующие **уровни профессионализма**:

- *«допрофессионализм* – человек уже включен в процесс трудовой деятельности, но не обладает полным набором качеств настоящего профессионала;
- *профессионализм* – сотрудник стабильно работает и качественно выполняет все, что от него требуется;
- *суперпрофессионализм* предполагает активное применение творчества в профессиональной деятельности, когда сотрудник вносит что-то новое в свою трудовую сферу;
- *непрофессионализм, псевдопрофессионализм* характеризуются внешне достаточно активной деятельностью, но при этом сотрудник совершает множество ошибок в работе либо сам деградирует как личность;
- *послепрофессионализм* – на этой стадии человек может оказаться «профессионалом в прошлом», а может оказаться советчиком, учителем, наставником для других специалистов» [11, с. 57].

Также А. К. Маркова конкретизировала **этапы освоения профессии** [11]:

- 1) адаптация человека к профессии;
- 2) самоактуализация человека в профессии – приспособление человека к профессии, в рамках которого сотрудник ставит себе карьерные задачи и решает их;
- 3) гармонизация человека с профессией – человек работает легко, выполняя задания по освоенным технологиям;
- 4) преобразование, обогащение человеком своей профессии;
- 5) этап свободного владения несколькими профессиями, когда на высоких уровнях освоения профессии специалист выходит за рамки

своей формальной деятельности. Современный рынок труда показывает, что наибольшей востребованностью обладают именно такие специалисты;

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

Рассмотрим периодизацию американского психолога Дональда Сьюпера, которая включает шесть этапов:

1. *Этап роста* (от рождения до 14 лет): развитие основных интересов и способностей. При этом представления о будущей профессии сначала выстраиваются на основании фантазии (4 – 10 лет), затем – на осознании собственных интересов (11 – 12 лет), а позже – на осознании своих способностей (13 – 14 лет).

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

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

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

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

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

Отличия в различных периодизациях объясняются несколькими факторами: различием в теоретико-методологических взглядах, особенностями социально-экономического развития общества, особенностями духовного развития общества, в частности в современном обществе наблюдается тенденция к удлинению периодов детства и подростничества, а также общей продолжительности жизни. Это можно заметить и по актуальным изменениям в российской системе образования, когда ребенок 11 лет учится в школе, а затем может последовательно пройти обучение в вузе: три ступени высшего образования позволяют получить сначала степень бакалавра, затем магистра и поступить в аспирантуру. Фактически если человек проходит все три ступени высшего образования, то заканчивает учиться к 27 годам. На основании этого можно сделать вывод, что общество не торопит людей поскорее начинать зарабатывать деньги, а дает больше времени для выбора профессии.

При сравнении возрастных периодизаций, предлагаемых различными психологами, которые занимались анализом разнообразных периодов жизни взрослого человека, можно выделить важные критерии, сигнализирующие о переходе от одной стадии развития к другой:

- готовность человека переоценить смыслы своей жизни и профессиональной деятельности;
- готовность перестраивать свою систему ценностей.

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

Отечественную **концепцию индивидуального стиля деятельности (ИСД)** разработали Е. А. Климов и В. С. Мерлин. В ней стиль деятельности представлен как целая психологическая система, которая тесно связана с конкретными индивидуальными особенностями человека. Стиль обусловлен психологически (психофизиологически), но формируется как «интегральный эффект взаимодействия субъекта и объекта» [12, с. 45].

В. С. Мерлин выделил три основных аспекта в формировании индивидуального стиля деятельности:

- 1) «формирование «симптомокомплексов», характеризующих отдельные свойства личности;
- 2) изменение интенсивности и частоты проявления индивидуальных свойств по мере их развития;
- 3) возникновение новых связей между индивидуальными свойствами» [13, с. 118].

По мнению В. С. Мерлина, ИСД отражает взаимоотношения свойств личности и объективных требований деятельности. Одни и те же свойства личности могут выражаться в различных стилях. Это зависит от объективных требований деятельности. Индивидуальный стиль деятельности при этом рассматривается как целесообразная система взаимосвязанных действий, при помощи которой достигается определенный результат.

Стиль деятельности, по мнению Е. П. Ильина, – это «система способов осуществления тактики выполнения той или иной работы» [14, с. 93].

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

- 1) приспособление субъекта к деятельности – сотрудник осваивает основные требования деятельности и пытается им соответствовать;
- 2) приспособление деятельности к субъекту – включается творческий компонент личности субъекта, когда он начинает активно воздействовать на свою профессиональную сферу, внося в нее определенные изменения;
- 3) взаимное «уравновешивание» субъекта и деятельности – достижение баланса во взаимовлиянии сотрудника и деятельности друг на друга.

Механизм адаптации в данном контексте изучения ИСД рассматривается как взаимодействие всех типологических свойств нервной системы и способностей человека, как подкрепление мотивацией и ре-

зультативностью деятельности, при этом индивидуальный стиль деятельности способствует проявлению способностей, но не компенсирует их отсутствие.

Стиль деятельности обусловлен многими особенностями человека (морфологическими, физиологическими, психологическими) и характерен для группы лиц с определенными типическими особенностями (например, быстрота, выносливость, сила, целеустремленность у спортсменов).

Контрольные вопросы

1. Опишите особенности профессионально важных качеств.
2. Охарактеризуйте отечественные периодизации развития субъекта труда (по Е. А. Климову, А. К. Марковой).
3. Опишите особенности зарубежной периодизации развития субъекта труда (по Д. Сьюперу).
4. Опишите содержание проблемы формирования индивидуального стиля трудовой деятельности.

Задание для самостоятельной работы

Составьте прогноз формирования и развития собственных ПВК, а также собственного индивидуального стиля деятельности на основании проведенной ранее психодиагностики по одной из подходящих вам профессий.

1.3. Особенности личности как фактор выбора профессии и возникновения кризисов профессионального развития

Выбор профессии – одно из важных решений в жизни человека. Отечественный психолог В. А. Бодров пишет об этом: «Профессиональное самоопределение – основа самоутверждения человека в обществе. Выбор профессии определяет очень многое, а именно: кем быть, к какой социальной группе принадлежать, где и с кем работать, какой стиль жизни выбрать» [15, с. 665].

Н. С. Пряжников, исследующий проблемы профориентации, на конкретном примере делает важное замечание о сложности и постоянной проверке на прочность сделанного выбора: «Сами выборы могут быть внешними и внутренними. Например, человек заявляет всем, что хочет быть психологом, но в глубине души он – обычный продавец (или бизнесмен) или кто-то еще. В итоге мы формально имеем специалиста-психолога, который только и делает, что подсчитывает «выручку» от своей психологической работы. На самом деле внешние и внутренние выборы часто сочетаются. Например, в любой психолого-педагогической организации есть психологи-продавцы, психологи-надсмотрщики, психологи-журналисты (занимаются склоками), психологи-артисты, психологи-фотомодели и даже психологи-психологи. И от каждой разновидности таких специалистов есть своя польза. То есть человек, выбирая одну конкретную профессию, как бы продолжает самоопределяться в рамках этой профессии, отыскивая в ней для себя все новые и новые смыслы» [16, с. 30].

Таким образом, выбор профессии – это сложный, многоэтапный, длительный процесс, который зависит как от внешних условий, так и от индивидуальных характеристик личности.

В отечественной литературе выделяют **«четыре стадии процесса профессионального самоопределения»:**

1. Возникновение и формирование профессиональных намерений и первоначальная ориентировка в различных сферах труда.
2. Профессиональное обучение как освоение выбранной профессии.
3. Профессиональная адаптация, характеризующаяся формированием индивидуального стиля деятельности и включением в систему производственных и социальных отношений.
4. Самореализация в труде – выполнение или невыполнение тех ожиданий, которые связаны с профессиональным трудом» [15, с. 557].

Из данной классификации стадий формирования профессионального самоопределения можно сделать вывод, что выбор профессии охватывает значительный период жизни человека: с момента возник-

новения профессиональных предпочтений до окончания трудовой деятельности. Таким образом, процесс профессионального самоопределения сопровождает человека на протяжении всего жизненного пути.

Э. Ф. Зеер делает акцент на том факте, что «в психологической литературе нет единого взгляда на то, как формируется выбор профессии и какие факторы влияют на этот процесс. По этому вопросу существует ряд точек зрения, в защиту каждой из которых приводятся убедительные аргументы. Несомненно, это объясняется сложностью процесса профессионального самоопределения и двусторонностью самой ситуации выбора профессии» [15, с. 667].

Некоторые психологи, среди которых Л. И. Шишкина, Б. С. Алишев, приравнивают выбор профессии к выбору деятельности. «В этом случае предметом исследования выступают, с одной стороны, характеристики человека как субъекта деятельности, а с другой – характер, содержание, виды деятельности и ее объект. Профессиональное самоопределение понимается здесь как процесс развития субъекта труда. Следовательно, выбор профессии сделан правильно, если психофизиологические данные личности будут соответствовать требованиям профессии» [15, с. 667].

Ряд авторов понимают выбор профессии как социальное самоопределение личности, т. е. «выбор профессии, с одной стороны, считается социально заданным, а с другой – определяется, прежде всего, социальными характеристиками профессии. Не вызывает сомнения положение о влиянии общества в целом на профессиональное самоопределение его членов, и, конечно же, с профессиональной деятельностью непосредственно связано положение личности в обществе» [15, с. 667 – 668].

В хрестоматии «Психологические основы профессиональной деятельности» отмечено: «Выбор профессии связан с прошлым опытом личности, и процесс профессионального становления простирается далеко в будущее, участвуя в формировании общего образа «Я», определяя в конечном счете течение жизни. Этот подход требует учета широкого спектра факторов, влияющих на выбор профессии, кроме того, он позволяет сделать акцент на временном аспекте – на прошлом опыте

личности и на ее представлениях о будущем. В качестве факторов выбора профессии должны быть учтены жизненные планы личности также и в других областях, например, в личной жизни» [15, с. 668].

Е. А. Климов выделяет «три главные составляющие профориентации:

- 1) учет желания работать по данной профессии («хочу»);
- 2) учет способностей и возможности освоить данную профессию, а также способности продуктивно работать в дальнейшем («могу»);
- 3) учет потребностей народного хозяйства в выбираемой профессии («надо»))» [16, с. 24]. С точки зрения авторов, в реалиях современной жизни уместнее говорить о потребностях рынка, нежели народного хозяйства.

Е. А. Климов отмечает также важность в выборе профессии таких факторов, как: «1) собственные склонности и интересы; 2) способности; 3) престижность выбираемой профессии; 4) информированность о ней; 5) позиция родителей; 6) позиция одноклассников, друзей и сверстников; 7) потребности производства (рынка); 8) наличие определенной программы действий по выбору и достижению профессиональных целей» [15, с. 669].

Помимо интересов и способностей, среди основных факторов выбора профессии выделяются темперамент и характер, уровень интеллектуальной подготовки, физические возможности, особенности социального окружения и внутрисемейные факторы. Такие факторы, как мотив профессиональной деятельности, жизненные ценности личности, прошлый опыт, представления о будущем, заслуживают особого рассмотрения.

