

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

В. А. Луговский, М. Н. Кох

## ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Учебно-методическое пособие

Краснодар  
КубГАУ  
2015

УДК 331.101.1 (075.8)  
ББК 88.4  
Л83

### Рецензенты:

**Н. Б. Щетинская** – доцент кафедры педагогики и психологии  
Кубанского государственного университета  
культуры и искусства, кандидат педагогических наук;  
**И. Ю. Лопатина** – доцент кафедры менеджмента и мировой  
экономики Краснодарского филиала РЭУ  
им. Г. В. Плеханова», кандидат экономических наук

**Луговский В. А.**

**Л83** Психология профессиональной деятельности : учеб.-  
метод. пособие / В. А. Луговский, М. Н. Кох. – Красно-  
дар : КубГАУ, 2015. – 101 с.

Учебно-методическое пособие содержит сведения о трудовой мотивации личности, кризисах профессионального становления личности, глоссарий. В книге рассмотрены вопросы, касающиеся психологического сопровождения личности в профессии, методах психической саморегуляции личности. Темой, определяющей содержание пособия, является вопрос о человеке как субъекте профессиональной деятельности.

Предназначено для лиц, обучающихся по программе подготовки магистров, для аспирантов, студентов вуза.

УДК331.101.1 (075.8)  
ББК 88.4

© Луговский В. А.,  
Кох М. Н., 2015  
© ФГБОУ ВПО «Кубанский  
государственный аграрный  
университет», 2015

## ВВЕДЕНИЕ

---

Интенсивное развитие экономики, рост требований к профессиональной квалификации и личностным ресурсам специалиста влекут за собой переход к более широкому и всестороннему использованию данных психологической науки в различных сферах жизнедеятельности личности.

На сегодняшний день все большее число людей, рассматривающих свою профессиональную деятельность как пространство личностного развития построения жизненного успеха, признают свою потребность в психологической поддержке. Необходимость в поддержке психолога возникает уже в ситуации формирования профессионального намерения, выбора профессии и остается актуальной на протяжении всей профессиональной жизни личности. Психологическое сопровождение работника является не только личностно-значимой, но и во многом социально-значимой проблемой, поскольку реализация профессионально-психологического потенциала, обеспечение профессионального самосохранения имеет конечным итогом повышение эффективности профессиональной деятельности.

Введение в учебный план дисциплины «Психология профессиональной деятельности», на наш взгляд, является одним из средств практического воплощения идеи психологического обеспечения профессиональной деятельности личности. Данное пособие ориентировано на формирование у студентов умения самостоятельно преодолевать трудности процесса профессионального становления, полученные знания обеспечат владение технологиями профессионального самосохранения и развития.

Учебно-методическое пособие состоит из четырех глав. В первой главе дается представление о профессиональной деятельности, классификация профессий, профессиональной пригодности и профотборе, раскрываются понятия «профессиограмма», «психограмма», освещается вопрос методов исследования в психологии профессиональной деятельности.

Вторая глава знакомит читателей с основными периодизациями развития человека как субъекта труда, раскрывается понятие «индивидуальный стиль деятельности личности», дается представление о способностях как факторе, влияющем на профессиональную эффективность личности.

В третьей главе дается представление о типологии профессиональных кризисов личности, раскрывается вопрос стресса в профессиональной деятельности, освещается проблема профессиональной адаптации личности.

В четвертой главе дается представление о потребностях и мотивах личности, рассматривается вопрос классификации мотивов, особое внимание уделяется понятию «трудовая мотивация личности».

Каждая глава содержит кратко изложенный теоретический материал по теме и задания для практической работы, для самостоятельной работы студентам предлагаются аналитические задания, темы для написания рефератов, докладов.

Данное пособие будет полезно студентам, студентам-магистрантам, аспирантам как средство самопознания, самосовершенствования, саморегуляции в профессии.

Учебно-методическое пособие может быть востребовано для работающих читателей, руководителей предприятий, организаций так как содержит ценные рекомендации по сопровождению работника в его профессиональном становлении, построении карьеры.

## ГЛАВА 1. ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Труд – это отец удовольствия*

*Стендаль*

▪ *Деятельность* – специфический вид активности человека, направленный на познание и творческое преобразование окружающего мира, включая самого себя и условия своего существования.

В деятельности человек создает предметы материальной и духовной культуры, преобразует свои способности, сохраняет и совершенствует природу, строит общество, создает то, что без его активности не существовало в природе.

Основные характеристики деятельности человека: мотив, цель, предмет, структуру и средства.

*Профессиональная деятельность* – это социально-значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности. Профессиональная деятельность – это, прежде всего, трудовая деятельность (Э. Ф. Зеер).

*Труд* – это целесообразная продуктивная деятельность, имеющая определенный результат.

*Основные характеристики труда:*

- это целенаправленная деятельность
- труд носит орудийный характер
- труд носит общественный характер
- материализуется в предмете труда, изменяя предмет, труд изменяет самого трудящегося человека

В отечественной психологии наибольшую известность получила классификация профессий, разработанная Е. А. Климовым.

В соответствии с объектом труда выделяются пять типов профессий:

1. Человек – живая природа.
2. Человек – техника (и неживая природа).
3. Человек – человек.
4. Человек – знаковая система.
5. Человек – художественный образ.

▪ *Профессиональная пригодность* – совокупность психологических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения им при наличии специальных знаний, умений, навыков общественно приемлемой эффективности труда. В понятие профпригодности включают также удовлетворенность человеком в процессе его труда и при оценке его результатов.

▪ *Профотбор* психологи рассматривают как процедуру определения соответствия человека данной профессии, пригодности человека к овладению специальностью, достижению требуемого уровня мастерства и успешному выполнению профессиональных обязанностей в типовых и специфически затрудненных условиях.

*Профотбор* – это выбор человека для профессии, а *профподбор* – это выбор профессии для человека, это промежуточная форма между профконсультацией и профотбором, распределение работников по специальностям и местам работы.

▪ Сведения об объективном содержании труда, о психологических качествах, требуемых от человека в профессии можно получить из профессиограммы.

▪ *Профессиограмма* – научно обоснованные нормы и требования профессии к видам профессиональной деятельности и качествам личности специалиста, которые позволяют ему эффективно выполнять требования профессии, получать необходимый для общества продукт и вместе с тем создают условия для развития личности самого работника.

В целом профессиограмма должна отвечать следующим требованиям:

- четко выделять предмет и основные результаты труда (на что направлены главные усилия человека в труде)

- показывать возможные линии развития человека средствами профессии, динамику психических новообразований в ходе труда, из которых человек может выбрать направления роста с учетом своей индивидуальности;

– показывать перспективы изменения в самой профессии (каким может быть специалист завтрашнего дня, ближайшего будущего);

– иметь направленность на решение практических задач (профессиональное обучение, профотбор, рационализацию новых видов труда и др.);

– описывать необходимые некомпенсируемые психологические профессиональные качества, а также психологические свойства человека, которые хотя и отсутствуют у него, но могут быть компенсированы.

Важной составляющей профессиограммы является *психограмма* – характеристика мотивационной, волевой и эмоциональной сферы специалиста.

▪ *Психограмма* (описание человека труда в профессии) содержит психологические качества, желательные для эффективного выполнения профессиональной деятельности, общения, для профессионального роста, преодоления экстремальных ситуаций в труде.

Методы исследования, используемые в профессиональной психологии имеют общепсихологическое происхождение и не являются специфичными (таблица 1).

Таблица 1 – Классификация методов исследования в психологии профессиональной деятельности

Задача исследования	Группа методов исследования	Конкретные методы исследования
1	2	3
Описание профессионального становления личности	Генетические методы	Лонгитюдный метод, биографический метод, каузометрия, психобиография, метод анамнеза
Характеристика профессий	Праксиметрические методы	Анализ заданий, изучение документации, трудовой метод, наблюдение, опрос
Измерение профессионально значимых признаков	Психометрические методы	Тесты специальных способностей, тесты достижений, опросники интересов, диагностика обучаемости

Продолжение таблицы 1

1	2	3
Объяснение профессионального становления личности	Экспериментальные методы	Естественный, лабораторный, моделирующий, формирующий эксперименты
Обработка методов исследования	Методы математической обработки	Дисперсионный, корреляционный, факторный анализ

### Вопросы для обсуждения

1. Представление о деятельности в психологии. Структура профессиональной деятельности.
2. Классификация профессий Е. А. Климова.
3. Профессиональная пригодность и профотбор. Понятия «профессиограмма», «психограмма».
4. Классификация методов исследования в психологии профессиональной деятельности.

## Практическое занятие по теме «Основы психологии профессиональной деятельности»

**Цель занятия:** Практическое знакомство с основными методами исследования в психологии профессиональной деятельности и методами психологического обеспечения профессионального становления личности.

*Психологическое сопровождение* – это целостный процесс изучения, формирования и коррекции профессионального становления с учетом своеобразия и психологических особенностей каждой стадии, а также права личности нести ответственность за свою профессиональную жизнь.

К личностно-ориентированным технологиям психологического сопровождения относятся развивающая диагностика, тренинги личностного и профессионального развития и само-

сохранения, мониторинг социально-профессионального развития.

### **Задание 1. Работа со схемой описания профессиональной деятельности Е. А. Климова**

**Цель:** Изучить и научиться работать со схемой описания профессиональной деятельности Е. А. Климова.

#### **Ход работы**

1. Выбрать профессию, хорошо знакомую по личному опыту.
2. Знакомство со схемой описания профессиональной деятельности Е. А. Климова.

#### **Схема описания профессиональной деятельности**

##### *I. Цель труда.*

1. Гностическая. Не создавать новый продукт, а оценивать уже имеющийся продукт (его отдельные параметры, характеристики), какое-либо изделие, произведение искусства, поведение людей и т. д. то есть различать, оценивать, анализировать что-либо.

2. Преобразующая. Преобразовывать какой-либо продукт, изделие, человеческие отношения, здоровье, информацию и т. п. с целью их усовершенствования, доработки:

- а) организовывать, упорядочивать;
- б) оказывать влияние, воздействовать;
- в) перемещать, обслуживать.

3. Изыскательская. Создавать новый, не существующий ранее продукт, изобретать, придумывать что-либо, находить новый вариант, результат, образец.

##### *II. Орудия и средства труда.*

Внешние:

- а) ручные инструменты;
- б) машинное оборудование, различные виды транспорта;
- в) автоматическое оборудование;
- г) приборы, измерительные устройства.

2. Внутренние, функциональные:

а) речь:

- эмоциональная, выразительная;
- деловая бесстрастная;

б) поведение (мимика, жесты):

- эмоциональное, выразительное;
- деловое;

в) интеллектуальные средства.

##### *III. Степень проблемности трудовых ситуаций.*

Низкая. Работа четко определена правилами, инструкциями, в ней практически нет новых, неожиданных для работника ситуаций.

Средняя. Деятельность достаточно четко определена, но иногда в ней возникают ситуации, требующие принятия новых, нестандартных решений.

Высокая. Часто встречаются новые, сложные ситуации, требующие творческой активности и нестандартного подхода.

##### *IV. Социально-психологические параметры.*

1. Степень коллективности процесса:

- а) низкая (индивидуальный труд);
- б) высокая (коллективный труд).

2. Степень самостоятельности в организации работы:

- а) исполнитель;
- б) организатор собственной деятельности;
- в) организатор работы других людей.

3. Особенности трудового взаимодействия (контактов)

а) по количеству контактов:

- не многочисленные;
- многочисленные;

б) по типу партнера:

- посетители, клиенты,
- сотрудники,
- группа (класс, аудитория);

в) по степени постоянства круга партнеров:

- постоянный,
- меняющийся.

#### *V. Эмоционально-волевые параметры.*

##### 1. Характер ответственности:

###### а) повышенная:

- материальная;
- моральная;
- за жизнь и здоровье других людей;

###### б) средняя, обычная.

##### 2. Работа в различных микроклиматических условиях:

###### а) в помещении;

###### б) на открытом воздухе;

###### в) в необычных условиях (в горах, под водой, под землей, в лесу и т. д.).

##### 3. Факторы, вызывающие психическую напряженность:

###### а) риск для жизни;

###### б) сложные, аварийные ситуации;

###### в) общение с правонарушителями;

###### г) четко заданный ритм и темп работы;

###### д) физические нагрузки;

###### е) длительное пребывание в одном положении;

###### ж) ночные смены;

###### з) специфические условия (температура, влажность, шум, вибрация, неприятные запахи и т. п.).

#### **Задание 2. Определение типа личности по методике Дж. Холланда**

**Цель:** Изучить взаимосвязь типа личности и сферы профессиональной деятельности. Определение типа личности по методике Дж. Холланда.

Согласно типологии личности американского психолога Дж. Холланда, различают шесть психологических типов людей: реалистичный, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предприимчивый, артистический. Каждый тип характеризуется определенными особенностями темперамента, характера и т. д. В связи с этим определенному психологическому типу личности соответствуют профессии, в которых человек может достичь наибольших успехов. Опросник представлен в приложении 1.

#### **Задания для самостоятельной работы**

1. Опираясь на схему описания профессиональной деятельности Е. А. Климова, собрать дополнительные данные о ней, используя методы беседы, наблюдения, самонаблюдения. Описать особенности профессиональной деятельности в соответствии с разделами схемы.

2. Определить свой тип личности по методике Дж. Холланда. На примере своих результатов сделать вывод о взаимосвязи типа личности и сферы профессиональной деятельности. Опросник представлен в приложении 1.

#### **Темы рефератов**

1. Характеристика методов психологического изучения профессий.

2. Направления изучения профессиональной деятельности.

3. История развития психологии труда в России.

4. Основные физиологические характеристики трудовой деятельности.

5. Классификация видов трудовой деятельности.

6. Сенсорное обеспечение трудовой деятельности.

7. Деятельность в системе человекознания Б. Г. Ананьева.

8. Коллективный труд в теории деятельности А. Н. Леонтьева.

9. Анализ трудовой деятельности в условиях реального производства. Оптимизация труда в системе Ф. Тейлора.

10. Психотехника – наука о практическом применении психологии в 20-е годы XX века. Теоретико-методологические проблемы в психотехнике.

#### **Темы докладов**

1. Классификация профессий в трудах зарубежных авторов (Дж. Холланд, Д. Патерсон).

2. Использование модульного подхода в классификации профессий В. Е. Гаврилова.

3. Профессионализм личности.
4. Помощь психолога в профессиональном самоопределении личности.
5. Психологическое сопровождение личности в профессиональной деятельности.
6. Представление о труде в древности и в эпоху феодализма.
7. Профконсультирование и его основные функции. Типы профконсультирования.
8. Психодиагностика в профконсультировании.
9. Профессиональная реабилитация в профконсультировании.
10. Личностно-ориентированные технологии психологического сопровождения личности в профессии: развивающая диагностика, тренинги личностного и профессионального развития и самосохранения.

## **ГЛАВА 2. ЧЕЛОВЕК КАК СУБЪЕКТ ТРУДА. СПОСОБНОСТИ КАК ФАКТОР УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

---

### ***Периодизация развития человека как субъекта труда Е. А. Климова***

Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека (35–40 лет). В течение этого времени меняются жизненные и профессиональные планы, происходит смена социальной ситуации, перестройка структуры личности. Поэтому возникает необходимость в разделении этого процесса периода на периоды, стадии.

Наиболее известной в России является *периодизация развития человека как субъекта труда, предложенная Е. А. Климовым, включает в себя стадии: стадия предыгры* (от рождения до 3 лет); *Стадия игры* (от 3 до 6–8 лет); *Стадия овладения учебной деятельностью* (от 6–8 до 11–12 лет); *Стадия «оптации»* (от 11–12 до 18 лет); *Стадия адепта*; *Стадия адаптанта*; *Стадия интернала*; *Стадия мастера*; *Стадия авторитета*; *Стадия наставника*.

Таким образом высший уровень развития любого специалиста – это педагогический уровень. Заметим, что именно педагогика и образование являются стержнем человеческой культуры, поскольку обеспечивают преемственность и сохранение лучшего опыта человечества. Профессионал, ставший Наставником-Учителем, по-своему тоже является носителем культуры в лучшем смысле этого слова.

### ***Уровни профессионализма по А. К. Марковой***

Человек становится профессионалом не сразу, проходит на этом пути много больших и малых этапов. Более того, в про-

фессиональной жизни каждого отдельного человека возможны повторы и возвращения («откаты»), на предыдущие уровни, а также зигзаги и кризисы. Траектории пути к профессионализму у разных людей могут очень отличаться друг от друга.

