

УДК 65.014
ББК 65.050.2
М242

Основы профориентации: хрестоматия: учебно-
методический комплекс / автор и составитель С.Ю. Манухина. –
М., Изд. центр ЕАОИ, 2011. – 125 с.

ISBN 978-5-374-00420-5

УДК 65.014
ББК 65.050.2

- © Манухина С.Ю., автор и составитель
2011
- © Оформление. АНО «Евразийский от-
крытый институт», 2011

ISBN 978-5-374-00420-5

Содержание

Предисловие.....	5
Хрестоматия (Сборник текстов для учебного процесса)	
Тема 1. Предпосылки становления и развития профориентации	8
Бодров В.А. Краткая история исследований в области психологии профессиональной деятельности	8
Климов Е.А. О соотношении понятий «профессиональное самоопределение», «профориентация», «профконсультация»	16
Тема 2. Проблема профессионального выбора.....	23
Маркова А.К. Профессионализация и социализация	23
Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. Типы и уровни самоопределения.....	30
Могилевкин Е.А. Целеполагание в карьере и карьерное планирование.....	35
Тема 3. Особенности профориентационной деятельности при подборе и отборе персонала.....	41
Кабаченко Т.С. Отбор и найм персонала.....	41
Мучински П. Расстановка и классификация кадров	58
Тема 4. Профориентация как многофункциональная форма психологической деятельности	62
Иванова Е.М. Психологическое обеспечение профориентационной работы	62
Соломин И.Л. Индивидуальное и групповое профконсультирование	66
Тринько Н.Г. Понимание профконсультации как взаимодействия консультанта и оптантта	68

Тема 5. Техники и методы профориентации	73
Фрумкин А.А. Профессионально ориентированный тренинг как средство повышения эффективности деятельности команды.....	73
Анастази А., Урбина С. Разработка и использование (профоориентационных) опросников.....	76
Батарин А., Алексеева И., Майорова Е. Модификация «Дифференциального диагностического опросника» Е.А. Климова.....	79
Тема 6. Профессиональные ошибки психолога-профконсультанта.....	86
Манухина С.Ю. Деятельность и предпосылки возникновения ошибок в работе профконсультанта	86
Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Этические нормы профориентологии.....	93
Руководство по изучению дисциплины	97
Содержание дисциплины	99
Мероприятия для итогового контроля.....	104
Практикум	108
Пример тестов.....	111
Глоссарий	115
Список литературы	124

Предисловие

Учебно-методический комплекс «Основы профориентации» включает в себя сборник текстов, необходимых студентам для освоения курса, руководство по изучению дисциплины и практикум. Он создавался специально для курса «Основы профориентации» для студентов-психологов, обучающихся по специальности «Организационная психология» в Московском государственном университете экономики, статистики и информатики (МЭСИ).

Большинство студентов после окончания обучения идет работать в область отбора, оценки и развития персонала организации. Знание особенностей профориентационной работы, ее техник и методов, возможных ошибок, которые может допустить при своей деятельности практический психолог, необходимы для их дальнейшей деятельности. Освоение этого курса позволит студентам ориентироваться в мире профессий, понимать особенности планирования и осуществления деятельности специалистов разных специальностей, иметь представление о специфике работы профконсультанта, методах активизации профессионального самоопределения, особенностях планирования и проведения профконсультирования, месте и роли профконсультирования в психологической и управленческой деятельности, психологической работе, направленной на карьерный рост; а также этических проблемах деятельности профконсультанта.

Хрестоматия, входящая в состав учебно-методического комплекса, включает в себя шесть основных разделов: «Предпосылки становления и развития профориентации», «Проблема профессионального выбора», «Особенности профориентационной деятельности при подборе и отборе персонала», «Профориентация как многофункциональная форма психологической деятельности», «Техники и методы профориентации», «Профессиональные ошибки психолога-профконсультанта».

В первом разделе приводятся краткие исторические сведения о развитии психологии профессиональной деятельно-

Основы профориентации

сти (Бодров В.А.), приводится соотношение понятий «профессиональное самоопределение», «профориентация», «профконсультация» (Климов Е.А.).

Во втором разделе особый акцент делается на значении профессионализации и социализации в профессиональной деятельности (Маркова А.К.), типах и уровнях самоопределения (Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С.), вопросах целеподавления при построении карьеры (Могилевкин Е.А.).

В третьем разделе приводятся тексты, посвященные отбору и найму персонала в организацию (Кабаченко Т.С.), расстановке и классификации кадров (Мучински П.).

Четвертый раздел включает в себя работы, описывающие особенности взаимодействия консультанта и оптантца в профконсультации (Тринько Н.Г.), индивидуальным и групповым формам профконсультации (Соломин И.Л.), профессионально-ориентированным тренингам (Фрумкин А.А.).

Среди работ, вошедших в пятый раздел, были включены те, в которых описываются особенности психологического обеспечения профориентационной работы (Иванова Е.М.), а также разработке и использованию опросников при профориентации (Анастази А., Урбина С., Батаршев А., Алексеева И., Майорова Е.).

Шестой раздел посвящен описанию этическим принципам работы профконсультантов (Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О.), а также описанию возможных ошибок профконсультантов, путей их коррекции и предотвращения (Манухина С.Ю.).

В руководстве по изучению дисциплины приводится содержание программы курса, контрольные мероприятия, темы рефератов и глоссарий. В практикуме подробно описываются формы взаимодействия со студентами по данному курсу в формате e-learning.

Манухина С.Ю., к. псих. н.

Хрестоматия

(Сборник текстов для учебного процесса)

Тема 1.

Предпосылки становления и развития профориентации

**Краткая история исследований в области психологии
профессиональной деятельности (Бодров В.А.)¹**

Истоками наших знаний о месте и роли труда в жизни человека являются мифы, легенды, обряды, сказки, песни, пословицы и поговорки, в которых в образной форме отражаются психологические особенности человека труда, его способности и личностные характеристики, поведение в трудовых ситуациях, пути и способы достижения больших и благородных целей. Эти страницы истории зарождения психологических взглядов на трудовую деятельность достаточно полно изложены в книге Е.А. Климова и О.Г. Носковой «История психологии труда и России» [1].

Однако только к концу XIX в. наметилось оформление психологии профессиональной деятельности как самостоятельной отрасли. Этому способствовало развитие воздухоплавания, морского, железнодорожного и городского (автомобили, трамвай) транспорта, появление авиации, внедрение техники в горнорудное дело, промышленность и сельское хозяйство. Технический прогресс сопровождался ростом аварийности и травматизма, поиском путей повышения производительности труда, в том числе на основе научных знаний об индивидуальных особенностях и возможностях человека.

¹ Бодров В.А. Краткая история исследований в области психологии профессиональной деятельности.// Современная психология: справочное руководство. – М.: Инфра-М, 1999, с.632-636

В этот период И.М. Сеченов проводит цикл исследований трудовой деятельности, в результате которых обосновывает рекомендации по продолжительности рабочего дня (1897), изучает биомеханические особенности рабочих движений человека (1899) и организацию движений в пространстве и времени (1901), разрабатывает принципы чередования нагрузок, организации перерывов в работе и «активного отдыха» как способа повышения продуктивности труда (1895–1901). Им начато изучение природы утомления (1903–1904), роль «чувствования» в регуляции движений, сформирована идея о взаимодействии органов чувств и общее представление о роли психики, что позволило создать учение об автоматизации движений и формировании навыка. В трудах Сеченова выдвинута идея двигательного опыта как основы психического отражения. Широкую известность получают его работы «Физиологические критерии для установки длины рабочего дня» (1897), «Участие нервной системы в рабочих движениях человека» (1900), «Очерк рабочих движений человека» (1901).

Его последователи И.П. Павлов и В.М. Бехтерев раскрыли информационную функцию сигнала и образа ситуации, подчеркнули значение мотива и деятельности, обусловленность внутренней динамики нервных процессов внешними воздействиями.

Велика роль выдающегося педагога К.Д. Ушинского в исследовании проблем психологии труда. В своей статье «Труд в его психическом и воспитательном значении» (1860) он раскрывает высокую нравственную силу свободного труда, его роль в школьном и семейном воспитании, развивающее значение труда.

Идея о приспособлении человека к машине высказывалась Д.И. Менделеевым (1880) и Н.А. Арендтом (1888) в связи с развитием воздухоплавания. В 1915 г. Е.В. Руднев обосновал необходимость разработки стандартной кабины самолета с учетом антропометрических и психофизиологических особенностей человека.

В связи с развитием железнодорожного транспорта и возникновением проблемы обеспечения безопасности движе-

ния начались исследования иллюзорных явлений, особенностей восприятия и оценки движения, а также обоснование рекомендаций к сигнальным системам, к органам управления и т.д. И.И. Рихтером в 1895 г. была подготовлена серия статей под общим названием «Железнодорожная психология», в которых обсуждались вопросы безопасности работы персонала.

Изучение особых состояний в экстремальных ситуациях проведено Г.Е. Шумковым, который описал особенности чувства тревоги у солдат в период русско-японской войны (1904), а в 1912 г. издал книгу «Психофизическое состояние воздухоплавателей во время полета».

К этому периоду следует отнести и работы гигиениста Ф.Ф. Эрисмана. Он одним из первых поставил вопросы изучения и классификации профессий с учетом их психосоматических факторов («труд должен обеспечивать нормальные направления умственных способностей»). Под его руководством составлена одна из первых классификаций профессий, основанная на учете характеристик физического и умственного труда. В 1913 г. С.М. Богословский издал книгу «Система профессиональной классификации».

Создание сложной техники (авиация, железнодорожный транспорт и т.д.) способствовало развитию идей оценки и прогнозирования профессиональной пригодности учеников и профессионалов. Существование связи индивидуальных психологических и физических особенностей человека, его возраста, профессиональной подготовленности и других характеристик с производительностью и безопасностью труда обуславливало актуальность проблемы профессионального отбора специалистов, основные направления ее изучения и в первую очередь – разработку методик проведения отбора. Уже в 1895 г. было проведено первое освидетельствование персонала паровых машин, но особенно интенсивно это направление стало развиваться с зарождением авиации и постановкой задачи специального подбора в летные школы, оценки у курсантов состояния психоэмоциональной сферы. Однако А.Ф. Лазурский считал процедуру отбора недостаточно гу-

манией, а более оправданной идею подбора человеку соответствующей его возможностям работы. В 1897 г. в Москве было создано первое «Городское посредническое бюро» для содействия в трудоустройстве.

Наиболее интенсивные исследования трудовой деятельности человека начались в начале XX в. В Институте по изучению мозга, руководимом В.М. Бехтеревым, в 1919 г. были организованы лаборатории рефлексологии труда, психологии профессиональных групп и др. В 1920 г. создан Центральный институт труда, затем организованы Лаборатория промышленной психотехники НКТ, Всеукраинский институт труда, Казанский институт НОТ, Институт охраны труда. В последующие годы формируются разнообразные исследовательские коллективы по изучению конкретных видов труда: Центральная психофизиологическая лаборатория ГВФ, Психофизиологическая лаборатория на железнодорожном транспорте и на автомобильном заводе в Нижнем Новгороде и др.

В начале 1921 г. в Москве собирается I Всероссийская инициативная конференция по научной организации труда и производства. В.М. Бехтерев и В.Н. Мясищев предложили начать комплексную разработку психологических, физиологических, медицинских аспектов организации труда. Начал выходить журнал «Организация труда». Этот период истории развития психологии профессиональной деятельности неразрывно связан с именами таких видных ученых, как А.П. Нечеев, С.Е. Минц, И.Н. Шпильрейн, С.Г. Геллерштейн, Н.Д. Левитов, А. К. Гастев и др.

Дальнейшее развитие исследований в области психологии профессиональной деятельности шло в рамках направления, получившего название «психотехника». Термин «психотехника» был предложен в 1903 г. немецким психологом В. Штерном. Наиболее подробно задачи и методы психотехники как прикладной психологии описал Г. Мюнстерберг в книгах «Психология и эффективность производства» (1913) и «Основы психотехники» (1914). Он разработал систему тестов для профотбора телефонистов, вагоновожатых, морских штурманов, а также обосновал принципы и методы профессиографии.

В последующих исследованиях, проведенных в США, Германии, СССР, было предложено изучение профессионально важных качеств водителей городского и железнодорожного транспорта, влияния на безопасность движения стажа работы, возраста, состояния здоровья, а также разработка методических приемов их оценки в целях профессионального отбора.

Наиболее интенсивно проводилось изучение вопросов безопасности летного труда. Одними из первых в этой области были работы английского врача В. Андерсена и немецкого психолога О. Зельца. Они разработали метод расследования причин летных происшествий, основанный на изучении докладов их участников и очевидцев, Главный акцент в этих расследованиях делался на установлении связи происшествия с личностными качествами пилотов, в частности на выявлении тех качеств, которые непосредственно связаны с происшествием.

Индивидуальную склонность к авариям следует рассматривать с учетом исторической точки зрения на данную проблему в связи с модными в психологии в первые десятилетия нашего века стремлениями к использованию дифференциально-психологических методов и психодиагностики в психологии вообще. О. Зельц обратил внимание на постоянно высокий процент личностно обусловленных аварий. Оставалось проверить, не являются ли аварии причиной ошибочных действий определенных людей.

В работе К. Марбе (1926) получила отражение крайняя точка зрения на роль личного фактора в аварийности. Корень неудач и ошибочных действий он видел в том, что некоторые люди оказываются предрасположенными к инертным формам поведения и трудно приспособливаются к неожиданно изменившейся обстановке. Так возникла идея фатальных неудачников, предрасположенных к аварии. В 1928 г. Рипп предложил ввести понятие «аварийная личность» для характеристики летчиков, неоднократно допускавших ошибки в полете. Исследователи разработали специальные описания типов личности, неизбежно склонных к аварии, предприняли попытку связать склонность к авариям с образом поведения

человека, с укладом его жизни. Типу «аварийщиков» противопоставляется тип «надежного» человека. Оба типа понимаются как полюсы комплексного закрепления признака «склонности» к аварии. Согласно этой концепции, цель исследования аварий должна заключаться в отработке методики, позволяющей сделать отбор людей, подверженных авариям, и таким образом предотвратить их. Эта концепция постулирует также ряд других положений: «... существование «склонности» к ошибочным действиям впоследствии приводит к авариям; 2) сущность этой «склонности» следует рассматривать как предрасположенность; 3) практические действия по предупреждению аварий заключаются в предотвращении ошибок преимущественно не за счет эффективной техники безопасности, а за счет повышения требований к предпосылкам человеческих возможностей» [2, с. 304].

В последующих исследованиях получили развитие положения о влиянии индивидуально-психологических и, в частности, конституциональных особенностей человека на успешность освоения летной деятельности и обеспечение ее надежности. Однако концепция о врожденной предрасположенности к авариям не получила подтверждения.

Уже первый опыт применения авиации в военных целях (итало-турецкая война 1911–1912 гг.) выявил наличие взаимосвязи летных происшествий с индивидуально-психологическими особенностями летчика, что полностью подтвердилось в период первой мировой войны. Это обстоятельство в нашей литературе было отмечено С.Е. Минцем (1920). Установление указанной взаимосвязи явилось весьма прогностичным в отношении последующей значимости «психологического компонента» в формировании авариологии.

В 20-30-е гг. значительное внимание в исследованиях уделялось проблемам согласования рабочего места с психологическими и физиологическими возможностями человека, совершенствованию методов психологического отбора, регламентации трудовой деятельности, а также теории и методам изучения роли индивидуальных особенностей человека в

обеспечении безопасности труда, анализу причин ошибочных действий. Значительный вклад в решение перечисленных проблем внесли Н.В. Зимкин, Н.А. Эпле, С.Г. Геллерштейн, К.К. Платонов.

В работах известного авиационного психолога С. Г. Геллерштейна была обоснована концепция роли личного фактора в причинах аварийности, дана классификация методов изучения летного происшествия. В отличие от зарубежных специалистов в области авиационной медицины и психологии, которые понятие «личный фактор» отождествляли либо с отклонениями в нервно-психической сфере летчика, либо с фатальной предрасположенностью некоторых лиц к авариям вообще, по определению Геллерштейна личный фактор охватывает сферу эмоциональных и волевых качеств, черты характера и темперамента, задатки и способности, склонности и интересы, общую и социальную подготовку, состояние здоровья. В дальнейшем его идеи получили развитие в работах К.К. Платонова, А.Г. Шишова, А.М. Пиковского.

В 1939-1945 гг. обширные исследования по психологии обучения пилотов проведены К.К. Платоновым. В последующие годы в сфере его научных интересов были проблемы профессиональных способностей и психологического отбора, конструирования и использования пилотажных тренажеров, регламентации деятельности авиационных специалистов, психологического анализа аварийности и многие другие. Результаты исследований обобщены им в ряде монографий: «Человек в полете» (1957); «Психология летного труда» (1960); «Вопросы психологии труда» (1970) и др. В 1957 г. в Институте общей и педагогической психологии создана лаборатория индустриальной психологии (руководитель – проф. Д.А. Ошанин) и проведена первая конференция по психологии труда.

Систематические исследования в СССР в области инженерной психологии начаты в 1959 г., когда в Ленинградском государственном университете Б.Ф. Ломовым была создана первая кафедра и лаборатория инженерной психологии. С 1964 г. под его руководством регулярно проводились Всесоюзные конференции по инженерной психологии.

В 1960 г. по инициативе Б.Ф. Ломова организована группа инженерной психологии в ЦНИИ комплексной автоматизации (г. Москва), Д.Ю. Пановым и В.Д. Небылицыным на базе Института общей и педагогической психологии АПН СССР создана лаборатория инженерной психологии, а в 1961 г. – кафедра и лаборатория инженерной психологии в МГУ (руководитель – проф. В. П. Зинченко). В 1963 г. аналогичная лаборатория появилась в составе ВНИИ технической эстетики (руководитель – проф. В.Ф. Венда).

Значительная активизация исследований, проводимых в различных аспектах проблемы психологии профессиональной деятельности, связана с открытием факультетов психологии при Московском, Ленинградском, Ярославском, Саратовском и других университетах и созданием кафедр и лабораторий психологии труда, инженерной психологии, эргономики и других смежных направлений. Начиная со II Всесоюзного съезда Общества психологов и на всех последующих научных форумах работали специальные секции и симпозиумы по различным проблемам и направлениям психологии профессиональной деятельности.

В Академии наук СССР эта отрасль психологии начала развиваться в русле исследований по кибернетике и системам управления в начале 60-х гг. в Институте автоматики и телемеханики, а затем в Институте кибернетики АН УССР. С момента создания в 1971 г. Института психологии АН СССР в нем была организована лаборатория психологии труда, а в 1973 г. по инициативе Б.Ф. Ломова и В.Ф. Рубахина открыта лаборатория инженерной психологии.

Литература

1. Климов Е.А., Носкова О.Г. История психологии труда в России: Учеб. пособие. – М.: МГУ, 1992.
2. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. – М.: Наука, 1982.

О соотношении понятий «профессиональное самоопределение», «профориентация», «профконсультация (Климов Е.А.)¹

Существует массив литературы прошлых лет (во многом не потерявшей доныне полезности), для которой характерны такие ключевые слова, как «профориентационная работа», «профессиональная ориентация», «профессиональная консультация».

Для того чтобы не утратить культурную традицию и не строить премудрость профессионального самоопределения якобы на пустом месте, постараемся осмыслить соотношения обсуждаемых понятий.

Слово «ориентация» в русском речеупотреблении фактически как бы маскирует различия, минимум, двух понятий. Оно может означать ориентированность человека в чем-то и ориентирование как особую деятельность, приводящую к некоторой ориентированности (как результату).

В теории могут существовать так называемые нуль-объекты – слова, утверждения, которым ничто не соответствует в действительности (пока не соответствует или вообще не может соответствовать). Например, в науках о природе в свое время бытовало понятие «теплород», в науках о человеке – представление о трех мозговых желудочках как вместилищах памяти, мышления и фантазии.

Поэтому полезно еще и еще раз задуматься о том, что в действительности соответствует или не соответствует привычным словам и «гладким» выражениям.

Каковы те эмпирические феномены (явления в жизни, опыте), которые оказываются предметом рассмотрения, описания, практического воздействия в случаях, когда употреб-

¹ Климов Е.А. О соотношении понятий «профессиональное самоопределение», «профориентация», «профконсультация»./ // Психология профессионального самоопределения. – М.: Издательский дом «Академия», 2005, с. 53-58.

ляются термины «профориентация», «профконсультация», «профессиональное самоопределение»? И, прежде всего, каковы признаки различия, выделения этих феноменов (а не просто слов)?

Первый признак – приобщение подрастающих людей к трудовой деятельности. Но если бы мы ограничились этим признаком, то интересующие нас явления встретили бы даже в предшкольном возрасте. Уже в этом периоде дети сталкиваются с тем, что окружающие взрослые ходят на работу («Мама ушла на работу», – сообщает двухлетка) и что это важнее многоного другого. Дети сами воспроизводят доступные для их наблюдения трудовые действия окружающих. Давно известно, что «игра – дитя труда», и в играх дошкольников отображается социальная, трудовая жизнь своего времени. Но речевая практика не относит эти явления к области профориентации. Даже то, что раньше называли уроками труда в школе (а теперь – уроками технологии), занятия в столярной мастерской или в кабинете домоводства эмпирически не относят к области профориентации, консультации. В этом случае говорят о технологическом (или трудовом) обучении и воспитании.

Для того чтобы выделить интересующие нас явления, надо принять во внимание также и их второй признак – приобщение человека к миру профессий на пороге его зрелости как трудоспособного члена общества. Но и этого признака мало, поскольку он относится и к профессиональному обучению, и к тому, что называют профориентацией.

Третий признак обозначим условно как «прожективность» ситуаций, в которых находятся люди, приобщающиеся к труду. А именно, о профориентации и профконсультации говорят тогда, когда фактически занимаются проектированием, т.е. мысленным построением будущих трудовых путей, судеб. Широко распространенное выражение «выбор профессии» (мы им тоже пользуемся для краткости) указывает на то, что человек находится на распутье, в условиях неопределенности.