Отметим, что некоторые психологи в настоящее время выделяют значение общего уровня активности человека, уровня его самооценки и степени уверенности в достижении успеха, но не менее важен уровень сформированности психической саморегуляции.

Н. О. Садовникова отмечает значительную роль интересов личности в процессе выбора профессии: «Наиболее изученным и всеми

признаваемым фактором профессионального самоопределения являются интересы субъекта выбора профессии. Интересы традиционно считаются самым значимым мотивом выбора профессии, осознаваемым ранее и яснее всех других. Интересы обладают определенной динамикой развития. В основе структуры интересов лежат познавательные интересы, которые развиваются в учебной деятельности и характеризуются высокой динамикой, частой сменой, так как связаны с активным поиском личностью своего «Я». На базе познавательных интересов возникают интересы к профессии, к типу профессий и затем профессиональные интересы, направленные на определенный вид трудовой деятельности и отличающиеся высокой устойчивостью» [17, с. 83].

Один из значимых личностных факторов выбора профессии – способности. Проблема способностей часто коррелируется с одаренностью и талантом.

В литературе, описывающей различные профессиограммы, представлена точка зрения К. М. Гуревича, который выделяет «три типа профессий:

1. Профессии, где каждый здоровый человек может достичь общественно приемлемой эффективной деятельности.
2. Профессии, в которых далеко не каждый человек может добиться нужной эффективности.
3. Профессии, которые по своей сущности предполагают достижение высших ступеней мастерства» [15, с. 669].

Можно отметить, что только профессии 3-го типа требуют специфических возможностей человека. В остальном подавляющее большинство профессий не предъявляет столь высоких требований к личности (профессии первой группы) или позволяет скорректировать недостаток тех или иных профессионально важных качеств (профессии второй группы).

«Концепция ориентации на формирование индивидуального стиля деятельности основана на следующих предпосылках:

- 1) признается, что есть стойкие, практически не воспитуемые психологические качества, существенные для успеха деятельности;

2) возможны разные по способам, но равноценные по конечному эффекту варианты приспособления к условиям профессиональной деятельности;

3) имеются широкие возможности преодоления слабой выраженности отдельных способностей за счет их упражнения или же компенсации посредством других способностей или способов работы;

4) формирование способностей необходимо вести с учетом индивидуального своеобразия личности, т. е. внутренних условий развития, наряду с учетом внешних условий (предметной и микросоциальной среды)» [15, с. 669 – 670].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что профессиональное самоопределение отражает уровень личных притязаний, основанный на оценке своих способностей и возможностей. Помимо всего прочего, выбор профессии предполагает высокую активность личности. Человеку приходится проделать серьёзную внутреннюю работу: проанализировать свои личностные ресурсы, понять, что ему интересно, какие у него есть способности, что для него ценно и затем сопоставить всё это с требованиями профессии.

Г. С. Прыгин отмечает, что «успешность профессионального самоопределения зависит от уровня сформированности осознанной психической саморегуляции. Это качество определяется как умение без систематического контроля, помощи и стимуляции самостоятельно работать, оно связано с умением правильно оценивать свои возможности при постановке и принятии цели, уверенностью в себе, адекватной самооценкой, умением анализировать причины успеха и неудач. Оно обуславливает:

- способность адекватно оценивать свои качества как факторы выбора профессии;
- способность изучать мир профессий, опираясь на неслучайные факторы, формировать адекватное представление о нем;
- способность выделить главное для себя при выборе профессии, т. е. сформировать индивидуальную иерархию факторов, максимально адекватно отразить ситуацию выбора профессии.

Обладающие перечисленными характеристиками были условно названы «автономными», полярная группа – «зависимыми». «Автономные» отличаются обоснованностью выбора профессии, выбором конкретной сферы труда, осознанностью своего места в жизни, знанием о мире профессий, осознанием последствий выбора профессии. Эта группа при выборе профессии в меньшей степени подвержена влиянию случайных факторов. Группа «зависимых» отличается малой самостоятельностью, подвержена влиянию случайных факторов, выбор профессии у них часто не обоснован» [15, с. 671].

Таким образом, можно сформулировать следующий вывод: качества, которыми обладает субъект, выбирающий профессию, которые связаны с уровнем саморегуляции как осознанным фактором, со степенью развития контрольно-оценочной сферы, следует считать ведущими факторами выбора профессии и обязательными характеристиками профессионального самоопределения.

Как отмечает Л. И. Шишкина, «возникновение избирательно-положительного отношения к профессии означает образование системы «человек – профессия», внутри которой начинается взаимодействие объекта и субъекта отношения. Понятие «отношение человека к профессии» не может быть сведено к активности, идущей от субъекта. Исследование профессиональной направленности, условий и движущих сил ее развития, не может быть осуществлено в отрыве от системы воздействий, идущих от профессии. Идеальная модель соответствия между личностью и трудом должна содержать полное совпадение объективного содержания деятельности и ее личностного смысла. Во всех случаях, когда преобладающим является интерес к специфическому содержанию деятельности, сохраняется возможность углубления этого интереса» [15, с. 667].

В итоге человек, выбравший профессию осознанно, имеет возможность личностного и творческого роста внутри неё. Профессионально развиваясь, человек раскрывает свой личностный потенциал. Поэтому такой фактор, как особенности личности, очень важен при выборе профессии.

В процессе изучения и анализа различных психологических концепций был сформулирован вывод о том, что личностные кризисы играют ведущую роль в процессе выбора профессии. В рамках возрастной психологии и психологии развития возрастные и личностные кризисы изучаются достаточно подробно. Однако существуют и **профессиональные кризисы**.

Э. Э. Сыманюк указывает, что в «психолого-педагогической науке выделяют шесть видов кризисов профессионального становления: кризисы учебно-профессиональной ориентации, выбора профессии, профессиональных экспектаций (ожиданий), профессионального роста, профессиональной карьеры и ненормативный кризис» [18, с. 69].

В основе возникновения кризисов профессионального становления лежат следующие факторы:

- 1) «изменение социально-экономической ситуации профессионального развития;
- 2) возрастание профессиональных требований к человеку;
- 3) рост или снижение профессиональных притязаний личности;
- 4) полная поглощённость профессиональной деятельностью;
- 5) нормативные возрастные кризисы» [14, с. 70].

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

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

Надситуационные кризисы – возникают в условиях стабильной ситуации профессионального развития и инициируются не путём изменения предъявляемых требований, а через повышение требований к

себе, снижение своей профессиональной самооценки, повышение уровня притязаний. Разрешаются эти кризисы через реализацию индивидуальности профессионала, проявляющуюся в его отношении к своим профессиональным достижениям и перспективам, в оценке реализации своих требований, своего потенциала, своих потребностей. К этой группе относится кризис профессионального роста, который возникает примерно на четвёртом – пятом году самостоятельной деятельности, когда специалист начинает без особых проблем справляться с решением производственных задач, обретает определённый и устойчивый статус в трудовом коллективе. При этом изменяется его отношение к себе и своим профессиональным успехам. Тем самым он создаёт новую ситуацию профессионального развития, которая и переживается человеком как кризисная.

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

Помимо нормативных кризисов, стоит упомянуть о **ненормативных кризисах профессионального развития в условиях негарантированной занятости**. М. А. Бендюков выделяет следующие виды ненормативных кризисов [19]:

1. Кризис занятости:

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

- *Кризис несоответствия квалификации* обусловлен быстрыми изменениями в технологиях и содержании труда, необходимостью обладать знаниями, умениями, навыками или еще какими-то особенностями, не входящими в нормативные описания квалификации. В дан-

ном случае рабочие места по соответствующей профессии и квалификации имеются в наличии и работники готовы их занять или уже занимают, но к ним предъявляются некоторые дополнительные требования. В результате работники или теряют рабочие места, или не могут их занять.

- *Кризис утраты профессии* возникает в случаях исчезновения профессий под влиянием технических и технологических инноваций (наиболее известные примеры – исчезновение профессии «оператор ЭВМ» при появлении персональных компьютеров и происходящее сегодня исчезновение ряда профессий в полиграфической промышленности) и территориального исчезновения профессий (например, при закрытии градообразующих предприятий).

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

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

Помимо кризисов, для профессионального развития как специфической формы развития характерны прогрессивные и регрессивные тенденции, которые имеют свою специфическую форму проявления, например в форме профессиональных деструкций или деструктивных тенденций. Э. Ф. Зеер определяет профессиональные деструкции как «изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса» [20, с. 27].

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

Интересна **концепция профессионального становления личности** Э. Ф. Зеера [20, с. 28 – 30], которая наиболее разработана в отечественной психологии.

Э. Ф. Зеер считает, что профессиональное становление личности, как и всякий развивающийся процесс, сопровождается деструктивными изменениями (кризисы, стагнация и деформации личности), которые обуславливают прерывность, неравномерность и гетерохронность профессионального развития.

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

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

Рассмотрим основные положения концепции Э. Ф. Зеера [20, с. 28 – 30]:

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

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

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

4. Деструкции, которые возникают в процессе многолетнего выполнения одной и той же профессиональной деятельности, негативно

вливают на ее продуктивность, порождают профессионально нежелательные качества, которые называются профессиональными деформациями.

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

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

7. Сензитивными периодами образования профессиональных деформаций являются кризисы профессионального становления личности, особенно непродуктивные формы их преодоления» [20, с. 28 – 30].

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

- «акцентуация на определенных мотивах выбора профессии (социальная значимость, материальные блага, стремление к власти);
- сверхожидания на стадии вхождения в профессиональную жизнь, которые часто вступают в противоречие с реальностью;
- стереотипизация профессиональных функций, действий, операций, которая может вносить искажения в отражение профессиональной ситуации, создает психологические барьеры разного типа, затрудняет приспособление к новым условиям;
- разные формы психологических защит, среди которых наибольшее влияние на образование профессиональных деструкций оказывают отрицание, рационализация, вытеснение, проекция, идентификация, отчуждение;
- снижение профессиональной активности, которое создает благоприятные условия для стагнации профессионального развития;

- снижение уровня профессионального интеллекта, которое неизбежно происходит на определенных стадиях профессионального пути личности;

- высокая эмоциональная напряженность профессионального труда, которая по мере профессионализации может снижать фрустрационную толерантность личности; достижение человеком предела уровня профессионального развития человека, который вступает в противоречие с профессиональными требованиями» [20, с. 30 – 31].

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

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

Несколько иной взгляд на возникновение профессиональных деструкций представлен в рамках **психологической концепции профессионализма А. К. Марковой**. Исследователь отмечает, что в целом профессиональная деятельность оказывает положительное воздействие на человека, но в неблагоприятных условиях труда (высокая напряженность, плохой психологический климат, резкие изменения режима труда и перегрузки, плохие санитарно-гигиенические условия и т. д.) могут возникать деформации, профессиональные болезни, различные нарушения профессионального развития. В ходе анализа последних неблагоприятное протекание профессионального развития проявляется в снижении производительности труда, работоспособности, трудоспособности человека, в негативных изменениях психических качеств, в утрате адекватных ценностных ориентаций.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11) прекращение профессионального развития из-за профессиональных заболеваний или потери трудоспособности» [20, с. 31].