Тем не менее каждому человеку важно представлять себе в общем виде тот путь, те вехи профессионализма, которые так или иначе проходит всякий в течение профессиональной жизни уровни профессионализма:

*Допрофессионализм.* Человек работает, но как новичок, дилетант, не овладев еще нормами и правилами профессии, тем более не достигая в труде высоких и творческих результатов.

*Профессионализм.* Человек выполняет сначала работу по образцу, по инструкции в ходе исполнительного труда, затем приобретает специальность, квалификацию и осуществляет квалифицированный труд.

*Суперпрофессионализм (высший профессионализм).* Человек из субъекта труда и профессионала превращается в творца, новатора, суперпрофессионала, в профессионала высокой квалификации. Главной особенностью этого уровня является «выход человека за пределы профессии», это есть творческое ее обогащение своим личным вкладом.

*Непрофессионализм.* Человек осуществляет внешне достаточно активную трудовую деятельность, но при этом человек выполняет неэффективную, не соответствующую нормам деятельность (допускает «брак»); либо осуществляет внешне кипучую трудовую деятельность, маскируя ею отсутствие профессионализма;

*Послепрофессионализм.* На этом уровне человек может оказаться просто «профессионалом в прошлом» (экспрофессионалом), а может остаться желанным советчиком, наставником, экспертом, щедро делящимся своим профессиональным опытом.

*Психологическое сопровождение* – это целостный процесс изучения, формирования и коррекции профессионального становления с учетом своеобразия и психологических особенностей каждой стадии а также права личности нести ответственность за свою профессиональную жизнь.

### *Психологическое сопровождение на стадии адаптации*

Под профессиональной адаптацией понимают взаимное приспособление специалиста и коллектива предприятия, в результате чего работник осваивается на предприятии. *Различается психофизиологическая адаптация, социально-психологическая адаптация, собственно профессиональная адаптация.*

*При психофизиологической адаптации* психологическое сопровождение заключается в диагностике профессионально значимых психофизиологических свойств, так как этот вид адаптационного синдрома часто детерминирован скрытой профессиональной непригодностью. Для снятия тревожности и мобилизации профессиональной активности специалиста целесообразно использовать психологическое консультирование, а в отдельных случаях и тренинги саморегуляции эмоциональных состояний. Таким образом, психологическая поддержка и помощь состоят в снятии состояния тревоги, формировании позитивной установки на преодоление трудностей, развитии чувства востребованности и социальной защищенности, актуализации резервных возможностей специалиста. Критериями успешного преодоления психофизиологического адаптационного синдрома являются комфортное эмоциональное состояние специалиста, привыкание к рабочему ритму и режиму труда, установление оптимальной работоспособности.

*Социально-психологическая адаптация* – приспособление к новой социальной среде, включение в уже сложившуюся систему межличностных отношений. Психологическое сопровождение заключается в том, что новому работнику помогают освоить нормы профессионального поведения, предупредив о возможных последствиях их нарушения. В некоторых случаях могут возникнуть конфликтные ситуации, тогда необходима оперативная помощь психолога.

*Профессиональная адаптация* – приспособление уже имеющегося профессионального опыта и стиля профессиональной деятельности к требованиям нового рабочего места, освоение сотрудником новых для него профессиональных функций, обязанностей, включение в профессиональное сотрудничество, партнерство.



Успешная профессиональная адаптация делает работу привлекательной, повышает шанс на более высокую оплату труда и профессиональный рост. Психологическое сопровождение сводится к оценке реальной компетентности специалиста, оказание помощи в повышении квалификации, преодолении появившегося чувства профессиональной неполноценности. Психологическое сопровождение предполагает коррекцию самооценки: обучение умению сравнивать, себя лишь с самим собой, помощь в выработке надежных критериев самооценки.

После оформления на работу психолог-консультант (при его отсутствии – руководитель) совместно с работником определяют перспективы профессионального роста и карьеры.

### ***Психологическое сопровождение на стадии профессионализации***

Психологическое сопровождение на этой стадии становления заключается в оказании работнику в дальнейшем профессиональном росте, повышении квалификации и развитии карьеры и рассматривается как форма кадровой политики.

Главная цель психологического сопровождения – обеспечение взаимосогласованности и взаимодействия работника и предприятия в профессиональном становлении. Основные формы профессионального роста и карьеры работников приведены в таблице 2.

К основным формам сопровождения профессионального роста и карьеры относятся:

- диагностика профессионально-психологического потенциала работника;
- анализ факторов, детерминирующих профессиональное развитие: возраста, профессионального опыта и квалификации, уровня профессионального образования и подготовки, состояния здоровья;
- изучение вектора профессиональной направленности специалиста: уровня притязаний и самооценки, мотивации к достижениям, ценностных ориентаций и социально-профессиональных установок;
- собеседование по вопросам профессионального роста и карьеры с работником и его руководителями;
- составление совместно с работником плана-программы карьеры, так называемой карьерограммы.

Таблица 2 – Формы профессионального роста и карьеры

Профессиональный рост	Профессиональная карьера
1. Определение профессиональной пригодности 2. Получение профессионального образования 3. Профессиональная адаптация 4. Овладение профессиональным мастерством 5. Формирование индивидуального стиля деятельности 6. Расширение и совершенствование профессионального опыта 7. Расширение репертуара специальностей 8. Овладение социально-психологической компетентностью 9. Повышение квалификации 10. Освоение приемов благоприятного выхода из профессиональных кризисов 11. Предупреждение и преодоление профессиональных деформаций личности 12. Формирование и сохранение готовности к освоению новых технологий	1. Прохождение профотбора 2. Выявление уровня профессиональной компетенции 3. Нахождение места в организации, на предприятии 4. Разработка плана служебного продвижения (карьерограммы) 5. Прохождение аттестации 6. Обучение по программам подготовки резерва на выдвижение 7. Участие в ротации кадров 8. Участие в конкурсах на замещение вакантных должностей 9. Развитие навыков профессиональной рефлексии 10. Участие в разработках и внедрении инновационных проектов 11. Участие в подготовке кадрового резерва: супервизорство, патронаж, наставничество 12. Диагностика профессионально-психологического потенциала

### ***Психологическое сопровождение на стадии мастерства***

В особом психологическом сопровождении нуждаются работники в возрасте от 30 до 45 лет. Этот период жизни совпадает с наибольшими потенциальными возможностями человека. Работник стремится к профессиональной самореализации и успеху, он наиболее мобилен и профессионален, способен к вершинам достижений в выполняемой деятельности.

Центральной задачей психологического сопровождения является развитие профессиональной компетенции и ведется по следующим направлениям:

- анализ целей, задач и функций продуктивного выполнения конкретной профессиональной деятельности с учетом перспектив профессионального становления работника;

– отбор и конструирование психотехнологий развития профессионально-психологического потенциала работников, необходимого для эффективного выполнения труда;

– обеспечение профессионального самосохранения и психологической безопасности специалистов;

– психологическое содействие в преодолении трудностей объективного и субъективного характера, решении сложных, конфликтных ситуаций, установлении эмоционально благополучных взаимоотношений, преодолении блокаторов профессиональной деятельности и др.;

– подготовка обоснованных предложений по профессиональному развитию специалиста.

### ***Психологическое сопровождение на этапе прекращения профессиональной деятельности***

В 55–60 лет актуальным становится выход на пенсию. Всех представителей данной возрастной группы можно условно разделить на три группы:

– для одних людей это означает возможность наконец-то заняться интересным делом: садоводством, рыбалкой, разнообразными видами социально активного отдыха (путешествия, театр), общественно-политической практикой.

– другие стараются закрепиться на работе, демонстрируя завидное здоровье, профессиональную активность и конформизм в отношениях с руководителями и коллегами. Главное для них остаться на работе.

– представители третьей группы покорно-равнодушны к выходу на пенсию. Они уже давно утратили смысл своей профессиональной жизни и выход на пенсию рассматривают как возможность отойти от всяких обязанностей, ответственности и работы. Люди этой группы, последние 15–20 лет находились в состоянии профессиональной стагнации, и работа была для них обременительна.

Психологическое сопровождение каждой группы различно. Представителям первой группы пожилых людей нужны дополнительные знания и умения в области их социально-профессиональных и семейно-бытовых интересов. Конечно, выход на пенсию эмоционально переживается ими как прекращение одной жизни и переход к другой – интересной и разнообразной.

Важно помочь им выбрать социально приемлемый вид деятельности, объединить их по интересам, организовать занятия и предоставить им необходимую информацию о способах реализации себя в разнообразных, многоплановых видах социальной деятельности.

Более сложным представляется психологическое сопровождение работников, которые хотят продолжать профессиональную деятельность. Это, как правило, высококвалифицированные специалисты, профессионалы, и жизнь вне профессии кажется им катастрофой. Психологическое сопровождение заключается в перестройке, переориентации смысла предыдущей жизни, обретении новых ценностей и социальных ориентиров, нового смысла жизнедеятельности.

Третья группа потенциальных пенсионеров давно уже смирилась со своим профессиональным застоем. Они социально пассивны, равнодушны, и выход на пенсию не приносит им особых переживаний, обусловленных необходимостью перераспределять жизненную энергию. Они продолжают свое существование, находя смысл в удовлетворении естественных потребностей, погружены в свое «славное» прошлое, предаваясь бесконечным стенаниям по поводу настоящей социально-экономической ситуации. Психологическое сопровождение таких пенсионеров крайне усложнено ввиду их пассивности и лени. Нужна прежде всего реабилитация их «Я-концепции», помощь в обретении нового смысла жизни сквозь призму неизбежной смерти. Именно переживание возможной смерти помогает этим людям пересмотреть свою прежнюю жизнь, найти новые способы осуществления себя.

■ *Индивидуальный стиль деятельности* – характерная для данного индивида система навыков, методов, приемов, способов решения задач той или иной деятельности, обеспечивающая более или менее успешной ее выполнение.

Обобщенную схему освоения профессиональной деятельности можно представить так:

1. Освоение нормативно-одобряемой, изначально заданной «правильной» деятельности (образ всей нормативно-заданной деятельности – это фактически формирование нормативной ориентировочной основы действия – ООД).

2. Освоение деятельности по-новому образцу (т. е. формирование индивидуального стиля деятельности). Подэтапы данного этапа:

– освоение отдельных действий на основании новых, собственных представлений работника;

– освоение новой деятельности в целом – на основе уже освоенного нормативно-одобряемого образца (как индивидуально приспособленной к себе в результате постепенного формирования индивидуального стиля деятельности).

«Парадокс» освоения профессиональной деятельности в том, что полноценное освоение данной профессии достигается лишь тогда, когда субъект начинает выполнять ее не только так, как «положено» (по нормативно-заданным образцам), а привносит в эту деятельность свои собственные, творческие элементы (через выработку индивидуального стиля деятельности). Однако полноценное профессиональное творчество возможно лишь при наличии «тылов» в виде освоенной нормативно-заданной деятельности (которая позволяет выполнять задания в случае неудач при творческом экспериментировании).

▪ *Профессиональные способности* – индивидуально-психологические свойства личности человека, отличающие его от других, отвечающие требованиям данной профессиональной деятельности и являющиеся условием ее успешного выполнения.

Профессиональные способности являются и условием, и результатом профессиональной деятельности, профессионального типа личности.

Профессиональные способности формируются на основе общечеловеческих способностей (способность к труду, к активности, к саморегуляции, к общению, к ответственности) и позднее их, а также с опорой на специальные способности (музыкальные, математические и т. д.).

*Общие профессиональные способности* – это психологические свойства личности, требуемые от человека данной конкретной профессиональной деятельностью. Они определяются предметом труда в профессии (человек, техника, природа).

*Специальные профессиональные способности* – определяются конкретными условиями труда, в том числе особыми (дефицит

времени, информации, перегрузки). Чем сложнее профессиональная деятельность, тем более важна необходимость развития специальных профессиональных способностей.

#### *Вопросы для обсуждения*

1. Периодизация развития человека как субъекта труда  
Е. А. Климова. Уровни профессионализма по А. К. Марковой.

2. Психологическое сопровождение личности на разных этапах профессионального становления.

3. Профессиональная карьера личности.

4. Проблема формирования индивидуального стиля деятельности. Способности в профессиональной деятельности.

### **Практическое занятие по теме «Человек как субъект труда. Способности как фактор успешности профессиональной деятельности»**

**Цель занятия:** Познакомиться с практическими рекомендациями по адаптации сотрудника в новом коллективе, установлению межличностных отношений. Работа с методиками по психодиагностике профессиональных способностей личности.

#### **Задание 1. Практические рекомендации по адаптации сотрудника в новом коллективе, установлению межличностных отношений**

**Цель:** Знакомство с практическими рекомендациями по адаптации в новом коллективе, установлению межличностных отношений.

Основные рекомендации по поводу того, что можно и нужно предпринять сотруднику при адаптации в новом для него рабочем коллективе:

**Искать союзников.** Первым «недостатком», препятствующим вхождению в коллектив, часто бывает то, что новый сотрудник-«другой». Уже это одно обстоятельство может играть не в его пользу и провоцировать множество неприятных инцидентов. Ему следует подумать, на что ему нужно делать акцент, чтобы подчеркивать общность с коллегами. Возможно, для этого потребуется в корне

изменить свою точку зрения по определенным вопросам, чтобы ликвидировать разделяющую пропасть во взглядах и найти то, что их объединяет. Подобная политика поможет ему найти союзников.

**Сформировать общность.** Если не удастся найти ничего общего с коллегой или подчеркнуть уже имеющуюся общность, то можно посоветовать ее сформировать, найти новые точки соприкосновения, осваивать новый полигон. То есть, подойти к общему делу с другой стороны. Попытать удачу в неформальной обстановке, например, сходить в поход или на рыбалку, посидеть в кафе или сходить в гости, в бассейн или тренажерный зал, сыграть в футбол. Если результатом всего этого будет появление союзника, то можете считать, что это сражение выиграно. Вдвоем уже лучше, чем одному.

**Корифеев почитать, но не бояться.** Чтобы корифеи позволяли нам участвовать в деле, важно всегда подчеркивать их деловую компетентность. Но когда начинается или ужесточается борьба за власть, очень важно не бояться своих соперников из числа корифеев, даже если они начинают возмущаться. Реакцией в этом случае могут стать слова: «Что Вы можете сказать по делу?»

**Не стремиться к радушному приему.** Несмотря на возможные коммуникативные и пробивные способности нового сотрудника, его стратегические и тактические усилия по вхождению в коллектив, бывают ситуации, когда это просто невозможно. Здесь можно посоветовать не отчаиваться и продолжать свои поиски. Ранно или поздно они принесут желаемый результат. Возможно, это будет не радушный прием, но все же он станет частью того коллектива, который занимает очень выгодные для карьерного роста позиции. Поэтому не стоит ждать радушного приема.

**Завоевать расположение одиночек.** Если коллектив не идет на контакт, вы все же можно попытаться наладить хороший контакт с отдельными сотрудниками. Нужно подумать о темах, которые можете обсуждать с ними. Лучше всего задавать много вопросов, чтобы коллега почувствовал себя в роли консультанта или «защитника». Это означает, конечно, посвящать время только одному человеку, а не всей группе, что выгоднее, но, как известно, сможешь расположить одного – расположишь и других.

**Развивать отраслевые контакты.** Вступайте в союзы и объединения, которые важны для вашей отрасли. Там вы быстрее станете своим. Необходимо затрагивать в специальных рабочих группах те темы, которые важны для нового сотрудника стратегически. Можно порекомендовать ему участвовать в работах по специальности на общественных началах, в заседаниях и конгрессах, которые устраивают союзы. На данных заседаниях часто присутствуют важные люди, которые также заинтересованы в установлении и углублении деловых контактов.

### *Три правила карьерного успеха*

**Правило № 1: «Правило чинопочитания».** Успешный карьерист воспринимает жизнь как соревнование, как борьбу за то, чтобы завоевать независимость, избегать поражений и защищать завоеванные позиции. Работникам же, которых называют «влюбленными в свою профессию», иногда очень трудно заметить, что они ведут себя таким образом, что их начальники чувствуют свои позиции находящимися под угрозой. В то время как у успешных карьеристов даже в языке тела проявляется чинопочитание – уважение по отношению к более высоким по рангу сотрудникам, – большинство работников чаще всего этого не делают. Однако иногда некоторые жесты подчинения необходимы.