Здесь пока все недостаточно ясно – что такое «мир профессий» или «мир труда», «порог зрелости», «приобщение к труду».

Выражение «приобщение к профессиональному труду» обозначает различные явления. Согласитесь, это разные вещи – идет ли речь о профессиональном самоопределении подрастающего человека или о руководстве этим самоопределением со стороны взрослых. И еще различие – идет ли при этом речь о практике руководства большими (необозримыми) массами молодежи или о собственно педагогическом руководстве приобщением к труду каждого учащегося, члена коллектива, общества.

Сообразно сказанному можно выделить четыре рода явлений (феноменов) приобщения к труду, связываемых с терминами «профориентация» и «профконсультация».

1. Явления индивидуального самоопределения. В данном случае термин «ориентация» должен мыслиться как ориентированность и ее становление, как самоориентирование. Это – развитие действенных интересов, преобладающих форм активности, склонностей; возникновение, развитие и самовоспитание качественно новых синтезов способностей, подготовленности подрастающего человека. Это возникновение, установление специфических взаимоотношений ребенка с родителями или с заменяющими их лицами; преобразование (на основе ориентации на будущее) взаимоотношений со сверстниками, товарищами, друзьями. Это и установление специфических отношений с людьми, представляющими интересы общества, производства. (Слово «производство» мы употребляем в данном случае в широком его значении, включая и производство информации, и услуг, и производство порядка в обществе.) Далее, важное место в становлении ориентированности занимают образование качественно новых представлений о себе («Я – будущий строитель мостов» или «Эта профессия не для меня») и формирование уровня притязаний в отношении ступеней «профессионального роста». Не забудем здесь, конечно, и построение личных профессиональных планов, реалистических мысленных образов своего будущего (а они – психические регуляторы профессиональной судьбы).

Профессиональное самоопределение включает в себя и формирование моральной зрелости, ибо выбор профессии

должен опираться не только на расчет, логические («вычислительные»), но и на моральные основания, доводы.

Явления индивидуального самоопределения описываются в терминах возрастной, дифференциальной, педагогической, общей психологии, педагогики, методики воспитания, медицины, возрастной физиологии.

2. Явления, представляющие собой суммарный эффект самоопределения индивидов, относящихся к большим группам («школьники Новосибирской области», «восьмиклассники Вятско-Полянского района»).

Здесь «ориентация» тоже должна мыслиться как *ориентированность*.

Соответствующие явления могут характеризовать и небозримые общности. Они (эти явления) описываются в терминах социологии, экономики, социальной психологии, педагогики на ее стыках с экономикой (поскольку здесь выступают проблемы под готовки и распределения, рационального использования людей как более или менее обезличенных «трудовых ресурсов»), физиологии человека, медицины.

Показатели, по которым мы что-то узнаем о выделенных двух группах явлений, различны, хотя, казалось бы, речь всюду идет об одном и том же – о подрастающем поколении, об учащихся. Во втором случае могут, скажем, применяться процентные показатели, статистические коэффициенты, которые, как уже отмечалось в другой связи, мало уместны при индивидуальной работе с оптантами.

Сходным образом такие показатели, как индивидуальное своеобразие, структуры склонностей каждого школьника или особенности его практического ума, неприменимы при характеристике больших общностей подрастающих людей, хотя совершенно естественны и необходимы при характеристике индивидуального развития.

3. Область практических педагогических (и иных) воздействий на профессиональное самоопределение каждого, «вот этого» учащегося, т.е. именно руководство выбором профессии. Это руководство или влияние может, как отмечалось, бо-

лее или менее сознательно осуществляться людьми и организациями. Здесь и семья, и группы сверстников, и учителя школы, врачи. Здесь и внешкольные медицинские, воспитательные учреждения (включая клубы, библиотеки).

В данном случае «ориентация», «консультация» должны мыслиться как *ориентирование, консультирование*. Для описания этих явлений используются термины методики, теории воспитания, обучения и психологических дисциплин, призванных информационно обеспечивать обсуждаемый вид практики (психология личности, психологическая диагностика, дифференциальная психология, психология профессий).

4. Практическое руководство профессиональным самоопределением молодежи как массовым социальным процессом. Вырабатываются и проводятся в жизнь решения в области управления обществом, указания, программы, образовательные стандарты, определяющие цели, содержание, уровень воспитания, подготовки подрастающих поколений («кого», «для чего» воспитывать и пр.).

Эти явления не сводятся к суммарному эффекту актов руководства, описанных в предыдущем случае. Они описываются в терминах политологии, экономики, юриспруденции, социологии, организации образования, теории управления обществом.

К этой же группе отнесем явления, связанные с активностью средств массового воспитания (литературы, искусства, печати, телевидения, радио, кино), которая может быть направлена или не направлена (это тоже влияние) на подготовку молодежи к труду и выбору профессии. Здесь слово «ориентация» должно мыслиться как *ориентирование (или дезориентирование)*.

Приведенную группировку явлений, которые связываются с обсуждаемыми здесь терминами, можно рассматривать как своего рода схему для уразумения разделения труда тех, кто озабочен (или должен быть озабочен) вопросами подготовки молодежи к труду, руководства выбором профессии, помощи в адаптации (приспособлении) человека к профессии.

Иметь представление об этом разделении трудовых функций важно и для взаимопонимания указанных специалистов, для правильной оценки ими возможностей и ограни-

чений своей области приложения сил, для координации их усилий. А также для поиска партнеров в целях обмена опытом, для планирования обсуждений.

Наиболее общим понятием, охватывающим все формы обсуждаемой здесь работы с молодежью, является понятие «профессиональная ориентация». Учитель наиболее непосредственно сталкивается с явлениями индивидуального профессионального самоопределения и индивидуального консультирования по выбору профессии. Обзорная осведомленность в функциях других групп специалистов также ему полезна.

Основные идеи

Профессиональное самоопределение – не создание пределов развитию человека, не впадение в профессиональную ограниченность, а поиск возможностей беспредельного развития. Это не однократное действие, а длительный, многолетний процесс. На разных возрастных этапах он связан с Разными целями и имеет разное содержание.

Для самого подрастающего человека результатом профессионального самоопределения в старшем школьном возрасте является относительно определенный, положительно эмоционально окрашенный и реалистичный план. Он, как минимум, предусматривает ближайшие шаги на профессиональном пути: выбор формы профессионального обучения, учебного заведения.

Для педагога, занятого руководством профессиональным самоопределением, результатом работы является состояние готовности подрастающего человека к сознательному, самостоятельному обдумыванию (и сейчас, и в дальнейшем) своего профессионального будущего. Это обдумывание должно быть сообразовано с важнейшими общечеловеческими ценностными представлениями и социальными нормами.

В свою очередь, общечеловеческие ценностные представления – это не есть усреднение всего того, ради чего может быть активным любой и каждый. Но это то, что характеризует лучшую часть общества – профессионалов, «делателей» чего-то

полезного (воспроизведение и совершенствование материальной и духовной культуры во всех ее проявлениях, уважительное отношение к индивидуальному и возрастно-половому своеобразию «другого», взаимообогащение опытом).

Необходимость в руководстве профессиональным самоопределением постоянно воспроизводится в обществе как результат нормальных противоречий его развития. И соответствующие вопросы – органичное звено в системе работы школы.

Педагог, школа составляют, в свою очередь, важное, но не единственное звено в большой системе социальных структур, учреждений общества, источников информации, отдельных лиц или групп, так или иначе фактически влияющих (прямо или опосредованно, в желательном или нежелательном направлении) на процессы профессионального самоопределения молодежи: это и семья, и друзья ребенка, и органы здравоохранения, и средства массовой информации, произведения литературы и искусства, научные, научно-методические учреждения, органы управления обществом. Важно задумываться о возможностях, ограничениях и фактическом функционировании (или бездействии) каждого из звеньев этой системы в обсуждаемом деле.

Для руководства профессиональным самоопределением подрастающего человека необходимо ориентироваться в таких областях знания, как возрастная, дифференциальная психология, психология профессий, методика индивидуальной и групповой работы с учащимися по активизации их самовоспитания как будущих профессионалов.

Тема 2.

Проблема профессионального выбора

Профессионализация и социализация (Маркова А.К.)¹

Восхождение человека к професионализму называется профессионализацией. В литературе [3] профессионализацию определяют как целостный непрерывный процесс становления личности специалиста и профессионала, который начинается с момента выбора профессии, длится в течение всей профессиональной жизни человека и завершается, когда человек прекращает свою профессиональную деятельность. Результатами профессионализации можно считать становление профессионала, развитие новых профессионально важных качеств, переход человека на следующий уровень профессионализма и т.д. Стадиями профессионализации называют: профориентацию, профотбор, прообразование, профадаптацию, включение человека в профессиональную деятельность, специализацию, повышение профессиональной квалификации, переподготовку на другую специальность, расцвет профессиональной деятельности (акме), завершение и отход от активной профессиональной деятельности. Эффективность процесса профессионализации определяется в литературе [3] рядом показателей: объективные показатели, которые позволяют судить о степени соответствия личности человека требованиям профессии (производительность, надежность и т.д. труда человека), и субъективные показатели, выявляющие степень соответствия профессиональной деятельности требованиям личности (степень

¹ Маркова А.К. Профессионализация и социализация.// Психология профессионализма. - М., 1996, с. 62-67.

удовлетворенности человека трудом, отношение к себе как профессионалу и т.д.). Определить для каждого вида профессиональной деятельности адекватные ей объективные и субъективные показатели успешности профессионализации – важная задача профессионального психолога.

Профессионализация – это не только длительный, непрерывный, но и «многоканальный» процесс, он идет сразу по нескольким направлениям. Процесс профессионализации – это приближение состояния профессиональной деятельности к профессиограмме, к эталону модели специалиста. Если принять, что профессиограмма отражает пространство профессии, то процесс профессионализации есть освоение этого пространства по вертикали и по горизонтали. Иными словами, процесс профессионализации имеет, по крайней мере, два вектора. Первый вектор – по вертикали профессиограммы – состоит в том, что происходит овладение все новыми задачами профессиональной деятельности, а значит и новыми модулями профессии <...>.

Вначале человек ставит и решает ограниченный круг профессиональных задач, то есть реализует один – два модуля профессии. Затем круг этих задач и соответственно число модулей все более расширяется. Другой вектор – по горизонтали профессиограммы – заключается в том, что идет освоение средств, техник для решения каждой новой профессиональной задачи, упрочение психологических качеств, необходимых специалисту для решения этих задач. Причем движение по вертикали профессиограммы и движение по горизонтали профессиограммы может сразу идти в нескольких направлениях. Например, человек берется освоить несколько новых функциональных профессиональных задач (по вертикали) и одновременно стремится сразу овладеть несколькими ступенями, позициями, а также работает над несколькими своими профессиональными качествами. Таким образом, содержание профессионализации зависит от трактовки профессиограммы и от степени активности человека по освоению профессии.

Процесс профессионализации, хотя и имеет намеченные выше общие признаки, реально проходит всегда очень инди-

видуально, зависит от многих внешних условий и самое главное – от активности самого субъекта процесса професионализации.

Обратимся к соотношению социализации и професионализации.

Социализация – процесс становления личности человека. Этот процесс предполагает: усвоение человеком общественно выработанного опыта, отношений к миру, социальных норм, ролей, функций; активную переработку этого общественного опыта самим человеком под углом зрения своих внутренних позиций; становление у человека образа Я и выработку у себя как личности, члена общества собственного мировоззрения, реализацию своего мировоззрения в собственном опыте взаимодействия с другими людьми; участие и вклад человека в дальнейшее развитие духовных ценностей <...>.

Професионализация – это процесс становления професионала. Этот процесс включает: выбор человеком профессии с учетом своих собственных возможностей и способностей; освоение правил и норм профессии; формирование и осознание себя как професионала, обогащение опыта профессии за счет личного вклада, развитие своей личности средствами профессии и др.

В целом професионализация – эта одна из сторон социализации, подобно тому как становление професионала – один из аспектов развития личности. Личностное пространство шире профессионального.

В литературе [2] отмечается, что «профессиональное» и «личностное» могут находиться у человека в разном соотношении:

- существование рядом, без пересечения, когда человек функционирует формально, отбывая время на работе и считая его потерянным;
- полное совмещение, когда человек не мыслит себя вне работы и свое личное «втискивает» в профессиональные рамки;
- частичная идентификация личности со своей профессиональной ролью;

- полное включение профессиональных ценностей в личное пространство, значительно более широкое и многомерное [2, с. 270].

Наиболее оптимальным и гармоничным является, по-видимому, последний вариант, когда «профессиональное» вписывается в «личностное» как одна из его сторон.

У взрослого человека в ходе его развития эти два процессы, два начала – социализация и профессионализация то гармонично сближаются, то вступают в противоречие, то расходятся по разным векторам развития.

Рассмотрим возможные этапы и варианты динамики соотношения социального и профессионального на примере личностного и профессионального самоопределения и саморазвития.

- Личностное самоопределение формируется раньше профессионального, на основе личностного самоопределения складываются требования к профессии. Личностное самоопределение – это определение человеком того, кем он хочет стать, что он хочет, что может, что от него хочет общество. Без такого личностного самоосознания, если оно не сложилось, профессиональное самоопределение затруднено. Здесь процесс социализации оказывает влияние на профессионализацию (соцпроф); далее в изложении мы сочетанием «соцпроф» будем обозначать влияние социализации на профессионализацию, а сочетанием «проф-соц» – влияние профессионализации на социализацию).

- Дальнейшее профессиональное самоопределение человека уточняется в зависимости от индивидуально-психологических, в том числе природных особенностей, от возраста (соцпроф).

- Укрепившись, профессиональное самоопределение начинает влиять на личностное. Ибо, овладевая профессией, человек более зрело начинает представлять и оценивать себя. Критерии профессионализма влияют на критерии оценки личности. Может происходить переоценка отношения человека к себе как личности (проф-соц).

- По мере достижения высоких уровней профессиональной деятельности и успеха в ней у человека возрастает его общая мотивация, актуализируются потенциальные способности, возрастает уровень притязаний. Профессия начинает оказывать влияние на все сферы психики, личности человека (проф-соц).
- Характер межличностных отношений, в которые вступает человек в трудовой деятельности, влияет на личностное развитие и на шлифовку человека как профессионала (соц-проф).
- Профессиональная деятельность, в зависимости от того, как она протекает, оказывает влияние на отдельные черты личности. По мере дифференциации профессиональных мотивов и ориентаций развиваются те или иные личностные качества. Например, отмечается, что у учителя при ориентации на учащихся развиваются диагностические способности, при ориентации на коллег – организационно-коммуникативные способности, при ориентации на администрацию – дидактические, (проф-соц).
- Вид профессии может определять личность человека. В работах [1] обобщены результаты исследований, показывающих, что участие людей в профессиональной деятельности, обладающей существенными общими признаками, может приводить к формированию у них сходных черт личности. Общие профессиональные цели, похожие условия труда и быта, близкие условия жизни, одинаковые пути повышения материального благосостояния, профессионального и социального роста – все это определяет сходство профессионалов в манерах деятельности, общения, поведения, формирует общие по содержанию интересы, установки, традиции, что оказывает влияние на становление социально-профессионального типа личности. У людей одной профессии складываются близкие ценностные ориентации, характер, особенности межгруппового и внутригруппового общения, даже манера одеваться. Так, отмечает автор, у представителей науки и культуры развиты любознательность и интерес к взаимоотношениям людей. Напротив, у представителей технических профессий интерес к взаимоотношениям людей низок, а высок интерес к

интеллектуальной деятельности и т.д. Таким образом, профессия сама накладывает отпечаток на человека. Приведем положение, встреченное нами в одной из газет, которое может позабавить читателя; «Не раз уж отмечено, что те, кто занимается физикой, естественной историей, физиологией или химией, обычно отличаются мягким, уравновешенным и, как правило, жизнерадостным нравом, тогда как авторы сочинений по вопросам политики, законоведения и даже морали – люди угрюмые, склонные к меланхолии и т.д. Объясняется это просто: первые изучают природу, вторые – общество; первые созерцают создания великого творца, вторые вглядываются в дело рук человека. Следствия не могут не быть разными» (Никола-Себастьен де Шамфор). (проф-соц).

- Средствами профессии происходит самовыражение личности человека, труд является безусловно главным путем самореализации личности (проф-соц), но в отдельных случаях личность самореализует себя во внепрофессиональных увлечениях (семья, хобби), здесь профессиональное и социальное существует как бы параллельно.

- Неудачи, неуспех в профессиональной деятельности могут приводить к ее деформации при условии, что личность стремится реализовать себя в труде. Такого человека огорчают, расстраивают его неуспехи в профессии (проф-соц). Если же человек не стремится реализовать себя в профессиональной деятельности и только отбывает в ней, то неуспехи в профессии его меньше трогают, не так уж мало людей, которые работают и даже трудятся успешно, но не для самореализации своей личности, а только для материального заработка и поддержания своего существования.

- В течение всей жизни человека личность корректирует профессиональную деятельность под углом зрения своих ценностных ориентаций. Если же меняются установки, мотивы личности, это влияет и на профессиональное развитие человека (соц-проф).

- В отдельных случаях пересмотр человеком своей личности или появление у личности новых потребностей может приводить к тому, что человек меняет профессию (соц-проф).

- То, как человек строит сценарий своей профессиональной жизни, как он достигает профессиональных вершин, как протекает его профессиональное старение, как он уходит из профессиональной деятельности – все это тоже зависит от личности (соц-проф).

В целом личностное пространство шире профессионального, личностное лежит в основе профессионального, личностное определяет начало, ход и завершение профессионального. Так, социализация определяет содержание и ход профессионализации человека. Вместе с тем профессионализация в течение всей жизни человека оказывает влияние на личность, может ее стимулировать и наоборот разрушать, деформировать.

<...> Интересно проследить индивидуальные варианты соотношения личностного и профессионального в жизни отдельных конкретных людей.

На эффективность профессиональной деятельности оказывают существенное влияние два фактора: профессиональная мотивация и профессиональные способности. <...>

Литература

1. Борисова Е.М. О роли профессиональной деятельности в развитии личности // Психология формирования и развития личности./ Под ред. Л.И. Анцыферовой. – М., 1981.
2. Меньшикова Л.В. Об ориентациях психологической службы в условиях перестройки вуза // Психологическая наука и практика. – Новосибирск, 1987.
3. Поваренков Ю.П. Критерии профессионализации и формирования структуры профессиональных способностей // Развитие и диагностика способностей./ Под ред. В.Н. Дружинина, В.Д. Шадрикова. – М., 1991.

Типы и уровни самоопределения (Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С.)¹

Условно можно выделить следующие основные типы самоопределения: *профессиональное, жизненное и личностное*. На высших уровнях своего проявления эти типы почти взаимопроникают. Например, профессионал, который обнаружил в работе главный смысл всей своей жизни, несомненно, реализует себя и как личность. В другом случае человек в своем хобби, например при сочинении стихов, достигает таких высот, которым мог бы позавидовать иной профессионал, да и окружающие говорят о таком человеке как о «настоящем поэте».

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

Для *профессионального самоопределения* характерны: 1) большая формализация (профессионализм отражается в дипломах и сертификатах, в трудовой книжке, в результатах труда и т.п.); 2) наличие благоприятных условий (социальный запрос, соответствующие организации, оборудование и т.п.).

Для *жизненного самоопределения* характерны: 1) глобальность, всеохватность того образа и стиля жизни, которые специфичны для той социокультурной среды, в которой обитает данный человек; 2) зависимость от стереотипов общественного сознания данной социокультурной среды; 3) зависимость от экономических, социальных, экологических и других «объективных» факторов, определяющих жизнь данной социальной и профессиональной группы.

Для *личностного самоопределения* характерны: 1) невозможность формализации полноценного развития личности (как уже отмечалось, трудно представить себе, чтобы у человека был диплом или сертификат с записью о том, что «обладатель данного документа является... Личностью»); 2) не «благоприятные»

¹ Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. Типы и уровни самоопределения. // Профориентация. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – С. 66-71.

Тема 2. Проблема профессионального выбора

в обывательском представлении условия, а, наоборот, сложные обстоятельства и проблемы, которые не только позволяют проявиться в трудных условиях лучшим личностным качествам человека, но часто и способствуют развитию таких качеств. Недаром герои появляются преимущественно именно в трудные, переходные общественно-исторические периоды. Правда, в «благополучные» эпохи у человека также есть возможность все-таки найти для себя Достойную проблему и постараться решить ее, а не просто «наслаждаться жизнью», как это делают большинство обывателей. Такое самоопределение в «благополучные» эпохи, полные «состязаний» и пошлости, может быть даже более значительным, чем геройство во время войны и других очевидных бедствий, когда человеку иногда просто приходится быть личностью.

В современном мире, когда основную часть времени взрослые люди проводят на работе, личностное самоопределение в большей степени связано с профессиональным самоопределением (с главным делом жизни). Хотя в перспективе возможны ситуации, когда у человека будет все больше появляться свободного от работы времени для личного развития. Именно в этом видел К. Маркс сущность культурно-исторического прогресса, все больше и больше высвобождающего (благодаря развитию производственных сил и производственных отношений) свободного времени для развития творческих способностей индивидуумов (Маркс К., Энгельс Ф.; Ленин В.И., 1984). И тогда, возможно, именно жизненное самоопределение (за рамками многих рутинных видов профессиональной деятельности) станет для многих людей основой их личностного самоопределения.

Но в какой степени все это относится к профессии «психолог»? Скорее всего, для психолога (как и для представителей других гуманитарных и творческих профессий) личностное самоопределение все-таки будет связано, прежде всего, с основным делом жизни. Например, трудно себе представить, чтобы какой-нибудь мусорщик связывал со своей работой главный смысл своей жизни: скорее всего, он выполняет данную деятельность по необходимости и не рассматривает ее в качестве главного средства реализации своих потребностей в творчестве. В творче-

ских же профессиях (в психолого-педагогических, например) у специалиста имеется счастливая возможность реализовать лучшие свои творческие устремления. Но все ли психологи готовы к такой самореализации и самотрансценденции, т.е. к постоянно-му расширению имеющихся устремлений и возможностей?