А. К. Маркова рассматривает профессиональные деформации, прежде всего, как результат влияния неблагоприятных условий деятельности, а также как следствие биологического старения человека.

В рамках системогенетической концепции профессионального становления личности Ю. П. Поваренкова [20, с. 26] было установлено, что профессиональные деструкции снижают эффективность профессиональной деятельности и продуктивность жизнедеятельности вне рамок трудового процесса. Ю. П. Поваренков выделяет **три вида деструкций**:

- 1) деструкции, которые нарушают исключительно профессиональную деятельность человека;
- 2) деструкции, которые мешают человеку решать только жизненные задачи вне рамок деятельности;
- 3) деструкции, которые затрудняют и то и другое.

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

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

2. Деформация *в познавательной сфере* проявляется в стереотипизации познавательных действий, в упрощенном подходе к решению проблем, неадекватном восприятии инноваций, а также людей, с которыми приходится взаимодействовать (учеников, больных, обвиняемых и т. д.), включая коллег. При этом наблюдается сужение объема воспринимаемой и запоминаемой информации до уровня, который специалист привык считать важным. В общении отмечается эффект когнитивного диссонанса.

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

В качестве самостоятельного феномена отрицательного воздействия профессии на личность В. Е. Орел рассматривает **«психическое выгорание»**, выделяя в нем следующие основные характеристики [21, с. 84]:

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

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

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

4. Феномен выгорания – сугубо профессиональная черта, т. е. фиксируется и проявляется в специфических условиях профессиональной деятельности и профессионального развития.

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

6. Психическое выгорание необратимо, т. е. его нельзя полностью уничтожить в ходе специальных форм воздействия, можно только затормозить его развитие.

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

Для понимания развития деструктивных феноменов в процессе профессионального развития представляет интерес подход к указанной проблеме Д. Н. Завалишиной [20, с. 32]. Она исследует данный вопрос с точки зрения способа, которым субъект труда разрешает противоречие между профессией и индивидуальностью. В частности, утверждается, что если специалист остается в рамках данного противоречия, то для него характерны три специфические формы существования в профессии:

- *адаптивно-репродуктивная*: профессиональная деятельность сводится к регулярному выполнению профессиональных обязанностей

без учета индивидуальных характеристик личности специалиста и эмоциональной вовлеченности;

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

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

Одной из специфических форм профессиональной деструкции Т. Г. Неруш называет **профессиональное выгорание**, под которым понимаются «деструктивные изменения личности, имеющие стадийный характер, возникающие, развивающиеся и проявляющиеся в процессе ее профессионализации как комплекс негативных симптомов, выражающихся в эмоциональном истощении, деперсонализации и редукции профессиональных достижений, приводящие к снижению эффективности профессиональной деятельности и нарушению взаимодействия с другими участниками данного процесса» [21, с. 85].

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

Несмотря на то что В. Е. Орел говорит о необратимости психического выгорания, авторы пособия считают необходимым организацию и проведение профилактических мероприятий, направленных на уменьшение проявления профессионального выгорания работников профессий типа «человек – человек». Для определения оптимальных способов воздействия на работников медицинской сферы было проведено исследование, в результате которого обнаружено, что неадекватная экономия на эмоциях, ограниченная эмоциональная отдача за счет выборочного реагирования, эмоциональная черствость, неучитивость,

равнодушие чаще фиксируются у врачей-терапевтов. С одной стороны, это может стать причиной жалоб пациентов, так как врач, по их мнению, не проявляет достаточной заинтересованности и внимательности к состоянию больного, что провоцирует конфликты между пациентом и медицинским работником. С другой стороны, подобная экономия эмоций может сказываться на личной жизни врача-терапевта, приводить к семейным конфликтам и разводам. В частности, в выборке испытуемых замужем были только 19 человек из 40, при этом 7 человек разведены.

Также были получены данные, что медицинские работники с высоким уровнем развития коммуникативных способностей реже проявляют неадекватную экономию эмоций, ограниченную эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования, падения общего энергетического тонуса и ослабления нервной системы, которые сопровождаются эмоциональным дефицитом, эмоциональной и личностной отстраненностью, психосоматическими и вегетативными проявлениями. Коммуникативные особенности более ярко выражены у медицинских сестер, чем у врачей-терапевтов, т. е. врачам-терапевтам по сравнению с медицинскими сестрами в целом свойственен более низкий уровень развития коммуникативных способностей, что проявляется в наличии трудностей при построении контактов с окружающими, агрессивности, повышенной конфликтности. Данный результат позволяет прогнозировать высокую эффективность социально-психологического тренинга, направленного на личностное развитие и развитие коммуникативных навыков медицинских работников в качестве метода профилактики эмоционального выгорания [18, с. 165 – 166].

Контрольные вопросы

1. Опишите особенности соотношения жизненных и профессиональных кризисов.
2. Охарактеризуйте основные факторы возникновения профессиональных деструкций в различных психологических концепциях.
3. Опишите способы профилактики эмоционального выгорания работников.

Задания для самостоятельной работы

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

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

1.4. Стрессы в профессиональной деятельности

Проблема функциональных состояний – одна из наиболее запутанных в психологических исследованиях человеческой деятельности. Выделяют две основные группы психических функциональных состояний:

1) **стресс** (напряженность) – «неспецифический ответ организма на любое предъявленное ему требование» [13, с. 231]. Н. В. Самоукина рассматривает профессиональный стресс как «напряженное состояние работника, возникающее у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанное с выполняемой профессиональной деятельностью» [22, с. 186];

2) **утомление**.

Н. В. Самоукина выделяет **основные виды профессионального стресса (дистресса)** [22, с. 186 – 187]:

1. *Информационный стресс* возникает в условиях жесткого лимита времени и усугубляется в условиях высокой ответственности за-

дания. Часто информационный стресс сопровождается неопределенностью ситуации (или недостоверной информацией о ситуации) и быстрой переменой информационных параметров.

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

3. *Коммуникативный стресс* связан с реальными проблемами делового общения. Он выражается в повышенной конфликтности, неспособности контролировать себя, неумении тактично отказать в чем-либо, незнании средств защиты от манипулятивного воздействия и т. п. Коммуникативный стресс проявляется через раздражительность в деловом общении и коммуникативную агрессию, которая может иметь или вербальную (словесную), или прямую (открытый вызов), или косвенную (придирчивость, намеки, отказ от помощи, ложь, мелочность, угрозы), или ситуативную (спонтанные вспышки ярости) формы и быть направлена на другого (обвинение другого) или на самого себя (самообвинение).

Кари Купер и Джуди Маршалл исследовали источники стресса «белых воротничков» (наемных работников, занимающихся умственным трудом) и выявили следующие их группы [13, с. 241 – 242]:

1. Факторы профессионального стресса, связанные с трудовой деятельностью:

- слишком много работы (перегрузки);
- плохие физические условия труда;
- дефицит времени;
- необходимость самостоятельного принятия решения.

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

- ролевая неопределенность, например недостаточная информированность о профессиональных обязанностях и соответствующих ожиданиях со стороны коллег и начальства;

- ролевой конфликт, когда субъект считает, что он делает то, чего не должен, или чего он не желает делать;
- ответственность за других людей и за какие-то вещи (за оборудование, за бюджет и т. п.);
- слишком низкая ответственность;
- малая степень участия в принятии решений в организации.

3. Факторы стресса, связанные с взаимоотношениями на работе:

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

4. Факторы, связанные с деловой карьерой:

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

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

- неэффективное консультирование (невозможность получить своевременную квалифицированную помощь по ряду важных вопросов);
- ограничение свободы поведения, интриги и т. п.

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

О. М. Радюк выделяет следующие **симптомы стресса** [10, с. 207 – 208]:

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

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

3. *Когнитивные симптомы стресса:* нерешительность; ослабление памяти; ухудшение концентрации внимания; повышенная отвлекаемость; «туннельное» зрение; плохие сны, кошмары; ошибочные действия; потеря инициативы; постоянные негативные мысли; нарушение суждений; спутанное мышление; импульсивное мышление; поспешные решения; мысли о собственной «ненормальности»; мысли о «смертельном заболевании»; навязчивые идеи.

4. *Поведенческие симптомы стресса:* потеря аппетита или переедание; плохое вождение автомобиля; нарушение речи; дрожание голоса; увеличение проблем в семье; плохое распределение времени; избегание поддерживающих, дружеских отношений; неухоженность; антисоциальное поведение, лживость; неспособность к развитию; низкая продуктивность; склонность к авариям; нарушение сна или бессон-

ница; более интенсивное курение и употребление алкоголя; доделывание работы дома; слишком большая занятость, чтобы отдыхать» [23, с. 212 – 213].

О. М. Радюк называет следующие **варианты эффективных воздействий на стресс** [23, с. 212 – 213]:

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

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

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

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

Н. С. Пряжников и Е. Ю. Пряжникова считают, что проблема контроля и предотвращения стресса (дистресса) в труде связана не столько с тем, чтобы непременно «бороться» со стрессом, сколько с грамотным и ответственным управлением стрессами и снижением вероятности перерастания стресса в дистресс.

Контрольные вопросы

1. Опишите основные виды профессионального стресса.
2. Назовите способы преодоления стресса.
3. Охарактеризуйте методы саморегуляции эмоционального состояния.

Задания для самостоятельной работы

1. Разработайте программу профилактики возникновения стрессовых состояний сотрудников организаций, включающую в себя пояснительную записку с обоснованием актуальности темы, цель и задачи

программы, краткое описание используемых психотехник и упражнений, предполагаемые результаты, список использованных источников.

2. Создайте кейс с описанием профессионального стресса и стратегий оказания психологической помощи клиенту в этой ситуации. Кейс должен содержать краткое описание стресса, способы его преодоления, основные трудности, которые могут возникнуть у консультанта при работе с подобными ситуациями, прогноз эффективности разработанных в рамках консультации решений.

Глава 2. ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

2.1. Современный мир профессий и рынок труда

В условиях рыночной экономики возрастают требования к качеству подготовки специалистов, напрямую зависящие от успешного профессионального самоопределения не только выпускников высшего и среднего профессионального образования, но и учащихся общеобразовательных школ.

Прогнозирование перспектив развития рынка труда и востребованности профессий играет важную роль в профориентационной деятельности специалистов, оказывающих профориентационные услуги населению, и в выборе профессии непосредственно молодыми людьми.

В связи с этим рассмотрим более подробно понятие рынка труда.

Е. Е. Шваков и О. Н. Швакова определяют **рынок труда** как «динамическую систему, включающую в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, и механизм его самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы)» [24, с. 43].

Н. В. Гаврилова рассматривает рынок труда как «подвижную систему психолого-социально-экономических отношений между соискателями и работодателями, являющуюся индикатором экономической стабильности общества» [25].