**Правило № 2: «Власть есть средство укрепления собственных позиций».** Данное правило особенно важно, когда берешься за руководство выполнением какого-либо группового задания. Необходимо настраивать людей на общее дело и согласовывать их способности с различными требованиями организации. Как это сделать? На совещаниях и индивидуальных беседах менеджер регулярно узнает ожидания и перспективы сотрудников. Если кто-то начинает тянуть одеяло на себя, менеджеру необходимо сделать соответствующие выводы. Всего один сотрудник может дезорганизовать всю группу. Начальник не должен этого допускать. Однако многие начальники часто это допускают. Когда группа не работает должным образом, они пытаются докопаться до причины. На это уходит много времени. Они пытаются сами до мелочей изучить суть задания, пытаются понять сотрудников, даже пытаются найти причину в себе. Но все безрезультатно. Дело как стояло на месте,

так и стоит. Успешные карьеристы в таких случаях действуют решительно. Они увольняют «паршивую овцу, которая все стадо портит» и тем самым укрепляют собственные позиции. «Вот это да! Как? За что?» – начинают думать другие. Появляется страх быть уволенным или уволенной. А авторитет начальника тем временем растет в глазах своих подчиненных.

**Правило № 3:** «Мы не золотые червонцы, чтобы всем нравиться». Многие сотрудники не понаслышке знают, что такое хорошие отношения. Они часто делают ставку на человеческую близость, в то время как успешные карьеристы заботятся скорее о несколько дистанцированном способе обращения с людьми. На работе они не общаются, как правило, на эмоциональном уровне, а концентрируются на содержании информации. Они мастера в том, чтобы управлять беседой на чисто деловом, интеллектуальном уровне, придерживаясь негласного правила «ничего личного». Весь секрет в том, что для них главное не любить или нравиться друг другу, а побеждать. Большинство же отечественных работников большое внимание уделяют установлению и поддержанию отношений, они уязвимы во всем, что касается эмоциональных привязанностей. Конечно, не стоит становиться бесчувственным, однако полезно знать, устанавливая хорошие отношения с кем-то, что мы даем ему над нами власть, поскольку становимся зависимыми от того, кто нам нравится. Это сковывает нас при принятии серьезных карьерных решений. Мы начинаем бояться навредить тому, с кем у нас сформировались хорошие отношения. Поэтому надо помнить, что коллеги – это не близкие родственники и не члены семьи. Лучше сформировать с ними ровные, чисто деловые отношения.

**Задание 2. Коммуникативно-организаторские способности в профессиональной деятельности. Работа с опросником КОС (коммуникативных и организаторских склонностей) В. В. Синявского, В. А. Федорошина**

**Цель:** Обсудить значение организаторских и коммуникативных способностей в профессиональной деятельности. Определение уровня развития индивидуальных коммуникативно-организаторских спо-

собностей по опроснику КОС (коммуникативных и организаторских склонностей).

В психологии организаторские способности отождествляются с такими качествами личности как быстрое понимание психологических особенностей и состояний других людей, умение распределять задания, обязанности, психологический такт. Как правило, организаторские способности сочетаются с коммуникативными способностями, могут внести оживление в совместную деятельность. Опросник представлен в приложении 2.

**Задание 3. Круглый стол «Профессиональная карьера личности»**

**Цель:** Расширить представления учащихся по проблеме карьеры и карьерного роста личности в процессе обсуждения основных вопросов темы. Обозначить возможный спектр мнений по выбранной для обсуждения темы, обсудить неясные и спорные моменты.

Развитие аналитических и коммуникативных способностей личности.

**Основные понятия:** статус, роль, власть, престиж, превосходство, лидерство, руководство, успех, самоопределение, саморазвитие, перспектива, цель, стремление, ориентация, установка, мотивация, достижения, компетентность, эффективность, уверенность, самоуважение, уровень притязания, Я-концепция, самооценка

**Ход занятия**

*I. Обсуждение проблемы «Профессиональная карьера личности» на материале заранее заготовленного участниками домашнего задания.*

**Вопрос № 1.** Изложение теоретического материала с созданием эвристической ситуации. Дать определение понятию «карьера». Обсуждение всех прозвучавших понятий. Выбор наиболее удачного определения с точки зрения полноты раскрытия исследуемого феномена.

**Вопрос № 2.** Просмотр презентаций «Профессиональная карьера знаменитых людей».

*II. Непосредственное обсуждение проблемы «Профессиональная карьера личности».*

**Вопрос № 1.** Сравнительный анализ вариантов построения карьеры в различных профессиональных сферах (образование, искусство, культура, медицина, армия, сфера обслуживания, сфера финансов, государственная служба и т. д.) по параметру: сроки построения карьеры, возрастные ограничения (по ходу дискуссии возможно выделение других параметров).

**Вопрос № 2.** Обоснование списка личностных детерминант, задействованных в построении карьеры.

**Вопрос № 3.** Обоснование положительных и отрицательных черт такой характеристики личности как «карьеризм».

*III. Подведение итогов. Обсуждение результатов.*

### **Задания для самостоятельной работы**

1. На примере своей профессии, исходя из ее особенностей опишите наиболее характерные черты каждого из этапов профессионального становления личности (опираясь на периодизацию Е. А. Климова).

2. На примере своей профессиональной деятельности, исходя из ее особенностей перечислите общие и специальные профессиональные способности, необходимые для ее успешной реализации.

### **Темы рефератов**

1. Эргономика как отрасль научного знания: основные направления и функции.

2. Профессиональная адаптация личности.

3. Когнитивные и регулятивные процессы в профессиональной деятельности.

4. Профессиональная идентичность личности. Профессия как общность.

5. Индивидуальный стиль деятельности личности.

6. Акмеологический подход в исследовании развития профессионала.

7. История политехнического образования в России.

8. Профессиональные способности и профессиональное мастерство личности.

9. Компетентность и компетенции личности. Ключевые и профессиональные компетенции.

10. Инициатива и ответственность как компоненты профессиональной компетентности личности.

### **Темы докладов**

1. Психология производственного коллектива.

2. Профессиональная мобильность личности.

3. Специфика функций внимания в профессиональной деятельности.

4. Роль памяти в трудовой деятельности.

5. Когнитивные и регулятивные процессы в профессиональной деятельности.

6. Коммуникативные процессы в профессиональной деятельности.

7. Управление профессиональной карьерой личности.

8. Руководство и лидерство в организации.

9. Аттестация как научно-практическая проблема.

10. Основы кадрового менеджмента.

## ГЛАВА 3. ПСИХОЛОГИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ЛИЧНОСТИ

---

### *Понятие потребности и мотива*

Источником активности человека являются потребности. При анализе вопроса о том, *почему* организм приходит в состояние активности анализируется проявление *потребностей, влечений*.

*Потребность* – состояние нужды человека в определенных условиях, которых им недостает для нормального существования и развития. Потребность как состояние личности всегда связана с наличием у человека чувства неудовлетворенности, связанного с дефицитом того, что требуется (отсюда название «потребность») организму (личности).

В том случае, если изучается вопрос *на что* направлена активность организма, ради чего произведен выбор именно этих актов поведения исследуется прежде всего проявление *мотивов* как причин, определяющих поведение человека.

*Классификация потребностей*. Потребность может быть удовлетворена посредством различной совокупности объектов, т. е. имеет предметное содержание. В зависимости от предмета потребности бывают: *материальные, духовные, социальные* – выражающие общественную природу человека

По происхождению потребности подразделяются на *естественные* (данные человеку от природы) и *культурные* (созданные обществом, цивилизацией).

*Мотив* – это то, что принадлежит самому субъекту поведения, является его устойчивым личностным свойством, изнутри побуждающим к совершению определенных действий.

Предметное содержание мотива отражается в следующей *классификации мотивов*: органические (пища, тепло); материальные (деньги); социальные (поддерживать отношения с друзьями); духовные (эстетические переживания).

По степени осознанности мотивы бывают: осознанные – человек отдает себе отчет в том, что побуждает его к деятельности, что является содержанием его потребностей; *неосознанные* – человек не отдает себе отчет в том, что побуждает его к деятельности.

*Убеждения* – важный осознанный мотив поведения, придающий всей деятельности личности особую значимость и ясную направленность. Убеждения характеризуются своей тесной связью с чувствами человека. Важным осознанным мотивом является идеал. *Идеал* – это образ, которым руководствуется личность в настоящее время и который определяет план самовоспитания. *Цель* – тот непосредственно осознаваемый результат, на который в данный момент направлено действие, связанное с деятельностью, удовлетворяющей актуализированную потребность. К неосознанным побуждениям относятся *установки и влечения* личности

### *Иерархическая модель классификации мотивов: Абрахам Маслоу*

Поведение личности обычно направляется его наиболее сильной в данный момент потребностью. Понятно, что значимость той или иной потребности – это особенность каждой, отдельно взятой личности. Однако, в психологии существует некая универсальная иерархическая модель потребностей. Создателем иерархической модели потребностей является американский психолог Абрахам Маслоу. Ученый предлагает рассматривать потребности по уровням:

- физиологические (жажда, голод, сон);
- потребность в безопасности, социальные потребности (любовь, принадлежность к определенной социальной группе);
- потребность в уважении (самоуважение, успех, статус);
- самый верхний уровень потребностей – потребность в самоактуализации.

Главная идея теории – потребность определяет поведение до тех пор пока она не удовлетворена, при этом другие потребности в данный момент для личности не значимы.

Профессиональная деятельность, как деятельность связанная с материальным вознаграждением дает возможность человеку прежде всего обеспечить себе комфорт, безопасность. Но, с другой стороны, в связи с трудовой деятельностью можно говорить о потреб-

ностях более высокого уровня, связанных с уважением и самовыражением. Труд является средством развития личности лишь в том случае, если он удовлетворяет потребности человека в уважении, самоуважении, дает ощущение чувства собственного достоинства личности.

### ***Понятие трудовой мотивации***

*Трудовая мотивация* – это процесс стимулирования отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленный на достижение целей организации, к продуктивному выполнению принятых решений или намеченных работ.

Современные теории мотивации, основанные на результатах психологических исследований, показывают, что истинные *причины, побуждающие человека отдавать работе все силы, весьма сложны и многообразны*. С одной стороны, действие человека определяется его потребностями. С другой стороны, поведение человека является также и функцией его восприятия и ожиданий.

Теории мотивации к труду можно разделить на две группы: *теории содержания и теории процесса*.

*Теории содержания* делают упор на исследовании и объяснении того, что мотивирует и каковы *мотивы* определенного поведения.

*Теории процесса* разъясняют тот процесс, который дает продвижение происходящему внутри человека процессу мотивации.

Чтобы действительно можно было понять мотивацию как явление, нужны оба понятия, а также персональный подход к рассмотрению теорий.

*Двухфакторная теория мотивации Фредерика Герцберга* была создана на основе данных интервью, взятых на различных рабочих местах, в разных профессиональных группах и в разных странах. Результатом интервью стали следующие выводы:

На удовлетворенность работой влияют следующие факторы:

- достижения (квалификация) и признание успеха,
- работа как таковая (интерес к работе и заданию),
- ответственность,
- продвижение по службе, возможность профессионального роста.

На неудовлетворенность работой влияют такие факторы:

- способ управления,
- политика организации и действия администрации,
- условия труда, межличностные отношения на рабочем месте,
- заработок,
- неуверенность в стабильности работы,
- влияние работы на личную жизнь.

Эти внешние факторы получили название «*факторов контекста*», или «*гигиенических*» факторов.

Таким образом, мотиваторы, вызывающие удовлетворенность работой, связывались с содержанием работы и вызывались внутренними потребностями личности в самовыражении. Факторы, вызывающие неудовлетворенность работой, связывались с недостатками работы и внешними условиями.

В *теории ожиданий Толмена* конкретизируется идея о том, что предыдущий опыт, и ожидания что поведение человека является также и функцией его восприятия и ожиданий.

Сила направленности деятельности на достижение цели зависит частично от того, в какой мере личность чувствует себя вознагражденной за достижение цели. Сила стремления к получению вознаграждения или другой цели (другими словами, исполнительная мотивация) зависит от ценности вознаграждения (желательности) и его достижимости (реальности получения вознаграждения, «ценности ожиданий»).

*То, что человек ценит, зависит от его потребностей*. Чтобы человек был мотивирован на определенную деятельность, нужно его достижения в этой деятельности вознаграждать тем, что он ценит, и вознаграждение должно быть связано с достижением цели так, чтобы человек это заметил.

С другой стороны, каждый знает, что не всегда даже настойчивые усилия гарантируют достижение цели. На основе ранее полученного опыта формируется представление (ожидание) о том, насколько реальной является возможность достижения цели.

Если ожидания высоки, сила побудительного мотива возрастает. Ранее полученный успешный опыт также подкрепляет ожидание того, что соответствующий результат быть должен. Таким образом, успех усиливает мотивацию. Если за перевыполнение плана рабочему дали премию, то и в будущем он будет стараться



перевыполнить план, т.к. у него есть ожидание, что его наградят за это.

Если же ожидания не осуществляются, препятствия к достижению цели порождают ощущение тщетности усилий. *Ощущение тщетности усилий снижает мотивацию*, а низкая мотивация уменьшает исполнительский вклад, осложняет достижение цели и вызывает еще большее ощущение тщетности. Круг замыкается.

*От ощущения тщетности может избавить постановка реальных целей, приближение ожиданий к реальности и вознаграждение от достижения цели тем способом, который ценит сам работник.*

Еще одно направление в исследованиях мотивации объясняет, каким образом человек мотивируется в деятельности, направленной на достижение успехов, и как он реагирует на постигающие его неудачи. Факты, полученные в психологии, говорят о том, что мотивации достижения успехов и избегания неудач являются важными и относительно независимыми видами человеческой мотивации. От них во многом зависит судьба и положение человека в обществе. Замечено, что люди с сильно выраженным стремлением к достижению успехов добиваются в жизни гораздо большего, чем те, у кого такая мотивация слаба или отсутствует.

В психологии создана и детально разработана *теория мотивации достижения успехов в различных видах деятельности*. Основателями этой теории считаются американские ученые Д. Маккелланд, Д. Аткинсон и немецкий ученый Х. Хекхаузен. Основные положения данной теории свидетельствуют о том, что у человека есть два разных мотива, функционально связанных с деятельностью, направленной на достижение успеха. Это – *достижения успеха и мотив избегания неудачи*.

*Поведение работников мотивированных на достижение успеха и на избегание неудачи, различается следующим образом:*

Люди, мотивированные на успех, обычно ставят перед собой в деятельности некую положительную цель, достижение которой может быть однозначно расценено как успех. Они отчетливо проявляют стремление во что бы то ни стало добиваться только успехов в своей деятельности, ищут такой деятельности, включаются, выбирают средства и предпочитают действия направленные на достижение поставленной цели. Берясь за какую-нибудь работу, они

обязательно рассчитывают на то, что добьются успеха, уверены в этом. Они рады получить одобрение за действия, направленные на достижение поставленной цели, а связанная с этим работа вызывает положительные эмоции. Для них, кроме того, характерна мобилизация всех своих ресурсов и сосредоточение внимания на достижении поставленной цели.

Совершенно иначе ведут себя индивиды, мотивированные на избегание неудачи. Их явно выраженная цель в деятельности заключается не в том, чтобы добиться успеха, а в том, чтобы избежать неудачи, все их мысли и действия в первую очередь подчинены именно этой цели. Человек, изначально ориентированный на неудачу, проявляет неуверенность в себе, не верит в возможность добиться успеха, боится критики. Он не испытывает удовольствия от деятельности, боится ее. В результате он часто оказывается не победителем а побежденным, в целом – жизненным неудачником.

Индивиды, ориентированные на достижение успеха, способны правильнее оценивать свои возможности, успехи и неудачи. Обычно выбирают для себя профессии, соответствующие имеющимся у них знаниям, умениям и навыкам. Люди, ориентированные на неудачу, напротив, нередко характеризуются адекватностью профессионального самоопределения, предпочитая для себя или слишком легкие, или слишком сложные профессии. При этом они нередко игнорируют информацию о своих способностях, имеют завышенную заниженную самооценку, нереалистичный уровень притязаний.

Люди, мотивированные на успех, проявляют большую настойчивость в достижении поставленных целей. При слишком легких и очень трудных задачах они ведут себя иначе, чем те, кто мотивирован на неудачу. При доминировании мотивации достижения успеха человек предпочитает задачи средней или слегка повышенной степени трудности, а при преобладании мотивации избегания неудачи – задачи, наиболее легкие и наиболее трудные. Интересным представляется еще одно психологическое отличие в поведении людей, мотивированных на успех и неудач. У человека, стремящегося к успеху в деятельности, привлекательность некоторой задачи, интерес к ней после неудачи в ее выполнении возрастает, а для человека, ориентированного на неудачу – падает. Иными словами, индивиды, мотивированные на успех, проявляют тенденцию возвращения к ре-

шению задачи в которой они потерпели неудачу, а изначально мотивированные на неудачу – избегания ее, желание больше к ней никогда не возвращаться.