По каждому из основных типов самоопределения (профессиональному, жизненному и личностному) можно условно выделить подтипы, отличающиеся по критерию широты диапазона, по самим возможностям самоопределения. Поскольку вводится критерий «больше-меньше» (возможностей), то правомерно назвать эти подтипы *уровнями возможностей самоопределения*. Можно условно выделить пять таких уровней отдельно для профессионального и отдельно для жизненного самоопределения. Поскольку по мере своего развития в какой-то конкретной деятельности человек одновременно реализует себя как личность, для личностного самоопределения выделяются отдельные уровни – уровни реализации имеющихся возможностей (по типам профессионального и жизненного самоопределения).

Уровни реализации имеющихся возможностей (общие уровни по профессиональному и жизненному типу самоопределения):

1) агрессивное неприятие деятельности по данному типу, демонстративное игнорирование и даже разрушение имеющихся возможностей. Например, это может выражаться в постоянных «выяснениях отношений» со своими коллегами, начальством или клиентами. При жизненном самоопределении это может быть, например, неиспользование возможностей для решения важных житейских проблем или создание искусственных трудностей для реализации каких-то благородных общественных дел;

2) молчаливое избегание деятельности по данному типу. Например, на работе человек ищет любую возможность, чтобы не выполнять свои профессиональные обязанности. В повседневной жизни это проявляется в лени и жизненной пассивности;

3) реализация стереотипных способов деятельности. Например, педагог работает только «по инструкции», сам суще-

ственno обедняя свою профессиональную жизнь и не реализуя в полной мере даже те возможности, которые у него на-верняка имеются. В повседневной жизни это проявляется в стереотипизированных и потому неизбежно пошлых способах проведения досуга (в карточной игре; сидении перед телевизором, когда вместо реальной жизни человек уходит в мир вымышенный, и т.п.). Опасность данного уровня в том, что формально человек делает все, что «положено», и никаких претензий к нему быть не может, но при этом жизнь такого человека проходит обычно впустую и под конец жизни человек это даже может осознать;

4) стремление усовершенствовать отдельные элементы своей деятельности, т.е. фактическое начало настоящего творчества, но в рамках традиционных способов жизнедеятельности. Например, педагог не просто делает, что «положено», но стремится сформировать собственный индивидуальный стиль деятельности, берется за новые, более сложные задачи или ищет неординарные способы и методы работы. В повседневной жизни это проявляется в существенном изменении взаимоотношений с окружающими людьми, в поиске новых возможностей для решения имеющихся жизненных проблем и т.п.;

5) стремление существенно усовершенствовать свою деятельность в целом. Например, педагог в своей работе кардинально меняет уже не отдельные способы, а весь характер и даже цели своего труда, что часто предполагает непонимание окружающих и даже конфликты с ними, что, естественно, не каждому по плечу, не каждому дано. Это может выражаться также в существенном изменении всего образа жизни, в поиске принципиально новых подходов к решению важных жизненных проблем и т. п.

На рисунке отдельными (вертикальными) стрелочками обозначены также варианты, когда человек находит для себя возможность реализовать свой творческий потенциал за рамками общепринятых представлений (стрелка, направленная вверх). Однако, как уже не раз отмечалось, для начинающего специалиста такой вектор развития может оказаться буквально «роковым», поскольку для данного уровня самореализации

(а скорее даже – для самотрансценденции, т.е. для выхода за рамки самого себя и за рамки общепринятых представлений) все-таки нужны солидная «база» и опыт самореализации на более доступных уровнях. Иначе начинаются проблемы, характерные для так называемых «непризнанных гениев». Нижняя стрелка на рисунке указывает на потенциальную возможность духовной и личностной деградации, когда самоопределяющийся специалист буквально расходует себя на различные «мелочи жизни» и теряет более значительную и оптимистичную перспективу своего развития.

Таким образом, данная схема еще раз подтверждает известную мысль о том, что даже при ограниченных возможностях можно реализовать себя в качестве полноценной личности. Но все-таки более желательная для творческой личности ситуация выражается в том, чтобы и возможности свои расширять, и находить в себе силы для реализации этих расширяющихся возможностей.

По нашим наблюдениям, студенты и молодые специалисты больше внимания уделяют расширению своих возможностей, иногда справедливо полагая при этом, что реализация этих возможностей – дело ближайшего будущего. А вот взрослые работающие специалисты постепенно переключают свое внимание на реализацию имеющихся профессиональных возможностей. Идеальной ситуацией могла бы считаться следующая: студентов специально обучают реализации малых возможностей (ведь не всегда профессиональная судьба у всех будет складываться благоприятно, кому-то придется довольствоваться на первых этапах весьма ограниченными возможностями для профессионального роста и построения успешной карьеры), у работающих специалистов специально поощряют стремление к расширению своих профессиональных возможностей. Но поскольку все это реально почти не делается, то перед самоопределяющимся студентом или уже работающим специалистом возникает новая творческая задача – одновременное расширение своих профессиональных возможностей и повышение в себе готовности (уровня) к полноценной реализации имеющихся возможностей.

Целеполагание в карьере и карьерное планирование (Могилевкин Е.А.)¹

В современных условиях значительного успеха могут добиться те организации, предприятия, фирмы, где максимально полно используется профессиональный, деловой и личностный потенциал сотрудников.

«Мостиком» между своеобразием и уникальностью организации и индивидуальностью отдельной личности может служить открытая, гласная система личного развития и служебного роста. Каждый работник должен знать свое «поле успеха» (термин предложен зарубежным специалистом по управлению А. Вайсманом). Сотруднику важно иметь представление, чего он может добиться в итоге своей работы, результаты его достижений должны быть для него очевидны, а возможный карьерный путь четко спланирован. Организация обеспечит значительный рост мотивации, предложив своим сотрудникам индивидуальные планы карьеры, согласованные с ними и обязательно содержащие цели, привлекательные и достойные, прежде всего, с точки зрения самих сотрудников.

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

Цели карьеры проявляются в *причине*, по которой человек хотел бы иметь конкретную работу, занимать определенную ступеньку на иерархической лестнице должностей. В качестве целей карьеры могут выступать самые разнообразные устремления работников (как социально значимые, имеющие общегражданское звучание, так и корыстные, сугубо эгоистические). Перечень подобных целей приведен ниже. В основе списка – данные отечественных специалистов, дополненные результатами исследований автора этой книги.

¹ Могилевкин Е.А. Целеполагание в карьере и карьерное планирование. Теория./ Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. – СПб.: Речь, 2007. – С. 36-39.

Возможные цели карьеры:

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

Общие требования к формированию целей карьеры на основе принципов целеполагания, разработанных на основе SMART-метода и предложений отечественных авторов (А.К. Клюев, Е.А. Князев, М. Семенихина), можно представить следующим образом.

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

Важно максимально подробно представить то, чего вы хотите достичь в карьере. Будьте предельно конкретны: как выглядит желаемый для вас результат, какие чувства и ощущения вызывает, как звучит? Чем сенсорно богаче ваше пред-

ставление, тем в большей степени оно задействует и настроит ваш мозг на достижение поставленной цели.

Измеримость. Эту характеристику можно определить как меру карьерного успеха, который появится при достижении поставленных целей. Причем карьерный успех может измеряться в точных количественных показателях – уровне дохода, соотношении затраченного времени, сил, других ресурсов и отдачи в виде материальных благ. А также в виде дополнительных условий – например, в возможности зарабатывать деньги, занимаясь любимым делом, постоянно повышать свой профессиональный уровень и расширять компетенции и т. д.

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

Реалистичность. Необходимо четко осознавать не только свои карьерные возможности, но и понимать возможности рынка труда в целом и условия в конкретной организации в частности. Например, человек, желающий осуществить карьеру в очень узкой профессиональной сфере, может столкнуться с серьезными трудностями (например, работник обладает уникальными, но очень специфическими знаниями, а на рынке труда эти знания пока не востребованы и практически нет ни одной организации, которая бы изъявила желание принять такого специалиста).

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

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

позитивных терминах. Указывать не то, чего бы вы не хотели, а только то, к чему вы стремитесь (например, цель «лишь бы не трогали» сформулирована в негативном ключе; ту же цель можно перевести в позитивное русло – «хочу добиться стабильной и спокойной работы с высоким уровнем личной самостоятельности»).

Наличие вызова (или амбициозность). Карьерная цель должна быть, по сути, ответом на вызовы окружающей рабочей среды. Это цель, направленная на достижение большего результата, чем предполагают имеющиеся возможности (образно говоря, «метить в коперники!»). Например, если раньше работник зарабатывал одну сумму, то теперь цель – получать в 2–3 раза больше; прежде работал менеджером среднего звена, теперь ориентир – на уровень топ-менеджера. Иногда цель амбициозна, если просто сдерживает ситуацию (например, спрос на товар по объективным причинам снизился, но работник ставит задачу сохранить прежний уровень продаж). «Лучше» не всегда означает «больше»!

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

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

Цели карьеры могут меняться с возрастом, по мере накопления профессиональных, квалификационных знаний, личностных изменений. Невозможно стать субъектом раз и навсегда: человеку приходится порождать себя в этом качестве в каждом своем действии. Формирование целей карьеры – также процесс постоянный.

Несмотря на важность постановки цели карьеры, одного этого для успешного продвижения и роста по службе недостат-

точно. Помимо иерархии целей необходимо также определить пути и сроки их реализации. В этом и состоит сущность *планирования карьеры*. Планирование карьеры – одно из ведущих направлений деятельности кадровых служб многих учреждений, организаций, фирм, компаний. Оно может осуществляться различными путями.

В ряде компаний можно буквально вычертить схему кадровых перемещений в рамках развития карьеры по принципу: «Если вы хотите получить должность «Д», сначала займите должность «А» и проработайте на ней определенный срок, затем пройдите должности «Б», «В», «Г», после чего вы готовы к «Д».

В других компаниях нет столь жесткой предписывающей схемы. В них при назначении на должность каждый раз отбирают на конкурсной основе лучших и при этом систематически занимаются подготовкой и развитием талантливых управленцев. Это имеет большое значение, поскольку исследования показывают, что работники зачастую относятся к своей карьере достаточно пассивно и склонны, чтобы важные решения по их карьерному продвижению принимались руководством.

Одним из современных и достаточно эффективных способов создания системы развития и профессионального роста сотрудников является планирование целевых полей или «полей успеха» (см. ниже «Годовой целевой план»). Для многих организаций и фирм гибельно вертикальное, линейное мышление по иерархиям и подразделениям. От этого можно избавиться за счет формирования *сетевой структуры*, подразумевающей создание внутренней системы целевых полей.

Каждое целевое поле, согласно идеи зарубежного исследователя проблем карьеры А. Вайсмана (1995), представляет собой мотивационное «поле успеха», поскольку дает возможность делегировать ответственность от топ-менеджеров к линейным руководителям. Делегирование этой ответственности внутри целевых полей может осуществляться и в отсутствие иерархических уровней. При этом обязательным условием выступает определение сроков выполнения конкретных проектов и **меры ответственности** за его результаты.

Благодаря подобной системе планирования карьеры у молодых и способных сотрудников появляется возможность «перепрыгнуть» имеющиеся иерархические ступени. А более опытные могут досрочно передать ответственность перспективным работникам независимо от их официального должностного статуса и положения в организации. Разумеется, подобное поощрение отдельного сотрудника должно быть напрямую связано с его способностью ответственно и в назначенный срок выполнять поставленные перед ним задачи.

<...>

Тема 3.

Особенности профориентационной деятельности при подборе и отборе персонала

Отбор и найм персонала (Т.С. Кабаченко)¹

Макроэкономические, политические и социальные явления как факторы, определяющие особенности отбора персонала

Найм персонала на основе его отбора – один из составных элементов кадровых процессов в организации. Кадровые процессы объединяют в целостную систему профессиональный путь человека и различные социальные процессы и ситуацию в обществе.

С влиянием политической ситуации на стратегию привлечения работников все знакомы по истории нашей страны 20-х и последующих годов XX в., когда предпочтение при найме, профессиональной подготовке и должностном продвижении отдавалось специалистам в зависимости от членства в ВКП(б) или, позднее, в коммунистической партии, в зависимости от социального происхождения (выходцам из пролетариата и беднейшего крестьянства при дискриминации представителей буржуазии и интеллигенции), в зависимости от национальности претендента. Подобное положение дел имело место и в других странах социалистического лагеря, и в целом оно характерно для организаций, действующих в условиях тоталитарных политических режимов; например, Германии в период, когда у власти были фашисты. Подобная кадровая политика вполне понятна: привлечение политически лояльных специалистов выступает свидетельством политической лояльности

¹ Кабаченко Т.С. Отбор и найм персонала // Психология в управлении человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2003. – С. 162-173.

самой организации и ее руководства, что оказывается актуальным в плане отношений организации с ее внешней средой, а также является дополнительным инструментом во внутриорганизационных политических играх. С позиции же правящего режима это обеспечивало продвижение надежных людей во все ключевые сферы жизни общества.

Не меньшее значение для осуществления отбора персонала в организацию имеет экономическая ситуация, в которой она действует. Интенсивное развитие экономики, стабильное функционирование, застой, кризис обуславливают различные ситуации на рынке рабочих мест, соответственно, смешаются акценты и приоритетности процедур, сопровождающих найм персонала. Понятно, что узкий рынок труда создает предпосылки для отбора работников, а экстенсивное развитие экономики, сопровождающееся значительными потребностями предприятий в работниках так называемых массовых профессий, на первый план выдвигает задачу их привлечения; это, в частности, решается благодаря воздействию по каналам профпропаганды, а найм в таких ситуациях осуществляется со снижением уровня требований к претендентам.

Социальные, политические, экономические, научно-технические факторы в своей совокупности определяют престижность конкретных профессий и, тем самым, обуславливают востребованность тех или иных специалистов. В свою очередь, фактор престижности профессии также создает вполне определенную ситуацию найма работников, повышает или понижает их запросы в отношении организации, создает предпосылки для отбора или делает отбор практически невозможным ввиду отсутствия претендента на вакантное место.

Следует отметить, что специфику отбора будет определять и кадровая политика организации. Так, И. Б. Дуракова приводит перечень наиболее характерных стратегий организации в области найма персонала:

- найм для соответствия или поиск «новой крови»;
- найм для текущей работы или долгосрочной организационной карьеры;
- найм подготовленных или найм подготавливаемых [3, с. 9].

Выше мы уже рассматривали влияние стратегических факторов на кадровые запросы эффективно развивающихся организаций, для которых в настоящих условиях особо привлекательными оказываются специалисты с более широкой профессиональной и должностной компетентностью, готовые к «гибкому выбору траектории профессионального развития».

Таким образом, отбор персонала выступает одним из этапов процедуры найма.

Отбор персонала при найме и профессиональный отбор

В рамках управленческой традиции отбор персонала понимается как «серия мероприятий и действий, осуществляемых предприятием или организацией для выявления из списка заявителей лица или лиц, наилучшим образом подходящих для вакантного места работы» [3, с. 8].

В управленческой практике при отборе персонала используются несколько видов критерии:

- квалификационные, устанавливаемые нормативной документацией определенной отрасли или организации; о соответствии этим критериям судят по документам об образовании и квалификации претендента;
- объективные, констатирующие соответствие реальных достижений оцениваемых претендентов некоторым количественным и качественным показателям; о соответствии им судят по документам, например, трудовому маршруту, а также по результатам и продуктам деятельности претендента;
- внешние, характеризующие наличие качеств, которые позволяют добиваться высоких результатов в профессиональной деятельности, таких как добросовестность, ответственность, наличие которых определяется в экспертных процедурах;
- психологические критерии, разрабатываемые на основе профессиограммы и профиля компетентности соответствующего вида деятельности
- тестовые критерии, устанавливающие соответствие полученных тестовых характеристик претендентов определен-

ным показателям психодиагностических тестов, релевантным эффективной профессиональной деятельности [4 и др.].

Используемые при отборе процедуры обслуживают эти критерии. Три последние из приведенного списка обслуживаются психологическими диагностическими процедурами.

Представителями психологической науки отбор понимается практически в том же ключе, как это зафиксировано в приведенном ранее определении, однако у разных авторов речь при этом может идти о сходных, но не идентичных явлениях. Слово-сочетание «психологический отбор» и термин «отбор» могут соответствовать как профессиональному отбору, так и отбору персонала при его найме в организацию. Например Н.И. Майзель, В.Д. Небылицын, Б.М. Теглов в статье «Психологические вопросы отбора» указывали, что под последним понимается процесс практического выделения из данного контингента тех индивидов, которые способны в равных условиях обеспечить наибольшую эффективность выполнения конкретного круга задач. В свою очередь, термин «эффективность» ими трактуется как общая продуктивность или результативность деятельности в единицах объема произведенной работы, времени, затраченного на ее выполнение, и допущенных при этом ошибок. Очевидно, что это определение не дает однозначного ответа на вопрос, о каком конкретно отборе идет речь. Только полный текст статьи позволяет сделать вывод, что под ним подразумевается профессиональный отбор.

В.А. Бодров, давая определение психологическому отбору, также имеет в виду именно второе понятие, поскольку указывает, что он направлен на то, чтобы выявить состояние, степень развития совокупности психологических качеств личности, которые продиктованы требованиями конкретных профессий или специальностей и способствуют успешному их овладению и последующей эффективной рабочей деятельности [2, с. 85-86].

В свою очередь, В.А. Толочек осознает профессиональный отбор как процесс практического выделения из имеющихся кандидатов тех, которые способны в данных условиях обеспечивать наиболее эффективное выполнение возложенных на них задач. Однако последующий текст позволяет по-

нять, что интересующий нас термин используется этим автором для того, чтобы обозначить отбор в рамках найма. Он, в частности, подчеркивает, что задача отбора возникает в тех ситуациях, когда существует избыток претендентов и имеются особые требования к деятельности человека на данном рабочем месте [7, с. 281].

Почему же с организационной и психологической точек зрения нельзя отождествлять профессиональный отбор и отбор персонала при его найме на работу? Дело в том, что в ситуации найма необходимо учитывать не только степень соответствия человека требованиям, определяемым профессиональными должностными задачами, но и более широким спектром организационных факторов.

Все авторы, занимающиеся проблемами профессионального отбора, сходят в том, что его критерии, безусловно, основываются на ожидаемой производительности профессионала в его деятельности, но для отбора в структуре найма этого недостаточно. По мнению Х. Шулера, а авторитетного специалиста в области организационной психологии, отбора и тренинга персонала, нельзя пренебрегать такими существенными факторами, как удовлетворенность рабочей ситуацией и здоровье работников. В результате выстраивается более сложный алгоритм отбора, чем в том случае, когда речь идет о психологических аспектах профессионального отбора. Наряду с сопоставлением требований деятельности и возможностей претендента на должность, оценивается также соотношение потенциала удовлетворенности, связанной с конкретным трудовым постом (того, что гарантирует как удовлетворенность работников, так и другие аспекты хорошего самочувствия), и потребностей и интересов претендентов на должность, характера планируемых организационных изменений и потенциала развития у претендента (чтобы спрогнозировать период его пребывания в организации) [12, с. 36].

Отбор персонала при найме предполагает, что учитываются еще две группы требований, в частности, определяемые конкретной организационной культурой и особенностями социального контекста деятельности в конкретной должности.

Таким образом, система психологических критериев отбора при найме персонала представлена, по крайней мере, пятью составляющими, которые вытекают из следующих оппозиций:

- требования определенной должности – возможности претендента на должность;
- ресурсы организации, обеспечивающие удовлетворенность трудом – запросы претендента на должность (его потребности, интересы, ожидания);
- направленность и характер возможных изменений в организации – потенциал развития претендента на должность;
- особенности организационной культуры – ценности претендента на должность;
- принципы, критерии образования команды или особенности малой группы – возможности претендента на должность удовлетворить данную группу требований.

Повышение прогностичности отбора

Среди теоретических и методических проблем отбора (будь то профессиональный отбор или, более широко, – при найме на работу) особое место занимает вопрос о повышении его прогностичности. Последняя рассматривается в контексте большей надежности процедуры по выделению таких характеристик человека, которые самым непосредственным образом связаны с его последующей профессиональной успешностью и соответствием запросам организации.

Рассмотрим, какие пути решения данной проблемы намечаются применительно к прогнозу соответствия человека требованиям профессии. Так, уже упоминавшиеся выше, Н.И. Майзель, В.Д. Небылицын, Б.М. Теглов сформулировали три условия полноценного профессионального отбора, которые впоследствии были положены в основу большинства исследований в этой области. К их числу были отнесены:

- знание реальной структуры рабочих операций и практических требований, предъявляемых конкретным видом деятельности;

- разработка наиболее пригодных для целей отбора методических приемов, которые как минимум должны удовлетворять следующим требованиям:
 - теоретической обоснованности, практической достоверности, статистической надежности и возможно более полной стандартизации испытаний;
 - наличие четкой, не допускающей неопределенности квантификации производимых оценок.

В.А. Бодров дополняет эти положения, особое внимание уделяя структуре тех психологических качеств, которые подlieжат оценке в рамках процедур отбора. Он считает, что психологический отбор на большинство профессий должен включать всестороннее изучение динамической функциональной структуры личности кандидата, в том числе, достаточно устойчивых в биологическом плане психофизиологических функций (это характеристики состояния анализаторных систем организма и типологических свойств высшей нервной деятельности), а также приобретенных в процессе жизни и деятельности социально-психологических качеств (коммуникативность, склонность к лидерству, конформизм) и психических процессов свойств и состояний [2, с. 85–86].

Следует упомянуть, что еще в 1920-е гг. на основе психологического изучения профессий И.Н. Шпильрейном и С.Г. Геллерштейном были описаны группы профессионально важных качеств, которые характеризовали возможности человека как субъекта конкретной профессиональной деятельности с разных сторон; в частности, выделялись:

- а) качества и важные для профессионального успеха функции, выражющие стойкие индивидуальные особенности людей, но трудно поддающиеся тренировке, развитию, которые особенно важны для того, чтобы спрогнозировать будущую проф успешность новичков и поступающих в профессиональные школы;
- б) качества и важные для профессионального успеха функции, которые возможно развить в обучении, и поэтому их тренировка должна быть включена в программы профессиональной подготовки;

в) качества и важные для профессионального успеха функции, которые в большей степени подвержены функциональному распаду под влиянием длительной и/или напряженной профессиональной работы или смены орудий труда [6, с. 234].