Ю. Б. Винслав и А. Н. Лунькин определяют рынок труда как «совокупность социально-экономических отношений между его субъектами по поводу удовлетворения спроса на рабочую силу в необходимых объемах и качестве» [26, с. 134].

На основании представленных определений можно сделать вывод, что рынок труда чутко реагирует на политические, экономические и социальные изменения.

Главными элементами рынка труда считаются «*совокупное предложение*, охватывающее всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения, и *совокупный спрос*, отражающий общую потребность экономики в наемной рабочей силе» [24, с. 43].

Ю. Б. Винслав и А. Н. Лунькин акцентируют внимание на двух группах субъектов рынка труда [26, с. 134 – 135]:

- основные субъекты, к которым относятся предприятия-работодатели и организации профессионального образования;
- инфраструктурные субъекты: организации, которые способствуют развитию отношений в контексте «спрос – предложение» рабочей силы (биржи труда, рекрутинговые компании, профильные консалтинговые структуры, ассоциации предпринимателей).

Е. Е. Шваков и О. Н. Швакова выделяют следующие компоненты рынка труда [24, с. 45].

- субъекты рынка труда (наемные работники, работодатели, государство);
- экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами (законодательные акты, нормы, правила, регулирующие взаимоотношения между субъектами рынка);
- рыночный механизм (спрос, предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция);
- безработица и социальные выплаты, связанные с ней;
- инфраструктура рынка труда: биржи труда, отделы по персоналу, служба занятости и переподготовки кадров, регулирование миграции рабочей силы и т. д.

На рынке труда, как и в большинстве экономических отраслей, основным рыночным механизмом является конкуренция, предполагающая борьбу как работника за искомую должность, так и использование разных способов привлечения потенциальных сотрудников работодателями.

Конкурентоспособность рабочей силы выступает как абстрактная категория, описывающая потенциальные способности человека к труду [10]:

1) совокупность качеств, характеризующих способности к труду в целом;

2) умение человека найти подходящую вакансию и убедить потенциального работодателя в своем преимуществе перед другими соискателями, в том числе в ситуации прохождения собеседований, выполнения тестовых заданий и т. д.

В то же время, по мнению И. В. Вириной, лидерские качества молодых специалистов (как с опытом работы, так и без него) интересуют работодателя значительно меньше, чем трудолюбие и обязательность [25].

В условиях мирового рынка труда прослеживается тенденция развития среднего профессионального образования, что подтверждается следующими характеристиками образовательной составляющей [27, с. 73 – 76]:

1. Активное внедрение профильного обучения, приходящееся в основном на средние и старшие классы общеобразовательных школ и проявляющееся через возможность выбора и прохождения элективных курсов, применение модульного принципа при составлении программ.

2. Индивидуализация содержания образования через разработку адаптированных образовательных программ, подготовку портфолио и т. п.

3. Увеличение доли практико-ориентированной составляющей в форме проектной, исследовательской, волонтерской деятельности.

4. Формирование и развитие универсальных компетенций (умения и навыки, необходимые в любой практической деятельности).

5. Расширение средств и мероприятий профессиональной ориентации, т. е. оказание учащимся психолого-педагогической помощи в выборе профиля обучения и профессии (например, курсы «Основы выбора профессии», посещение отделов профессиональной карьеры в психологических центрах, участие в профориентационных мероприятиях на базах вузов).

6. Привлечение к решению проблем образования широкого круга социальных партнеров – представителей различных профессий с

целью создания более разнообразной образовательно-информационной среды (создание адаптационных рабочих мест, мастерских на производстве, «инкубаторов»); полевые практики; участие школьников совместно со специалистами в выполнении социальных заказов и проектов).

К основным факторам, затрудняющим поиск работы и трудоустройство, можно отнести общую социально-экономическую ситуацию и спад производства, несоответствие содержания и уровня профессионального образования требованиям рынка труда, неправильную оценку реальной ситуации на рынке труда, ошибочный выбор профессии, а также отсутствие владения правилами и методами самостоятельного поиска работы, ведения деловых бесед и самопрезентации [25].

Т. А. Кирикович и Н. В. Гаврилова выделяют ряд тенденций, повлекших за собой изменение мира профессионального рынка труда, а именно [28]:

1) снижение численности промышленных рабочих, в том числе вследствие структурного перекоса в сторону сырьевых отраслей, рабочие места в которых преимущественно не требуют особой квалификации, что приводит к падению спроса на высококвалифицированных рабочих, инженеров, техников и т. д. [29, с. 52];

2) снижение числа менеджеров среднего звена (работодатели отдают предпочтение соискателям, имеющим высшее образование, а не людям со средним специальным или неоконченным высшим образованием);

3) тенденция перехода в сетевой и дистанционный формат работы современных организаций требует отбора сотрудников, обладающих такими профессиональными качествами, как самоорганизация, саморазвитие, стрессоустойчивость, умение работать в команде и т. д.;

4) несоответствие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, связанное с нехваткой специалистов тех профессий, которые в большей степени представлены на современном российском рынке труда, с одной стороны, и невостребованностью ввиду перенасыщения специалистов других профессий – с другой;

5) большая востребованность специалистов мужского пола в силу социально-экономических причин (у специалистов женского пола – вероятность ухода в отпуск по беременности и родам, по уходу за ребенком, возможность использования ненормированного рабочего дня) и социально-психологических причин (меньшая ориентированность на внутриколлективные отношения при большей вовлеченности в интересы дела).

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

Ключевыми характеристиками профессионалов нового поколения могут стать системы более общих знаний: знание мировых тенденций (политика, экономика), обязательная грамотность в сфере информационно-коммуникационных технологий, владение несколькими иностранными языками и т. п. Если в советское время отечественные ученые могли вообще не знать английский язык и быть при этом успешными исследователями, то сейчас для популяризации и публикации своих идей ученые всего мира должны владеть иностранным языком на высоком уровне.

С каждым годом на рынке труда появляется все больше новых профессий, требующих знаний и навыков из разных профессиональных сфер, например: бренд-менеджер (специалист по разработке и продвижению образа компании или даже региона), фандрайзер (специалист по привлечению ресурсов для реализации проектов и поддержания существования организации), тьютор (педагог, сопровождающий

обучение ребенка с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного образования), медиатор (посредник при решении конфликтных ситуаций).

Сотрудники центра образовательных технологий Московской школы управления «Сколково» в своем «Атласе новых профессий» [30] называют такие профессии, как *ИТ-проповедник* («специалист по коммуникации с конечными пользователями ИТ-продуктов, продвижению новых решений в группы, консервативно настроенные по отношению к передовым технологиям, осуществляющий обучение людей новым программам и сервисам для сокращения цифрового разрыва среди населения» [30, с. 107]), *тайм-брокер* («специалист, «продающий» рабочее время специалистов, находящихся в режиме свободной занятости, то есть управляющий чужой занятостью на открытом рынке» [30, с. 122]), *проектировщик индивидуальной финансовой траектории* («специалист, рассчитывающий модель личных инвестиций, опираясь на планируемые доходы – расходы, дает рекомендации по планированию семейного и личного бюджета, развитию карьеры и др.» [30, с. 125]), *специалист по краудсорсингу общественных проблем* (отвечает за сбор информации о проблемах семей, домов, районов и других общественных пространств, передачу запросов по этим проблемам в государственные или некоммерческие организации и отслеживает решения по ним).

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

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

В то же время существует несоответствие между имеющимися профессиями и профессиями, по которым хотят работать соискатели. Они не склонны к представленным наиболее востребованным профессиям на рынке труда, не имеют развитых профессиональных компетенций, названных работодателями, следовательно, работодатели не мо-

гут найти специалистов для предлагаемых профессий. Соискатели пытаются найти специальности в зависимости от своих склонностей и интересов, которые на сегодняшний момент не востребованы [31].

В то же время Н. В. Гаврилова называет следующие причины, по которым работодатели готовы брать молодых специалистов на работу [25]:

- их высокая мобильность (исследование А. Е. Авраменко и В. А. Капустиной подтвердило, что большинство студентов имеют положительное или нейтральное отношение к миграции [32]);
- отсутствие у молодежи внутренних психологических барьеров, которые могли бы мешать смене занятий, благодаря чему они легче соглашаются на новые условия работы или изменение содержания труда;
- высокая готовность к обучению разного уровня (как внутреннее обучение, так и переподготовка или повышение квалификации);
- энергичность и быстрое приспособление к новым условиям работы.

В то же время к основным препятствиям для успешных действий молодых людей на рынке труда можно отнести проблемы адаптации, которые могут быть классифицированы по следующим признакам [33]:

1. Проблемы, не зависящие от сотрудника, к которым относятся проблемы, связанные с особенностями профессии, с условиями, предоставляемыми компанией или руководителями (условия труда, наличие или отсутствие необходимого инвентаря, особенности климата или времени суток работы). Возникновение данных проблем практически не зависит от сотрудника.

2. Проблемы взаимодействия – проблемы, возникающие в ходе взаимодействия с коллегами, руководством, т. е. людьми, которые имеют отношение к работе.

Указанные проблемы можно отнести к «внешним», поскольку они могут быть решены организацией как при тщательной подготовке к появлению нового сотрудника и его адаптации, так и непосредственно во время его адаптации.

Следующую группу проблем можно отнести к «внутренним», поскольку их появление и решение зависит в большей мере от сотрудника, особенностей его личности, интеллекта, психики [33]:

1. Проблемы, возникшие по причине некомпетентности сотрудника; обычно связаны с отсутствием опыта, необходимых знаний, а также с неосведомленностью нового сотрудника.

2. Личностные проблемы: зависимость от мнения других, неуверенность в собственных силах, различия между знаниями, умениями, ценностными ориентациями, убеждениями, нерешительность, страх обратиться за помощью к коллегам.

Таким образом, в настоящее время наблюдаются сложности при поиске работы и низкая вероятность трудоустройства по специальности.

Однако независимо от времени, состояния экономики, условий подбора персонала и особенностей поиска работы вне конкуренции на рынке труда всегда будут оставаться уровень образования, профессиональный опыт, карьерные планы, мотивация, активность, трудолюбие, а также пол, возраст и семейное положение. Поэтому крайне важным остается развитие субъекта труда, т. е. «развитие способности самостоятельно осмысливать свою деятельность, искать пути ее совершенствования, постепенное расширение своих возможностей для самоопределения, поиск личностного смысла в трудовой деятельности» [25].

Контрольные вопросы

1. Опишите понятие «рынок труда», его структуру.
2. Охарактеризуйте влияние экономических и социальных факторов на развитие рынка труда.
3. Оцените ситуацию на рынке труда сегодня.
4. Опишите профессии, которые востребованы и не востребованы в наше время. Подумайте, почему?
5. Опишите современные тенденции развития рынка труда.