#### *Вопросы для обсуждения*

1. Понятие потребности и мотива в психологии.
2. Иерархическая модель классификации мотивов: Абрахам Маслоу.
3. Понятие трудовой мотивации. Двухфакторная теория мотивации Фредерика Герцберга. Теория ожиданий Толмена.
4. Проблема мотивации достижения в работах Г. Мюррея, Д. Мак-Келланда.

### **Практическое занятие по теме**

#### **«Психология трудовой мотивации личности»**

**Цель:** Повторение, закрепление теоретического материала по теме. Психодиагностика особенностей мотивационно-потребностной сферы личности профессионала.

#### **Задание 1. Определение направленности личности: направленность «на себя», «на дело», «на взаимодействие» по методике В. Смейкала и М. Кучера**

Профессиональная направленность личности работника включает в себя следующие виды отношений человека: а) отношение человека к самому себе; б) отношение человека к окружающим его людям; в) отношение человека к выполняемой работе. У каждого человека в его мотивационной структуре представлены все три вида отношений, однако доля каждого из них неодинакова. Чаще всего доминирует какой-либо один вид отношений, что и определяет характер направленности личности данного человека. Возможно доминирование «направленности на себя», либо «направленности на дело», либо «направленности на взаимодействие с другими людьми».

Доминирование в структуре личности «направленности на себя» (НС) свидетельствует о выраженности у данного человека эго-

центрических тенденций, его стремлении к личному благополучию, престижу, удовлетворению своих желаний. Интересы дела и окружающих людей в таком случае вторичны.

Если в мотивационной структуре преобладает «направленность на дело», «на задачу» (НЗ), то это свидетельствует о стремлении человека к реализации целей и решению задач профессиональной деятельности. Такие лица наиболее продуктивны в работе, они нередко становятся неформальными лидерами в группе.

В том случае, когда у человека преобладает «направленность на взаимодействие» (НВ), можно предположить, что такой человек конформен, зависим от группы. Для него главное – это хорошие отношения с окружающими, у него выражена потребность в общении с другими людьми. При этом работа и ее результаты отходят на второй план, что делает таких работников малопродуктивными.

Опросник представлен в приложении 3.

#### **Задание 2. Определение уровня мотивации достижения успеха по опроснику А. Мехрабиана**

Мотивация достижений, по мнению Г. Меррея, выражается в потребности преодолевать препятствия и добиваться высоких показателей в труде, самосовершенствоваться, соперничать с другими и опережать их, реализовать свои таланты и тем самым повышать самоуважение. Данный опросник предназначен для диагностики двух мотивов личности, стремление к успеху и избегание неудачи. Выясняется, какой из двух мотивов у человека доминирует. Опросник имеет две формы – мужскую (А) и женскую (Б).

Инструкция «Опросник состоит из ряда утверждений, касающихся отдельных сторон характера, а также мнений и чувств по поводу некоторых жизненных ситуаций. Чтобы оценить степень вашего согласия или несогласия с каждым из утверждений, используйте следующую шкалу:

- +3 – полностью согласен;
- +2 – согласен;
- +1 – скорее согласен, чем не согласен;
- 0 – нейтрален;
- 1 – скорее не согласен, чем согласен;
- 2 – не согласен;
- 3 – совершенно не согласен.

Прочтите утверждения опросника и оцените степень своего согласия или несогласия. При этом на бланке для ответов против номера утверждения поставьте цифру, которая соответствует степени вашего согласия. Дайте тот ответ, который первым придет вам в голову. Не тратьте время на обдумывание».

Опросник представлен в приложении 4.

### **Задание 3. Деловая игра «Мотивация персонала»**

**Цель занятия:** развитие способностей в области анализа источников возникновения проблем с целью правильной и своевременной мотивации сотрудников, решения конфликтных ситуаций и повышения эффективности работы сотрудников.

**Задание.** Проанализируйте любые пять из предложенных десяти ситуаций, сложившихся на фирме, обоснуйте причины и источники их возникновения (явные и неявные) и предложите способы мотивации сотрудников с целью устранения конфликтной ситуации с максимальной пользой для фирмы. Причины возникновения выбранных вами ситуаций сформулируйте сами. В связи с этим будут различны результаты решений данных ситуаций.

Анализ ситуации проведите по предложенной ниже схеме мотивационного процесса.

#### **Ситуации**

1. Ценного специалиста по маркетингу переманивает конкурент.
2. Организация находится на начальной стадии формирования коллектива. Люди с большим трудом «притираются» друг к другу. Происходит много разногласий.
3. Отдел-победитель внутрифирменного соревнования прошлого года в новом году занял предпоследнее место.
4. В плановом отделе в третий раз возникают громкие скандалы между сотрудниками.
5. Из офиса генерального директора происходит утечка информации конкуренту.
6. В организации работают преимущественно женщины, межличностные отношения напряжены.

7. Молодые сотрудники постоянно участвуют в проектах НИР на стороне.

8. В адрес руководства корпорации постоянно поступают анонимки на генерального директора.

9. Работники крупной корпорации противятся слиянию с другой крупной компанией.

10. Опытный (10 лет стажа работы) специалист стал хуже выполнять задания.

#### **Схема мотивационного процесса**

1. Анализ ситуации: место сложившейся ситуации (фирма, рабочее место); участники ситуации (взаимосвязи, кандидатуры, мотивации).
2. Определение проблемы: формулировка проблемы; причины и мотивы.
3. Постановка целей мотивации.
4. Планирование мотивации работника (работников): выявление потребностей работников; определение иерархии потребностей; анализ изменения потребностей; «потребности – стимулы»; стратегия, способ мотивации.
5. Осуществление мотивации: создание условий, отвечающих потребностям; обеспечение вознаграждения за результаты; создание уверенности в возможности достижения цели; создание впечатления от ценности вознаграждения.
6. Управление мотивацией: контроль за ходом мотивационного процесса; сравнение полученных результатов с требуемыми; корректировка стимулов.

#### **Порядок выполнения работы**

1. Деление группы студентов на подгруппы по 4–5 чел.
  2. Этап формирования подгруппы:
    - 2.1 координатор процесса реализации задания;
    - 2.2 помощник координатора;
    - 2.3 эксперт;
    - 2.4 докладчик, объявляющий полученные результаты и обосновывающий их перед аудиторией.
- Координатор зачитывает поставленную цель и задание подгруппе.

3. Этап молчаливого генерирования (10–15 мин). Членам подгруппы предлагают дать ответы на поставленную задачу;

4. Этап уяснения идей. Координатор систематизирует все предлагаемые членами подгруппы ответы, добивается правильного понимания проблем всеми участниками;

5. Выступление докладчика с анализом проделанной работы представлении полученных результатов;

6. Оценка экспертов проделанной работы всех подгрупп.

### **Задания для самостоятельной работы**

1. Напишите эссе на тему «Мотивация сотрудников организации (если бы я был руководителем)».

2. Опираясь на знания мотивационной теории Херцберга проанализируйте свои основные потребности связанные с профессиональной деятельностью, зафиксируйте их, распределите их на две колонки: гигиенические и мотивационные факторы. Сделайте вывод о соотношении факторов.

### **Темы рефератов**

1. Мотивация и личность
2. Успех в труде как основа чувства собственной значимости.
3. Сравнительная характеристика мотивационных теорий личности в психологии.
- 4 Система внешних и внутренних мотивационных факторов труда.
5. Профессиональная направленность личности.
6. Самоактуализация личности как высший уровень потребностей личности.
7. Мотивация, самооценка и уровень притязаний
8. Теория самоэффективности А. Бандуры.
9. Теория выученной беспомощности М. Селигмана.
10. Развитие проблематики мотивации достижения в теории совершенствования А. Адлера.

### **Темы докладов**

1. Мотивации профессионального роста сотрудников.
2. Диагностика мотивационных характеристик и ценностных ориентаций индивида как необходимое условие отбора кадров.

3. Социальные мотивы личности: мотивы аффилиации и мотивы власти.

4 Сравнительная характеристика понятий: мотив и мотивация личности

5. Профессиональные деформации личности.

6. Социально-психологические методы мотивации сотрудников.

7. Проблема субъективной значимости и удовлетворенности трудом.

8. Аттестация как способ мотивации сотрудников.

9. Гендерные различия в формировании мотивационной сферы сотрудников.

10. Оптимизм в труде: внешние и внутренние источники.

## ГЛАВА 4. КРИЗИСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ. СТРЕССЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

### *Типология профессиональных кризисов личности*

В профессиональном становлении личности выделяются следующие стадии процесса: оптация, профессиональное образование и подготовка, профессиональная адаптация, первичная и вторичная профессионализация и мастерство. Переход от одной стадии к другой порождает нормативные кризисные явления – *кризисы профессионального развития* личности.

1. Профессиональное становление личности начинается со стадии оптации – формирования профессиональных намерений. Есть все основания считать, что на стадии оптации происходит смена ведущей деятельности с учебно-познавательной на учебно-профессиональную. Старшеклассники, продолжившие учебу в 10–11-х классах в 16–17 лет, перед *завершением* школьного образования, отчетливо переживают *кризис учебно-профессиональной ориентации*. Ядром кризиса является необходимость выбора способа получения профессионального образования или профессиональной подготовки.

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

2. На стадии профессиональной подготовки многие учащиеся и студенты переживают разочарование в получаемой профессии. Возникает недовольство отдельными учебными предметами, появляются сомнения в правильности профессионального выбора, падает интерес к учебе. Наблюдается *кризис профессионального вы-*

*бора*. Как правило, он отчетливо проявляется в первый и последний годы профессионального обучения. Однако, увеличивающаяся год от года профессиональная направленность учебных дисциплин снижает неудовлетворенность.

3. После завершения профессионального образования наступает стадия профессиональной адаптации. Молодые специалисты приступают к самостоятельной трудовой деятельности. Несоответствие профессиональной деятельности ожиданиям вызывает *кризис профессиональных ожиданий*. Переживание этого кризиса выражается в неудовлетворенности организацией труда, его содержанием, должностными обязанностями, производственными отношениями, условиями работы и зарплатой.

Возможны два варианта разрешения кризиса:

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

4. *Кризис профессионального роста* – следующий нормативный кризис профессионального становления личности возникает на завершающей стадии первичной профессионализации, после 3–5 лет работы. К этому времени специалист освоил и продуктивно выполняет нормативно одобряемую деятельность. При отсутствии перспектив профессионального роста личность испытывает дискомфорт, психическую напряженность, появляются мысли о возможном увольнении, смене профессии.

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

5. *Кризис профессиональной карьеры*. Дальнейшее профессиональное развитие специалиста приводит его ко вторичной профессионализации. Особенностью этой стадии является высококачественное и высокопроизводительное выполнение профессиональной деятельности. Способы ее реализации имеют отчетливо выраженный индивидуальный характер. Специалист становится профессионалом. Ему присущи социально-профессиональная позиция, устойчивая профессиональная самооценка.

Во многих случаях качественное и высокопродуктивное выполнение деятельности приводит к тому, что личность перерастает свою профессию. Противоречия между желаемой карьерой и ее реальными перспективами приводят к развитию *кризиса профессиональной карьеры*. Возможные сценарии выхода из кризиса: увольнение, освоение новой специальности в рамках той же профессии, переход на более высокую должность. Одним из продуктивных вариантов снятия кризиса является переход на следующую стадию профессионального становления – стадию мастерства.

6. *Кризис социально-профессиональной самоактуализации*. Стадия мастерства характеризуется творческими инновационным уровнем выполнения профессиональной деятельности. Движущим фактором дальнейшего профессионального развития личности становится потребность в самореализации, самоосуществлении.

Кризис социально-профессиональной самоактуализации – это душевная смута, бунт против себя. Продуктивный выход из него – новаторство, изобретательство, стремительная карьера, социальная и профессиональная сверхнормативная активность. Деструктивные варианты разрешения кризиса – увольнение, конфликты, профессиональный цинизм, алкоголизм, создание новой семьи, депрессия.

7. *Кризиса утраты профессиональной деятельности*. Следующий нормативный кризис профессионального развития обусловлен уходом из профессиональной жизни. Предпенсионный период для многих работников приобретает кризисный характер. Это связано с необходимостью усвоения новой социальной роли и поведения. Уход на пенсию означает сужение социально-профессионального поля и контактов, снижение финансовых возможностей. Острота протекания кризиса утраты профессиональной деятельности зависит от характера трудовой деятельности (работники физического труда переживают его легче), семейного положения и здоровья.

8. *Кризис социально-психологической адекватности*. После ухода на пенсию начинается социально-психологическое старение. Оно проявляется в ослаблении интеллектуальных процессов, повышении или снижении эмоциональных переживаний. Снижается темп психической деятельности, появляется настороженность к нововведениям, ко всему новому, наблюдается постоянная погруженность в прошлое и ориентация на прошлый опыт. Неудачно прожитая жизнь завершается страхом смерти, постоянными жалобами на

здоровье, близких родственников, упущенные возможности. Эта неудовлетворенность современной жизнью обусловлена укорочением жизненной перспективы, аморфностью профессиональной идентичности, социальной изоляцией и одиночеством.

### ***Проблема стресса в труде***

*Проблема стресса остро заявила о себе в XX веке*. Впервые, понятие «стресс» в 1936 году ввел в научную и медицинскую практику канадский физиолог Г. Селье. Стресс – это реакция организма на воздействие того или иного стрессора. В качестве стрессора могут выступать испуг, зависть, гнев, фрустрация, ссора. На воздействие стрессора организм отвечает напряжением, происходит мобилизация и «срабатывание» защитных функций организма. Незначительные стрессы неизбежны и безвредны.

Стресс также может быть эпизодическим или хроническим. Кратковременный или эпизодический стресс можно даже назвать полезным, так как он мобилизует и тренирует защитные силы организма для преодоления стрессовой ситуации. Под хроническим стрессом понимается непрерывная череда эпизодических стрессов. Ослабление защитных сил организма человека при сильном эпизодическом или хроническом стрессе приводит не только к психическому перенапряжению, но и к сердечно-сосудистым заболеваниям, желудочно-кишечным расстройствам, нарушениям половой функции. Различные органы могут стать мишенью для стресса. На счету стресса такие распространенные болезни, как артериальная гипертензия, язва желудка и двенадцатиперстной кишки, бронхиальная астма, сахарный диабет, нейродермит, сексуальные расстройства. Такие болезни в медицинской литературе принято называть психосоматическими, тем самым, подчеркивая роль психических факторов в формировании патологии.

В современном мире (и на современном производстве) часто возникают ситуации, когда человек, встречаясь с какой-то сложностью, не может полностью реализовать накопившуюся энергию (вызванную физиологическим механизмом стресса), и тогда эта энергия начинает разрушать самого человека. В итоге вместо вполне нормальных стрессовых реакций человека начинают разрываться на части механизмы дистресса, когда энергия не может реализоваться в каких-то конструктивных действиях. Дистресс –

это стресс-реакция, при которой защита от повреждающего фактора происходит с ущербом для организма, с ослаблением его возможностей.

### ***Профессиональный стресс***

*Профессиональный стресс* – это напряженное состояние работника, возникающее у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанное с выполняемой профессиональной деятельностью.

*Факторы профессионального стресса, связанные с трудовой деятельностью:*

- 1) слишком много работы;
- 2) плохие физические условия труда;
- 3) дефицит времени (все время что-то не успеваешь);
- 4) необходимость самостоятельного принятия решения.

*Факторы стресса, связанные с ролью работника в организации:*

- 1) ролевая неопределенность (недостаточная информированность о профессиональных обязанностях);
- 2) ролевой конфликт, когда субъект считает, что он делает то, что не должен делать;
- 3) ответственность за людей и какие-то вещи (оборудование, бюджет);
- 4) слишком низкая ответственность (бьет по самолюбию);
- 5) малая степень участия в принятии решений организации.

*Факторы стресса, связанные с взаимоотношениями в работе:*

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

Основные виды профессионального стресса:

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

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

*Коммуникативный стресс* связан с реальными проблемами делового общения. Он проявляется в повышенной конфликтности, неспособности контролировать себя, неумении тактично отказать в чем-либо, незнании средств защиты от манипулятивного действия и т. п.