Таким образом, выделенные И.Н. Шпильрейном и С.Г. Геллерштейном различные категории профессионально важных качеств позволяют более дифференцированно оценить весомость компонентов динамической функциональной структуры личности кандидата, которые включены в критерии проф-отбора.

В зависимости от того, какие из указанных категорий качеств («а», «б» или «в») преобладают в структуре профессионально важных, выделяют два типа профессиональной пригодности:

- абсолютную (к профессиям такого типа, где преимущественно требуются качества группы «а», например специальные способности);
- относительную (к профессиям, где преобладают требования к качествам групп «б» и «в», овладение которыми доступно практически для любого здорового человека).

Понятно, что, наряду с критериями профессиональной пригодности, для эффективного и корректного отбора персонала и применительно к другим психологическим составляющим критериев отбора должны выдерживаться указанные требования. Необходимы:

- знание реальных ресурсов организации, которые обеспечивают удовлетворенность трудом; направленности и характера возможных изменений в организации; особенностей организационной культуры; принципов, критериев образования команды или особенностей малой группы, определяющих требования к претендентам на должность;
- разработка методических приемов, наиболее пригодных в диагностике проявлений претендентов на должность, к которым апеллируют указанные выше факторы (приемы должны удовлетворять таким требованиям, как теоретическая обоснованность, практическая достоверность, статистическая надежность и возможно более полная стандартизация испытаний);

- минимизация неопределенности квантификации производимых оценок.

Повышение релевантности критериев и процедур отбора

Наряду с обсуждением общих подходов к проблеме отбора персонала, значительное внимание в литературе посвящено вопросу разработки самих его критериев. Как уже указывалось в главе 3, когда говорилось о диагностике, критерии, которые используются при интерпретации данных последней, должны быть релевантными. Напомним, что под релевантностью (валидностью) понимается значимость критерия как показателя исследуемого явления. Практическая деятельность по отбору всякий раз сталкивается с задачей определить критерии, дифференцирующие успешных и неуспешных работников, а значит – с проблемой доказать релевантность (валидность) избранного критерия.

Х. Шулер указывает на ряд причин, которые снижают эффективность отбора. К их числу он отнес:

- фрагментарность используемой информации, на основе которой выстраивается отбор (его методы измеряют только часть существенных аспектов);
- вероятностный характер предсказания связи ПВК и успешности (оценка требований профессии никогда не была безошибочной);
- неадекватное использование методов отбора;
- возможность изменения в требованиях профессии с течением времени;
- возможность изменения в поведении специалиста с течением времени [12, с. 37];
- неудовлетворительность критериев, используемых в качестве свидетельств профессиональной успешности.

Как мы видим, все перечисленное, исключая методы отбора, имеет непосредственное отношение к критериям.

Каким же образом доказывается релевантность критерия отбора? М.И. Магура приводит перечень используемых для этих целей процедур. К их числу он относит:

- отсроченный сравнительный анализ психологических показателей работников, которые обследованы во время приема на работу с помощью психологических процедур и продемонстрировали через определенное время личную степень своей реальной эффективности на рабочем месте; тестовые показатели, различающие успешных и неуспешных работников, берутся за основу при установлении критериев, которые могут спрогнозировать профессиональную успешность. Эти критерии используют в процедуре отбора на соответствующие должности;
- сравнительный анализ тестовых показателей, которые выявлены у группы успешных и группы неуспешных работников организации, работающих по данной специальности;
- анализ должностных инструкций и требований к исполнителю конкретной должности;
- экспертная процедура, к которой привлекаются группы специалистов, хорошо знакомых с требованиями к должности; в качестве экспертов чаще всего выступают руководители [5, с. 59-61].

Аналогичную первой из предложенных М.И. Магурой процедуру валидизации критерия отбора предлагают В.В. Травин и В.А. Дятлов. Она также основывается на сопоставительном анализе тестовых показателей и показателей успешности деятельности работника. Сама процедура описывается следующим образом:

- первый этап: претендентам на место предлагается выполнить целый ряд тестов; результаты их сохраняются в тайне и решение о найме принимается без их учета;
- второй этап: оценка качества работы исследуемого, проводимая лишь по истечении срока адаптации;
- третий этап: результаты этой оценки сравниваются с результатами тестов, до тех пор державшимися в секрете, чтобы они не повлияли на последующую оценку успешности работника;
- четвертый этап: выявляются тестовые показатели, которые в наибольшей степени совпадают с показателями проявлений работника, который уже приобрел опыт [10, с. 59].

Вместе с тем к последней рекомендации стоит отнести с осторожностью, поскольку сопоставительный анализ тестовых данных и оценки результатов деятельности на примере единичного случая не может дать надежные сведения, которые можно было бы использовать для целей отбора.

В американских схемах по отбору персонала также устанавливаются три обязательных этапа, обеспечивающих прогностичность тестовых данных:

- психологический анализ рабочего процесса, направленный на выявление стиля работы и тех психологических проявлений, которые в большей степени необходимы для того, чтобы получить высокое качество выполнения данной работы;
- подбор совокупности тестов, которые используются для оценки определенных на первом этапе переменных;
- доказательство валидности полученных тестовых показателей высокому уровню эффективности профессиональной деятельности [8, с. 63].

Интересно отметить, что психологи-исследователи не в меньшей степени, чем практики озабочены релевантностью полученной в процессе отбора информации, относящейся не к психологическим и тестовым, а к иным критериям. Остановимся на этом подробнее.

И.Б. Дуракова дает следующий перечень процедур, используемых при отборе персонала в зарубежной практике:

- анализ и оценка заявительной документации, в том числе заявлений, биографий, свидетельств, рекомендаций, анкет, сведений о трудовых испытаниях;
- оценка собеседования, в том числе, выразительного поведения, рабочего поведения, социального поведения (получаются сведения для внешних критериев);
- тестирование (рекомендуются различные группы тестов);
- «центр оценки»;
- графологическая экспертиза.

Этим же ученым приводится оценка валидности этих методов, осуществленная разными источниками. Хотя, к сожалению, в тексте нет указания на процедуры, давшие основ-

вания для соответствующих оценок, они позволяют отчасти сориентироваться в этом вопросе [3, с. 15].

Х. Шулер, оценивая валидность различных диагностических процедур, дает следующий ранжированный (в порядке убывания показателя) их перечень:

- тесты когнитивных способностей;
- время стажировки;
- связанные с работой структурированные интервью;
- оценочные центры;
- биографические опросники;
- образцы труда;
- рекомендации при поступлении;
- личностные тесты;
- обычные селекционные интервью.

Как оказывается, в оценке прогностичности различных процедур нет единодушия. Понятно, что в этих обстоятельствах встает задача оптимизации всех процедур, а не только психоdiagностических.

Наиболее существенными причинами низкой валидности обычных селекционных интервью, по мнению Х. Шулера, являются недостаточная связь между вопросами и требованиями профессии, преобладание первых впечатлений, переоценка негативной информации, влияние эмоций на формирование суждения. В качестве приемов, повышающих валидность интервью, он рекомендует:

- вводить в программу интервью обсуждение темы профессиональных требований;
- оценивать на основании интервью только те стороны, требования или характеристики, которые не могут быть измерены посредством других методов;
- проводить интервью в структурированной, стандартизованной форме;
- применять, характеризуя конкретные проявления претендента, оценочные шкалы;
- отбирать вопросы интервью в соответствии с эмпирическими основаниями, а не только в связи с их субъективной очевидностью;

- использовать дополнительных оценщиков в случае невозможности обеспечить достаточный уровень стандартизированности интервью;
- использовать возможности группового обсуждения, групповой дискуссии, которые хорошо себя зарекомендовали в оценочных центрах;
- разделять процесс сбора данных и процесс принятия решения;
- оптимизировать процедуры взвешивания вариантов и принятия решения;
- повышать компетентность интервьюеров с помощью тренинга;
- использовать в интервью так называемые **ситуационные вопросы**; их сутью является создание «критического инцидента», который может встретиться в работе на соответствующей должности (ответы претендента сравниваются с полученными от специалистов описаниями, служащими в качестве точек отсчета) [12, с. 39–40].

Интересный прием повышения релевантности рекомендательных писем приводят В. В. Травин и В. А. Дятлов. К. Кесслер и Дж. Джибис, на которых они ссылаются, разработчики данной процедуры, предлагают воспользоваться экспертным мнением группы специалистов из организации-работодателя, знакомых со спецификой работы, на которую претендует податель рекомендательного письма. Это мнение письменно излагается в виде требований, предъявляемых к специалисту, занятому на данной работе, располагаемых в порядке их важности. Затем посыпается запрос на рекомендательное письмо, в котором прежнего работодателя просят оценить заявителя по списку перечисленных качеств. Рекомендации должны быть непосредственно связаны с результатами работы заявителя на предыдущем месте. В итоге сравниваются оценки, полученные от предыдущего работодателя, с выведенными экспертами и связанными с необходимым уровнем развития соответствующих качеств [10, с. 77].

Имеются рекомендации по конструированию трудовых проб в целях отбора персонала. Этот процесс должен опираться на те же принципы, что и создание психологических тестов. Бы-

ло выявлено, что при валидизации трудовых проб по отношению к критерию успешности профессиональной деятельности, которая замеряется, например, с помощью оценок руководителя, «механические трудовые пробы» достигают более высокой валидности, чем «вербальные трудовые пробы» [12, с. 41].

И.Б. Дуракова отмечает значительное число нареканий в адрес графологической экспертизы как метода отбора персонала. Привлекательный из-за своей относительной дешевизны, данный метод считается, тем не менее, вспомогательным. Решение о пригодности кандидата, по мнению авторитетных исследователей, не должно опираться исключительно на заключение графолога. Проведение этой экспертизы осуществляется только с согласия претендента. Экспертиза должна ограничиваться лишь теми сферами, которые имеют непосредственное отношение к будущей должности [3 и др.].

Достаточно высоки показатели валидности при отборе персонала центра; оценки. Они служат многоступенчатой процедуре оценки персонала, в том числе и в целях отбора. В них используются разнообразные методы с участием нескольких взаимно дополняющих друг друга специалистов. К числу наиболее популярных процедур работы в центрах по оценке принадлежат:

- индивидуальное выполнение трудовых проб и элементов профессиональной деятельности (заданий на организацию, планирование, принятие решений, контролирование и анализ);
- групповые дискуссии (с принятием или без принятия ролей);
- групповые задания, характеризуемые соревнованием или коопeraçãoй;
- сообщения или презентации, в том числе и самопрезентации;
- ролевые игры;
- индивидуальные и групповые интервью;
- тесты способностей или достижений;
- тесты интересов и личностные тесты;
- биографические опросники;
- разминочные задания [12, с. 41].

Достижения претендентов оцениваются с помощью специально подготовленных шкал. Валидность, демонстрируемая оценочными центрами, достаточно высока. Среди тех способов, что повышают валидность данного метода, называется увеличение числа заданий, предлагаемых испытуемым, а также участие психологов в процедуре оценки. <...>

Кадровый конкурс – еще одна технология, обеспечивающая высокие показатели эффективности отбора. Под ним понимается соревнование между двумя и более кандидатами за занятие вакантной должности [11, с. 344]. Отбор персонала на этой основе характерен в отечественной практике управления для сферы науки и культуры. Вместе с тем он оказывается достаточно эффективным и при отборе руководителей и высококвалифицированных специалистов для организаций, которые работают в других сферах (производстве, государственном управлении). Как правило, конкурс проводится в несколько этапов по утвержденной (определенной для конкретной сферы) программе.

Традиционный вариант конкурсного отбора не предполагает использование каких-либо психологических процедур, чтобы получить информацию о претендентах. В этом случае отбор осуществляется на основе квалификационных, объективных и внешних критериев с применением процедур анализа, которому подвергаются документы, результаты и продукты деятельности претендента, собеседование.

Выборы претендента, опирающиеся на мнение большинства из числа лиц, кому организацией делегировано право осуществить выбор, – это также вариант конкурсного отбора. Мнение выборщиков формируется на основе информации, содержащейся в различных документах (характеристиках), впечатлений, полученных в непосредственном контакте с претендентом во время его выступлений, и т.п. Психодиагностические процедуры здесь также не применяются. Они органично включаются в варианты конкурсного отбора, использующие следующие технологии и подходы:

- аттестационный подход, когда на основном этапе конкурса применяется разработанная В.К. Тарасовым персонал-

технология [9], благодаря которой выстраивается деловой портрет кандидата; при этом варианте отбора данная технология сочетается с собеседованием и некоторыми другими процедурами;

- конкурс на основе организационно-деятельностной игры и последующей «предвыборной кампании» претендентов, когда финалисты выступают перед различными подразделениями предприятия, посредством чего осуществляется окончательный выбор кандидата на вакантную должность;
- конкурс на основе ситуационного моделирования, когда наряду с этим применяются и психологическое тестирование, ролевые игры, групповые дискуссии, экспертные опросы, опросы общественного мнения и т.п.

Рассматривая целесообразность использования развернутого, поддержанного психологическими процедурами конкурсного отбора в тех организациях, что находятся на различных этапах своего развития и характеризуются различным типом присущей им культуры, Е. А. Аксенова делает следующие выводы:

- применение технологии конкурса для отбора персонала целесообразно на стадии формирования организации, чтобы обеспечить инновационно-ориентированный кадровый состав, создать общее видение и инициировать процессы личностного роста;
- на стадии интенсивного роста организации применение конкурсного отбора возможно, но чревато возникновением конфликтов между персоналом, принятым ранее, и принятым на основе конкурса;
- на стадии стабилизации и кризиса отбор с помощью технологии конкурса нецелесообразен; также он нецелесообразен для организаций, отличающихся бюрократической или органической организационной культурой;
- предпринимательская и партиципативная организационная культура выступают желательной предпосылкой применения конкурсной технологии отбора [1, с. 10-11].

<...>

Литература

1. Аксенов Е.А. Кадровый конкурс как фактор организационного развития // Автореферат дисс. на соискание степени к. психол. н. - М., 2002.
2. Бодров В.А. Проблемы профессионального психологического отбора // Психологический журнал. Т 6. - 1985. - №2.
3. Дуракова И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта. - М.: Центр, 1998.
4. Кроз М.В. аннотированный указатель методов социально-психологической диагностики. - М.,1991
5. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. - М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез»», 2001.
6. Носкова О.Г. История психологии труда в России. - М.: МГУ, 1997.
7. Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов / Сост. Винокуров Л.В. - СПб.: Питер, 2001.
8. Саакян А.А., Зайцев Г.Г., Лашманова Н.В., Дягилева Н.В. Управление персоналом в организации. - СПб.: Питер, 2001.
9. Тарасов В.К. персонал-технология: отбор и подготовка менеджеров. - Л.: Машиностроение, 1980.
10. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. - М.: Дело, 1995.
11. Управление персоналом / под ред. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. - М.: ЮНИТИ, 2001.
12. Шуллер Х. Отбор персонала // Иностранный psychology. - 1994. - Т. 2. - № 1.

Расстановка и классификация кадров (П. Мучински)¹

Значительная часть исследований в области психологии персонала посвящена отбору и процессу найма. Еще одна (менее распространенная) функция, касающаяся персонала, предполагает принятие решений о том, какую работу поручить нанятым работникам. Она называется либо *расстановкой*, либо *классификацией* (в зависимости от оснований для поручения работы). Во многих случаях отбор и расстановка кадров неотделимы друг от друга. Обычно люди претендуют на какое-то определенное место. Если их нанимают, они приступают к работе, на которую претендовали. Однако в некоторых организациях (и на определенных этапах истории нашей страны) решения об отборе и расстановке принимаются отдельно друг от друга.

Расстановка и классификация применяются по преимуществу в крупных организациях, где имеется два или более вида работы, которую могли бы выполнять претенденты. Необходимо решить, какой из этих видов лучше соответствует способностям кандидата. Классический пример – армия. В свое время ежегодно отбирались тысячи претендентов, добровольцев или призывников. Вставал вопрос о том, куда их определить. Процедуры расстановки и классификации призваны обеспечить максимальное соответствие человека и работы.

Расстановка отличается от классификации количеством предикторов, используемых для выбора подходящей работы. Первая предполагает отнесение претендентов к одной из двух или более групп (направление на одну из двух или более работ) на основании одного прогностического показателя. Многие старшеклассники, например, попадают в математические классы по результатам тестирования математических способностей.

Классификация предполагает определение людей на разные виды работы, исходя из двух или более валидных прогностических факторов. По этой причине классификация от-

¹ Мучински П. Расстановка и классификация кадров / Психология, профессия, карьера. – СПб.: Питер, 2004. – С. 196–199.

личается большей сложностью; однако она приводит и к более точному назначению человека на работу, чем расстановка. При классификации используются меньшие проценты отбора, чем при расстановке, что объясняется ее большей полезностью. Тот факт, что она используется не всегда, объясняется трудностью определить множество валидных предикторов. Объектом большинства исследований, посвященных классификации, является армия. Новобранцы выполняют ряд тестов, охватывающих такие области, как интеллект и способности. На основании полученных показателей новобранцев зачисляют в пехоту, медицинскую службу, службу разведки и т. д. Другие организации, вынужденные распределять большое число людей по разным работам, также используют эту процедуру. Из-за такого ограничения лишь незначительному количеству компаний приходится использовать процедуры классификации.

При расстановке и классификации особенно важны два вопроса. Первый касается характера тех видов работы, на которые необходимо найти исполнителей. Процедуры упрощаются, когда данные виды существенно различаются. Решить, следует человека назначить менеджером или клерком, легче, чем сделать выбор между должностью секретаря и клерка. Для менеджерской и конторской работы требуются разные навыки, тогда как секретарская и конторская работа предполагают сходные требования к сотрудникам. Принять решение еще сложнее, когда работа предполагает последовательные операции (как на линии сборки) или координацию между рабочими подразделениями. В подобных случаях нас также интересует, насколько совместимы работники подразделения, могут ли они образовать сплоченную команду.

Второй вопрос касается ценностей. То, что хорошо с точки зрения удовлетворенности и продуктивности для отдельного человека, может не подходить компании, и наоборот. Между работниками и организациями могут возникать конфликты по поводу ценностей, обусловливающих решения о расстановке и классификации кадров. Теоретически возможны три стратегии, каждая из которых отражает определенные ценности.

• Стратегия профессиональной ориентации направлена на то, чтобы максимизировать ценности отдельного человека с точки зрения его желаний и предпочтений. Студенты колледжа сами выбирают для себя основные предметы, руководствуясь представлениями о своей будущей профессии. Иными словами, ни один колледж не принуждает к профилированию в определенной области; решение здесь строго индивидуально.

• Стратегия чистого отбора максимизирует ценности организации. В этом случае на работу берутся только люди, которые наилучшим образом для нее подходят. Хотя претенденты, отобранные таким образом, действительно обладают всеми необходимыми качествами, этот метод непрактичен. Очень многие не будут приняты на то или иное место, поскольку они не «лучшие» из претендентов. Этот метод по сути своей малоэффективен, поскольку немало кандидатов так и останутся без работы. И стратегия профессиональной ориентации, и стратегия чистого отбора имеют недостатки. Будучи приемлемым для образовательных заведений, метод профессиональной ориентации не подходит для производственной сферы. Если бы все претенденты хотели быть президентом компании, на многие вакансии не нашлось бы работников.

• Стратегия последовательного отбора – это компромисс между двумя описанными выше крайностями. При этом методе на все работы находятся хотя бы минимально подходящие работники, и в соответствии с имеющимися вакансиями человека направляют на ту работу, которая позволит ему максимально проявить свои способности. Последовательный отбор – хороший компромисс, поскольку вакансии закрываются (удовлетворяются нужды организации), а человек получает работу, для которой он подходит (удовлетворяются индивидуальные потребности).

Одно время расстановка и классификация были не менее (если не более) важны, чем отбор. Во время Второй мировой войны на промышленные предприятия требовалось огромное количество людей, чтобы производить военную технику. Вопрос был не в том, чтобы люди нашли работу, а в том, какую работу они получат. Аналогичная ситуация возникла в армии,

поскольку каждый месяц на службу призывались тысячи новобранцев. Очень важно было предоставить людям то место, для которого они подходили лучше всего. Сегодня наиболее заинтересована в классификации армия (Campbell, Harris & Knapp, 2001). Проблемы, встающие в этом случае, традиционные и связаны с попыткой соотнести потребности армии со способностями человека (Rosse, Campbell & Peterson, 2001). Однако внимание к предпочтениям и устремлениям людей, поступающих на армейскую службу, – это не мелочь. Как отмечают Уокер и Рамси (Walker & Rumsey, 2001), вербовщики и консультанты по профориентации в армии должны заполнять вакансии кандидатами, обратившимися к ним абсолютно добровольно. Эта ситуация отличается от той, которая была в США во времена, когда военная служба была обязательной.

Исследователи, занимающиеся классификацией, сталкиваются с теми же проблемами, с которыми имеет дело специалисты по отбору. Например, Бобко (Bobko, 1994) приводит данные, согласно которым наиболее трудные вопросы при принятии классификационных решений связаны с ценностями, в частности с достижением этнического и тендерного баланса в соотношении с достижением максимальной результативности. Относительная важность общих умственных способностей (g) по сравнению с другими факторами также является предметом дискуссии при принятии решений о классификации. Как считают Зейднер и Джонсон (Zeidner & Johnson, 1994), чтобы осуществить эффективное назначение, необходимо учитывать не только показатель общих умственных способностей (g), но и другие факторы. Элли (Alley, 1994) рекомендует оценивать и когнитивные способности, и личностные особенности, интересы и знания. Логическая основа расстановки и классификации кадров остается прежней: определенные люди будут справляться с некоторыми видами работы лучше, чем с другими. В связи с этим необходимо назначить людей на работу, которую они потенциально будут выполнять наилучшим образом.