Задание для самостоятельной работы

Проанализируйте рынок труда (на примере любого сайта вакансий). В анализе должны быть представлены данные о наиболее востребованных профессиях, наиболее высокооплачиваемых профессиях, о среднем уровне заработной платы в регионе, о возможных вариантах применения получаемого образования с учетом актуальной ситуации на рынке труда

2.2. Понятие и развитие профессионального самосознания

Многообразие точек зрения на сущность, определение, структуру и развитие самосознания личности обусловило разные подходы к пониманию сущности, структуры и динамики профессионального самосознания. Данный феномен рассматривается как осознание человеком своей принадлежности к профессиональной группе (Б. Д. Парыгин), как процесс анализа человеком самого себя в рамках профессиональной деятельности (М. И. Кряхтунов), как деятельность личности по осознанию своего собственного соответствия избранной профессии (М. С. Гуткина), как избирательная деятельность самосознания, направленная на собственное профессиональное самоопределение (А. П. Шавир) [34, с. 127].

Профессиональное самосознание (С. В. Кошелева) – это «осознание и целостная оценка специалистом себя, процесса и результата своей профессиональной деятельности» [34, с. 127].

Т. Л. Миронова определяет профессиональное самосознание как «разновидность социально-специфического самосознания, которая представляет собой сложное личностное образование, формирующееся под воздействием профессиональной среды и активного участия субъекта в профессиональной деятельности» [35, с. 12].

Профессиональное самосознание, с точки зрения А. К. Марковой, – это «комплекс представлений человека о себе как о профессионале, это целостный образ себя как профессионала, система отношений и установок к себе как к профессионалу» [34, с. 128].

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

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

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

3) понимание себя, своего профессионального поведения, а также эмоциональное отношение и оценивание себя. Профессиональное самосознание опирается здесь на профессиональную самооценку; положительное оценивание себя в целом, определение своих положительных качеств, перспектив, что приводит к позитивной «Я-концепции» [34, с. 128].

Е. А. Климов в структуре профессионального самосознания выделяет такие элементы, как [34, с. 128]:

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

2) знание о степени своего соответствия профессиональным эталонам, своего места в системе профессиональных ролей; знание человека о степени признания в профессиональной группе (например, представление о себе как о молодом неопытном специалисте, которому на первых этапах освоения профессиональной деятельности необходима супервизия);

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

Большинство отечественных исследователей (Е. М. Васильева, В. Н. Козиев, Л. М. Митина) и некоторые зарубежные психологи (Т. Макклапаред, М. Кун) предполагают, что профессиональное самосознание – это установка на себя в профессионально-трудовой сфере [34, с. 128], что обуславливает и соответствующий подход к структуре профессионального самосознания, а именно включение в нее когнитивной, аффективной и поведенческой подструктур (Я-понимание, Я-отношение, Я-поведение).

Когнитивный компонент – это знания о себе как профессионале; эмоционально-ценностный – отношение к себе как профессионалу и оценка профессионального «Я»; регулятивный – тенденции действовать по отношению к себе как профессионалу, а также реальные действия профессионала, направленные на регуляцию своего поведения и профессиональной деятельности, профессиональное самосовершенствование и саморазвитие. Когнитивные компоненты профессионального самосознания будут иметь специфическое содержание в зависимости от профессиональной принадлежности, а также этапа профессионального развития субъекта [35, с. 17].

Онто- и социогенез профессионального самосознания, по мнению О. В. Москаленко, состоит из семи этапов [36, с. 98]:

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

2) этап зарождения и развития профессионального самосознания (младший подростковый возраст) – серьезные размышления подростка на тему того, кем он будет по профессии; выбор увлечений и учебных занятий вне школы, которые в дальнейшем могут стать основой профессионального выбора;

3) этап профессионального самоопределения (старший подростковый – юношеский возраст) предполагает осознанный выбор нескольких профессиональных сфер, в которых подросток сможет проявить

себя, и определение дальнейшего профессионального пути (поступление в вуз или среднее профессиональное образовательное учреждение, трудоустройство и др.);

4) этап профессионального обучения включает получение необходимых профессиональных компетенций в соответствующих образовательных организациях;

5) этап молодого специалиста (опыт работы по избранной специальности – 0 – 5 лет) – период приобретения азов профессионального опыта, выработки своего профессионального стиля;

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

7) этап становления (эволюции) мастерства (опыт работы по избранной специальности – свыше 20 лет) характеризуется высоким уровнем развития профессионального самосознания; в когнитивном компоненте проявляется наличием знаний о своей профессиональной деятельности, представлений о себе в контексте данной деятельности, образ «Я-профессионал» интегрирован с «Я-концепцией». В аффективном компоненте – это положительное отношение к себе, адекватная профессиональная самооценка. Поведенческий компонент характеризуется наличием мотива к самоактуализации, стремлением к саморазвитию [34, с. 128].

Контрольные вопросы

1. Дайте определение профессионального самосознания как компонента профессионального самоопределения личности.

2. Опишите соотношение личностного и профессионального самосознания (по А. К. Марковой).

3. Охарактеризуйте онтогенез профессионального самосознания, его этапы.

Задание для самостоятельной работы

Опишите три компонента профессионального самосознания (когнитивный, эмоциональный, поведенческий) для каждого этапа развития профессионального самосознания по О. В. Москаленко.

2.3. Возрастные особенности профессионального самоопределения

Один из ключевых элементов самоопределения и становления личности – выбор профессии и последующая профессиональная деятельность. Личность, совершая профессиональный выбор, определяет лишь путь развития, по которому будет проходить ее становление как специалиста. Основой профессионального самоопределения следует считать личностную активность и самостоятельность в выборе определенного места в обществе [37, с. 104].

Профессиональное самоопределение – это поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также нахождение смысла в самом процессе самоопределения.

По мнению Е. А. Климова, существует два уровня профессионального самоопределения [13, с. 330]: на *гностическом уровне* происходит перестройка сознания и самосознания, в рамках которой человек отвечает на вопрос «Кто я?» в контексте профессии; на *практическом уровне* осуществляются реальные изменения социального статуса человека (например, через трудоустройство по выбранной специальности).

Условно можно выделить следующие основные **группы задач профессионального самоопределения** [13, с. 331]:

- информационно-справочные, просветительские, направленные на информирование о существующих профессиях, способах самоопределения; об актуальном состоянии рынка труда;
- диагностические, направленные в первую очередь на самопознание в целом, что позволяет сформировать индивидуальную профессиональную траекторию с учетом личностных качеств, способностей, компетенций и мотивации клиента;

- морально-эмоциональная поддержка клиента, цель которой – создание благоприятного стабильного эмоционального фона, в том числе через нейтрализацию страхов и негативных эмоций, связанных с профессиональной деятельностью;

- помощь в выборе и принятии решения, в рамках которой клиент осознает последствия (положительные и отрицательные) своего выбора.

Фактически основная цель профессионального самоопределения – постепенное формирование внутренней готовности самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития (профессионального, жизненного и личностного) [13, с. 332].

Условно можно выделить следующие **основные типы самоопределения**: профессиональное, жизненное и личностное [13, с. 333 – 335]. Рассмотрим более подробно специфику каждого типа.

Для профессионального самоопределения характерны:

- а) большая формализация (профессионализм отражается в дипломах и сертификатах, трудовой книжке, результатах труда и т. п.);
- б) «подходящие», благоприятные условия (социальный запрос, соответствующие организации, оборудование и т. п.).

Для жизненного самоопределения характерны:

- а) глобальность образа и стиля жизни, которые специфичны для той социокультурной среды, в которой обитает данный человек, в настоящее время (например, в современном обществе требуется высокий уровень информационной доступности);
- б) зависимость от стереотипов общественного сознания, оказывающих сильное психологическое давление на человека;

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

Для личностного самоопределения характерны:

- а) невозможность формализации полноценного развития личности, что проявляется в отсутствии «нормирования» жизненного пути человека;

б) актуализация личностного самоопределения наиболее ярко проходит в сложных обстоятельствах, в ситуации возникновения проблем, которые, с одной стороны, выявляют определенные личностные качества человека и, с другой стороны, способствуют развитию таких качеств.

Профессиональное самоопределение представляет собой многомерный и многоступенчатый процесс, который можно рассматривать:

- как серию задач, которую ставит общество перед личностью (социологический подход);
- процесс поэтапного принятия решений, посредством которых индивид формирует баланс между собственными предпочтениями и потребностями системы разделения труда в обществе (социально-психологический подход);
- процесс формирования индивидуального стиля жизни, частью которого является профессиональная деятельность (дифференциально-психологический подход).

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

И. В. Дубровина главным условием успешного профессионального самоопределения называет постепенное осознание и принятие растущим человеком особенностей своего психического развития, своей личности, своей индивидуальности [38]; соответственно, чем раньше начать профориентационную работу с детьми, тем выше вероятность адекватного профессионального самоопределения у человека.

Рассмотрим основные **возрастные особенности профессионального самоопределения** [38].

С. Н. Чистякова, А. Н. Ходусов и другие ученые считают, что профориентационную работу можно проводить уже *с детьми старшего*

дошкольного возраста, который характеризуется эмоционально-образным отношением к окружающему миру. В этот период у ребенка формируются положительное отношение к людям труда, их занятиям, первоначальные умения в доступных им видах деятельности.

У младших школьников важно формировать ответственное отношение к профессиональной деятельности, которое способствует пониманию влияния разных профессий на общественную жизнь, развивать интерес к профессиям родителей, других родственников, знакомых; включать детей в различные виды познавательной, игровой, трудовой деятельности, в том числе с применением компьютерных технологий.

У школьников 5 – 7-х классов интересы крайне нестабильны, поэтому основная цель этого этапа в большей степени связана с постановкой проблемы выбора и самопознания (определение своих интересов, способностей, ценностей и т. д.). На данном этапе можно использовать экскурсии на предприятия, беседы с представителями разных профессий, посещение учреждений дополнительного образования, где ребенок может оценить свои способности и сформировать навыки, полезные в профессии.

У учащихся 8 – 9-х классов идет активное самоопределение, поэтому акцент в профориентационной деятельности должен быть сделан на соотнесении их идеального представления о профессии с реальностью. В рамках профориентационных мероприятий важно помочь подросткам определить их интересы, сильные и слабые стороны как на уровне личностных качеств, так и на необходимых для освоения интересующей профессии компетенций. Помимо диагностики, следует научить школьников анализировать рынок труда, искать информацию о способах саморазвития в профессиональной сфере (например, выяснять, где они могут получить интересующую их профессию, какие для этого нужно сдавать экзамены, что можно сделать, чтобы лучше подготовиться к поступлению, и т. д.).

В 10 – 11-х классах школьники уточняют, насколько им подходит тот профессиональный путь, который они для себя наметили, поскольку в этот период многие старшеклассники учатся в профильных классах, занимаются дополнительной подготовкой для поступления в

вуз, посещают дни открытых дверей в образовательных организациях следующего уровня. На этом этапе важно, чтобы школьник испытывал потребность в выборе образовательной и профессиональной сфер, умел ставить перед собой цели и понимал способы их достижения, а также необходимые для этого ресурсы; приобретал опыт создания лично значимых образовательных продуктов (макеты, профессиональные пробы, модели и др.), умел самостоятельно принимать решения, связанные с личностным и профессиональным самоопределением [38].