Основные проявления коммуникативного профессионального стресса:

– раздражительность в деловом общении, причины – привычка общаться на повышенных тонах; неуверенность самого человека, неудовлетворенность своей работой и т. п.;

– коммуникативная агрессия (главная причина – унижить или подавить соперника в конкурентной борьбе, которая проявляется в разных формах: вербальной (словесной формой (открытый вызов); косвенной (придирчивость, отказ от помощи, ложь, мелочность, угрозы); ситуативные вспышки ярости); направленной на другого или на самого себя (самообвинение).

Особый интерес представляет *профессиональный стресс достижений*. Главная проблема здесь – несоответствие уровня ожиданий реальным возможностям (ресурсам) человека.

Также интересен *стресс, вызванный страхом сделать ошибку*. Страх ошибки часто «блокирует» творческие способности человека. Человек постепенно начинает отказываться от всего нового, рискованного. В итоге постепенно человек начинает вообще бояться жить.

Достаточно распространенным является *профессиональный стресс конкуренции*. Часто в окружающих (в коллегах) человек видит своих «конкурентов». Человек, отдающий себя «конкурентной гонке», начинает жить «не своей жизнью»: он выбирает работу не по склонности, а в соответствии с престижем, его окружают «нужные» люди, а на друзья. Проблема таких людей в том, что они имеют «только одну цель» – карьеру, успех в конкуренции.

Отдельно выделяется *профессиональный стресс успеха*. Интенсивный стресс работник может испытывать и тогда, когда достигает крупного успеха. Нередко после крупного достижения возникает состояние «обесмысливания» того, что осуществилось.

### ***Психическая саморегуляция личности в ситуациях стрессового напряжения***

Достижение психологического баланса (внутреннего эмоционального равновесия) стало одной из важнейших проблем нашей жизни.

Эмоциональное состояние человека можно считать базовой характеристикой его психики, так как оно создает условия и фон для протекания всех психических процессов, иными словами, эмоции неотделимы от жизни человека. Стресс является одним из видов эмоционального состояния человека. Человек в состоянии самостоятельно регулировать свои эмоции, сдерживать их. Однако, необходимо отметить, что управление своими эмоциями весьма сложное дело и дается с большим трудом.

Психологами давно отмечена эффективность методов и приемов *психической саморегуляции*, которая представляет собой систему сознательных актов, действий, направленных на поддержание, достижение благоприятного психического состояния, управление своей психикой. Это способы и приемы самопомощи, применяемые людьми для предупреждения отрицательных последствий психотравмирующих факторов.

Мобилизация резервов человеческой психики с помощью методов психической саморегуляции основана на базе самовнушения. *Аутогенная тренировка* представляет собой метод самовнушения, позволяющий посредством психических процессов, прежде всего, представления, внимания и эмоциональных состояний, влиять на деятельность органов, управляемых вегетативной нервной системой.

Таким образом, *саморегуляция* может быть понята через тренировку собственной психики, раскрытие ее резервов.

Особенности саморегуляции:

- саморегуляция обозначает процесс воздействия на собственное физиологическое и нервно-психическое состояние;
- саморегуляция зависит от желания человека управлять собственными эмоциями, чувствами, переживаниями;
- способность к саморегуляции не является врожденной, но вырабатывается в процессе жизни.

Психическая саморегуляция включает несколько основных блоков:

1. Расслабление мимической мускулатуры (регуляция мышечного тонуса).
2. Управление ритмом дыхания (регуляция дыхания).
3. Сознательная концентрация внимания (управление вниманием).
4. Словесные внушения, оперирование чувственными образами.

Данные методы могут использоваться самостоятельно или в сочетании с другими психотехническими приемами и сеансами психотерапии, что усиливает ожидаемый эффект.

#### ***Вопросы для обсуждения***

1. Типология профессиональных кризисов. Конструктивный и деструктивный способ выхода из кризиса.
2. Проблема стресса и дистресса в профессиональной деятельности.
3. Основные виды профессионального стресса.
4. Психическая саморегуляция личности в ситуациях стрессового напряжения.

### **Практическое занятие по теме «Кризисы профессионального становления. Стрессы в профессиональной деятельности»**

**Цель:** Знакомство с основными методами саморегуляции, самовосстановления функционального состояния организма для снятия эмоционального напряжения, обучение навыкам саморелаксации, преодоление внутреннего напряжения.

Работа с основными методиками по диагностике психоэмоционального состояния организма.

#### **Задание 1. Знакомство с основными методами саморегуляции**

##### ***Словесные внушения, оперирование чувственными образами***

Для восстановления функционального состояния организма при наличии умеренно выраженной психоневротической симпто-



матики (нарушение сна, высокий уровень тревожности, раздражительность и пр.), а также для оперативного снятия утомления, эмоционального напряжения, увеличения работоспособности в сложных условиях деятельности используются методы самовнушения.

Наиболее благоприятные для самовнушения периоды возникают перед засыпанием и сразу после пробуждения. Мысленно произносимые в это время слова включаются в функциональную систему программирующего аппарата мозга и вызывают соответствующие изменения в организме, существенно улучшая состояние и самочувствие в последующий период бодрствования. Так же благоприятные условия для эффективного самовнушения возникают и в состоянии полной мышечной расслабленности.

Формулировки мысленных словесных внушений всегда строятся в виде утверждений, они должны быть предельно простыми и краткими (не более двух слов). При вдохе произносится одно слово, при выдохе – другое, если фраза самовнушения состоит из двух слов, и только на выдохе – если фраза состоит из одного слова. Каждая фраза может быть повторена 2-3 раза и более. В дальнейшем словесные формулировки внушений строятся с учетом желаемых результатов.

Выработку навыков произвольного сосредоточения внимания на чувственных образах начинают с того, что реальные предметы, используемые при обучении навыкам и приемам сознательной концентрации внимания, заменяют воображаемыми. От простых чувственных образов переходят к более сложным. Причем эти представления должны быть почерпнуты из реального пережитого жизненного опыта, а не их абстрактных построений, в противном случае они будут лишены необходимой степени действительности.

Это могут быть, например, зрительные образы (летний день с зеленой лужайкой, берег моря с ритмичным шумом волн, голубое небо с парящей чайкой и пр.), сочетающиеся с соответствующими физическими ощущениями (тепла, освежающего ветерка) и внутренними переживаниями (расслабленность, безмятежность, покой).

Эффективными являются упражнения, основанные на преднамеренном использовании цвета и пространственных представлений человека. Сознательные представления окрашиваются в нужный цвет. Цвет оказывает сильное эмоциональное воздействие на нервную систему. Красный, оранжевый, желтый – цвета активно-

сти; голубой, синий, фиолетовый – цвета покоя, расслабления. Если необходимо успокоиться, отдохнуть, необходимо представить широкое открытое пространство (море, небо, степь и пр.). Для мобилизации организма на выполнение ответственных задач помогают образы тесных узких пространств с ограниченным горизонтом (узкая улица, горное ущелье, тесная комната).

Многочисленные вариации таких представлений обуславливаются индивидуальными особенностями личности, имеющимся запасом представлений и задачами упражнений.

### ***Методика проведения***

*Упражнение 1. «Образы».* Примите удобное положение. Сосредоточьтесь на своем дыхании. Медленно и глубоко вдыхайте воздух. С каждым вдохом и выдохом вы все более успокаиваетесь и концентрируетесь на своих ощущениях. Вы дышите легко и свободно. Тело расслабляется все больше и больше. Вам тепло, удобно и спокойно. Вы вдыхаете свежий, прохладный воздух. Вы плавно плывете по волнам своих ощущений, полностью успокаиваетесь. Мы приступаем к овладению приемами формирования образных представлений. Я буду произносить отдельные слова, а вы должны проговаривать их про себя, сосредоточившись на их содержании. После этого вы стремитесь представить образы услышанных слов.

1. Зрительные образы: зеленая роща, синее море.

2. Слуховые образы: шум волны, звон колокольчика, звук каплюющей воды, пение птицы.

3. Осязательные представления: прикосновение к шелку, горячий пар, холодный ветер.

4. Вкусовые и обонятельные образы: вкус шоколада, аромат розы, запах моря.

*Упражнение 2. «Саморазвивающиеся представления».*

Примите удобное положение. Расслабьтесь. Сделайте глубокий вдох и выдох. Сосредоточьтесь на своих ощущениях. А теперь попытайтесь воссоздать в своем воображении целостную картину, целостный образ. Представьте себе пляж у моря. Жаркий день. Вы в купальном костюме. С наслаждением вытягиваетесь на песке... Солнце палит, приходится поворачиваться с боку на бок. Хочется искупаться... Вы подходите к воде, входите в нее... Чувствуете ее

прикосновение... Какая она? Теплая? Ласковая? Образы уходят. Сосредоточьте свое внимание на своем теле, сожмите руки.

#### *Упражнение 3. «Маяк».*

Сядьте удобно, расслабьте тело. Представьте себе маленький скалистый остров вдали от земли. На вершине острова возвышается маяк. Вообразите себя этим маяком, стоящим на скалистом острове. Ваши стены такие толстые и прочные, что даже сильные ветры, постоянно дующие на острове, не могут покачать вас. Из окон вашего верхнего этажа вы каждую ночь, в хорошую и плохую погоду посылаете мощный пучок света, служащий ориентиром для судов. Помните о той энергетической системе, которая поддерживает постоянство вашего светового луча, скользящего по океану, предупреждающего мореплавателей о мелях и являющегося символом безопасности для людей на берегу. Теперь постарайтесь ощутить в себе внутренний источник света, того света, который никогда не гаснет».

#### *Упражнение 4. «Кукла».*

Вообразите себя мягкой «тряпичной куклой». Почувствуйте, как ощущение расслабленности проникает во все части вашего тела. Вы чувствуете, как напряжение покидает вас, ощущаете, что расслаблены ваши плечи, шея, лицевые мускулы. Наслаждайтесь испытываемыми ощущениями.

#### *Упражнение 5. «Вызов эмоции».*

Вспомните и опишите самые чудесные переживания вашей жизни, самые счастливые мгновения – восторга, радости, счастья. Представьте себе, что данная ситуация повторилась и вы сейчас находитесь в этом же состоянии. Вообразите себе, какие образы сопровождали это состояние. Попробуйте «сделать» такое же лицо: та же улыбка, то же дыхание, тот же учащенный пульс и т. д. Почувствуйте это состояние всем телом: энергичной позой, красивой осанкой, уверенной походкой. Постарайтесь удержать и запомнить физические проявления радости и счастья, чтобы затем воспроизвести их по собственному желанию.

Очень полезно начинать свой каждый день именно так: вспомнить что-нибудь приятное, вызывающее улыбку, настроиться на добрые взаимоотношения с окружающими людьми.

#### *Упражнение 6. «Я отдыхаю».*

Попробуйте как можно конкретнее представить себе ощущение полной расслабленности, пронизывающее вас снизу доверху: от пальцев ног через икры, бедра, туловище до головы. Повторяйте про себя: «Я успокаиваюсь, мне приятно, меня ничего не тревожит». Повторите это 3 раза, ни о чем не думайте, отвлекитесь от всего.

#### *Упражнение 7. «Успокоение».*

Примите позу максимального расслабления. Повторяйте вслух следующие фразы: «Мне никуда не нужно мчаться в данный момент. Мне ничего не нужно решать. Самое важное для меня в данный момент – расслабиться».

#### *Упражнение 8. «Поплавок в океане»*

Примите максимально удобную позу, попытайтесь максимально расслабиться. Вообразите, что вы маленький поплавок в огромном океане, у вас нет цели, компаса, карты, руля... вы движетесь туда, куда несет вас ветер и волны.

### ***Методики снятия стрессового напряжения – первая помощь в стрессовой ситуации***

#### *1. Если стрессовая ситуация застала вас в помещении:*

- 1) воспользуйтесь любым шансом, чтобы смочить лоб, виски;
- 2) медленно осмотритесь по сторонам, даже если помещение, в котором вы находитесь, хорошо вам знакомо или выглядит вполне обычно. Обращайте внимание на мельчайшие детали, даже если вы их хорошо знаете. Переводя взгляд с одного предмета на другой, мысленно описывайте их вид: коричневый письменный стол, белые занавески, красная ваза для цветов и т. д. Сосредоточившись на каждом отдельном предмете, вы отвлечетесь от внутреннего стрессового напряжения, направляя свое внимание на рациональное восприятие окружающей обстановки.
- 3) посмотрите в окно, сосредоточьтесь на том, что видите;
- 4) наберите воды в стакан или ладони, медленно выпейте, сконцентрировав свое внимание на собственных ощущениях;
- 5) выпрямите спину, поставьте ноги на ширину плеч и на выдохе наклонитесь, расслабив шею и плечи так, чтобы голова и руки свободно свисали к полу. Дышите глубоко в течение 1–2 мин, следите за своим дыханием, затем медленно выпрямитесь.

2. Если стрессовая ситуация застала вас вне помещения:

1) осмотритесь по сторонам, попробуйте взглянуть на окружающие предметы с различных сторон, позиций, мысленно называйте все, что видите;

2) найдите какой-нибудь мелкий предмет (листок, ветку, камень и пр.) и внимательно рассмотрите, знакомясь с его формой, цветом, таким образом, чтобы суметь детально и четко описать его себе вслух с закрытыми глазами;

3) воспользуйтесь возможностью выпить воды – пейте медленно, сосредоточившись на собственных ощущениях;

4) проследите за своим дыханием, дышите медленно через нос, при каждом вдохе и выдохе концентрируйте внимание на том, как поднимаются и опускаются ваши плечи.

### **Упражнение «антистрессовая релаксация»**

Рекомендуется проводить 1–3 раза в неделю по 15 мин.

1) лягте или присядьте поудобнее в тихом слабоосвещенном помещении, одежда не должна стеснять движений;

2) закройте глаза, дышите глубоко и медленно, сделав глубокий вдох, на 2–4 сек. задержите дыхание. Выдыхайте не торопясь, следите за своими ощущениями и мысленно говорите себе: «Вдох и выдох – как прилив и отлив в океане». Повторите эту процедуру 4–5 раз, отдохните около 20 секунд;

3) волевыми усилиями сокращайте отдельные мышцы или группы мышц, удерживайте сокращения до 10 сек., затем их расслабьте, постарайтесь отвлечься от всех мыслей, сосредоточившись только на собственных ощущениях, повторите процедуру 3 раза;

4) попробуйте как можно яснее представить ощущение полной расслабленности, пронизывающее вас от пальцев ног, через икры, бедра, туловище до мышц головы, повторяйте про себя. ... «Я успокаиваюсь, мне приятно, меня ничто не тревожит...»;

5) представьте себе, что ощущение расслабленности проникает во все части вашего тела. Вы чувствуете, как напряжение покидает вас. Чувствуете, как расслабляются ваши плечи, шея, мышцы лица. Лежите спокойно как тряпичная кукла, наслаждайтесь этим состоянием около 30 секунд;

6) медленно сосчитайте до 10, мысленно говоря себе, что с каждой цифрой ваши мышцы все более расслабляются, наслаждайтесь этим состоянием покоя и расслабленности;

7) наступает «пробуждение», начинайте медленно считать до 20, мысленно проговаривая: «...Когда я досчитаю до 20, я буду чувствовать себя бодрым, полностью отдохнувшим и полным сил, неприятные ощущения исчезают».

### **Задание 2. Работа с методикой «Шкала нервно-психического напряжения» Т. А. Немчина**

**Цель:** Исследование особенностей нервно-психического напряжения личности. Работа с методикой «Шкала нервно-психического напряжения» Т. А. Немчина. Интерпретация результатов.

Опросник представляет собой перечень признаков нервно-психического напряжения, составленный по данным клинического наблюдения и включает в себя 30 основных характеристик этого состояния, разделенных на три степени выраженности. Применяется в психологических исследованиях с целью выявления «фона», на котором протекает деятельность.

Опросник представлен в приложение 5.

### **Задание 3. Работа с методикой «Диагностика эмоционального выгорания» В. В. Бойко**

**Цель:** Диагностика феномена «синдром эмоционального выгорания», возникающего у человека в процессе выполнения различных видов деятельности, связанных с длительным воздействием ряда неблагоприятных стресс-факторов

Личностный опросник, предназначен для диагностики такого психологического феномена как «синдром эмоционального выгорания», возникающего у человека в процессе выполнения различных видов деятельности, связанных с длительным воздействием ряда неблагоприятных стресс-факторов.

По мнению автора, эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. «Выгорание» отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и

экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами.