Тема 4.

Профориентация как многофункциональная форма психологической деятельности

Психологическое обеспечение профориентационной работы (Иванова Е.М.)¹

При психологическом обеспечении профориентационной работы с группой учащихся необходимо учитывать следующие показатели и условия:

- формирование убеждений (идейных) и нравственных мотивов, их динамику в процессе овладения профессиональными знаниями;
- одаренность (специальную), способности и их формирование, а также возрастно-половые и индивидуальные особенности, влияющие на формирование положительной учебно-профессиональной направленности;
- психологические условия и методы эффективного формирования ПВК в процессе работы;
- психологические условия активизации деятельности ПВК и формирования самоорганизации, саморегуляции и самоконтроля;
- психологические условия формирования навыков планирования и организации труда в процессе овладения профессией;
- наличие диагностических методов оценки профессионально важных качеств и классификацию кризисов развития личности, конфликтов в процессе освоения деятельности;

¹ Иванова Е.М. Психологическое обеспечение профориентационной работы // Профориентационная профессиография. – М.: Высшая школа психологии, 2005. – С. 15-17.

Тема 4. Профориентация как многофункциональная форма психологической деятельности

- содержание и методы психологической поддержки учащихся и формы переподготовки специалистов.

Для психологического обеспечения профориентационной работы с молодыми специалистами необходимо:

- провести анализ конфликта и способы его преодоления в деятельности;
- определить психологические условия оптимальной рефлексии профессионального развития;
- провести анализ и коррекцию представлений о профессиональном жизненном пути;
- знать специфику и классификацию жизненных событий, выделяемых молодыми специалистами (на материале разнотипных профессий);
- знать структуру и классификацию конфликтов между личными качествами молодого специалиста и требованиями деятельности (на разнотипных профессиях);
- определить субъективную картину системы конфликтов молодого специалиста;
- знать содержание и методы психологической поддержки молодых специалистов.

Для психологического обеспечения профориентационной работы и поддержки зрелых специалистов (особенно в условиях смены профессии) необходимо:

- психологическое описание новых профессий, определение психологических условий развития профессий их интеграции и дробления;
- определение развития профессии как исхода из конфликта между требованиями деятельности и личными качествами человека;
- определение новых средств и условий профессиональной деятельности;
- знание психологических особенностей учения сложившегося профессионала в ситуации переподготовки (в разнотипных профессиях) и особенностей их познавательной мотивации;
- знание структуры и содержания образов продукта труда, внешних и внутренних средств деятельности, предметных и социальных условий труда;

Основы профориентации

- определение и классификация событий, выделяемых профессионалом в профессиональной жизни;
- сравнительная характеристика профессиональных стереотипов сознания в разных видах деятельности;
- явления перестройки смысла жизни (в ситуации безработицы, вынужденной перемены труда);
- определение специфических особенностей познавательной деятельности;
- определение особенностей самоконтроля, самоорганизации и планирования деятельности, а также самооценки и самосознания;
- определение взаимосоответствия требований деятельности и личных особенностей человека, его специальных способностей;
- выявление особенностей развития ПВК и представлений характерных признаков предмета, средств и условий труда;
- знание критерииев и методов оценки ПВК;
- знание содержания и методов психологической поддержки сложившихся профессионалов (в разнотипных профессиях).

Психологическое профконсультационное обеспечение профессионалов предпенсионного и пенсионного возраста должно осуществляться на основе следующих знаний:

- психологических условий и приемов минимизации конфликта жизненных смыслов профессионалов;
- структуры и классификации компенсаторных приемов поддержки успешной профессиональной деятельности в связи с возрастной инволюцией;
- приемов и методов «вычерпывания» профессионального опыта работников «околопенсионного» возраста в связи с созданием компьютеризированных экспертных систем;
- содержания и методов психологической поддержки профессионалов данной категории.

В целом процесс профессионального самоопределения человека можно рассматривать как сложную деятельность, ос-

новой которой является познание мира профессий вообще, и в частности, осознания нормативных требований конкретной профессии и своих интересов, возможностей и перспектив развития при ее выборе. Но не всегда человеку удается самостоятельно справиться с этой задачей, и тогда он обращается за помощью к профконсультанту. В этом случае процесс профессионального самоопределения представляет собой совместную деятельность профконсультанта и выбирающего профессию.<...>

Индивидуальное и групповое профконсультирование (Соломин И.Л.)¹

Основными формами профконсультирования являются индивидуальное и групповое консультирование.

Индивидуальное профконсультирование. Является основной универсальной формой консультирования, не имеющей противопоказаний, однако при большом потоке клиентов требующей значительных затрат времени и сил. Наиболее целесообразно применение индивидуальной формы для информирования по частным вопросам, обсуждения диагностических результатов, консультирования, связанного, прежде всего, с болезненными переживаниями и отклоняющимся поведением клиента. Основными недостатками индивидуальных форм являются низкая пропускная способность, особенно ощущаемая при решении задач общего информирования и углубленного тестирования, недостаточное количество практики в формировании опыта клиента, узкий круг обсуждаемых проблем.

Групповое профконсультирование. Групповые формы профконсультирования могут включать в себя лекционные, семинарские и тренинговые занятия. Тематика занятий может касаться мира профессий, профессионального образования, рынка труда, принципов выбора профессий и планирования карьеры, профессиональных интересов и способностей, поиска работы и трудоустройства. В групповой форме может проводиться психологическое тестирование интересов и способностей. В рамках групповых и тренинговых методов работы следует особо выделить оригинальный подход, разработанный Николаем Сергеевичем Пряжниковым, основанный на использовании профориентационных игр в консультировании. Его книга «Методы активизации профессионального и личностного самоопределения», изданная в 2002 году, интег-

¹ Соломин И.Л. Индивидуальное и групповое консультирование.// Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. – СПб.: Речь, 2006. – с. 26–28.

Тема 4. Профориентация как многофункциональная форма психологической деятельности

рирует результаты пятнадцатилетней работы в сфере разработки нового класса профориентационных методов.

Основными целями групповых форм являются:

- 1) интенсификация и повышение эффективности оказания консультационных услуг с помощью использования психологических ресурсов группы;
- 2) увеличение числа клиентов, получивших информационные и консультационные услуги;
- 3) формирование знаний о психологических аспектах профессиональной деятельности, необходимых для повышения эффективности выбора профессии;
- 4) обучение навыкам выбора, планирования и реализации профессиональной карьеры, делового общения и саморегуляции в процессе профессионального образования и трудовой деятельности, решения проблем и преодоления критических ситуаций;
- 5) формирование ценностно-мотивационной сферы и создание позитивного отношения к профессиональному выбору, обучению и трудовой деятельности;
- 6) предоставление условий для оказания самопомощи и взаимопомощи в решении профессиональных проблем;
- 7) ориентация на активную самостоятельную деятельность в процессе профориентации.

Однако групповые формы характеризуются большей сложностью организаци, требуют соответствующих помещений, оборудования, продолжительного времени на подготовку и проведение занятий. Кроме того тренинговые занятия противопоказаны некоторым категориям клиентов, характеризующимся повышенной вероятностью психопатических расстройств.

Понимание профконсультации как взаимодействия консультанта и оптантца (Н.Г. Тринько)¹

Профессиональная консультация – это совместная работа консультанта и клиента, направленная на выбор профессии, проектирование жизненного пути оптантца. Выбор профессии понимается как активная деятельность субъекта, характеризующаяся познавательным, мотивационным, эмоциональным и волевым компонентами (Валитов М.С., 1991).

Главной целью профконсультации является формирование у оптантца «...умения планировать судьбу с учетом своих интересов, возможностей, ценностно-нравственных ориентации и потребностей общества» (Пряжников Н.С., 1991). Реальное взаимодействие консультанта и клиента необходимо для выработки у оптантца такого умения, т.к. «...в идеале предполагается, что оптант должен решать свои проблемы не хуже профессионального психолога» (Пряжников Н.С., 1991).

Консультант призван помочь человеку справиться со своими внутренними психологическими сложностями, преодолеть состояние профессиональной или общей жизненной неопределенности, научиться принимать решения, дать ему информацию о возможных и предпочтительных для оптантца сферах деятельности.

Активное участие оптантца в совместной работе является наиболее сложной задачей профконсультанта, с одной стороны, и является необходимым условием для профессионального роста консультанта.

<...> В психологической литературе авторы по-разному описывают структуру консультации (Климов Е.А., Пряж-

¹ Тринько Н.Г. Понимание профконсультации как взаимодействия консультанта и оптантца / Совершенствование организации индивидуальной профконсультации с клиентами службы занятости. // Сб. статей «Психологические и организационные предпосылки создания службы профконсультантов и психологов как основа содействия занятости населения Московской области». - М.: Московский областной центр занятости населения. - С. 69-74.

Тема 4. Профориентация как многофункциональная форма психологической деятельности

ников Н.С., Головаха Е.И., Алешина Ю.Е.). При всей специфике профконсультация состоит из следующих этапов.

Подготовительный этап. Консультант знакомится с предварительными данными о клиенте (это может быть карточка персонального учета гражданина, ищущего работу, сведения, полученные от консультанта по трудуоустройству). На основании полученных данных об образовании, последнем месте работы, стаже работы консультант имеет возможность заблаговременно подготовиться к работе, составить план. Он выстраивает предварительную гипотезу дальнейшей работы в зависимости от социального статуса клиента (первичный выбор профессии, смена профессии, повышение квалификации и т.п.).

Первый этап консультации. Он характеризуется вхождением в контакт. Это важный этап работы для успеха дальнейшего взаимодействия. В первую очередь необходимо создать доброжелательную обстановку, т.к. «Успех беседы во многом зависит оттого, насколько психолог сумеет проявить себя доброжелательным и заинтересованным собеседником» (Алешина Ю.Е., с. 19). Для этого консультант демонстрирует открытость, внимательность, эмоционально поддерживает клиента, используя невербальные средства общения, задавая ненавязчивые вопросы. В том случае, если контакт не получается, можно попытаться включить оптант в работу, предложив ему несложные методики, активизирующие оптанта.

Основной задачей подготовительного этапа является формулирование первичного запроса оптантом; консультант должен помочь оптанту сформулировать свою проблему, которая выражается в отсутствии у оптанта четких профессиональных планов на будущее и мотивации для поиска работы, адекватного представления о своих способностях и т.д.

Причем следует отличать декларируемую клиентом цель посещения консультанта и действительный запрос оптанта. Поэтому важным этапом в этот период является выработка консультантом гипотезы о запросе клиента. Это – второй этап консультации. Здесь он формулирует «про себя» проблему клиента и намечает дальнейшие пути взаимодействия.

вия с оптантом для совместного решения данной проблемы. Необходимо выяснить, насколько консультанту позволяют решить проблему ищущего работу временные, территориальные, информационные, методические возможности, готов ли сам консультант к помощи оптанту. В случае неготовности консультанта в данный момент продолжить работу с клиентом, существенным для дальнейшего сотрудничества является выход из контакта (умение сказать «Нет» в практике общения) и договоренность о последующих встречах.

При продолжении работы консультант совместно с клиентом формулирует действительный запрос оптанта и намечает возможные варианты дальнейшей совместной работы. Происходит определение цели консультации.

На третьем этапе начинается совместное решение поставленных задач в зависимости от целей консультации, которые могут быть следующими:

- информационно-справочная. Оптант нуждается в сведениях о предприятиях города, вакансиях, о профессиях и требованиях, предъявляемых ими к человеку, о возможности службы занятости и пр. (справочная информация о рынке труда, профессиографическая информация);
- диагностическая. Исследование профессиональных интересов, личностных качеств для совместного принятия решения о возможностях трудоустройства и подборе оптимального профиля обучения в конкретных условиях регионального рынка рабочей силы;
- информационно-диагностическая. Как показывает практика работы часто происходит совмещение информационной и диагностической целей консультации;
- формирующая. Направлена на повышение у оптанта умения самостоятельно решать свои проблемы в новых, изменяющихся условиях;
- эмоционально-побудительная. Направлена на повышение у оптанта оптимизма по отношению к своему будущему и будущей профессии.

На четвертом этапе консультант и оптант достигают поставленной цели, на информационно-справочной консультации

ции оптант получает не только информацию о профессиях и учебных заведениях, но у него формируется умение самостоятельно находить информацию в различных источниках.

Психодиагностическое исследование может помочь консультанту в составлении на его основе рекомендаций. Однако не следует переоценивать роли диагностики, т.к. опытный специалист, умело организовав беседу, наблюдение, может получить богатую информацию об оптанте (Пряжников Н.С., с. 21).

Для того чтобы консультант сумел достичь формирующей цели профконсультации, ему необходимо ставить перед клиентом различные профориентационные задачи, упражнения. Возможность решения клиентом этих задач зависит от активности клиента, его эмоционального настроя, готовности, решить свою проблему. Охотнее «играют» более молодые люди, а безработные старшего возраста отказываются от подобной работы, т.к. они скорее нуждаются в эмоциональной поддержке.

Итак, на этом этапе происходит завершение работы – оптант принимает решение и может высказать свое мнение относительно результатов консультации.

Данная схема характеризует профконсультацию как активизирующую, ее эффективность определяется действенным сотрудничеством консультанта и оптанта. Она требует довольно большой включенности, примерно одинаковой активности консультанта и клиента (Пряжников Н.С.).

При анализе работы консультантов службы занятости следует учитывать и такой факт, как постоянно возрастающий поток обращающихся в службу людей с различными запросами. Поэтому, учитывая большую загруженность консультантов, приходится констатировать, что работа со всеми клиентами по системе активизирующей профконсультации максимально эффективно вряд ли будет использована. Скорее будет уместным сочетание различных форм организации взаимодействия, для того чтобы избежать профессиональной некорректности работы консультанта. Следует уточнить высказанное предположение: при определенной типологии запросов посетителей можно разработать определенные стратегии.

гии-схемы, позволяющие оптимально удовлетворить запросы клиентов (речь идет об информационных запросах и первичной профессиональной диагностике). Активизирующие профконсультации должны планироваться заранее, исходя из первичного запроса клиента. Норматив таких консультаций не может быть однозначным и является индивидуальным.

«Профессионал – это не просто знающий и умелый в той или иной области человек, но вместе с тем и человек со сформированным профессиональным самосознанием – относящий себя к определенной общности людей с их образом жизни, мысленно видящий и оценивающий себя среди них, – пишет Е.А.Климов. – Формирование профессионального самосознания – важная задача всех, кто озабочен вопросами становления человека как субъекта труда» (Климов Е.А., 1992, с.144).

Это положение в первую очередь относится к формирующейся в службе занятости общности профконсультантов. Именно поэтому при анализе различных направлений профориентационной работы мы выходим и на проблему рефлексии консультанта (анализ соотношения успешности профконсультации со стороны оптантов и самооценки самого консультанта предпринят в экспериментальной части).

Литература

1. Алешина Ю.Е. Индивидуальное и семейное психологическое консультирование. – М., 1994.
2. Валитов М.С. Оценка эффективности использования игровых средств в профориентационной работе со старшеклассниками // Вестник МГУ. Серия 14. Психология, №1, 1991.
3. Климов Е.А. Введение в психологию. Пособие для самообразования службы занятости. – М.: МГУ, 1992.
4. Пряжников Н.С. Профориентационные игры, проблемные ситуации, задачи, карточные методики: Учебно-методическое пособие. – М.: МГУ, 1991.

Тема 5.

Техники и методы профориентации

Профессионально ориентированный тренинг как средство повышения эффективности деятельности (А.А. Фрумкин)¹

Психологический тренинг и его элементы все больше проникают в практику, в область профессиональной деятельности, охватывая все стороны ее психологического обеспечения. Цель психологического тренинга – достижение разнообразных изменений психологических, социально-психологических и других характеристик человека, группы и организации. По проблемам психологического профессионального тренинга, особенно по его групповым формам, издана обширная литература, накоплен большой эмпирический материал (Гретьяков В.П., 1993; Тимофеев Ю.П., 1994; Филюнов Л.Б., 1992; Грабская И.А., 1991, Гришина Н.В., 1996; Макшанов С.И., 1997).

В «Положении о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации», утвержденном 27 сентября 1996 года, психологический тренинг включен в группу основных методов психологической поддержки.

Столь динамичное развитие метода объясняется растущей потребностью в прикладном, практическом применении психологических знаний, в создании средств психического развития человека. Так как система профессионально важных качеств, знаний, навыков и умений детерминируется доминирующими методами труда и подготовки, то возможности

¹ Фрумкин А.А. Профессионально ориентированный тренинг как средство повышения эффективности деятельности команды / Психологический отбор в профессиональной и образовательной деятельности. – СПб.: Речь, 2004. – С. 73–74.

тренинга по преодолению ограничений, накладываемых на профессиональную деятельность традиционными методами обучения и устаревшими алгоритмами деятельности, востребуются во все большей степени. В наши дни тренинг является существенным элементом психологического обеспечения в профессиональной деятельности.

В настоящее время в практике тренинга преобладает фрагментарный подход к его реализации. Другими словами, реализуются преимущественно разовые программы различной направленности и модификаций, причем выбор программы тренинга, который проводится со специалистами, нередко определяется не потребностью в тренинге и не данными, характеризующими его эффективность, а особенностями профессиональной подготовки тренера и его концептуальными предпочтениями.

С точки зрения целей психологического обеспечения профессиональной деятельности достижение требуемого результата в рамках разового тренинга представляется чрезвычайно сложной задачей.

Конкретная программа тренинга при условии ее полноценной реализации достаточно жестко определяет границы изменений, возможных в ее контексте, и не предполагает смены целей подготовки. По этой причине результаты, полученные в ходе разового тренинга, с большой вероятностью будут недостаточными для преобразования всей совокупности необходимых для более эффективной профессиональной деятельности переменных. Допустим, группа руководителей успешно прошла программу тренинга сенситивности (чувствительности). Они приобрели навыки диагностики состояний и отношений партнеров и подчиненных, оценки их личностных качеств. Но тут же возникает проблема включения полученных результатов в реальную деятельность: как эффективно разрешать на ранних стадиях конфликты, как преобразовывать их в конструктивные; аргументировано обосновывать принятые решения, как эффективно принимать решения в группе, сохранять работоспособность и уверенность в себе, способность к творческим решениям в напряженных ситуа-

циях. Участники разового тренинга зачастую испытывают неудовлетворенность завершением работы, дефицит знаний, навыков и умений, требующих проведения программ иной направленности.

Альтернативой фрагментарному тренингу выступают алгоритмизированные совокупности тренинговых программ, разрабатываемые применительно к особенностям деятельности профессионалов различных специальностей. Программированный тренинг позволяет решать задачи психологического обеспечения профессиональной деятельности в полном объеме.

Профессионально ориентированные программы тренинга для специалистов в системе «человек–человек» структурно включают в себя два основных блока: базовый, или универсальный, и блок специальных умений.

В программах базового блока решаются задачи, связанные с преднамеренными изменениями на уровне личности профессионала и его характеристик, существенных для эффективной деятельности в профессиональной среде.

В блоке специальных умений основное внимание уделяется развитию узкоспециальных умений и навыков, специфических для конкретной профессиональной группы, организации в целом.

<...>

Разработка и использование [профориентационных] опросников (Анастази А., Урбина С.)¹

К самым ярким событиям в области современных средств измерения интересов можно отнести слияние двух главных теоретических позиций в психологии профессий (*occupational psychology*), а также и различных подходов к конструированию опросников, и перекрестное использование банков эмпирических данных в целях интерпретации. Все больше и больше инструментов обеспечивают получение показателей как по однородным, общим шкалам интересов, так и по специфическим шкалам профессий. Шесть профессиональных тем модели Холланда вновь «всплыли на поверхность» в большом количестве недавно разработанных или пересмотренных инвентарей интересов.

С другой стороны, устанавливаются связующие звенья с имеющимися эмпирическими данными о профессиях, накопленными в отношении больших групп населения. Эта тенденция была проиллюстрирована на примере использования данных по инвентарю Стронга при интерпретации результатов, полученных с помощью Обозрения профессиональных интересов Джексона. Ее иллюстрацией служит также связывание многих современных инвентарей, таких как SDS Холланда и SII, с данными, предоставляемыми Словарем названий профессий (U. S. Department of Labor Employment and Training Administration, 1991). Все это – многообещающие события, которые повышают полезность любого отдельно взятого инструмента, и их последствия должны быть благотворными, разумеется, при условии, что при установлении таких связей применяются надежные психометрические процедуры и принимаются необходимые меры для предотвращения возможной сверхгенерализации в интерпретации показателей.

¹ Анастази А., Урбина С. Разработка и использование [профориентационных] опросников // Психологическое тестирование. – СПб.: Питер, 2003. – С. 440–441.

Другая отличительная особенность вновь создаваемых или перерабатываемых в последнее время инвентарей интересов – расширение уровней охватываемых ими профессий. Вначале инвентари интересов были нацелены на выбор карьеры, связанной с интеллектуальным трудом, и включали малое число профессий, которые не требовали образования на уровне колледжа или профессиональной школы. Несмотря на отдельные попытки расширить в инвентарях интересов диапазон профессий в сторону менее квалифицированного труда (например, Clark, 1961), эти инструменты не нашли в то время широкого применения. В противоположность этому, самая свежая версия инвентаря Стронга предлагает значительное число шкал профессий в разных сферах труда, не требующих диплома об окончании колледжа. Более того, некоторые из последних разработок, такие как Вопросник для оценки карьеры – Профессионально-техническая версия (Johansson, 1984) и Инвентарь направлений профессиональной деятельности (Career Directions Inventory – Jackson, 1986), предназначены прежде всего для лиц, чье образование не выходит за рамки средней школы или профессионально-технического училища. Скорее всего, такие изменения отражают, по крайней мере отчасти, растущее осознание важности правильного выбора карьеры на всех профессиональных уровнях и вместе с тем решающей роли интересов в достижении успеха и личной удовлетворенности работой независимо от ее характера.