С. Н. Чистякова с соавторами выявила основные **ограничители свободы выбора старшеклассников** в отношении профессионального самоопределения [38]:

- недостаток информации о возможных вариантах продолжения образования, потребностях рынка труда в специалистах определенной профессиональной отрасли;
- слабая успеваемость, неготовность к сдаче экзаменов;
- недостаток навыков самоорганизации, необходимых для продолжения образования (неумение слушать лекции, работать с большими объемами учебной информации, выполнять и защищать проектные работы и т. д.);
- отсутствие возможности получить качественную консультацию специалиста в области профессиональной ориентации (информационную, психологическую, диагностическую, тренинговую помощь);
- сложности обсуждения проблемы выбора профессии с референтной группой (родители, педагоги, сверстники);
- территориальная удаленность желаемого места продолжения образования;
- ослабленное здоровье или повышенные требования интересующей профессии к особенностям организма;
- особенности современного рынка труда;
- недостаточный или заведомо низкий уровень подготовки в учреждениях профессионального образования;

- невозможность оплатить обучение в желаемом учреждении профессионального образования;
- сложные жизненные обстоятельства.

Для более эффективного профессионального самоопределения рекомендуется **социально-педагогическая поддержка старшеклассников** в вопросах профориентации. С. Н. Чистякова называет следующие ее функции [38]:

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

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

3. *Ориентация на успех* – интерпретация результатов образовательной деятельности и жизненных выборов подростков с позиции ответственности индивидуальных особенностей школьника проектируемой профессиональной траектории; акцентирование внимания в первую очередь на возможностях школьника, а не на ограничениях, поддержка и стимулирование его поисковой активности.

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

Содержание социально-педагогической поддержки профессионального самоопределения подростков предусматривает реализацию следующих основных этапов [38]:

1) изучение запроса учащихся на продолжение образования и избираемую ими профессиональную деятельность;

2) оказание психологической, правовой, информационной консультативной помощи;

3) создание условий для реализации подростками «пробы сил» и ее рефлексивного осмысления;

4) конструирование версий продолжения образования и способов компенсации сопутствующих рисков;

5) прогнозирование возможных ограничителей свободы выбора на этапах послешкольного образования и профессионального становления.

Назовем **формы и методы социально-педагогической поддержки** профессионального самоопределения школьников:

1) *групповые*: научно-практические конференции; семинары, групповые консультации; тренинги; родительский консилиум; круглый стол; педагогическая мастерская;

2) *индивидуальные*: диалог; активное слушание; диагностика; терапевтическое воздействие; анализ кризисных ситуаций; логотерапия; психодрама;

3) *сетевые*: компьютерно-опосредованное взаимодействие подростков с потенциальными защитниками и помощниками в ситуациях профессионального самоопределения. Для этих целей необходимо создание специализированных элементов сетей образовательных учреждений (ресурсных центров), в том числе для ресурсов, ориентированных на профориентационно значимую работу.

Таким образом, для адекватного профессионального самоопределения человека необходимо своевременное наблюдение за личностными характеристиками и склонностями ребенка с последующим информированием о возможном применении имеющихся качеств в профессиональной сфере и развитие этих качеств и соответствующих им компетенций для успешного овладения профессией.

Контрольные вопросы

1. Опишите возрастные, психофизиологические особенности школьников разного возраста и их учет в профориентационной работе.
2. Дайте определение понятия «профессиональное самоопределение».
3. Опишите понятие, функции и формы социально-педагогической поддержки профориентации школьников.

Задание для самостоятельной работы

Сделайте презентацию по темам: «Профориентационная работа со старшеклассниками», «Профориентационная работа со взрослыми на этапе профессиональной переподготовки».

Глава 3. ПРОФОТБОР И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

3.1. Методы психолого-педагогической диагностики личности в целях профессионального отбора и консультации

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

Информационно-справочные, просветительские методы [13, с. 354 – 355]:

1) профессиограммы – краткие описания профессий (основная сложность данного метода состоит в том, что традиционные профессиограммы с трудом «воспринимаются» многими школьниками, поэтому важно искать более компактные и понятные формы описания профессий) [39];

2) справочная литература (при условии достоверности такой справочной информации) – это может быть справочник абитуриента или «Атлас новых профессий»;

3) профессиональная реклама и агитация (при условии достоверности, оперативности и привлекательности для тех, кому подобная реклама предназначена);

4) экскурсии школьников на предприятия и в учебные заведения (при условии заблаговременного подбора и подготовки квалифицированных ведущих и экскурсоводов);

5) встречи школьников со специалистами по различным профессиям (при условии специального отбора и психолого-педагогической подготовки таких специалистов по профессии);

6) познавательные и просветительские лекции о путях решения проблем самоопределения;

7) профориентационные уроки со школьниками как система занятий;

8) учебные фильмы и видеофильмы (на сегодняшний день найти качественный контент в России очень проблематично, так как он достаточно ограничен, но есть блоги специалистов, которые показывают работу в определенной сфере деятельности);

9) использование средств массовой информации (СМИ) может быть достаточно эффективно, но при обязательном учете их специфики (специфического жанра общения с телеаудиторией, требующего не только динамичного изложения существа вопроса);

10) различные «ярмарки профессий» и их модификации, уже показавшие свою эффективность в профориентационной помощи не только с безработными, но и с выпускниками школ.

Методы профессиональной психодиагностики [13, с. 355 – 357]:

1) беседы-интервью закрытого типа (по строго обозначенным вопросам);

2) открытые беседы-интервью (с возможностью некоторого отвлечения от заранее подготовленных вопросов; опытные профконсультанты считают, что такие беседы дают о клиенте информации больше, чем традиционное тестирование);

3) опросники профессиональной мотивации (специалисты считают, что для клиентов, выбирающих массовые профессии, т. е. «пригодные для большинства», это более важная диагностика, чем определение способностей к профессии): методика изучения мотивации профессиональной деятельности К. Замфир, опросник мотивации профессиональной деятельности Т. Н. Францевой и т. д.;

4) опросники профессиональных способностей: требуется использовать их очень избирательно; необходима особая подготовка профконсультанта при интерпретации результатов. Эти опросники оправдывают себя применительно к профессиям с особыми условиями труда; для большинства же профессий определить способность к данному виду труда можно только в процессе работы. К числу таких опросников можно отнести матрицу выбора профессий Г. В. Резапкиной, карту интересов, дифференциально-диагностический опросник,

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

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

6) проективные личностные тесты (требуются особая подготовка и специальная стажировка профконсультанта для их использования);

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

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

9) психофизиологические обследования (в широкой практике имеют смысл для профессий с особыми условиями труда (сотрудник полиции, летчик и т. д.), а в специальных исследованиях могут быть использованы для самых разных видов трудовой деятельности);

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

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

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

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

Методы морально-эмоциональной поддержки клиентов [13, с. 357]:

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

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

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

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

5) профориентационные и профконсультационные активизирующие методы (игры) с элементами психотренинга;

б) личное обаяние профконсультанта (то, что дано от природы, и то, что можно самостоятельно в себе развивать);

7) различные положительные (успешные) примеры самоопределения, на которые может ссылаться профконсультант для повышения уверенности клиента в принципиальной возможности разрешения своих проблем;

8) профессиональные праздники, повышающие престиж конкретных профессий (естественно, при умелой организации и учете специфики той аудитории, для которой такой праздник организуется).

Методы оказания помощи в конкретном выборе и принятии решения [13, с. 357 – 358]:

1) построение «цепочки» основных ходов (последовательных действий), обеспечивающих реализацию намеченных целей и перспектив, позволяющих наглядно представить клиенту и самому профконсультанту возможные жизненные перспективы самоопределяющегося человека;

2) построение системы различных вариантов действий клиента, ведущих к определенной цели, позволяющих выделить оптимальные варианты перспектив;

3) использование различных схем альтернативного выбора из уже имеющихся вариантов выбора профессии, учебного заведения или специальности в конкретном заведении (обычно используются на заключительных этапах консультации).

Контрольные вопросы

1. Дайте краткую характеристику профориентационных методов.

2. Дайте определение понятия «профессиональные пробы». Каким образом данный метод реализуется в России?

3. Опишите основные методы психодиагностики, используемые в профориентации.

4. Проанализируйте психодиагностические методики, которые можно применять в профориентации.

Задание для самостоятельной работы

Составьте психологическую характеристику личности с профориентационными рекомендациями на основе прохождения психодиагностического тестирования с использованием следующих методик:

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

3.2. Планирование и проведение профессионального отбора

Профессиональный отбор – это «процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности и выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого» [40, с. 428]. В процессе отбора происходит поиск людей на определенные должности с учетом установленных требований социального института, видов деятельности.

Практическое внедрение профессионального отбора базировалось на научных трудах Г. Мюнстерберга, включавших в себя следующие направления экспериментальной работы:

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

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

Профессионально важные качества – это качества, влияющие на успешность освоения определенной трудовой деятельности и эффективность ее выполнения.

Основная цель профотбора – определение **профессиональной пригодности**, т. е. соответствия индивидуальных качеств человека требованиям профессии, способности работника эффективно осуществлять деятельность. Профпригодность бывает абсолютной и относительной.

Абсолютная профпригодность характеризуется некоторыми природными особенностями, которые с трудом поддаются формированию. Эти особенности в первую очередь зависят от особенностей нервной системы. Например, работа хирургом требует развитой мелкой моторики и сильной нервной системы, которая является врожденной.

Относительная профпригодность включает качества, которые поддаются формированию, тренингу при соответствующих условиях и желании (мотивации) человека, например владение английским языком на высоком уровне для работы летчиком.

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

Прежде чем приступить к реализации **системы профотбора** на практике, следует дать обоснованные ответы на вопросы [13, с. 86 – 90]:

- нужен ли профотбор в каждом конкретном случае (необходимость и актуальность профотбора)?
- какова задача профотбора (конкретизация содержания задачи)?
- насколько характеристики контингента, из которого производится отбор, позволяют решить поставленные задачи (каковы эти характеристики)?
- каковы профессиональные требования к кандидатам (перечень требований профессии)?

- какие психодиагностические методики будут использованы для оценки профессионально важных качеств личности (корректность методик с точки зрения психометрики)?

- каковы прогностическая ценность разработанной процедуры и эффективность разработанных рекомендаций (насколько полученные в результате психодиагностического обследования результаты и их сравнение с требованиями деятельности позволяют прогнозировать успешность при обучении и выполнении деятельности)?

- каким образом будет проводиться профотбор? Не будет ли он нарушением определенных этических принципов?