Стимульный материал теста состоит из 84 утверждений, к которым испытуемый должен выразить свое отношение в виде однозначных ответов «да» или «нет». Методика позволяет выделить следующие 3 фазы развития стресса: «напряжение», «резистенция», «истощение».

Для каждой из указанных фаз определены ведущие симптомы «выгорания», разработана методика количественного определения степени их выраженности. Ниже приводится перечень выявляемых симптомов на разных стадиях развития «эмоционального выгорания».

### **1. «Напряжение»**

Переживание психотравмирующих обстоятельств;

Неудовлетворенность собой;

«Загнанность в клетку»;

Тревога и депрессия.

### **2. «Резистенция»**

Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование;

Эмоционально-нравственная дезориентация;

Расширение сферы экономии эмоций;

Редукция профессиональных обязанностей.

### **3. «Истощение»**

Эмоциональный дефицит;

Эмоциональная отстраненность;

Личностная отстраненность (деперсонализация);

Психосоматические и психовегетативные нарушения.

**Инструкция.** Проверьте себя. Если вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, вам будет интересно увидеть, в какой степени у вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности – пациенты, кли-

енты, зрители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете (приложение 6).

### **Темы рефератов**

1. Типология профессиональных кризисов личности.
2. Профессиональная адаптация личности.
3. Проблема стресса в труде.
4. Основные положения теории стресса и дистресса Г.Селье.
5. Нормативные кризисы в профессиональном становлении личности.
6. Внутриличностные конфликты профессионального самоопределения личности.
7. Основные механизмы формирования стресса.
8. Тревога как фактор дезадаптивного поведения личности.
9. Аутогенная тренировка как психотерапевтический метод внушения.
10. Конфликты в профессиональной деятельности.

### **Темы докладов**

1. Факторы, детерминирующие кризисы психического развития.
2. Профессиональные кризисы представителей творческих профессий.
3. Нормативные и ненормативные кризисы личности.
4. Профессиональные деструкции личности. Психологические детерминанты профессиональных деструкций.
5. Профессиональное выгорание и его последствия.
6. Профилактика профессионального стресса.
7. Профессиональный стресс работников умственного труда.
8. Стресс в профессиональной деятельности руководителя.
9. Профессиональный стресс и психосоматические заболевания людей.
10. Стресс и стрессоустойчивость.

### Опросник Дж. Холланда

Студентам предлагается следующая **инструкция**: «Предположим, после соответствующего обучения вы сможете работать по любой специальности. Однако, если бы вам пришлось выбирать только одно из двух возможностей, что бы вы предпочли? Обведите кружком выбранный вами ответ в бланке ответов. **Обработка результатов.** В регистрационном бланке подсчитайте количество отмеченных ответов по каждому столбцу в отдельности. Полученные числовые значения характеризуют выраженность определенного типа личности по классификации Дж. Холланда.

#### *Бланк ответов*

1а	1б	2а		2б	3а
3б	4а		4б	5а	5б
6а			6б	7а	
	7б	8а			8б
9а		9б	10а	10б	11а
	11б	12а	12б	13а	
13б	14а	14б	15а		15б
	16б	17а		17б	18а
18б	19а		19б	20а	20б
21а			21б	22а	
	22б	23а			23б
24а		24б	25а	25б	26а
	26б	27а	27б	28а	
28б	29а	29б	30а		30б
31а		31б	32а	32б	
	33а	33б	34а		34б
35а	35б	36а		36б	37а
37б	38а		38б	39а	39б
40а			40б	41а	
	41б	42а			42б

- 1-й столбец – реалистичный тип
- 2-й столбец – интеллектуальный тип
- 3-й столбец – социальный тип
- 4-й столбец – конвенциональный тип
- 5-й столбец – предприимчивый тип
- 6-й столбец – артистический тип

Анализ полученных данных производится путем выделения столбца, содержащего наибольшее количество отмеченных ответов, соответствующих определенному типу личности по Дж. Холланду.

1. *Реалистичный тип.* «Мужской тип». Обладает высокой эмоциональной стабильностью, ориентирован на настоящее. Предпочитает заниматься конкретными объектами и их использованием. Выбирает занятия, требующие моторных навыков (постоянное движение), ловкости. Отдает предпочтение профессиям с конкретными задачами: механик, водитель, инженер, агроном и т. п. Характерны невербальные способности, развитые моторные навыки, пространственное воображение (чтение чертежей). Имеет шансы добиться успеха в таких областях как физика, экономика, кибернетика, химия, спорт.

2. *Интеллектуальный тип.* Характерны аналитический ум, независимость и оригинальность суждений. Преобладают теоретические и эстетические ценности. Ориентируется на решение интеллектуальных творческих задач. Чаще выбирает научные профессии. Структура интеллекта гармонична: развиты вербальные и невербальные способности. Характеризуется высокой активностью, но в деятельности на общение не настроен. В беседе чаще является передатчиком информации, в основном – интраверт. Наиболее предпочтительные сферы деятельности: математика, география, геология, творческие профессии.

3. *Социальный тип.* Отличается выраженными социальными умениями (общение, потребность в многочисленных социальных контактах). Независим от окружающих, с успехом приспосабливается к обстоятельствам. Эмоционален и чувствителен. В структуре интеллекта выражены вербальные способности. Отличается стремлением поучать, воспитывать окружающих, способность к сопереживанию, сочувствию. Наиболее предпочитаемые виды деятельности психология, медицина, педагогика.

4. *Конвенциональный тип.* Отдает предпочтение структурированной деятельности, работе по инструкции, определенным алгоритмам. Имеются способности к переработке конкретной, рутинной (цифровой) информации. Подход к проблемам носит стереотипный характер. Черты характера: консерватизм, подчиненность, зависимость. В поведении и общении придерживается стереотипов, следует обычаям. Слабый организатор и руководитель. Чаще пре-

обладают невербальные (счетные) способности. Наиболее предпочтительны такие специальности как бухгалтер, финансист, товаровед, экономист, делопроизводитель, машинистка.

5. *Предприимчивый тип.* Выбирает цели и задачи, позволяющие проявить энергию, импульсивность, энтузиазм. Чертами характера являются: стремление к лидерству, потребность в признании, предприимчивость, некоторая агрессивность. Предпочитает задачи, связанные с руководством, личным статусом. В структуре интеллекта преобладают вербальные способности. Не нравятся занятия, требующие усидчивости, большого труда, моторных навыков, концентрации внимания. Эти особенности наиболее плодотворно реализуются в таких профессиях как дипломат, репортер, менеджер, директор, брокер.

6. *Артистический тип.* В отношениях с окружающими опирается на свое воображение и интуицию. Присущ эмоционально сложный взгляд на жизнь. Черты характера: независимость в принятии решений, гибкость, оригинальность мышления, обычно не живет по правилам и традициям. Предпочитает занятия творческого характера: музицирование, рисование, деятельность в области гуманитарных наук. Хорошо развиты восприятия и моторика. Высокий уровень экстравертированности. В структуре интеллекта преобладают вербальные способности. Наиболее предпочитаемые сферы деятельности: история, филология, искусство.

#### Опросник Дж. Холланда

1a	Инженер-технолог	16	Конструктор
2a	Завуч по внеклассной работе	26	Председатель профсоюзного комитета
3a	Дизайнер	36	Чертежник
4a	Ученый-химик	46	Бухгалтер
5a	Политический деятель	56	Писатель
6a	Повар	66	Наборщик
7a	Адвокат	76	Редактор научного журнала
8a	Воспитатель	86	Художник по керамике
9a	Вязальщик	96	Санитарный врач
10a	Нотариус	106	Снабженец
11a	Переводчик художественной литературы	116	Лингвист

12a	Педиатр	126	Статистик
13a	Заведующий магазином	136	Фотограф
14a	Философ	146	Психиатр
15a	Оператор ЭВМ	156	Каракатурист
16a	Садовник	166	Метеоролог
17a	Учитель	176	Командир отряда
18a	Художник по металлу	186	Маляр
19a	Гидролог	196	Ревизор
20a	Заведующий хозяйством	206	Дирижер
21a	Инженер-электронщик	216	Секретарь
22a	Главный зоотехник	226	Зоолог
23a	Спортивный врач	236	Фельетонист
24a	Водитель троллейбуса	246	Медсестра
25a	Копировщик	256	Директор
26a	Архитектор	266	Математик
27a	Работник детской комнаты милиции	276	Бухгалтер
28a	Фермер, владелец крупного фермерского хозяйства	286	Агроном-семеновод
29a	Биолог	296	Офтальмолог
30a	Архивариус	306	Скульптур
31a	Стенографист	316	Логопед
32a	Экономист	326	Заведующий магазином
33a	Научный работник музея	336	Консультант
34a	Корректор	346	Критик
35a	Радиооператор	356	Специалист по ядерной физике
36a	Врач	366	Дипломат
37a	Актер	376	Телеоператор
38a	Археолог	386	Эксперт продукции
39a	Закройщик-модельер	396	Декоратор
40a	Часовой мастер	406	Монтажник
41a	Режиссер	416	Ученый
42a	Психолог	426	Поэт

**Инструкция:** Вопросы носят общий характер и не могут содержать всех необходимых подробностей. Поэтому представьте себе типичные ситуации и не задумывайтесь над деталями. Возможно, на некоторые вопросы вам будет трудно ответить. Тогда постарайтесь дать тот ответ, который вы считаете предпочтительным. При ответе на любой из этих вопросов обращайтесь внимание на его первые слова. Ваш ответ должен быть точно согласован с ними. Отвечая на вопросы, не стремитесь произвести заведомо приятное впечатление. Важен не конкретный ответ, а суммарный балл по серии вопросов. Итак, ответьте «да» или «нет».

**Опросник КОС (коммуникативных и организаторских склонностей) В. В. Синявского, В. А. Федорошина**

1. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими вашего мнения?
3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причиненное вам кем-то из ваших товарищей?
4. Всегда ли вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?
6. Нравится ли вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что вам приятнее и проще проводить время с книгами или за какими-либо другими занятиями, чем с людьми?
8. Если возникли какие-либо помехи в осуществлении ваших намерений, легко ли вы отступаете от них?
9. Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше вас по возрасту?
10. Любите ли вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли вы включаетесь в новую для вас компанию?
12. Часто ли вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?

13. Легко ли вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?

14. Стремитесь ли вы добиваться, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с вашим мнением?

15. Трудно ли вы осваиваетесь в новом коллективе?

16. Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обязанностей, обязательств?

17. Стремитесь ли вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?

18. Часто ли в решении важных дел вы принимаете инициативу на себя?

19. Раздражают ли вас окружающие люди и хочется ли вам побыть одному?

20. Правда ли, что вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для вас обстановке?

21. Нравится ли вам постоянно находиться среди людей?

22. Возникает ли у вас раздражение, если вам не удастся закончить начатое дело?

23. Испытываете ли вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?

24. Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с товарищами?

25. Любите ли вы участвовать в коллективных играх?

26. Часто ли вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы ваших товарищей?

27. Правда ли, что вы чувствуете себя неуверенно среди мало знакомых вам людей?

28. Верно ли, что вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?

29. Полагаете ли вы, что вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую вам компанию?

30. Принимаете ли участие в общественной работе?

31. Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?

32. Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято вашими товарищами?

33. Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомую вам компанию?

34. Охотно ли вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?

35. Правда ли, что вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?

36. Часто ли вы опаздываете на деловые встречи, свидания?

37. Верно ли, что у вас много друзей?

38. Часто ли вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?

39. Часто ли вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?

40. Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

### Ключ

Для того чтобы подсчитать свой результат по шкале «коммуникативные склонности», воспользуйтесь следующим «ключом»: поставьте себе по 1 баллу за каждый ответ «да» на 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37-й вопросы и за каждый ответ «нет» на 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39-й вопросы.

Коэффициент коммуникативности (Кк) определяется путем выяснения отношения количества «сырых» баллов по данной шкале к числу вопросов (20). Величина коэффициента соответствует шкальной оценке.

Для того чтобы подсчитать свой результат по шкале «организаторские склонности», воспользуйтесь следующим «ключом»: поставьте себе по 1 баллу за каждый ответ «да» на 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38-й вопросы и за каждый ответ «нет» на 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40-й вопросы.

Коэффициент организаторских склонностей (Ко) определяется путем выяснения отношения количества «сырых» баллов по шкале к числу вопросов (20). Величина коэффициента соответствует шкальной оценке.



Шкаль- ная оценка (Кк) (Ко)	Величина коэффици- ента (Кк)	Величина коэффициента (Ко)	Характеристика испытуемых по шкальной оценке
1	от 0,10 до 0,45	от 0,2 до 0,55	Характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей (далее – КОС).
2	от 0,46 до 0,55	0,56 до 0,65	КОС присущи на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе, предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства, испытывают трудности в установлении контактов с людьми и в выступлении перед аудиторией, плохо ориентируются в незнакомой ситуации, не отстаивают свое мнение, тяжело переживают обиды, проявление инициативы в общественной деятельности крайне занижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.
3	от 0,56 до 0,65	От 0,66 до 0,7	Характерен средний уровень проявления КОС. Они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомств, отстаивают свое мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Такие люди нуждаются в дальнейшей серьезной и планомерной работе по формированию и развитию КОС.
4	от 0,66 до 0,75	От 0,71 до 0,8	Относятся к группе с высоким уровнем проявления КОС. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям

5	от 0,76 до 1,00	От 0,81 до 1,0	Обладают высоким уровнем проявления КОС. Они испытывают потребность в коммуникативной и организаторской деятельности и активно стремятся к ней, быстро ориентируются в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают свое мнение и доби-ваются, чтобы оно было принято товарищами, могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать всякие игры, мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникации и организаторской деятельности.
---	--------------------	-------------------	---

## Приложение 3

### Методика В. Смейкала и М. Кучера

**Инструкция:** «Предлагаемая анкета состоит из ряда утверждений, каждое из которых имеет три различных окончания: А, В, С. Необходимо из трех вариантов окончания выбрать тот, который для вас наиболее значим. Впишите букву (А, В или С), соответствующую вашему выбору, в бланк для ответов в скобках против соответствующего номера вопроса в рубрике «Больше всего». Затем из оставшихся ответов выберите тот, который менее всего совпадает с вашей точкой зрения, и впишите букву, соответствующую этому ответу, против номера вопроса в рубрике «Меньше всего» бланка ответов. Для каждого вопроса используются две буквы. Оставшийся ответ нигде не фиксируется».

#### Обработка результатов

Ответы испытуемого, обозначенные как «Больше всего», оцениваются в 2 балла. Ответы, обозначенные как «Меньше всего», оцениваются в 0 баллов, оставшиеся невыбранными ответы оцениваются в 1 балл.

Все полученные в процессе заполнения анкеты данные сверяются со специальным «ключом». Для каждого вида направленности личности баллы суммируются по всем 27 пунктам анкеты (отдельно).

Основным критерием оценки результатов является соответствие выборов баллов «ключу», а также абсолютное преобладание одного из видов направленности личности.

#### «Ключ» для обработки результатов по методике «Ориентировочная анкета» В. Смейкала и М. Кучера

Направленность на себя (НС)		Направленность на взаимодействие (НВ)		Направленность на задачу (НЗ)	
1А	15А	1С	15С	1В	15В
2В	16В	2С	16С	2А	16А
3А	17А	3С	17С	3В	17В
4В	18А	4В	18С	4С	18В

Направленность на себя (НС)		Направленность на взаимодействие (НВ)		Направленность на задачу (НЗ)	
5В	19А	5А	19В	5С	19С
6С	20С	6А	20В	6В	20А
7А	21С	7С	21А	7В	21В
8С	22В	8В	22А	8А	22С
9С	23В	9А	23С	9В	23А
10С	24С	10В	24А	10А	24В
11В	25В	11С	25А	11А	25С
12В	26В	12А	26А	12С	26С
13С	27В	13А	27В	13В	27С
14С		14А		14В	

#### Текст ориентировочной анкеты

- Наибольшее удовольствие я получаю от:
  - А – одобрения моей работы;
  - В – сознания того, что работа сделана хорошо;
  - С – сознания того, что меня окружают друзья.
- Если бы я играл в футбол (волейбол, баскетбол), то я хотел бы быть:
  - А – тренером, который разрабатывает тактику игры;
  - В – известным игроком;
  - С – выбранным капитаном команды.
- По-моему, лучшим педагогом является тот, кто:
  - А – проявляет интерес к обучающимся и к каждому имеет индивидуальный подход;
  - В – вызывает интерес к предмету так, что обучающийся с удовольствием углубляет свои знания в этом предмете;
  - С – создает в коллективе такую обстановку, при которой никто не боится высказать свое мнение.
- Мне нравится, когда люди:
  - А – радуются выполненной работе;
  - В – с удовольствием работают в коллективе;
  - С – стремятся выполнить свою работу.
- Я хотел бы, чтобы мои друзья:

А – были бы отзывчивыми и помогали людям, когда для этого предоставляются возможности;

В – были бы верны и преданы мне;

С – были бы умными и интересными людьми.