Еще одна заметная тенденция имеет последствия, выходящие за пределы сферы измерения интересов и распространяющиеся на другие виды тестирования. В своей смелой попытке предугадать будущее инвентарей интересов Дж. Л. Холланд (Holland, 1986) указал на растущее понимание таких опросников, как методик вмешательства. Какие воздействия оказывает инвентарь интересов на тестируемого? Например, у одного человека он может укрепить и усилить существующие профессиональные стремления. Другого он может побудить к всестороннему изучению мира профессий и привлечь внимание к не рассматриваемым до сих пор вариантам карьеры. Ну а третьему

просто помочь лучше разобраться в себе. Такое разнообразие возможных воздействий может отражаться не только в индивидуализированных интерпретациях показателей, но также в проведении и даже конструировании инвентарей интересов. Вполне вероятно, что здесь находится еще одна сфера приложения компьютеризованного адаптивного тестирования.

В 1990-х гг. психология профессионального самоопределения и трудовой жизни обогатилась за счет применения парадигм из области когнитивной психологии (см., например, Peterson, Sampson, & Reardon, 1991). Взгляд на принятие связанных с профессией решений как на процесс решения задач (*problem-solving*), возобновляемый на разных этапах жизненного пути человека, подчеркнул потребность людей в знаниях и навыках обработки информации, необходимых для достижения оптимальных решений. Многие новые инструменты встроены в комплексные программы исследования карьеры, являющиеся логическим продолжением взглядов Д. Супера на профессиональный цикл человека и подхода Дж. Л. Холланда к выбору профессии. Становится все более очевидным, что область профессионального поведения (*vocational behavior*) предлагает исключительно благоприятные возможности для вовлечения людей в активное и непосредственное пользование теоретическими и инструментальными достижениями психологии (Borgen, 1991).

**Модификация «Дифференциального
диагностического опросника» Е.А. Климова
(Батаршев А., Алексеева И., Майорова Е.)¹**

В процессе социализации и профессионального самоопределения учащихся успех их действий существенным образом зависит от их собственной активности, от сформированной субъектной позиции. Именно эта позиция и связанный с ней опыт позволяют учащимся целенаправленно, сознательно, активно и умело осуществлять поиск профессии и подготовку к ней. Иными словами, активность учащегося в профессиональном самоопределении определяется тем, насколько он подготовлен как субъект деятельности. Поэтому при изучении первых этапов профессионального самоопределения столь важно оценить сформированное субъектной позиции учащегося.

Ниже в разработке А.К. Оспицкого представлен в модифицированном виде дифференциально-диагностический опросник (ДДО) Е.А. Климова. С помощью ДДО можно получить ряд существенных показателей сформированноеTM субъектного отношения к собственным действиям. Для этого достаточно, не изменяя формы опросника, направленного на выявление интереса к занятиям, дополнить задачу, предлагаемую автором опросника Е.А. Климовым, задачами оценки умений, затрачиваемых усилий и отношения к социальному давлению.

Среди факторов, которые определяют выбор той или иной профессии или сферы труда, важнейшее место отводят выраженности интересов к этому труду (Е.А. Климов, С.Н. Чистякова, В.В. Ярошенко). Но для выяснения субъектной позиции учащегося недостаточно знать степень выраженности интереса к данной сфере занятий. Удовлетворенность выбором обеспечивается также подготовленностью учащихся, т.е. наличием умений, необходимых для самостоятельной работы, и готов-

¹ Батаршев А., Алексеева И., Майорова Е. Профессиональное ориентирование учащихся по определению их возможностей, удовлетворяющих требованиям профессии // Диагностика профессионально важных качеств. – СПб.: Питер, 2007. – С. 94–99.

ностью преодолевать возможные (обусловленные обстоятельствами выполнения работы) «дискомфортные» состояния: вынужденность или навязанность, ощущение социального давления. У учащихся к седьмому-девятому классам уже формируются представления об имеющихся у них умениях, о том, как переживаются ими принуждение и другие формы давления со стороны взрослых.

Противодействие принуждению, особенно сильно опущенному в подростковом возрасте, сопровождается как неприятными переживаниями от выполняемого поручения, задания, так и ожиданием этих неприятных переживаний в предчувствии подобной работы.

Сопоставление интересов и предпочтений с подготовленностью учащихся и их отношением к вынужденному выполнению заданий в разных сферах занятий оказалось возможным без существенного преобразования исходной формы ДДО. Это было достигнуто путем простого добавления повторных обследований с новыми инструкциями и заключительного синтетического анализа данных.

Сравнительный анализ результатов, полученных в задании, разработанном Е.А. Климовым, и результатов, полученных в заданиях, разработанных специально для этих целей А.К. Осницким (1989, 1991), позволяет получить информацию об интересах, умениях, предпочтениях учащегося и сформированности его как субъекта деятельности, а также успешно прогнозировать его удовлетворенность избираемой профессиональной деятельностью.

Опросник предъявляется несколько раз. При **первом** предъявлении дается инструкция: «Вам предъявляется список профессиональных занятий. Предлагаются они попарно. Представьте себе, что после соответствующего обучения вас научили выполнять любую работу. Вы все знаете, все умеете. Но если бы пришлось выбирать из двух возможных занятий только одно, какое из них вы бы предпочли? В соответствующей графе бланка отметьте крестиком выбранный вами вид занятия». (В компьютерном варианте инструкции: «Нажмите клавишу, соответствующую выбранному вами виду занятия».)

Список предлагаемых в методике Е.А. Климова видов занятий используется нами без существенных изменений. Многократные испытания подтвердили, с одной стороны, их соотнесенность с указанными сферами интересов, с другой – относительную независимость от этнических, региональных, возрастных и половых факторов. Результаты заполнения бланков ответов обрабатываются по методу, предложенному Е.А. Климовым, – в итоге определяются интересы и предпочтения в мире профессий.

Второе предъявление опросника предваряется новой инструкцией: «Сейчас вам будут еще раз представлены ранее перечисленные виды занятий. Отметьте кружком те, в которых у вас в настоящее время есть хоть какие-нибудь умения. Речь не идет о мастерстве – главное, чтобы у вас были хотя бы простые начальные умения. Поэтому, если вы хоть что-то умеете делать сами в каком-либо виде занятий, отмечайте». (В компьютерном варианте инструкции: «Отмечая наличие умений, нажмите соответствующую клавишу».) Виды занятий зачитываются уже не попарно, а просто по порядку.

Третье предъявление опросника сопровождается инструкцией: «Сейчас вам снова будут предъявлены виды занятий, с которыми вы уже работали. Каково было бы ваше отношение к каждому из этих занятий, если бы какие-либо причины или обстоятельства вынудили вас его выполнять? Хочется – не хочется, а выполнять надо! Количество проставляемых в клетках бланка плюсов (минусов) должно указывать выраженность вашего положительного (отрицательного) отношения к перечисляемым занятиям в этих условиях:

- «+ + +» – все равно работал бы с удовольствием (нашел бы в работе интересное для себя);
- «+ +» – то, что заставляют, мешало бы достичь полного удовлетворения;
- «+» – скорее бы правилось, чем не нравилось;
- «-» – скорее бы не нравилось, чем нравилось;
- «- -» – работал бы через силу, раз ничего не поделаешь;
- «- -» – такая работа была бы для меня настоящим мучением».

Компьютерный вариант инструкции: «Представьте, что по каким-либо причинам вы вынуждены выполнять перечисляемые задания. Обозначьте ваше отношение к каждому из них с помощью соответствующих показателей, нажимая на соответствующую клавишу:

- «+3» – все равно работал бы с удовольствием (нашел бы в работе интересное для себя);
- «+2» – то, что заставляют, мешало бы достичь полного удовлетворения;
- «+1» – скорее бы нравилось, чем не нравилось;
- «-1» – скорее бы не нравилось, чем нравилось;
- «-2» – работал бы через силу, раз ничего не поделаешь;
- «-3» – такая работа была бы для меня настоящим мучением».

В обследованиях учащихся средней школы и ПТУ продуктивнее оказалась следующая очередность предъявления инструкций: сначала – **третья**; затем – **первая**; наконец – **вторая**. При таком порядке меньше жалоб на усталость и реже попытки увильнуть от работы. Предъявляемая первой инструкция переформулируется соответствующим образом.

Выполнение расширенной процедуры ДДО позволяет выявить:

- 1) предпочтения (интересы) к тем или иным видам занятий (что предусмотрено в инструкции Е.А. Климова);
- 2) наличие соответствующих этим занятиям умений;
- 3) соответствие (несоответствие) интересов учащихся обнаруживаемым на данный момент умениям;
- 4) соотношение интересов и умения выполнять задание;
- 5) общую характеристику отношения к принуждению в рамках предполагаемого выполнения заданий, готовность к адекватному принятию социального давления;
- 6) представления о собственных умениях и предпочтениях при выполнении задания.

Результаты выполнения задания по следующей (четвертой) инструкции в соотнесении с результатами выполнения заданий по трем предыдущим инструкциям позволяют соста-

вить более полное представление о субъектной включенности учащихся в профессиональное самоопределение.

Инструкция четвертая: «В тех же условиях, что и при третьем предъявлении опросника, т.е. в условиях вынужденной по тем или иным причинам работы, определите но десятибалльной шкале (от 1 до 10), какие усилия потребовались бы от вас для успешного выполнения задания. Чем больше усилий потребуется от вас, тем больший балл вы проставляете». (В компьютерном варианте инструкции: «При ответе нажмите на клавишу с соответствующей цифрой».)

Дополнительную информацию о динамике изменения интересов (или ее отсутствии) мы получали с помощью пятой инструкции и соответственно пятого задания: «По девятибалльной шкале (от 1 до 9) оцените свое отношение к выполнению перечисляемых заданий раньше и теперь. Помните, что у каждого из вас может быть свое «раньше» и свое «теперь»: у одних их разделяют год-два, у других – несколько лет и даже десятилетия. На свободном месте в клетках бланка проставьте двузначное число, первая цифра которого и будет означать меру вашего положительного отношения к выполнению подобного задания раньше, а вторая – теперь. Чем больше ваш интерес к выполняемым заданиям, тем большей должна быть цифра оценивания отношения к заданию». (В компьютерном варианте инструкции при ответе нужно «набрать соответствующее двузначное число».)

При обработке результатов каждый показатель можно соотнести со сферами, на которые Е. А. Климов поделил человеческую деятельность и которые условно обозначил: «Природа» (П), «Техника» (Т), «Человек» (Ч), «Знаковые системы» (З), «Художественный образ» (Х).

Полученные данные можно использовать для обсуждения с учащимися их возможностей и интересов. Выраженность интересов к одной из пяти сфер деятельности и соответствующих им умений признается, если число «крестиков» и «кружочков» в столбце регистрационного бланка не меньше пяти ($k = 5$).

Преобладание положительного отношения над отрицательным при вынужденном выполнении заданий (показатели суммируются по всем сорока видам занятий) считается значимым, если знаменатель этого отношения составляет меньше 81% значения числителя. Аналогично оценивается значимость преобладания отрицательного отношения к выполнению задания.

Надежность совпадения результатов при ретестовом испытании через 1–3 месяца (без обсуждения с учащимися) с результатами первого испытания составляет в разных группах учащихся от 0,61 до 0,84.

Благодаря обследованию учащихся с помощью нашей модификации дифференциально-диагностической процедуры мы получаем представление о субъектной позиции учащегося.

1. Выявляется наличие или отсутствие интересов, подкрепленных умениями и положительным отношением даже в условиях принуждения. Это позволяет выделить сферу действенных интересов – склонностей – учащихся, во многом определяющую его субъектное и личностное развитие, и отделить ее от сферы интересов, реальной силы не имеющих (не представляющих для ученика собственной ценности).

2. Показатели сопряжения интересов, умений и положительного отношения к занятиям в какой-либо сфере могут служить показателем отрефлексированности интересов и умений.

3. Наличие интересов и умений в сфере «человек-человек» дает информацию о наличии ценностей сотрудничества и опыта сотрудничества; а при их согласованности и адекватной **рефлексии** опыта сотрудничества можно говорить и о частичной включенности сотрудничества в опыт привычной активизации (при условии, что позитивное отношение преобладает над негативным отношением к сотрудничеству в условиях принуждения).

4. Показатели упоминаемых умений и способность правильно оценивать затрачиваемые усилия могут быть показателями развития операционального опыта.

5. Общие показатели соотношения положительного и отрицательного отношения к выполняемым заданиям, отношение к затрачиваемым усилиям дополняют сведения о привычной активизации учащихся, в частности об их отношении к успеху и неуспеху и причинных объяснениях успеха.

6. Из сопоставления отношения к заданиям «раньше и теперь» можно извлечь информацию о динамике развития интересов, о динамике личностных изменений, связанных с моментом обследования: установить наличие изменений, траекторию изменений, развитие, стагнацию или деструкцию сферы интересов и устремлений.

<...>

Тема 6.

Профессиональные ошибки психолога-профконсультанта

**Деятельность и предпосылки возникновения ошибок
в работе профконсультанта (Манухина С.Ю.)¹**

<...>

Специфические особенности деятельности профконсультанта

Во-первых, деятельность психолога-профконсультанта всегда сопряжена с запросом клиента. В качестве запроса может выступать первичная ориентация в профессиональной области (помощь в профессиональном выборе, выборе учебного заведения, выборе специализации и т.п.) и, так называемая, вторичная ориентация, когда запросом клиента является не изначальный выбор профессии, а помощь в открытии перспектив карьерного роста и дальнейшего профессионального развития в уже имеющейся области.

Во-вторых, деятельность психолога-профконсультанта является системной деятельностью. Сама работа психолога не может затрагивать только область профессиональной ориентации. При совершении выбора человек выстраивает приоритеты в сфере ценностно-смысловых представлений. Какие-то его интересы уходят «на задний план», какие-то становятся ведущими и жизнеопределяющими. При принятии решения быть профессионалом именно в данной области, человек может поменять многие устои своей жизни, привычки и пред-

¹ Манухина С.Ю. Деятельность и возможные ошибки в работе профконсультанта / Особенности профессиональных ошибок психолога-профконсультанта. // Психологическое исследование проблем профессиональной деятельности. - М.: Изд-во ЕАОИ. - С. 75-81.

Тема 6. Профессиональные ошибки психолога-профконсультанта

почтения, приобрести новые и, по сути, измениться за очень короткий промежуток времени. Такая трансформация может затрагивать разные слои личности. Глубина изменений будет зависеть от того, насколько «близким» и осознанным был выбор. В случае, если само решение клиента было в зоне его ближайшего развития, в задачу консультанта входит выявить его, актуализировать и совместно с клиентом проанализировать пути его реализации. Вероятность сильных преобразований ценностно-смысловой сферы в данном случае маловероятна. Если же решение было такое, о возможности которого клиент даже не подозревал перед приходом к профконсультанту, и в процессе работы было сделано ряд «открытий», связанных как с профессиональной направленностью, так и с его личностным потенциалом, речь может идти о глубинном преобразовании мировоззрения клиента. И это накладывает дополнительную ответственность на психолога и требования особого навыка и опыта работы.

В-третьих, изменение представлений человека о собственной жизни, влечет за собой изменения представлений о нем со стороны окружающих. В задачу консультанта входит предугадать подобный ход развития событий и обсудить его возможные варианты с клиентом. Например, если речь идет об изменении направления развития в области карьерного роста, коллеги по работе с клиентом могут быть удивлены и даже несколько шокированы тем выбором, который тот совершил. От реакции клиента на высказывания коллег, от особенностей его поведения в коллективе и приверженности своей цели во много зависит успех его дальнейшей карьеры и реализации выбранного профессионального пути.

В-четвертых, стоит особенно остановиться на понятии «клиент» в работе профконсультанта. В качестве такового может выступать как один человек, так и группа людей, представляющую собой, например, семейную систему. При этом запрос одного из членов этой системы может значительно отличаться от запроса других членов. Приведем пример достаточно часто встречаемого варианта, когда на консультацию

приводят ребенка 14-15 лет, который выбирает такую профессиональную область, которая категорически не нравиться его родителям. Каждый из клиентов ждет от психолога подтверждения своей правоты и адекватности своего выбора. В данном случае только лишь ребенка или родителей в качестве клиента профконсультант рассматривать не может. В противном случае возникает большая вероятность, что психолог только обострит отношения в семейной системе и вызовет негативную реакцию на себя, не решив тем самым первичную задачу своей работы. Каждый из них пришел со своим решением. Но они пришли вместе! В задачу психолога-профконсультанта входит диагностика адекватности выбора каждого из членов «клиентской системы», оценка профессиональной направленности подростка и самоактуализации решения, как у ребенка, так и у родителей.

Также бывают ситуации, когда понятие «заказчика» и «клиента» сильно разнятся по своим целевым ориентациям. Например, когда в роли заказчика профориентации выступает школа с какой-либо специализацией, а в роли клиента – ее ученики. В целях школы может быть профессиональная ориентация максимального количества учащихся в направление соответствующее специализации школы. В целях учащихся – получить консультацию, способствующую их профессиональному выбору, наиболее четко отражающему их профессиональную направленность, интересы и предпочтения. Особенностей работы в подобной ситуации мы коснемся несколько ниже. Здесь же отметим лишь то, что, встречаясь с клиентом, психолог работает именно с ним и по его запросу. Во взаимодействии с заказчиком психолог выступает в роли менеджера, и все переговоры с ним ведет до начала непосредственной работы с клиентом (рис. 1).

В-пятых, при даче рекомендаций психологом-диагностом учитывается несколько основных показателей. Это сам запрос и предпочтения клиента, уровень развития его способностей, его личностные особенности, особенности сферы ценностно-смысловых предпочтений и мотивационная на-

Тема 6. Профессиональные ошибки психолога-профконсультанта

правленность. И именно их совокупное рассмотрение дает наиболее полное представление о профессиональной направленности человека.

В-шестых. Профконсультант работает в системе взаимоотношений «консультант – среда – клиент» (рис. 1). При этом, как мы отмечали выше, важно отличать понятия «клиента» от «заказчика», которые могут различаться по своим целевым ориентациям. В большинстве случаев эти роли совмещают в себе один и тот же человек (или группа людей).

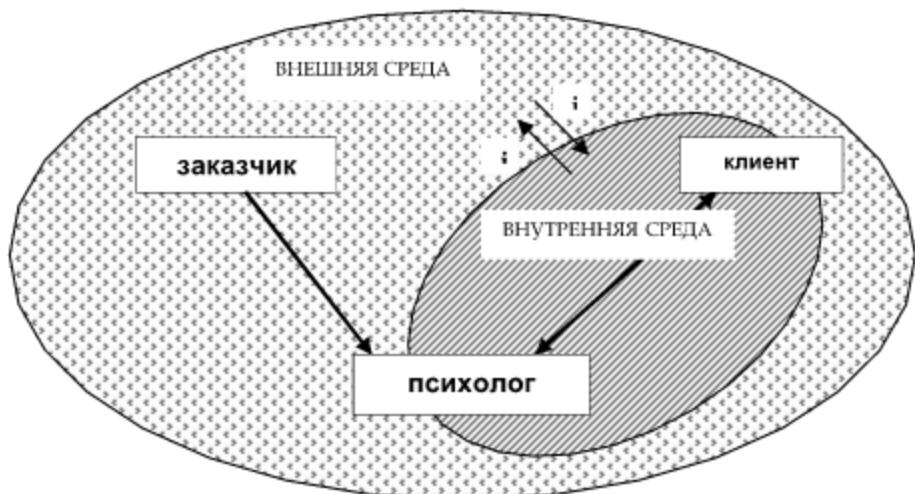


Рис. 1. Система взаимодействия психолога-профконсультанта во время консультации

В процессе консультации между психологом и клиентом создается некая «внутренняя среда». Она должна быть наполнена доверием и пониманием с обеих сторон. Наиболее благоприятный вариант, когда между консультантом и клиентом возникает состояние «рапорта» (эмоционального единения и понимания «без слов»). При этом психолог обязан отдавать себе отчет в любых своих эмоциональных проявлениях, и удерживаться от оценочных и категоричных суждений. Внутренняя среда, соз-

данная профконсультантом на встрече с клиентом должна способствовать взаимодействию с внешней средой, а не борьбе или превосходному сравнению с ней. С одной стороны, конфиденциальная информация, полученная психологом от клиента должна не выходить за рамки консультации, с другой, результаты, достигнутые клиентом на консультации должны получать свое подтверждение и воплощение в реальной жизни. Таким образом, границы внутренней среды со стороны клиента являются более диффузными, чем со стороны психолога. Сама внутренняя среда складывается из той информации и запроса, который предоставляет сам клиент, из знаний, навыков и стиля работы психолога-консультанта, а также из дополнительной информации, которая черпается и клиентом и психологом из внешней среды. Поступая во внутреннюю среду взаимодействия системы «психолог-среда-клиент», информация трансформируется в зависимости от тех ценностей и приоритетов, которые являются значимыми для психолога и клиента на данный момент работы. Адекватность преобразованной информации действительности клиента оценивается в соответствии с дополнительной информацией, полученной из внешней среды, а также соответственно уровню его осознания себя в определенной профессиональной области.

Обратим внимание, на то, что заказчик, если таковой имеется как отдельное лицо, отличное от непосредственного клиента, находится в области внешней среды (*Рис.1*). Если рассматривать консультацию как неразрывный процесс, в котором непосредственно задействованы два лица, а именно психолог-консультант и клиент, то заказчика мы можем рассматривать лишь как дополнительный источник информации, который может фокусировать нашу работу в определенному направлении, но окончательной инстанцией в принятии решения о профессиональном выборе клиента не является.

В-седьмых. В своей работе психологу-профконсультанту важно ориентироваться на основную задачу профконсультации – оказать помощь в профессиональном выборе клиенту. Все трансформации, которые происходят с клиентом в процес-

Тема 6. Профессиональные ошибки психолога-профконсультанта

се работы, направлены на улучшение качества его профессиональной деятельности. Если же психолог видит, что проблемы в профессиональной области клиента вторичны, а первичными являются проблемы в других областях его жизнедеятельности (например, недавно пережитая утрата), этичным будет рекомендовать клиенту обратиться к специалисту соответствующего профиля.