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

Рассмотрим **основные этапы профотбора**:

1. *Психологическое изучение деятельности* позволяет обозначить требования к ПВК личности потенциального сотрудника и необходимым в работе компетенциям. На этом этапе разрабатывается компетентностная модель работника, которая должна соответствовать действующим профессиональным стандартам, достаточно подробно описывающим необходимые знания и навыки специалистов и формальные требования (уровень образования, опыта и т. п.) к ним. В то же время компетентностная модель может содержать только наиболее значимые (обобщенные) компетенции, чтобы упростить специалисту по персоналу (рекрутеру) процедуру отбора.

2. *Разработка критериев эффективности деятельности* – их оценка позволит минимизировать затраты на отбор, поскольку дает возможность уменьшить количество диагностических процедур для определения профпригодности.

3. *Подбор методик для диагностики профессионально важных качеств и компетенций у кандидатов*. Несмотря на имеющееся большое количество психологических тестов, разработка адекватного задаче отбора инструментария – достаточно сложный процесс. Использование тестов способностей, позволяющих оценить память, внимание, мышление, скорость реакции и т. д., требует большого количества времени и ресурсов, но может не дать необходимой информации о том,

как человек будет справляться с предполагаемой профессиональной деятельностью, не говоря уже о том, что многие кандидаты знают, какие тесты они будут проходить (их количество ограничено, а в некоторых организациях регламентировано приказами, с которыми можно ознакомиться через Интернет) и готовятся «правильно» отвечать на вопросы. Разработка же собственных инструментов оценки (проективное интервью, стресс-интервью, тестовые задания) крайне затратна и требует коллективной работы с профильными специалистами.

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

Процедура профотбора включает в себя следующие основные этапы [13, с. 88 – 91]:

1. Планирование структуры организации – определение типа структуры и основных отношений организации и персонала, если вопрос касается новой организации или создания нового структурного подразделения.

2. Проектирование организации – определение цели и результатов деятельности, связей с внешней средой; разделение процессов (по стадиям, иерархическим уровням); группировка функций и выделение оснований для объединения отдельных этапов работ в более обобщенные цепочки. В соответствии с указанными параметрами формируется и структура (конкретные подразделения и рабочие группы) организации.

3. Общая оценка потребности в персонале в соответствии с базовой и дополнительной потребностью в кадрах. Базовая потребность определяется исходя из объема работ и выработки на одного работника. Дополнительная потребность – это различие между общей потребностью и наличием персонала на начало расчетного периода. При долгосрочном планировании кадров учитывают перспективу на период более трех лет.

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

5. Этап работы с самими претендентами предполагает следующие шаги:

а) сбор базы данных о претендентах, подготовка списка кандидатов на вакантные должности на основании изучения резюме и анкет, представленных на различных ресурсах (сайты по поиску работы, центр занятости населения, газеты, профессиональные форумы, социальные сети и т. д.), предварительного собеседования;

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

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

г) тестирование кандидатов с применением личностных опросников; тестов способностей; групповых (в том числе и игровых) методов отбора; решение проблемных ситуаций (кейсов) и т. п.;

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

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

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

После того как кандидаты отобраны и трудоустроены, необходимо определить прогностическую степень профотбора путем сопоставления первичной оценки каждого кандидата с реальной успешностью его деятельности. На основании полученных оценок делается вывод о прогностической эффективности разработанной системы профотбора, вносятся необходимые коррективы. Однако на практике

редко удается добиться того, чтобы прогноз профпригодности совпал с последующей успешностью обучения или трудовой деятельности более чем на 70 – 80 %. Поэтому психологи и специалисты по управлению персоналом заинтересованы в дальнейшей проработке процедуры профотбора.

От профотбора следует отличать понятие профподбора. **Профессиональный подбор** – «поиск, идентификация требований различных должностей, видов деятельности под известные возможности человека, накопленный им профессиональный опыт, стаж и способности» [40, с. 43].

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

Контрольные вопросы

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

Задание для самостоятельной работы

Подберите батарею тестов для профотбора сотрудников отдела персонала, состоящую из трех и более диагностических методик, одного кейса.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современной организации регулярно протекают сложные внутренние процессы, которые отражают ее функционирование, развитие и изменения организационной системы. Однако в то же время указанные процессы должны быть управляемыми. Традиционно выделяют следующие основные организационные процессы: коммуникативные, лидерство, процесс принятия решений и конфликты.

Процесс коммуникации считается ключевым среди организационных процессов. Несомненно, что эффективная коммуникация в организации в силу многих причин крайне важна для ее успешного функционирования, так как решение многих организационных задач можно построить только на непосредственном контакте людей. Следовательно, межличностная коммуникация представляет собой самый эффективный способ обсуждения, а также успешного решения организационных вопросов.

Центральную роль среди всех организационных процессов играет процесс принятия решения, который объединяет все остальные процессы. Однако он может протекать по-разному, проходя при этом все обязательные стадии и этапы, присущие ему как организационному процессу.

Процесс лидерства основывается на организационном и личном началах. В обоих случаях используются различные источники лидерства или средства реализации лидерских функций. Столкновение интересов или конфликт очень часто отождествляют с причинами, вызывающими необходимость управленческой деятельности. Конфликт как организационный процесс – это сложное и динамичное явление, которое может возникать на различных уровнях – от индивида до целой организации. Для разрешения конфликтов используют подходящие для данного случая стили и методы.

Наиболее важные ценности, предположения и символы, разделяемые членами организации, объединяются понятием организационной культуры. Традиционно выделяют несколько уровней организационной культуры: глубинный, подповерхностный и поверхностный. Однако развитие организационной культуры, несомненно, предполагает

ее поддержание, формирование и изменение. При этом формирование культуры связано с решением организацией важных проблем: внутренней интеграции, а также внешней адаптации. На процесс формирования культуры в организации влияет культура общества или народа в целом, где данная организация функционирует.

Большое влияние на организационную эффективность оказывает выбор переменных и подхода. При этом каждая из моделей оказания влияния культурой использует свой индивидуальный критерий формирования организационных переменных.

В условиях современной российской действительности функционирование и развитие организационной культуры претерпевает серьезные изменения. Так, в организациях с низким уровнем дохода организационная культура меняет свою структуру, гипертрофируя общечеловеческие ценности. В период же благополучного финансового и экономического положения проявляется другая тенденция: за счет гипертрофированности материальной состоятельности организации происходит деформация внутриорганизационных ценностей и структуры организационной культуры.

Психология профессионального развития личности – это составляющая психологии труда, направленная на изучение оценки и развития психологических процессов, свойств и состояний субъекта труда.

Психология профессионального развития личности представляет собой практико-ориентированную дисциплину, главная цель которой – определение психологических особенностей субъекта труда на разных этапах его профессионального становления.

Для достижения указанной задачи используются разного рода инструменты, к числу которых относятся различные психодиагностические методы и методики, техники и технологии профориентологии, элементы консультирования с целью определения личностных характеристик и профессиональных способностей субъекта труда, а также помощи в профессиональном самоопределении, в том числе в кризисных ситуациях.

Авторы пособия надеются, что материалы пособия позволят студентам составить представление о психологии профессионального развития личности и применять полученные знания на практике.

СПИСОК БИБЛИОГРАФИЧЕСКИХ ССЫЛОК

1. Hollander, E. P. *Leader, Groups and Influence* / E. P. Hollander. N. Y., 2011.
2. Виханский О. С., Наумов А. И. *Менеджмент : учебник*. 3-е изд., стер. М. : Экономистъ, 2003. 528 с.
3. Карпов А. В. *Психология менеджмента : учеб. пособие для вузов*. М. : Гардарики, 2007. 584 с.
4. Гришина Н. В. *Я и другие: общение в трудовом коллективе*. Л. : Лениздат, 1990. 174 с.
5. Amir L., Uri M. *Organizational Transformation: Approaches, Strategies, and Theories*. N. : Praeger Publishers., 2011.
6. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. *Основы менеджмента* / пер. с англ. О. Медведь. М. : Вильямс, 2009. 672 с.
7. Шадриков В. Д. *Проблемы системогенеза профессиональной деятельности*. М. : Логос, 2007. 192 с.
8. Мандель Б. Р. *Основы психологии труда : учеб. пособие для обучающихся в системе сред. проф. образования*. М. : Директ-Медиа, 2020. 371 с.
9. Григорьева М. В. *Психология труда : конспект лекций*. М. : Высш. образование, 2006. 190 с.
10. *Психология труда : учеб. и практикум для академ. бакалавриата* / А. В. Карпов [и др.]. М. : Юрайт, 2016. 364 с.
11. Павлова А. М. *Психология труда : учеб. пособие*. Екатеринбург : Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2008. 156 с.
12. Толочек В. А. *Проблема индивидуального стиля деятельности в психологии: прошлое, настоящее, будущее* // Вестник Московского университета. Сер. 14, Психология. 2010. № 2. С. 43 – 51.
13. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. *Психология труда*. М. : Академия, 2009. 480 с.

14. Канаева Н. А. Кризисы, их роль в профессиональном становлении личности // Психология: традиции и инновации : материалы междунар. науч. конф. Уфа : Лето, 2012. С. 67 –71.

15. Психологические основы профессиональной деятельности : хрестоматия / сост. В. А. Бодров. М. : ПЕР СЭ, 2007. 855 с.

16. Пряжников Н. С. Теория и практика профессионального самоопределения : учеб. пособие. М. : МГППИ, 1999. 97 с.

17. Психология труда : учеб. тексты / сост. Н. О. Садовникова. Екатеринбург : Изд-во УГПУ, 2011. 93 с.

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

19. Бендюков М. А. Кризисы профессионального развития личности, обусловленные негарантированностью трудовой занятости [Электронный ресурс] // Научные материалы международного форума и школы молодых ученых ИП РАН: актуальные проблемы современной российской психологии. Режим доступа: http://www.ipras.ru/cntnt/rus/dop_dokume/mezhdunaro/nauchnye_m/razde1_3_a/bendyukov_.html# (дата обращения: 21.10.2020).

20. Поваренков Ю. П. Соотношение конструктивных и деструктивных тенденций развития в процессе профессионального становления личности // Системогенез учебной и профессиональной деятельности : сб. науч. тр. V Всерос. науч.-практ. конф., 23 – 24 нояб. 2011 г. / под ред. проф. Ю. П. Поваренкова. Ярославль : Изд-во ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, 2011. С. 23 – 32.

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

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

23. Радюк О. М. Универсальная модель стресса // Актуальные проблемы психосоматики в общемедицинской практике : сб. науч. ст. / под общ. ред. В. И. Мазурова. СПб., 2012. С. 206 – 213.

24. Шваков Е. Е., Швакова О. Н. Экономика труда. Горно-Алтайск : РИО ГАГУ, 2005. 183 с.

25. Гаврилова Н. В. Социально–психологическая характеристика рынка труда [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование. 2012. № 4. Режим доступа: http://psyedu.ru/files/articles/psyedu_ru_2012_4_3160.pdf (дата обращения: 21.10.2020).

26. Винслав Ю. Б., Лунькин А. Н. Рынок труда, технологические инновации и профессиональное образование: проблемы стратегического управления // Профессиональное образование и общество. 2019. № 1 (29). – С. 133 – 139.