6. Лучшими друзьями я считаю тех:

А – с кем складываются хорошие отношения;

В – кто может многого достичь в жизни;

С – на кого можно положиться.

7. Больше всего в жизни я не люблю:

А – когда у меня что-то не получается;

В – когда портятся отношения с товарищами;

С – когда меня критикуют.

8. По-моему, хуже всего, когда педагог:

А – не скрывает, что некоторые учащиеся ему не-симпатичны, насмехается и подшучивает над ними;

В – вызывает дух соперничества в коллективе;

С – недостаточно хорошо знает предмет, который преподает.

9. В детстве мне больше всего нравилось:

А – проводить время с друзьями;

В – ощущать выполненные дела;

С – когда меня за что-либо хвалили.

10. Я хотел быть похожим на тех, кто:

А – добивался успеха в жизни;

В – по-настоящему увлечен своим делом;

С – отличался дружелюбием и доброжелательностью.

11. В первую очередь система образования должна:

А – научить решать задачи, которые ставит жизнь;

В – развивать прежде всего индивидуальные способности обучающихся;

С – воспитывать качества, помогающие взаимодействию с людьми.

12. Если бы у меня было много свободного времени, охотнее всего я использовал бы его:

А – для общения с друзьями;

В – для отдыха и развлечений;

С – для своих любимых дел и самообразования.

13. Наибольших успехов я добиваюсь тогда, когда:

А – работаю с людьми, которые мне нравятся;

В – у меня есть интересная работа;

С – мои усилия хорошо вознаграждаются.

14. Я люблю, когда:

А – другие меня ценят;

В – испытываю удовлетворение от хорошо выполненной работы;

С – приятно провожу время с друзьями.

15. Если бы обо мне решили написать в газете, то мне хотелось бы, чтобы:

А – рассказали о каком-нибудь интересном деле, связанном с

работой, учебой, спортом и т. д., в котором мне довелось принимать участие;

В – написать о моей деятельности;

С – рассказали обязательно о коллективе, в котором я работаю.

16. Я делаю наибольшие успехи в общении, если преподаватель:

А – имеет ко мне индивидуальный подход;

В – сумеет вызвать у меня интерес к предмету;

С – устраивает коллективное обсуждение изучаемых проблем.

17. Для меня нет ничего хуже, чем:

А – оскорбление личного достоинства;

В – неудача при выполнении важного дела;

С – потеря друзей.

18. Больше всего я ценю:

А – успех;

В – возможность хорошей совместной работы;

С – здоровый, практичный ум и смекалку.

19. Я не люблю людей, которые:

А – считают себя хуже других;

В – часто ссорятся и конфликтуют;

С – возражают против всего нового.

20. Приятно, когда:

А – работаешь над важным для всех делом;

В – имеешь много друзей;

С – вызываешь восхищение и всем нравишься.

21. По моему мнению, руководитель прежде всего должен быть:

- А – доступным для всех;
- В – авторитетным;
- С – требовательным.

22. В свободное время я охотно прочитал бы книги:

А – о том, как заводить друзей и поддерживать хорошие отношения с людьми;

В – о жизни знаменитых людей;

С – о последних достижениях науки и техники.

23. Если бы у меня были способности к музыке, я предпочел бы быть:

А – дирижером;

В – композитором;

С – солистом.

24. Мне бы хотелось:

А – придумать интересный конкурс;

В – победить в конкурсе;

С – организовать конкурс и руководить им.

25. Для меня важно знать:

А – что я хочу сделать;

В – как достичь цели;

С – как организовать людей для достижения цели.

26. Человек должен стремиться к тому, чтобы:

А – другие были им довольны;

В – прежде всего выполнить свою задачу;

С – его не нужно было упрекать за свою работу.

27. Лучше всего я отдыхаю в свободное время:

А – в общении с друзьями;

В – просматривая развлекательные фильмы;

С – занимаюсь своим любимым делом.

### Опросник А. Мехрабиана

**Обработка и интерпретация результатов.** Вначале подсчитывается суммарный балл. Ответам испытуемых на прямые пункты (отмеченные знаком «+» в «ключе») приписываются баллы:

ответы –3 –2 –1 0 +1 +2 +3;

баллы 1 2 3 4 5 6 7.

Ответам испытуемых на обратные пункты (отмеченные знаком «–» в «ключе») приписываются баллы:

ответы –3 –2 –1 0 +1 +2 +3; баллы

7 6 5 4 3 2 1.

«Ключ» к форме А:

да: 1, 3, 5, 7, 8, 10, 13, 14, 17, 19, 21, 24, 28, 31;

нет: 2, 4, 6, 9, 11, 12, 15, 16, 18, 20, 22, 23, 25, 26, 27, 29, 30, 32.

«Ключ» к форме Б:

да: 1, 2, 4, 7, 8, 10, 14, 17, 19, 21, 23, 26, 28;

нет: 3, 5, 6, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 18, 20, 22, 24, 25, 27, 29, 30.

На основе подсчета суммарного балла определяется, какая мотивационная тенденция доминирует у испытуемого.

На основе подсчета суммарного балла определите, какая мотивационная тенденция доминирует у испытуемого.

Если эта сумма оказалась в интервале от 165 до 210, то в мотивации достижения успеха у данного испытуемого доминирует стремление к успеху.

Если сумма баллов в пределах от 76 до 164, можно сделать вывод о доминировании стремления избегать неудачи.

Если сумма баллов оказалась в пределах от 30 до 75, то никакого определенного вывода о доминировании друг над другом мотивации достижения успехов или избегания неудач сделать нельзя.

### Опросник (форма А)

1. Я больше думаю о получении хорошей оценки, чем опасаясь получения плохой.

2. Если бы я должен был выполнить сложное, незнакомое мне задание, то я предпочел бы сделать его с кем-нибудь, чем трудиться над ним в одиночку.

3. Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверен, что смогу их решить, чем за легкие, которые знаю, что решу.

4. Меня больше привлекает дело, которое не требует напряжения, в успехе которого я уверен, чем трудное дело, в котором возможны неожиданности.

5. Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложил бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешел бы к тому, что у меня может хорошо получиться.

6. Я предпочел бы работу, в которой мои функции хорошо определены и зарплата выше средней, работе со средней зарплатой, в которой я должен сам определить свою роль.

7. Я трачу больше времени на чтение специальной литературы, чем художественной.

8. Я предпочел бы важное трудное дело, хотя вероятность неудачи в нем равна 50 %, делу достаточно важному, но не трудному.

9. Я скорее выучу развлекательные игры, известные большинству людей, чем редкие игры, которые требуют мастерства и известны немногим.

10. Для меня очень важно делать свою работу как можно лучше, даже если из-за этого у меня возникают трения с товарищами.

11. Если я собрался играть в карты, то скорее сыграл бы в развлекательную игру, чем в трудную, требующую размышлений.

12. Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, тем, где все участники примерно равны по силам.

13. В свободное от работы время я овладеваю какой-нибудь игрой скорее для развития своих умений, чем для отдыха и развлечений.

14. Я предпочел бы важное трудное дело, хотя вероятность неудачи в нем равна 50 %, делу достаточно важному, но не трудному.

15. Если бы мне пришлось выбирать, то я скорее выбрал бы работу, в которой начальная зарплата будет 1000 рублей и может остаться в таком размере неопределенное время, чем работу, в которой начальная зарплата равна 300 рублей и есть гарантия, что не позднее чем через полгода я буду получать 2500 рублей.

16. Я скорее стал бы играть в команде, чем соревноваться один с секундомером в руке.

17. Я предпочитаю работать не щадя сил, пока полностью не удовлетворюсь полученным результатом, чем стремлюсь закончить дело побыстрее и с меньшим напряжением.

18. На экзамене я предпочел бы конкретные вопросы по пройденному материалу вопросам, требующим для ответа высказывания своего мнения.

19. Я скорее выбрал бы дело, в котором имеется некоторая вероятность неудачи, но есть и возможность достигнуть большего, чем такое, в котором мое положение не ухудшится, но существенно не улучшится.

20. После успешного ответа на экзамене я скорее с облегчением вздохну «пронесло», чем порадуюсь хорошей оценке.

21. Если бы я мог вернуться к одному из незавершенных дел, то я скорее вернулся бы к трудному, чем к легкому.

22. При выполнении контрольного задания я больше беспокоюсь о том, как бы не допустить какую-нибудь ошибку, чем думаю о том, как правильно ее решить.

23. Если у меня что-то не выходит, я лучше обращаюсь к кому-нибудь за помощью, чем стану сам продолжать искать выход.

24. После неудачи я скорее становлюсь все более собранным и энергичным, чем теряю всякое желание продолжать искать выход.

25. Если есть сомнения в успехе какого-либо начинания, то я скорее не стану рисковать, чем все-таки приму в нем активное участие.

26. Когда я берусь за трудное дело, я скорее опасюсь, что не справлюсь с ним, чем надеюсь, что оно получится.

27. Я работаю эффективнее под чьим-либо руководством, чем когда несу за свою работу личную ответственность.

28. Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание, чем знакомое задание, в успехе которого я уверен.

29. Я работаю продуктивнее над заданием, когда мне конкретно указывают, что и как выполнять, чем когда передо мной ставят задачу лишь в общих чертах.

30. Если бы я успешно решил какую-то задачу, то с большим удовольствием взялся бы еще раз решать аналогичную задачу, чем перешел бы к задаче другого типа.

31. Когда нужно соревноваться, у меня скорее возникает интерес и азарт, чем тревога и беспокойство.

32. Пожалуй, я больше мечтаю о своих планах на будущее, чем пытаюсь их реально осуществить.

### ***Опросник (форма Б)***

1. Я больше думаю о получении хорошей оценки, чем опасаясь получения плохой.

2. Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверена, что смогу их решить, чем за легкие, которые знаю, что решу.

3. Меня больше привлекает дело, которое не требует напряжения и в успехе которого я уверена, чем трудное дело, в котором возможны неожиданности.

4. Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложила бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешла бы к тому, что у меня может хорошо получаться.

5. Я предпочла бы работу, в которой мои функции четко определены и зарплата выше средней, работе со средней зарплатой, в которой я должна сама определять свою роль.

6. Более сильные переживания у меня вызываются страхом неудачи, чем надеждой на успех.

7. Научно-популярную литературу я предпочитаю литературе развлекательного жанра.

8. Я предпочла бы трудное дело, где вероятность неудача равна 50 %, делу достаточно важному, но не трудному.

9. Я скорее выучу развлекательные игры, известные большинству людей, чем редкие игры, которые требуют мастерства и известны немногим.

10. Для меня очень важно делать свою работу как можно лучше, даже если из-за этого у меня возникают трения с товарищами.

11. После успешного ответа на экзамене я скорее с облегчением вздохну «пронесло», чем порадуюсь хорошей оценке.

12. Если бы я собиралась играть в карты, то я скорее сыграла бы в развлекательную игру, чем в трудную, требующую размышлений.

13. Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, тем, где участники приблизительно равны по силам.

14. После неудачи я становлюсь скорее более собранной и энергичной, чем теряю всякое желание продолжать дело.

15. Неудачи отравляют мою жизнь больше, чем приносят радость успехи.

16. В новых неизвестных ситуациях у меня скорее возникает волнение и беспокойство, чем интерес и любопытство.

17. Я скорее попытаюсь приготовить новое интересное блюдо, хотя оно может плохо получиться, чем стану готовить привычное блюдо, которое обычно хорошо выходило.

18. Я скорее займусь чем-то приятным и необременительным, чем стану выполнять что-то, как мне кажется, стоящее, но не очень увлекательное.

19. Я скорее затратю все свое время на осуществление одного дела, чем постараюсь выполнить за это же время два - три дела.

20. Если я заболела и вынуждена остаться дома, то я использую время скорее для того, чтобы расслабиться и отдохнуть, чем почитать и поработать.

21. Если бы я жила с несколькими девушками в одной комнате и мы бы решили устроить вечеринку, я предпочла бы сама организовать ее, чем чтобы это сделала какая-то другая девушка.

22. Если у меня что-то не выходит, я лучше обращусь к кому-то за помощью, чем стану сама продолжать искать выход.

23. Когда нужно соревноваться, у меня скорее возникают интерес и азарт, чем тревога и беспокойство.

24. Когда я берусь за трудное дело, я скорее опасаясь, что не справлюсь с ним, чем надеюсь, что оно получится.

25. Я работаю эффективнее под чьим-то руководством, чем тогда, когда несу за свою работу личную ответственность.

26. Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание, чем задание знакомое, в успехе которого я уверена.

27. Если бы я успешно решила какую-то задачу, то с большим удовольствием взялась бы решать еще раз аналогичную, чем перешла бы к задаче другого типа.

28. Я работаю продуктивнее над заданием, когда передо мной ставят задачу лишь в общих чертах, чем когда мне конкретно указывают, что и как выполнять.

29. Если при выполнении важного дела я допускаю ошибку, то чаще я теряюсь и впадаю в отчаяние, чем быстро беру себя в руки и пытаюсь исправить положение.

30. Пожалуй, я больше мечтаю о своих планах на будущее, чем пытаюсь их реально осуществить.

## **Методика «Шкала нервно-психического напряжения»**

**Т. А. Немчина**

**Инструкция:** Оцените свое состояние. Для этого отметьте знаком (+) те строки, которые соответствуют признакам, имеющим место у вас в последнее время. При этом, в каждом блоке признаков, где указаны 3 варианта проявления признака, может быть только одна отметка. Блоки не должны пропускаться.

### **Наличие физического дискомфорта.**

1. Полное отсутствие каких-либо неприятных физических ощущений.

2. Имеют место незначительные неприятные ощущения, не мешающие работе.

3. Наличие большого количества неприятных физических ощущений, серьезно мешающих работе

### **Наличие болевых ощущений.**

1. Полное отсутствие каких-либо болей.

2. Болевые ощущения периодически появляются, но быстро исчезают и не мешают работе.

3. Имеют место постоянные болевые ощущения, существенно мешающие работе.

### **Температурные ощущения.**

1. Отсутствие каких-либо изменений в ощущении температуры тела.

3. Ощущение тепла, повышения температуры тела.

4. Ощущение похолодания тела, конечностей, «озноб».

### **Состояние мышечного тонуса.**

1. Обычный, не измененный мышечный тонус.

2. Умеренное повышение тонуса мышц, чувство некоторого мышечного напряжения.

3. Значительное мышечное напряжение, подергивание отдельных мышц лица, рук, тики, тремор.

### **Координация движений.**

1. Обычная, не измененная координация движений.

2. Повышение точности, ловкости, координации движений во время работы, письма.

3. Ухудшение точности движений, нарушение координации, ухудшение почерка, затруднения при выполнении мелких движений, требующих высокой точности.

### **Состояние двигательной активности в целом.**

1. Обычная, не измененная двигательная активность.

2. Повышение двигательной активности, увеличение скорости и энергичности движений.

3. Резкое усиление двигательной активности, невозможность усидеть на одном месте; суетливость, постоянное стремление ходить, изменять положение тела.

### **Ощущения со стороны сердечно-сосудистой системы.**

1. Отсутствие каких-либо неприятных ощущений со стороны сердца.

2. Ощущение усиления сердечной деятельности, не мешающее работе.

3. Наличие неприятных ощущений со стороны сердца, резкое учащение сердцебиения. Чувство сжатия в области сердца, покалывания, боли в сердце.

### **Проявления (ощущения) со стороны желудочно-кишечного тракта.**

1. Отсутствие каких-либо неприятных ощущений в животе.

2. Появление единичных, быстро проходящих и не мешающих работе ощущений со стороны органов пищеварения – подкашивание в подложечной области, чувство легкого голода, периодическое умеренное «урчание в животе».

3. Выраженные неприятные ощущения в области живота – боли, снижение аппетита, подташнивание, чувство жажды.

### **Проявления со стороны органов дыхания.**

1. Отсутствие каких-либо ощущений.

2. Увеличение глубины и учащение дыхания, не мешающие работе.

3. Значительные изменения дыхания – одышка, чувство недостаточного вдоха, «комков» в горле.