Говоря об особенностях деятельности психолога-профконсультанта, мы опирались на те из них, которые вызывают особые вопросы и непонимание со стороны новичков-стажеров. Если саму структуру профориентационной консультации можно увидеть, пронаблюдая за несколькими встречами психолога и клиента, то понять за кратчайший срок мировоззрение психолога-консультанта, специфику его подходов и всю меру ответственности, которая на него возложена, за небольшой период времени достаточно сложно. Перечисленные нами специфические особенности деятельности психолога-профконсультанта, на наш взгляд, являются наиболее проблемными моментами в понимании стажеров-профконсультантов, что в свою очередь, несет целый ряд ошибочных действий, влекущих за собой негативные эмоции со стороны недовольных клиентов и профанацию деятельности со стороны самих начинающих психологов.

Анализ целого ряда проведенных нами консультаций и длительного наблюдения за работой стажеров-профконсультантов и их последующего обучения, позволил нам выделить целый ряд наиболее характерных ошибок в профконсультационной деятельности.

Профессиональные ошибки психолога-профконсультанта

Любой специалист-психолог периодически является и просто человеком, обладающим своими эмоциями, переживаниями, радостями, горестями и просто усталостью. Каждый из нас, не только новички-стажеры, не застрахованы от возможных ошибок в своей профессиональной деятельности. Знание

их – это сила в их преодолении и своевременном предупреждении. Фактически новичок от профессионала отличается лишь умением диагностировать проблемную ситуацию и скоростью реагирования на нее.

Нами было выделено 7-ть основных классов ошибок, совершаемых психологом-профконсультантом в своей деятельности:

- Ролевые ошибки:

- ошибки стратегической позиции;
 - ошибки идентификации клиента (смещение представления о заказчике и клиенте, игнорирование запросов «вторичных» или «первичных» клиентов).

- Ошибки навыка:

- ошибки предпочтения одной профессиональной направленности
 - ошибки навыков шаблонного ведения консультации.

- Ошибки опыта:

- ошибки образа восприятия;
 - ошибки личной ситуации.

- Ошибки нарушения границ клиента:

- ошибки словесной формы обращения;
 - ошибки расположения психолога относительно клиента;
 - ошибки личностных границ.

- Информационные ошибки:

- потеря информации;
 - игнорирование информации;
 - неправильная трактовка информации.

- Ошибки целеполагания.

- Ошибки «рабочего дня»:

- оптимальное количество консультаций;
 - распределение консультаций в течение рабочего дня.

<...>

**Этические нормы профориентологии
(Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О.)¹**

При проведении профконсультации профориентолог должен соблюдать определенные этические нормы, руководствуясь профессионально-этическими принципами:

1. Защита интересов клиента

Необходимо соблюдение *принципа добровольности участия* в профессиональном консультировании. В отдельных исключительных случаях работник обязан пройти собеседование с профконсультантом, но и тогда за клиентом остается право добровольно выбирать степень откровенности и глубины консультации. В любом случае следует сообщить клиенту истинную цель консультационной процедуры, проинформировать его о том, кто будет ознакомлен с результатом консультации.

Важно соблюдать *принцип обеспечения суверенных прав личности*. При консультировании возникает опасность посягательства психолога на сокровенные мысли и чувства клиента. Психологическая экспансия может выразиться также в том, что психолог побуждает клиента раскрыть интимную сторону его жизни. Искушение проникнуть в тайные уголки бессознательного клиента может привести к чрезмерной откровенности в консультировании. Психолог должен сохранять некоторую дистанцию с клиентом, иначе можно потерять его доверие. И конечно, клиент не должен подвергаться обследованию обманным путем.

Обеспечение суверенности клиента означает, что его перед консультированием предупреждают, кто будет иметь доступ к результатам диагностики и принятому решению.

Принцип конфиденциальности означает, что вся информация, полученная при консультировании, будет доступна лишь тем, для кого она предназначена, и только с согласия

¹ Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Этические нормы профориентологии / Профориентология: теория и практика. – М.: Академический проект; Екатеринбург: деловая книга, 2006. – С. 28–31.

клиента либо его родителей, если обследуемый несовершеннолетний или не совсем адекватно отражает сложившуюся ситуацию. Если клиент не был предупрежден о том, что результаты консультирования могут стать доступны педагогам, администраторам, предпринимателям, то психолог не имеет права сообщать их ни тем ни другим.

Особо важно обеспечить строгий контроль за доступом любых лиц к материалам консультирования. Категорически запрещается сообщать сведения о клиенте, которые могут нанести ему какой-либо ущерб.

Если психодиагностика проводится в целях конкурсного отбора или при приеме на работу, то клиент должен быть проинформирован, что результаты психодиагностического обследования будут использованы при принятии решения о зачислении его на вакантное место или о приеме на работу.

2. Обеспечение эффективности профконсультирования

Принцип психопрофилактического проведения консультации означает, что при взаимодействии с клиентом следует стремиться обеспечить его эмоционально комфортное состояние, предоставить ему возможность внести коррективы в процедуру консультации, самостоятельно сформулировать рекомендации и наметить пути решения профконсультационной проблемы.

Принцип объективности требует, чтобы результаты консультирования были научно обоснованными, базировались на глубоких психологических знаниях консультанта, компетентном использовании диагностического инструментария и психотехнологий, не зависели от субъективного отношения к клиенту. Консультирование следует вести корректно, доброжелательно. И вместе с тем недопустимы подсказки и помощь, вносящие искажения в процесс решения профконсультационной проблемы.

Принцип «Не навреди!» предполагает, что принятое решение, совместно выработанные рекомендации обязательно должны быть полезны клиенту. Не разрешается также давать рекомендации, которые могут привести к нежелательным, не-предсказуемым последствиям и нанести вред другим людям.

3. Проведение консультирования на высоком профессиональном уровне

Принцип профессиональной компетентности предъявляет высокие требования к уровню образования профконсультанта (высшее психологическое либо на базе высшего дополнительное психологическое образование), предполагает доскональное владение психодиагностическими методиками и психотехнологиями консультирования, наличие практического опыта и лицензии, полученной по результатам аттестации.

Принцип соблюдения культуры достоинства позволяет избежать каких-либо определенных оценок личности и поведения клиента; его нужно принимать таким, какой он есть. Не следует отнимать у клиента право самому принимать решение и формулировать выводы, подавлять его своей психологической компетентностью, статусом, имиджем. Необходимо предоставлять клиенту возможность высказаться, выговориться. Этот принцип означает также глубокое уважение себя как человека и как психолога.

О профессиональной подготовленности психолога к профконсультированию свидетельствуют следующие показатели:

- ориентация на решение проблем клиента с учетом его индивидуально-психологических особенностей и потенциальных возможностей;
- полиреактивность психолога наличественно значимые проблемы клиента и уклонение от оценочных суждений по поводу особенностей личности и деятельности клиента;
- реалистичность оценки своих возможностей и уровня квалификации, а также ограничений в своей деятельности;
- постоянное осознание и учет взаимного влияния психолога и клиента при консультировании;
- осознание самоценности достоинства обратившегося за психологической помощью человека;
- экологичность психодиагностической, развивающей и коррекционной работы.

В качестве профессиональных способностей, необходимых практическому психологу, можно назвать следующие:

Основы профориентации

- инициировать реализацию профессионально-психологического потенциала клиента;
- быстро устанавливать атмосферу доверия при общении с клиентом;
- структурировать проблемную ситуацию и умело планировать профконсультирование;
- компетентно вести психологическую экспертизу профконсультационной проблемы;
- осуществлять эмпатийное взаимодействие, «присоединение» к миру клиента.

<...>

Руководство по изучению дисциплины

Дисциплина: Основы профориентации

Период создания программы и ЭК дисциплины: май 2008 – февраль 2009.

Автор курса дисциплины: **Манухина Светлана Юрьевна**, к. псих. н., зав. каф. Организационной психологии МЭСИ; *alday@inbox.ru*

Описание дисциплины.

Требования к входным и итоговым компетенциям по дисциплине и уровень их сложности для освоения.

№	Компетенции	Начальный уровень (0-4)	Итоговый уровень (1-4)
ВХОДНЫЕ			
1	Применение психологических терминов	2	3
2	Представление исторического хода развития психологических знаний	1	2
3	Применение психодиагностических методов и методик	2	3
4	Владение методами математической статистики	2	2
5	Представление об социально-психологических закономерностях формирования и развития группового взаимодействия	2	2
6	Представление о психофизиологических механизмах развития психики	1	2
7	Применение понятийного аппарата психологии труда	2	3
8	Знание методов анализа изучения трудовой деятельности	2	3
9	Представление об особенностях профессионального становления субъекта труда на предприятии	2	3
10	Представление о профессиональной готовности и методах ее диагностики	2	3
11	Анализ психологических концепций	2	3

Основы профориентации

№	Компетенции	Началь- ный уровень (0-4)	Итого- вый уровень (1-4)
ИТОГОВЫЕ			
12	Применение понятийного аппарата профориентологии	0	2
13	Представление о месте и роли психолога-профконсультанта в системе деятельности психолога-практика	0	4
14	Знание о профессиональной позиции психолога-профконсультанта в отношении клиента	0	3
15	Представление об историческом развитии профориентации в отечественной и зарубежной психологии	0	3
16	Представление о профориентации как системе работы с профессиональным выбором	1	2
17	Умение использовать «карту профессий» для целей и задач профориентации	1	3
18	Представление о специфике профориентационной деятельности при подборе и отборе персонала	0	2
19	Знание о методиках, применяемых при профориентационном консультировании	0	3
20	Представление об особенностях групповой и индивидуальной форм профориентации	0	2
21	Представление о возможных ошибочных действиях психолога-профконсультанта и о способах их предотвращения	0	3

- Шкала уровней:
 - 0 – нет навыков (очень просто);
 - 1 – начальный уровень (просто);
 - 2 – средний уровень (средне);
 - 3 – уровень специалиста (сложно);
 - 4 – уровень эксперта (очень сложно).

Итоговые компетенции могут быть использованы в работе психолога на предприятиях и в организациях любого уровня, при профориентационной работе в общеобразовательном школьном учреждении, при подборе и отборе персонала и др.

Содержание дисциплины

Тема 1. Предпосылки становления и развития профориентации

Понятие профориентации. Становление и развитие профориентации в Европе. Предпосылки развития профориентации в Европе. Становление и развитие профориентации в России. Профориентация как элемент государственной кадровой политики. Особенности профориентационных служб в XXI веке.

Рекомендуемая литература:

1. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Профориентология: Теория и практика: Учебное пособие. – М.: Академический проект, 2006.
2. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учебник. – М.: Юнити, 1998.
3. Климов Е. А., Носкова О. Г. История психологии труда в России. Учеб. пособие. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992.
4. Лотова И.П. Развитие профессиональной карьеры кадров государственной службы. – М., 2003.
5. Носкова О.Г. Психология труда: Учебное пособие. – М.: Академия, 2004.
6. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2005.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение профориентации.
2. Какие предпосылки развития профориентации в Европе вы можете обозначить?
3. Опишите особенности профориентационных служб в XXI веке.

Тема 2. Проблема профессионального выбора

Понятие «выбора». Жизненные приоритеты и карьерное становление. Проблема ценностного выбора. Выбор при профес-

Основы профориентации

сиональном самоопределении. Конфликт выбора. Профориентация как системная работа с профессиональным выбором.

Рекомендуемая литература:

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект, 2003.
2. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., 1996.
3. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. – СПб.: Речь, 2007. – с. 36-39.
4. Молл Е.Г. Планирование своей карьеры руководителем // Вопросы психологии. – 1998. – №3. – с. 85-91.
5. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования // Журнал практической психологии и психоанализа. – 2001. – №3 сентябрь.
6. Шахова В.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. – М.: Вершина, 2003.

Вопросы для самоконтроля:

1. Какие формы профессионального выбора на разных этапах карьерного становления Вы можете указать и описать?
2. В чем заключается проблема ценностного выбора в профориентации?
3. Какие существуют основные этапы работы с формулированием и формированием ценностной ориентации клиента?

Тема 3. Особенность профориентационной деятельности при подборе и отборе персонала

Понятие «подбора» и «отбора» персонала. Готовность персонала к профессиональному выбору. Особенности процедур подбора и отбора персонала. Специфика профориентационной деятельности при подборе и отборе персонала. Определение профессиональной пригодности.

Рекомендуемая литература:

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. – М.: ПЕР СЭ, 2001.

2. Занковский А.Н. Организационная психология. – М.: Флинта: МПСИ, 2002.
3. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности. – М.: ПЕР СЭ, 2006.
4. Кабаченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2003.
5. Манухина С.Ю. Психологические детерминанты профессиональной успешности психолога-диагноста кадровой службы (в сфере бизнеса). Дисс. на соискание степени к.психол.н. – М.: ИП РАН, 2006.
6. Мучински П. Психология, профессия, карьера. – СПб.: Питер, 2004. – с. 196-199.
7. Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. Профориентация. – М.: Издательский центр «Академия». – с. 66-71.

Вопросы для самоконтроля

1. Что в себя включают понятия «подбора» и «отбора» персонала?
2. Почему так важна готовность персонала к профессиональному выбору?
3. Опишите основные представления о готовности к профессиональному выбору.
4. В чем заключается специфика профориентационной деятельности при подборе и отборе персонала?

Тема 4. Профориентация как многофункциональная форма психологической деятельности

Основные формы и направления профориентации. Групповое и индивидуальное консультирования. Особенности планирования профориентационной деятельности. Виды профконсультаций. Система «профконсультант-клиент». Формы взаимодействия профконсультанта с клиентом. Профориентационный тренинг. Особенности построения и работы с тренинговыми программами, направленными на профориентационную деятельность.

Рекомендуемая литература:

1. Молл Е.Г. Планирование своей карьеры руководителем// Вопросы психологии. – 1998. – №3. – с. 85-91.
2. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. – СПб.: Речь, 2007. – с. 36-39.
3. Фрумкин А.А. Психологический отбор в профессиональной и образовательной деятельности. – СПб.: Речь, 2004. – с. 73-74.
4. Соломин И.Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. – СПб.: Речь, 2006.

Вопросы для самоконтроля

1. Какие основные формы и направления профориентации вы знаете?
2. В чем заключается специфические особенности при проведении группового и индивидуальное консультирования в области профессионально ориентации?
3. Опишите этапы планирования профориентационной деятельности.
4. Какие формы взаимодействия профконсультанта с клиентом существуют?

Тема 5. Техники и методы профориентации

Понятие «техники». Техники индивидуального и группового консультирования. Тестовые методы диагностики профориентационной направленности. Способности. Личность. Мотивация. Профессиональные склонности. Проблема валидности и надежности тестовых диагностических методик. «Карточные» методики. Проективные методики. Активизирующие опросники.

Рекомендуемая литература:

1. Анастази А., Урбина С. Психологическое тестирование. – СПб.: Питер, 2003. – с. 440-441.

2. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. - М.: МГУ, 1995.
3. Практикум по дифференциальной психодиагностики профессиональной пригодности. Под ред. В.А.Бодрова. - М.: ПерСЭ, 2003.
4. Соломин И.Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. - СПб.: Речь, 2006.

Вопросы для самоконтроля

1. В чем особенность использования тестовых диагностических методик в области профориентации?
2. Что такое профессиональные склонности?
3. Что такое активизирующие профориентационные опросники и как необходимо их использовать?

Тема 6. Профессиональные ошибки психолога-профконсультанта

Ошибка и ошибочное действие. Классификация профессиональных ошибок. Профессиональная позиция психолога-профконсультанта в отношении клиента. Особенности проявления в работе профконсультанта ролевых ошибок, ошибок навыка, информационных ошибок и целеполагания, ошибок нарушения границ клиента и ошибок «рабочего дня». Техники предотвращения, преодоления и коррекции ошибочных действий.

Рекомендуемая литература:

1. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Профориентология: Теория и практика: Учебное пособие. - М.: Академический проект, 2006.
2. Манухина С.Ю. Особенности профессиональных ошибок психолога-профконсультанта.// Психологическое исследование проблем профессиональной деятельности. - М.: Изд-во ЕАОИ, с.75-81.

3. Манухина С.Ю. Психологические детерминанты профессиональной успешности психолога-диагноста кадровой службы (в сфере бизнеса). Дисс. на соискание степени к.психол.н. – М.: ИП РАН, 2006.
4. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., 1996.
5. Машин В.А. Профессионализация личности в зрелом возрасте. – М., 1996.

Вопросы для самоконтроля

1. В чем отличия между ошибкой и ошибочным действием?
2. Какие классификации профессиональных ошибок вы можете привести?
3. Возможно ли предотвратить ошибочные действия в деятельности профориентатора? Если «да», то какие способы существуют?

Мероприятия для итогового контроля

A. Форумы:

- 1. Форум:** Профориентация и карьерное консультирование

Дискуссионные вопросы:

1. Определение. Авторы и современные представления.
2. Специфика работы психолога в системе «труд-человек-организация»

- 2. Форум:** Техники и методики профконсультирования

Дискуссионные вопросы:

1. Приведите примеры методик, используемых при профконсультации. Опишите эффективность их использования.
2. Тренинг и профориентация: возможность и форма проведения

Б. Тесты

Итоговый контроль

Итоговое контрольное мероприятие по дисциплине проводится в форме устного экзамена. Билет включает 2 вопроса из 57 (список вопросов см. ниже). На подготовку к устному ответу студенту дается 30 минут.

Список вопросов для итогового мероприятия (по темам дисциплины)

Тема 1. Предпосылки становления и развития профориентации

1. Понятие профориентации. Задачи, предмет и объект профориентации.
2. Становление и развитие профориентации в Европе. Предпосылки развития профориентации в Европе.
3. Становление и развитие профориентации в России. Профориентация как элемент государственной кадровой политики.
4. Особенности профориентационных служб в XXI веке.

Тема 2. Проблема профессионального выбора

1. Проблема ценностного выбора при профориентационной деятельности.
2. Жизненные приоритеты и карьерное становление.
3. Конфликт выбора. Выбор при профессиональном самопределении.
4. Профориентация как системная работа с профессиональным выбором.

Тема 3. Особенность профориентационной деятельности при подборе и отборе персонала

1. Проблем готовности персонала к профессиональному выбору.
2. Специфика профориентационной деятельности при подборе и отборе персонала.
3. Определение профессиональной пригодности. Учет профессиональной пригодности при профориентационной деятельности

Тема 4. Профориентация как многофункциональная форма психологической деятельности

1. Основные формы и направления профориентации.
2. Особенности планирования профориентационной деятельности. Этапы профконсультации
3. Виды и формы профконсультаций.
4. Система «профконсультант-клиент». Формы взаимодействия профконсультанта с клиентом.
5. Профориентационный тренинг. Особенности построения и работы с тренинговыми программами, направленными на профориентационную деятельность.

Тема 5. Техники и методы профориентации

1. Техники индивидуального и группового консультирования.
2. Тестовые методы диагностики профориентационной направленности.
3. Проблема валидности и надежности тестовых диагностических методик.
4. Профориентационные методики. «Карточные» методики. Проективные методики. Активизирующие опросники в профориентационной деятельности психолога.

Тема 6. Профессиональные ошибки психолога-профконсультанта

1. Классификация профессиональных ошибок психолога-профконсультанта.
2. Профессиональная позиция психолога-профконсультанта в отношении клиента.
3. Особенности проявления в работе профконсультанта ролевых ошибок, ошибок навыка, информационных ошибок и целеполагания, ошибок нарушения границ клиента и ошибок «рабочего дня».
4. Техники предотвращения, преодоления и коррекции ошибочных действий психолога-профконсультанта.

Практикум

Список практических заданий по курсу.

- 1) Форум (темы 1-3)
- 2) Форум (тема 5)
- 3) Эссе (темы 1-6)
- 4) Доклад (тема 1-6)

Описание заданий.

1, 2. Форум 1 (темы 1-3), Форум 2 (тема 5).

Форум выполняется студентами посредством Виртуального Кампуса МЭСИ. Преподавателем задается общая тема, которая обобщала бы темы с 1-3 для Форма 1 и тему 5 для форума 2.

Студентам необходимо наиболее полно ответить на вопрос форума, организуя взаимодействия и обсуждения в электронной среде. Ответ должен включать в себя как теоретические аспекты, так и практические, а также обязательные ссылки (не менее двух) в тексте на авторов.

Критерии оценки проекта	Параметры и баллы			
	Обязательные параметры	Балл	Рекомендуемые параметры	Балл
1. Наличие ответа	выполнено	1	выполнено	1
2. Взаимодействие в форуме	-	0	выполнено	2
3. Наличие практических и теоретических аспектов в ответе	выполнено	2	выполнено	2
4. Наличие ссылок в ответе	2	1	3	2
5. Новые оригинальные идеи	выполнено	1	выполнено	1

За форум студент может получить от 5 до 8 баллов.

3. Эссе (темы 1-6)

Эссе как литературный жанр представляет собой прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выраждающее индивидуальные впечатления и сообра-

жения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала.

Эссе является индивидуальным заданием в Виртуальном Кампусе МЭСИ, поэтому должно быть сдано через обмен файлами в формате MS Word.

Критерии оценки словаря	Параметры и баллы			
	Обязательные параметры	Балл	Рекомендуемые параметры	Балл
1. Количество страниц (3000 символов на страницу)	1	1	3	3
2. Обоснованность выдвигаемых тезисов	выполнено	2	выполнено	2
3. Оригинальность идей	выполнено	1	выполнено	1
4. Раскрытие темы	выполнено	2	выполнено	2

За эссе студент может получить от 6 до 8 баллов

4. Доклад (тема 1-6).

Доклад подготавливается и выполняется в минигруппе (2-3 человека) и представляет собой самостоятельное исследование студентами одной из актуальных психолого-педагогических проблем (список тем докладов см. в Программе). Проект должен включать теоретический и практический блок. Теоретический блок представляет собой краткое изложение содержания публикаций, научных работ, результатов изучения научной проблемы по теме проекта и включать обзор соответствующих литературных и других источников.

Доклад делается в течение 15 минут (и 5 минут на вопросы аудитории) в форме презентации. Количество слайдов презентации должно составлять не менее 20 слайдов от 22 до 24 шрифта. В тексте слайдов должны присутствовать ссылки на авторов.