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

28. Кирикович Т. Е. Новые задачи профориентационной работы школы в связи с современными тенденциями развития информационного общества [Электронный ресурс] // Народное образование, педагогика. 2013. № 4. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/novye-zadachi-proforientatsionnoy-raboty-shkoly-v-svyazi-s-sovremennymi-tendentsiyami-razvitiya-informatsionnogo-obschestva> (дата обращения: 21.10.2020).

29. Филиппов В. М. Рынок труда, государственная политика на рынке труда и возможности профессионального образования // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2018. № 2 (30). С. 48 – 56.

30. Атлас новых профессий / под ред. П. О. Лукши. М. : Сколково, 2014. 168 с.

31. Иванченко В. А. Специфика проявления синдрома эмоционального выгорания у медицинских работников участковой службы // Science Time. 2015. № 1 (13). С. 162 – 166.

32. Авраменко А. Е., Капустина В. А. Психологические характеристики этнической идентичности молодежи с разным отношением к миграции // Мир педагогики и психологии. 2020. № 3 (44). С. 102 –106.

33. Соколова Ю. А., Капустина В. А. Роль организационного психолога в адаптации персонала в современной организации // Мир педагогики и психологии. 2020. № 3 (44). С. 119 – 126.

34. Эннс Е. А. Понятие профессионального самосознания в психологической науке // Психологические науки: теория и практика : материалы междунар. науч. конф. М. : Буки-Веди, 2012. С. 127 – 129.

35. Миронова Т. Л. Структура и развитие профессионального самосознания : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.03. М. : МГУ им. М. В. Ломоносова, 1999. 436 с.

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

37. Глухова О. В. Психологические аспекты проблемы планирования профессиональной карьеры в условиях современного рынка труда // Вестник ЮУрГУ. 2011. № 29. С. 104 – 107.

38. Современные проблемы и перспективы развития профессиональной ориентации учащейся молодежи в условиях сетевого социального партнерства [Электронный ресурс] / С. Н. Чистякова [и др.] // Ученые записки: электрон. науч. журн. Курского гос. ун-та. 2014. № 3 (31). Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-problemy-i-perspektivy-razvitiya-professionalnoy-orientatsii-uchascheysya-molodezhi#ixzz3sYwHOSlw> (дата обращения: 21.10.2020).

39. Иванченко В. А., Маневская О. И. Востребованность молодых специалистов на рынке труда в зависимости от их качеств личности (на примере г. Новосибирска) // Актуальные проблемы профориентологии на современном этапе развития общества : материалы Всерос. науч.-практ. конф., 22 – 23 окт. 2015 г. Новосибирск : Изд-во СГУПС, 2016. С. 182 – 187.

40. Веснин В. Р. Управление персоналом: теория и практика. М. : Проспект, 2015. 688 с.

РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫЙ БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Адизес, И. К. Управление жизненным циклом корпораций / И. К. Адизес. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 512 с. – ISBN 978-5-00057-151-4.
2. Батаршев, А. В. Диагностика профессионально важных качеств / А. В. Батаршев, И. Ю. Алексеева, Е. В. Майорова. – СПб. : Питер, 2007. – 192 с. – ISBN 978-5-91180-107-6.
3. Бодров, В. А. Психология профессиональной деятельности. Современная психология : справ. рук. / В. А. Бодров ; под ред. В. Н. Дружинина. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 365 с.
4. Большой психологический словарь / под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Прайм-Еврознак, 2009. – 816 с. – ISBN 978-5-17-059582-2.
5. Большой юридический словарь / под ред. А. Я. Сухарева. – 3-е изд., доп. и перераб. – М. : Инфра-М, 2010. – 858 с. – ISBN 978-5-16-002606-0.
6. Бука, Т. Л. Психологический тренинг в группе / Т. Л. Бука, М. Л. Митрофанова. – М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2005. – 128 с. – ISBN 5-89939-128-6.
7. Вачков, И. В. Введение в профессию «психолог» / И. В. Вачков, И. Б. Гриншпун, Н. С. Пряжников. – М. : МПСИ, 2004. – 463 с.
8. Вечерин, А. В. Субъективные факторы удовлетворенности трудом сотрудников организаций / А. В. Вечерин // Психология : журн. Высш. шк. экономики. – 2011. – Т. 8, № 2. – С. 96 – 111.
9. Воронин, А. Н. Психодиагностика. Современная психология : справ. рук. / А. Н. Воронин ; под ред. В. Н. Дружинина. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 331 с.
10. Грецов, А. В. Лучшие упражнения для развития креативности : учеб.-метод. пособие / А. В. Грецов. – СПб. : СПбНИИ физ. культуры, 2006. – 44 с. – ISBN 5-89502-001-1.
11. Гудкова, Е. В. Основы профориентации и профессионального консультирования / Е. В. Гудкова ; под ред. Е. Л. Солдатовой. – Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 2004. – 125 с.

12. Елисеев, О. П. Практикум по психологии личности / О. П. Елисеев. – СПб. : Питер, 2010. – 249 с. – ISBN 978-5-49807-456-6.

13. Ильин, Е.П. Психология творчества, креативности, одаренности / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2009. – 448 с. – ISBN 978-5-49807-239-5.

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

15. Климова, Е. К. Психология успеха. Тренинг личностного и профессионального развития : учеб.-метод. пособие / Е. К. Климова. – СПб. : Речь, 2013. – 160 с.

16. Корсунский, Е. А. К вопросу о профессионально важных качествах личности практического психолога / Е. А. Корсунский. – Воронеж : ВГУ, 2007. – 86 с. – ISBN 5-9261-4407-5.

17. Кочюнас, Р. Основы психологического консультирования : учеб. пособие для вузов / Р. Кочюнас. – 10-е изд., стер. – М. : Академический проект, 2017. – 222 с. – ISBN 978-5-8291-2059-7.

18. Кравчук, Л. А. К вопросу о современной профориентации и профориентационных услугах / Л. А. Кравчук // Актуальные вопросы современной педагогики : материалы III междунар. науч. конф. – Уфа : Лето, 2013. – С. 94 – 97. – ISBN 978-5-87308-043-4.

19. Крылов, А. А. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / А. А. Крылов, С. А. Маничев. – СПб. : Питер, 2003. – 560 с. – ISBN 5-8046-0100-8.

20. Куницина, В. Н. Межличностное общение : учеб. для вузов / В. Н. Куницина, Н. В. Казаринова, В. М. Погольша. – СПб. : Питер, 2001. – 544 с. – ISBN 5-8046-0173-3.

21. Леванова, Е. А. Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия / Е. А. Леванова. – СПб. : Питер, 2006. – 208 с. – ISBN 5-469-00874-6.

22. Лукашевич, Н. П. Психология труда / Н. П. Лукашевич, И. В. Сингаевская, Е. И. Бондарчук. – Киев : МАУП, 2004. – 112 с. – ISBN 966-608-455-4.

23. Люсин, Д. В. Новая методика для измерения эмоционального интеллекта: опросник ЭМИн / Д. В. Люсин // Психологическая диагностика. – М. : ИП РАН, 2006. – 63 с.

24. Мунипов В. М., Шпильрейн И. Н., Выготский Л. С. и Геллерштейн С. Г. – создатели научной школы психотехники в СССР // Культурно-историческая психология. 2006. Т. 2, № 4. – С. 85 – 109.

25. Панфилова, А. П. Теория и практика общения : учеб. пособие для студентов сред. учеб. заведений / А. П. Панфилова. – 2-е изд., стер. – М. : Академия, 2009. – 288 с. – ISBN 5-7695-2982-2.

26. Психодиагностика толерантности личности / Г. У. Солдатова [и др.]. – М. : Смысл, 2008. – 172 с.

27. Психологические тесты / сост. С. Касьянов. – М. : Эксмо, 2006. – 608 с.

28. Райгородский, Д. Я. Психологическое консультирование. Практическое руководство / Д. Я. Райгородский. – Самара : Бахрам-М, 2016. – 824 с. – ISBN 978-5-94648-094-9.

29. Реан А. А. Психология изучения личности : учеб. пособие / А. А. Реан. – СПб. : Питер, 2016. – 288 с. – ISBN 978-5-496-02369-6.

30. Семенова, Е. М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагогов / Е. М. Семенова. – М. : Академия, 2002 – 179 с.

31. Сергеев, С. Ф. Инженерная психология и эргономика : учеб. пособие / С. Ф. Сергеев. – М. : НИИ школьных технологий, 2008. – 176 с. – ISBN 978-5-91447-010-1.

32. Сеницына, М. В. Использование юзабилити-метрик при анализе деятельности пользователей корпоративной системы обучения [Электронный ресурс] / М. В. Сеницына, А. Н. Костин // Экспериментальная психология в России: традиции и перспективы. – М. : Ин-т психологии РАН, 2010. – Режим доступа: http://psyjournals.ru/exp_collection/issue/33333_full.shtm (дата обращения: 21.10.2020).

33. Собчик, Л. Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики / Л. Н. Собчик. – М. : Речь, 2005. – 624 с.

34. Фетискин, Н. П. Диагностика коммуникативной социальной компетентности (КСК) / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. – 490 с.

35. Фугелова, Т. А. Инженерная психология / Т. А. Фугелова. Тюмень : ТюмГНГУ, 2010. – 291 с. – ISBN 978-5-9961-0249-5.

36. Шепелева, Л. Н. Программы социально-психологических тренингов / Л. Н. Шепелева. – СПб. : Питер, 2006. – 160 с. – ISBN 5-469-01341-3.

37. Щербатых, Ю. В. Психология труда и кадрового менеджмента в схемах и таблицах : справ. пособие / Ю. В. Щербатых. – М. : КНО-РУС, 2014. – 248 с. – ISBN 978-5-406-03121-6.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
Глава 1. ПОНЯТИЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ.....	5
1.1. Теоретико-методологические основы профессионального развития личности в структуре организационных процессов.....	5
1.2. Основные этапы развития профессионально важных качеств субъекта труда	20
1.3. Особенности личности как фактор выбора профессии и возникновения кризисов профессионального развития ...	29
1.4. Стрессы в профессиональной деятельности	47
Глава 2. ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ	53
2.1. Современный мир профессий и рынок труда	53
2.2. Понятие и развитие профессионального самосознания	61
2.3. Возрастные особенности профессионального самоопределения	65
Глава 3. ПРОФОТБОР И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ	73
3.1. Методы психолого-педагогической диагностики личности в целях профессионального отбора и консультации	73
3.2. Планирование и проведение профессионального отбора	78
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	84
СПИСОК БИБЛИОГРАФИЧЕСКИХ ССЫЛОК	86
РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫЙ БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	91

Учебное издание

ВИНАРЧИК Елена Анатольевна
КАПУСТИНА Валерия Анатольевна

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

Учебное пособие

Издается в авторской редакции

Подписано в печать 09.11.20.

Формат 60×84/16. Усл. печ. л. 5,58. Тираж 50 экз.

Заказ

Издательство

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