Основы профориентации

Критерии оценки проекта	Параметры и баллы			
	Обязательные параметры	Балл	Рекомендуемые параметры	Балл
1. Количество слайдов	20	2	25	4
2. Использование источников	8 источников	2	14 источников	6
3. Раскрытие и полнота	выполнено	4	выполнено	4
4. Наличие теоретического и практического блоков и их взаимосвязь	выполнено	2	выполнено	2
5. Владение излагаемым материалом (оценивается по манере изложения и ответам на уточняющие вопросы)	выполнено	4	выполнено	4

За доклад студент может получить от 14 до 20 баллов.

Пример тестов

2-е попытки прохождения теста. Из 10-ти вопросов в случайном порядке выбирается 8 вопросов. Система оценки: 1-н правильный ответ – 1 балл. Минимальный проходной балл – 5. Максимально возможное количество баллов за тест 8.

1. Профессиональная идентичность – это:

- а) профессиональный «Я-образ», включающий профессиональные стереотипы и уникальность собственного «Я»; осознание своей тождественности с профессиональным образом «Я»;
- б) это осмысление человеком предмета профессии, ее задач, действий, условий, результатов, межличностных отношений в ней переживаний и действий человека, обусловленных неосознаваемыми мотивами;
- в) субъективный образ предмета потребности, побуждающий человека к трудовой деятельности как форме активности, реализующей потребность.

2. Процесс профессионализации включает в себя:

- а) желание быть профессионалом и устройство на работу;
- б) профессиональный рост и профессиональнее желание к карьерному росту;
- в) выбор человеком профессии с учетом своих собственных возможностей и способностей; освоение правил и норм профессии; формирование и осознание себя как профессионала, обогащение опыта профессии за счет личного вклада, развитие своей личности средствами профессии и др.

3. Профессиональные притязания – это:

- а) это стремления, достичь результата определенного уровня профессиональной деятельности, это тот уровень профессиональной деятельности, который выбирает человек, зная свои предыдущие результаты;

- б) исследование и оценка свойств индивидуальности человека в целях проведения профессионального отбора, профессиональной ориентации и рационального распределения кандидатов по специальностям, совершенствования профессиональной подготовки, решения системы практических вопросов по оптимизации профессиональной деятельности;
- в) это внешние побуждения, факторы, которые могут вызвать (в зависимости от психологических особенностей человека) разные мотивы как внутренние побуждения.

4. Тест – это:

- а) неблагоприятные, значительные по силе и продолжительности внешние и внутренние воздействия, ведущие к возникновению стрессовых состояний;
- б) стандартизированная психодиагностическая методика, предназначенная для изучения психических функций и качеств человека, предполагающая выполнение им определенных заданий (ответы на вопросы, решение задач, выполнение каких-либо движений, действий);
- в) индивидуально-психологические особенности человека, определяющие успешность выполнения им какой-либо деятельности и обуславливающие быстроту и легкость усвоения знаний, умений и навыков, необходимых для успешного выполнения этой деятельности.

5. Субтест – это:

- а) тестовое задание, входящее в комплексный тест, направленный на измерение сложной психической функции или качества;
- б) стандартизированная психодиагностическая методика, предназначенная для изучения психических функций и качеств человека, предполагающая выполнение им определенных заданий (ответы на вопросы, решение задач, выполнение каких-либо движений, действий);

- в) индивидуально-психологические особенности человека, определяющие успешность выполнения им какой-либо деятельности и обуславливающие быстроту и легкость усвоения знаний, умений и навыков, необходимых для успешного выполнения этой деятельности.

6. Процесс социализации предполагает:

- а) комплексное лечебное вербальное и невербальное воздействие на эмоции, суждения, самосознание человека при многих психических, нервных и психосоматических заболеваниях;
- б) усвоение человеком общественно выработанного опыта, отношений к миру, социальных норм, ролей, функций; активную переработку этого общественно-го опыта самим человеком под углом зрения своих внутренних позиций; становление у человека образа Я и выработку у себя как личности, члена общества собственного мировоззрения, реализацию своего мировоззрения в собственном опыте взаимодействия с другими людьми; участие и вклад человека в дальнейшее развитие духовных ценностей;
- в) плодотворное изучение социальных дисциплин с последующим применением их на практике.

7. Профессиональная ориентация – это:

- а) курс лекций по информированию о вузах страны и возможных профессиональных направлениях молодежи;
- б) комплексное лечебное вербальное и невербальное воздействие на эмоции, суждения, самосознание человека при многих психических, нервных и психосоматических заболеваниях;
- в) система научно обоснованных психологического-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на подготовку молодежи к выбору профессии с учетом индивидуально-психологических особенностей личности и потребностей общества.

- 8. Профессиональная консультация представляет собой:**
 - а) групповое мероприятие по снятию психического и эмоционального напряжения;
 - б) специфическую работу психолога в экстремальных ситуациях по снятию реакций посттравматического стресса;
 - в) метод психологической помощи людям в выборе и перевыборе профессии, а также планировании профессиональной карьеры в соответствии с возможностями, которые предоставляет личности общество, и ее индивидуальными качествами;
 - г) ни те, ни другие.
- 9. Специалист – это:**
 - а) это человек с дипломом о высшем образовании и не обязательно имеющий опыт работы;
 - б) это работник, желающий устроиться на работу и в перспективе желающий повышать уровень своей профессиональной квалификации;
 - в) это профессионально компетентный работник, обладающий необходимым для качественного и производительного выполнения труда знаниями, умениями, качествами, опытом и индивидуальным стилем деятельности.
- 10. Профессиональные установки человека – это:**
 - а) это тот уровень профессиональной деятельности, который выбирает человек, зная свои предыдущие результаты;
 - б) стремление овладеть профессией, получить специальную подготовку, добиться в ней успеха, определенного социального статуса и др.;
 - в) это осмысление человеком предмета профессии, ее задач, действий, условий, результатов, межличностных отношений в ней.

Глоссарий

Акмеология – (от греч. akme – вершина, острие) – наука, изучающая феноменологию, закономерности и механизмы развития человека на ступени его духовной и социально-профессиональной зрелости при достижении наиболее высокого уровня развития (Зеер Э.Ф., 2003, с. 321).

Аттестация персонала – это юридически определенный порядок оценки специалистов, который проходит на предприятиях через установленный промежуток времени (Кабаченко Т.С., 2003, с. 271).

Дееспособность – это способность формировать целесообразную деятельность, она создает качественную сторону трудовой деятельности. (Ломов Б.Ф., 1982, с. 323).

Деформация личности профессионала – изменение психической структуры, качеств личности под влиянием выполнения профессиональной деятельности (Зеер Э.Ф., 2003, с. 321).

Индивидуальный стиль деятельности – устойчивая личностно окрашенная система относительно однородных приемов, способов, методов, навыков выполнения той или иной деятельности (Зеер Э.Ф., 2003, с. 322)

Кадровый конкурс – соревнование между двумя и более кандидатами за занятие вакантной должности (Кабаченко Т.С., 2003, с. 171).

Кадры – это основной (штатный) состав работников учреждения, предприятия, партийных, профессиональных и общественных организаций той или иной отрасли деятельности; все постоянные работники (Кабаченко Т.С., 2003, с. 159).

Кризисы психического развития – это переход от одной стадии развития к другой, характеризующийся изменением социальной ситуации, сменой ведущей деятельности и возникновением психологических новообразований. (Зеер Э.Ф., 2003, с. 209).

Монотонная работа – работа, отличительными признаками которой являются малосодержательность, однообразие рабочих действий, их многократное повторение и небольшая деятельность (Ломов Б.Ф., с.327).

Мотив труда – субъективный образ предмета потребности, побуждающий человека к трудовой деятельности как форме активности, реализующей потребность (Носкова О.Г., 2004, с. 85).

Осознанное отношение к труду – это осмысление человеком предмета профессии, ее задач, действий, условий, результатов, межличностных отношений в ней (Маркова А.К., 1996, с. 71).

Персонал – личный состав учреждения, предприятия или часть этого состава, представляющая собой группу по профессиональной или иным признакам, например обслуживающий персонал (Кабаченко Т.С., 2003, с. 159).

Потребность – состояние нужды человека в чем-то необходимом для его жизнедеятельности, источник активного поведения человека (Носкова О.Г., 2004, с. 85).

Потребность в профессиональном труде – готовность к активности человека, вызванная его нуждой в чем либо; психическое состояние, создающее предпосылку к профессиональному труду (Маркова А.К., 1996, с. 68).

Профессиология – научная дисциплина, находящаяся на стыке философии, социологии и психологии, изучающая закономерности и тенденции профессионализации личности (Зеер Э.Ф., 2003, с. 324).

Профессионал – работник, обладающий помимо знаний, умений, качеств и опыта также определенной компетенцией, способностью к самоорганизации, ответственностью и профессиональной надежностью (Зеер Э.Ф., 2003, с. 31).

Профессионализация – это процесс становления профессионала. Этот процесс включает: выбор человеком профессии с учетом своих собственных возможностей и способностей; освоение правил и норм профессии; формирование и осознание себя как профессионала, обогащение опыта профессии за счет личного вклада, развитие своей личности средствами профессии и др. (Маркова А.К., 1996, с. 63-64).

Профессиональная адаптация – это приспособление человека к новым для него условиям труда (ее разновидность – производственная адаптация как приспособление к условиям конкретного труда в данной производственной группе). От профессиональной адаптации надо отличать социально-психологическую адаптацию как приспособление личности к условиям социальной сферы. (Маркова А.К., 1996, с. 78-79).

Профессиональная идентичность – профессиональный «Я-образ», включающий профессиональные стереотипы и уникальность собственного «Я»; осознание своей тождественности с профессиональным образом «Я» (Зеер Э.Ф., 2003, с. 324).

Профессиональная ориентация – система научно обоснованных психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на подготовку молодежи к выбору профессии с учетом индивидуально-психологических особенностей личности и потребностей общества (Зеер Э.Ф., 2003, 324).

Профессиональная пригодность определяется совокупностью индивидуальных особенностей человека, влияющих на успешность освоения какой-либо трудовой деятельности и эффективность ее выполнения. (Бодров В.А., 2001, с. 12).

Профессиональная психодиагностика – исследование и оценка свойств индивидуальности человека в целях проведения профессионального отбора, профессиональной ориентации и рационального распределения кандидатов по специальностям, совершенствования профессиональной подготовки, решения системы практических вопросов по оптимизации профессиональной деятельности (Кулагин Б.В., 1984, с. 3).

Профессиональные притязания – это стремления, достичь результата определенного уровня профессиональной деятельности, это тот уровень профессиональной деятельности, который выбирает человек, зная свои предыдущие результаты (Маркова А.К., 1996, с. 70).

Профессиональные притязания – это стремления, достичь результата определенного уровня профессиональной деятельности, это тот уровень профессиональной деятельности, который выбирает человек, зная свои предыдущие результаты. Уровень притязаний определяется самооценкой себя как профессионала в прошлом (ретроспективная профессиональная самооценка), в настоящем (актуальная профессиональная самооценка), в будущем (потенциальная и идеальная профессиональная самооценка). Уровень притязаний определяет зону субъективной ответственности человека в профессиональной деятельности, то, за что он берется, как он в состоянии оценить свои успехи или неудачи. (Маркова А.К., 1996, с. 70).

Профессиональные установки человека – стремление овладеть профессией, получить специальную подготовку, добиться в ней успеха, определенного социального статуса и др. (Маркова А.К., 1996, с. 71).

Психологическая консультация – одна из форм оказания психологической помощи людям, испытывающим потребность в оптимизации своей психической активности, в преодалении неприятных психических состояний и психиче-

ских затруднений, чувств безвыходности, в организации само-воспитания и др. (Зеер Э.Ф., 2003, с. 323).

Психология труда – (в широком смысле) комплекс научных дисциплин о труде как культурной и социальной активности человека, выступающего в качестве его субъекта, его ключевого компонента, ее «системообразующего фактора» (Толочек В.А., 2005, с. 62); (в узком смысле) есть комплекс научных дисциплин о труде как процессе функционирования и развития человека как субъекта труда, как отдельного индивида; это комплекс дисциплин о теоретико-методологических, психофизиологических и психологических основаниях труда, о психологических характеристиках конкретной профессиональной деятельности, о профессионально важных качествах отдельного индивида как субъекта труда, профессиональных кризисах и деструкциях, деформациях, заболеваниях (Толочек В.А., 2005, с. 63).

Профессиограмма – характеристика профессии, включающая описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья (Зеер Э.Ф., 2003, с. 324).

Психограмма – часть профессиограммы, отражающая требования личности специалиста, а также психофизиологические свойства, психологические качества и способности, обеспечивающие успешное владение данной профессией (Зеер Э.Ф., 325).

Профессиональная консультация (англ. *vocational counseling*) – метод психологической помощи людям в выборе и перевыборе профессии, а также планировании профессиональной карьеры в соответствии с возможностями, которые предоставляет личности общество, и ее индивидуальными качествами (Мещеряков Б.Г., Зинченко В.П., 2005, с. 379).

Профессиональная ориентация (англ. *vocational orientation*) – система мероприятий по ознакомлению молодежи с миром профессий. П. о. способствует выбору профессии в соответствии с индивидуальными способностями и склонностями, а также возможностями, которые предоставляет человеку общество. П. о. включает в себя: 1) профессиональное просвещение – обеспечение молодежи информацией о мире профессий, учебных заведениях, возможностях профессиональной карьеры; 2) профессиональное воспитание – формирование у молодежи трудолюбия, работоспособности, профессиональной ответственности, способностей и склонностей; 3) профессиональное консультирование учащихся и родителей по вопросам выбора профессии, трудоустройства, возможностей получения профессиональной подготовки; 4) профессиональное развитие личности и поддержку профессиональной карьеры, включая перевыбор профессии и профессиональную переподготовку (Мещеряков Б.Г., Зинченко В.П., 2005, с. 380).

Профессия – вид трудовой деятельности, требующий определенных знаний и умений, приобретаемых в результате специального образования, подготовки и опыта работы (Зеер Э.Ф., 2003, с. 325); социально ценная область приложения физических и духовных сил человека, позволяющая ему получить взамен затраченного труда необходимы средства для существования и развития (Зеер Э.Ф., 2003, с. 30).

Профессиональная деятельность – это социально значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности (Зеере Э.Ф., 2003, с. 30).

Работоспособность организма – это способность к психофизиологическому действию. Действие это может состоять в превращении одного вида энергии в другой, в преобразовании объекта из одного вида в другой, в переформулировании словесного материала и т.д. (Ломов Б.Ф., 1982, с. 323).

Самоопределение личности – сознательный акт выявления т утверждения собственной позиции в проблемных ситуациях (Зеер Э.Ф., 2003, с. 326).

Социализация – процесс становления личности человека. Этот процесс предполагает: усвоение человеком общественно выработанного опыта, отношений к миру, социальных норм, ролей, функций; активную переработку этого общественного опыта самим человеком под углом зрения своих внутренних позиций; становление у человека образа Я и выработку у себя как личности, члена общества собственного мировоззрения, реализацию своего мировоззрения в собственном опыте взаимодействия с другими людьми; участие и вклад человека в дальнейшее развитие духовных ценностей. (Маркова А.К., 1996, с. 63).

Специалист – это профессионально компетентный работник, обладающий необходимым для качественного и производительного выполнения труда знаниями, умениями, качествами, опытом и индивидуальным стилем деятельности (Зеер Э.Ф., 2003, с. 30).

Стимулы – это внешние побуждения, факторы, которые могут вызвать (в зависимости от психологических особенностей человека) разные мотивы как внутренние побуждения (Маркова А.К., 1996, с. 69).

Стресс (в психологии) (англ. *stress*) – состояние психического напряжения, возникающее у человека в процессе деятельности в наиболее сложных, трудных условиях, как в повседневной жизни, так и при особых обстоятельствах, напр. во время космического полета, при подготовке к выпускному экзамену или перед началом спортивных соревнований. (Мещеряков Б.Г., Зинченко В.П., 2005, с. 484).

Стрессоры (англ. *stressors*) – неблагоприятные, значительные по силе и продолжительности внешние и внутренние

воздействия, ведущие к возникновению стрессовых состояний. К числу С. относят: сильные физические и психические травмы, кровопотерю, большие мышечные нагрузки, инфекции, ионизирующее излучение, резкие изменения температуры, многие фармакологические воздействия и др. факторы (Мещеряков Б.Г., Зинченко В.П., 2005, с. 484).

Труд – (*в широком смысле*) общественный по характеру процесс взаимодействия людей как по преобразованию ими внешнего мира, так и собственной природы человека, процесс его становления и развития как личности, индивидуальности, активного субъекта своей жизнедеятельности (Климов Е.А., 1998); (*в узком смысле*) совместная целесообразная деятельность человека, направленная на поддержание своего физического существования, на удовлетворение своих естественных потребностей; деятельность, предполагающая ее разделение на отдельные действия, их регламентацию, координацию отдельного человека и групп людей (Климов Е.А., 1998).

Трудовой пост – ограниченная вследствие разделения труда и тем или иным образом зафиксированную область приложения сил человека, рассчитанную на создание чего-либо ценного для общества – материальных вещей, информации, полезных обслуживающих действий, функциональных полезных эффектов, эстетических впечатлений, общественно-го настроения, упорядоченного протекания социальных процессов (Климов Е.А., 1998, с. 64).

Функциональное состояние (организма) (англ. *functional state of organism*) – интеграция активности различных физиологических систем, определяющая особенности осуществления деятельности. Ф. с. имеет тоническую составляющую – базовый уровень активности основных физиологических систем (общий обмен, гормональный статус, соотношение активности парасимпатического и симпатического отделов вегетативной н.с.) и фазические компоненты, формирующиеся при необходимости реализации определенных видов деятельности (Мещеряков Б.Г., Зинченко В.П., 2005, с. 533).

Цель в профессиональной деятельности – это направленность на конечные и промежуточные результаты труда, это осознанный образ результата труда у человека (Маркова А.К., 1996, с. 70).

Ценностные ориентации в профессиональной деятельности – выработанные и принятые обществом основания для оценки назначения труда, его сторон, системы духовных ценностей, профессиональных менталитетов, правила профессиональной этики (Маркова А.К., 1996, с. 69).

Штаты – перечень должностных наименований и общее количество постоянных должностей, которые имеются на предприятии, в учреждениях и организации, с указанием должностных окладов по штатной должности (Кабаченко Т.С., 2003, с. 160).

«Flow-эффект» – это полное включение человека в деятельность, когда внимание полностью сконцентрировано на ней. (Кирхлер Э., Родлер К., с. 17).

Список литературы:

1. Анастази А., Урбина С. Психологическое тестирование. – СПб.: Питер, 2003, с.440-441.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. – М.: ПЕР СЭ, 2001.
3. Варламова Е. Оцени и спланируй.// Справочник по управлению персоналом. №3, 2007, с. 28-32.
4. Занковский А.Н. Организационная психология. – М.: Флинта: МПСИ, 2002.
5. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект, 2003.
6. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Профориентология: Теория и практика: Учебное пособие. – М.: Академический проект, 2006.
7. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности. – М.: ПЕР СЭ, 2006.
8. Кабаченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2003.
9. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учебник. – М.: Юнити, 1998.
10. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. – М.: МГУ, 1995.
11. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – с. 150-171.
12. Климов Е. А., Носкова О. Г. История психологии труда в России. Учеб. пособие. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992.
13. Лотова И.П. Развитие профессиональной карьеры кадров государственной службы. – М., 2003.
14. Манухина С.Ю. Психологические детерминанты профессиональной успешности психолога-диагноста кадровой службы (в сфере бизнеса). Дисс. на соискание степени к.психол.н. – М.: ИП РАН, 2006.
15. Манухина С.Ю. Особенности профессиональных ошибок психолога-профконсультанта.// Психологическое

- исследование проблем профессиональной деятельности. - М.: Изд-во ЕАОИ, с. 75-81.
16. Маркова А.К. Психология профессионализма. - М., 1996.
 17. Машин В.А. Профессионализация личности в зрелом возрасте. - М., 1996.
 18. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. - СПб.: Речь, 2007. - с. 36-39.
 19. Молі Е.Г. Планирование своей карьеры руководителем// Вопросы психологии. №3, 1998, с.85-91.
 20. Мучински П. Психология, профессия, карьера. - СПб.: Питер, 2004, с.196-199.
 21. Носкова О.Г. Психология труда: Учебное пособие. - М.: Академия, 2004.
 22. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования.// Журнал практической психологии и психоанализа, №3 сентябрь 2001.
 23. Практикум по дифференциальной психодиагностики профессиональной пригодности. Под ред. В.А.Бодрова. - М.: ПерСЭ, 2003.
 24. Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. Профориентация. - М.: Издательский центр «Академия». - с. 66-71.
 25. Фрумкин А.А. Психологический отбор в профессиональной и образовательной деятельности. - СПб.: Речь, 2004. - с. 73-74.
 26. Соломин И.Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. - СПб.: Речь, 2006.
 27. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. - СПб.: Питер, 2005.
 28. Шахова В.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. - М.: Вершина, 2003.

ОСНОВЫ ПРОФОРИЕНТАЦИИ

**Хрестоматия
Учебно-методический комплекс**

Автор и составитель Светлана Юрьевна Манухина

Ответственный за выпуск Е.Н. Царьков

Редактор Н.А. Соколова

Компьютерная верстка И.Ю. Ефремова

Подписано в печать 16.11.2010. Формат 60 × 84 1/16.

Бумага офсетная. Печать офсетная.

Печ. л. 8. Тираж 50 экз.

Издательский центр Евразийского открытого института

119501, г. Москва, ул. Нежинская, д. 13.

Тел.: (495) 442-23-92

Оригинал-макет подготовлен в

НП «Центр развития современных образовательных технологий»

119501, г. Москва, ул. Нежинская, д. 9, корп. 1,

т/ф (495) 411-79-89

тел. (495) 411-79-87

Отпечатано в типографии: ООО "Компания "Панда"

109052, г. Москва, ул. Нижегородская, д. 50

ISBN 978-5-374-00420-5



9 785374 004205