### **Проявления со стороны выделительной системы.**

1. Отсутствие каких-либо изменений.

3. Умеренная активизация выделительной функции – несколько более частое появление желания воспользоваться туалетом при полном сохранении способности воздерживаться (терпеть).

4. Резкое учащение желания воспользоваться туалетом, или невозможность воздерживаться, наличие сильных позывов к мочеиспусканию и др.

#### **Состояние потоотделения.**

1. Обычное состояние потоотделения, без каких-либо изменений.

2. Умеренное усиление потоотделения.

3. Появление обильного «холодного, проливного пота».

#### **Состояние слюистой оболочки рта.**

1. Обычное состояние, без каких-либо изменений.

2. Умеренное увеличение слюноотделения.

3. Ощущение сухости во рту.

#### **Окраска кожных покровов.**

1. Обычная окраска кожных покровов лица, шеи, рук.

2. Покраснение кожи лица, шеи, рук.

3. Побледнение кожи лица, шеи, рук, появление на коже кистей мраморного (пятнистого) оттенка.

#### **Восприимчивость, чувствительность к внешним раздражителям.**

1. Отсутствие каких-либо изменений, обычная чувствительность.

2. Умеренное повышение восприимчивости к внешним раздражителям, не мешающее основной работе.

3. Резкое обострение чувствительности, отвлекаемость, фиксация на посторонних раздражителях.

#### **Чувство уверенности в себе, в своих силах.**

1. Обычное, не измененное чувство уверенности в своих силах, в своих способностях.

2. Повышение чувства уверенности в себе, уверенность в успехе.

3. Чувство неуверенности в себе, ожидание неудачи, провала.

#### **Настроение.**

1. Обычное, неизменное настроение.

2. Приподнятое, повышенное настроение, ощущение подъема, приятного удовлетворения деятельностью, работой.

3. Сниженное настроение, чувство подавленности.

#### **Особенности сна.**

1. Нормальный, обычный сон без каких-либо изменений по сравнению с предшествующим периодом времени.

2. Хороший, полноценный, крепкий освежающий сон накануне.

3. Беспокойный, с частыми пробуждениями и сновидениями сон в течение нескольких предшествующих ночей и в том числе накануне.

#### **Особенности эмоционального состояния в целом.**

1. Отсутствие каких-либо изменений в сфере эмоций и чувств.

2. Чувство озабоченности, повышенной ответственности за выполняемую работу, появление «азарта», положительно окрашенной «злости».

3. Чувство отчаяния, страха, паники.

#### **Помехоустойчивость.**

1. Обычное состояние, без каких-либо изменений

2. Повышение устойчивости в работе, способность работать в условиях шума, других помех и отвлекающих раздражителей.

3. Значительное снижение помехоустойчивости, неспособность работать при отвлекающих раздражителях.

#### **Особенности речи.**

1. Обычная неизменная речь.

2. Повышение речевой активности, увеличение громкости голоса и ускорение речи без ухудшения ее качественных характеристик (грамотности, логичности).

3. Нарушения речи – появление слишком длинных пауз, запинок, заикания, увеличение количества лишних слов, слишком тихий голос.

#### **Общая оценка психического состояния.**

1. Обычное не измененное состояние.

2. Чувство собранности, повышенной готовности к работе, мобилизованность, подъем душевных и моральных сил, высокий психический тонус.

3. Чувство усталости, несобранности, растерянности, апатии, снижение психического тонуса.

#### **Особенности памяти.**

1. Обычная не измененная память.



2. Улучшение памяти – легко вспоминается то, что необходимо вспомнить в данный момент.

3. Ухудшение памяти.

**Особенности внимания.**

1. Обычное, без каких-либо изменений внимание.

2. Улучшение способности к сосредоточению внимания, отвлечение от посторонних дел.

3. Ухудшение внимания, несобранность, неспособность сосредоточиться на деле, растерянность, отвлекаемость.

**Сообразительность.**

1. Обычная, без каких-либо изменений сообразительность.

2. Повышение сообразительности, находчивость.

3. Ухудшение сообразительности, растерянность.

**Умственная работоспособность.**

1. Обычная, не измененная умственная работоспособность.

2. Повышение умственной работоспособности.

3. Значительное снижение умственной работоспособности, быстрая умственная утомляемость.

**Явление психического дискомфорта.**

1. Отсутствие каких-либо неприятных ощущений и переживаний со стороны психической сферы в целом.

2. Единичные, слабо выраженные и не мешающие работе изменения психической деятельности либо, напротив – чувство психического дискомфорта, приятные переживания и ощущения.

3. Резко выраженные, многочисленные и серьезно мешающие работе нарушения со стороны психической деятельности.

**Степень распространенности (генерализованности) признаков напряжения.**

1. Единичные и слабые признаки, на которые не следует обращать внимания.

2. Отчетливо выраженные признаки напряжения, которые не только не мешают деятельности, а напротив, способствуют ее успешности и продуктивности.

3. Большое количество разнообразных неприятных проявлений напряжения, мешающих работе и наблюдающихся со стороны многих частей тела, органов дыхания и систем.

**Оценка частоты возникновения напряжения.**

1. Напряжение не развивается практически никогда.

2. Напряжение развивается только при наличии реально трудных ситуаций.

3. Напряжение развивается часто и нередко без достаточных на то причин.

**Оценка продолжительности состояния напряжения.**

1. Весьма кратковременное, не более нескольких мин, быстро исчезает, еще до того как миновала сложная ситуация.

2. Продолжается в течение всего времени пребывания в условиях сложной ситуации и выполнения необходимой работы, но прекращается вскоре после ее окончания.

3. Большая продолжительность состояния напряжения, не прекращающегося в течение длительного времени по миновании сложной ситуации.

**Общая оценка степени выраженности напряжения.**

1. Полное отсутствие, или весьма слабое напряжение.

2. Умеренно-выраженное напряжение.

3. Резко выраженное, чрезмерное напряжение.

**Обработка результатов:** После заполнения бланка производится подсчет набранных испытуемым баллов путем их суммирования. При этом за отметку (+), поставленную испытуемым перед пунктом 1, начисляется 1 балл, против 2 – 2 балла, против 3 – 3 балла. Минимальное количество баллов, которые может набрать испытуемый, равно 30, а максимальное – 90. Диапазон слабого нервно-психического напряжения располагается в промежутке от 30 до 50 баллов, умеренного – от 51 до 70 баллов, чрезмерного – от 71 до 90 баллов.

**Методика диагностики эмоционального выгорания В. В. Бойко**

***Текст опросника***

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют меня нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения – хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2–3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.

18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.

19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.

20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.

21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.

22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.

23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.

24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.

25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.

26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.

27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.

28. У меня часто возникают тревожные ожидания, святы с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.

29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.

30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».

31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.

32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).

33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.

34. Я очень переживаю за свою работу.

35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.

36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.

37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.

38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.

39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.

40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.

41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.

42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.

43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.

44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.

45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.

46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами, без души.

47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.

48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.

49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.

50. Успехи в работе вдохновляют меня.

51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется мне безысходной (почти безысходной).

52. Я потерял покой из-за работы.

53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).

54. Мне удастся беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.

55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.

56. Я часто работаю через силу.

57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.

58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не тратить нервы, береги здоровье.

59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.

60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.

61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.

62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.

63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.

64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.

65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.

66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.

67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.

68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.

69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.

70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.

71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.

72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.

73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.

74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.

75. Моя карьера сложилась удачно.

76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.

77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.

78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.

79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.

80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.

81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.

82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.

83. Работа с людьми плохо повлияла на меня, как на профессионала – обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Разработчиком теста применена усложненная схема подсчетов результатов тестирования. Каждый вариант ответа предварительно был оценен экспертами тем или иным числом баллов, которые указывается в «ключе». Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку – 10 баллов получил от экспертов признак, наиболее показательный для данного симптома.

Существует трехступенчатая система получения показателей: количественный расчет выраженности отдельного симптома, суммирование показателей симптомов по каждой из фаз «выгорания», определение итогового показателя синдрома «эмоционального выгорания» как сумма показателей всех 12-ти симптомов. Интерпретация основывается на качественно-количественном анализе, который проводится путем сравнения результатов внутри каждой фазы. При этом важно выделить к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Таким образом, оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что, по мнению автора, не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции.

#### **Обработка данных.**

В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты:

1. Определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания», с учетом коэффициента указанного в скобках. Так, например, по первому симптому положительный ответ на вопрос №13 оценивается в 3 балла, а отрицательный ответ на вопрос №73 оценивается в 5 баллов и т. д. количество баллов суммируется и определяется количественный показатель выраженности симптома.

2. Подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования «выгорания».

3. Находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» – сумма показателей всех 12-ти симптомов.

#### **Ключи**

##### **«Напряжение»**

Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), –37(3), +49(10), +61(5), –73(5).

Неудовлетворенность собой: –2(3), +14(2), +26(2), –38(10), –50(5), +62(5), +74(3).

«Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), –75(5).

Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3).

##### **«Резистенция»**

Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование: +5(5), –17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5).

Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), –18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), –78(5).

Расширение сферы экономии эмоций: +7(2), +19(10), –31(20), +43(5), +55(3), +67(3), –79(5).

Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), –44(2), +56(3), +68(3), +80(10).

##### **«Истощение»**

Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), –45(5), +57(3), –69(10), +81(2).

Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), –34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10).

Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10).

Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

##### **Интерпретация результатов.**

Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Прежде всего, надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы.

Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 и менее баллов – не сложившийся симптом,

10–15 баллов – складывающийся симптом,

16 –20 баллов – сложившийся симптом.

20 и более баллов – симптомы с такими показателями относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме эмоционального выгорания.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса – осмысление показателей фаз развития стресса – «напряжение», «резистенция» и «истощение». В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако, сопоставление баллов, полученных для фаз, не правомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные: реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

36 и менее баллов – фаза не сформировалась;

37–60 баллов – фаза в стадии формирования;

61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

В психодиагностическом заключении освещаются следующие вопросы:

– какие симптомы доминируют;

– какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается «истощение»;

– объяснимо ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами; какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности;

– в каких направлениях надо влиять на обстановку в профессиональном коллективе, чтобы снизить нервное напряжение;

– какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

## ГЛОССАРИЙ

---

*Акмеология* (от греч. акме – вершина, острие) – наука, изучающая феноменологию, закономерности и механизмы развития человека на ступени его духовной и социально-профессиональной зрелости при достижении наиболее высокого уровня развития.

*Аттестация* (от лат. *attestatio* – свидетельство) – процесс оценивания соответствия кого-либо или чего-либо некоторым критериям, степени наличия или отсутствия тех или иных признаков, в совокупности характеризующих качество объекта оценки. Различают следующие виды аттестации: аттестацию персонала, учащихся, студентов, слушателей; рабочих мест; продукции; товара; учебных заведений.

*Адаптация* (от лат. *adaptare* – приспособлять) – процесс приспособления, ознакомления работника к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к социальной среде организации.

*Биографические методы* (от греч. *bios* – жизнь, *grapho* – пишу) – способы исследования жизненного пути человека. Помимо ретроспективного описания прошедших этапов жизни включают анализ предполагаемых в будущем событий.

*Депривация* – лишение возможности удовлетворения или недостаточное удовлетворение какой-либо психической потребности в течение достаточно длительного времени. Наиболее опасны для полноценного развития сенсорная, эмоциональная и коммуникативная формы депривации.

*Деформация личности профессиональная* – изменение психической структуры, качеств личности под влиянием выполнения профессиональной деятельности.

*Идентичность* – условие, при котором человек ощущает себя неизменным (в своих существенных проявлениях), действуя в самых разных жизненных ситуациях.

*Индивидуальный стиль деятельности* – устойчивая личностно окрашенная система относительно однородных приемов, способов, методов, навыков выполнения той или иной деятельности.

*Карьера* – успешное продвижение работника в сферах общественной, служебной, профессиональной, научной деятельности и др.

*Компетентность* – (от лат. *competentis* – соответствующий; способный) – обладание знаниями, умениями, навыками способами выполнения той или иной деятельности.

*Консалтинг психологический* (от англ. *consulting* – консультирующий) – анализ и регулирование групповых и личностных взаимоотношений, управление конфликтами, оценка и отбор персонала, планирование карьеры, адаптация персонала.

*Кризис* (от греч. *krisis* – кризис, поворотный пункт, исход) – резкий, крутой перелом, переворот, решительная пора переходного состояния.

*Мотив* (от лат. *movere* – приводить в движение, толкать) – сложное психическое образование, побуждающее к сознательным действиям и поступкам и служащее для их основанием.

*Мотивация* (от греч. *motivation* – движущий) – процесс формирования мотива, совокупность причин, толкающих на тот или иной поступок.

*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. Профессиограмма позволяет определить профессиональную пригодность человека.

*Профессиональная идентичность* – профессиональный «Я-образ», включающий профессиональные стереотипы и уникальность собственного «Я»; осознание своей тождественности с профессиональным образом «Я».

*Профессиональная миграция* – смена вида профессиональной деятельности, места работы, специальности и профессии.

*Профессиональная мобильность* – готовность и способность работника к смене выполняемых производственных заданий, освоению новых специальностей или изменений в них, возникающих под влиянием технических и технологических преобразований.

*Профессиональная ориентация* – система научно обоснованных психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на подготовку молодежи к выбору профессии с уче-

том индивидуально-психологических особенностей личности и потребностей общества.

*Профессиональная пригодность* – соответствие личностных характеристик обследуемого требованиям профессиограммы, его способность овладеть данной профессиональной деятельностью.

*Профессиональная социализация* – присвоение специалистом групповых норм, ценностей, правил профессионального поведения; идентификация себя с профессией.

*Профессиональное самоопределение* – активный и долговременный процесс выбора профессии, внутренние психологические основания и результат этого процесса. Содержание профессионального самоопределения – осведомленность о мире профессий, путях их выбора, способах освоения профессий; самоанализ и самооценка.

*Профессиональный профиль* – совокупность критериев оценки личности специалиста. Включает виды деятельности, профессионально важные качества, ключевые квалификации, социально-профессиональные роли и способы поведения.

*Профессия* – вид трудовой деятельности, требующий определенных знаний и умений, приобретаемых в результате специального образования, подготовки и опыта работы. Название профессии определяется исходя из применяемых орудий труда (машинист, крановщик, токарь), предметов труда (машиностроитель, горняк), способа воздействия на предмет труда (сверловщик, штамповщик) или характера и содержания труда.

*Психограмма* – часть профессиограммы, отражающая требования к личности специалиста, а также психофизиологические свойства, психологические качества и способности, обеспечивающие успешное овладение данной профессией.

*Психометрия* (от греч. *metron* – мера) – исследование количественных сторон, соотношений, характеристик психических процессов и явлений.

*Стресс информационный* возникает в ситуациях информационных перегрузок, когда субъект не справляется с задачей, не успевает принимать верные решения в заданном темпе – при высокой ответственности за последствия этих решений.

*Стресс эмоциональный* – состояние ярко выраженного психоэмоционального переживания человеком конфликтных жизненных

ситуаций, которые остро или медлительно ограничивают удовлетворение его социальных или биологических потребностей, появляется в ситуациях угрозы, опасности, обиды и пр.

*Стрессоры* – разнообразные экстремальные воздействия, приводящие к развитию нежелательного функционального состояния – стресса. Различаются:

*Стрессоустойчивость* – совокупность личностных качеств, позволяющих субъекту переносить значительные интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки (перегрузки), обусловленные особенностями профессиональной или иной деятельности, без особых вредных последствий для окружающих и своего здоровья.

*Утомление* – сложное состояние, которое определяется как временное ухудшение функционального состояния организма человека, возникающее вследствие выполнения работы и выражающееся в снижении работоспособности, неспецифических изменениях физиологических функций и ряде субъективных ощущений, объединяющихся чувством усталости.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамова Г. С. Введение в практическую психологию [Текст] / Г. С. Абрамова. – М. : Проспект, 1999. – 142 с.
2. Аллахвердов М. С. Психология [Текст] : учебник для вузов / М. Аллахвердов ; отв. ред. А. А. Крылова. – М.: Проспект, 2004. – 267 с.
3. Амиргамзаева О. А. Стресс: как его победить [Текст] / О. А. Амиргамзаева, Н. М. Ахмадеева, Ю. В. Усова. – М. : Армада-пресс, 2001. – 226 с.
4. Андриенко Е. В. Социальная психология [Текст] : учеб. пособие / Е. В. Андриенко ; под ред. В. А. Сластенина. – М. : «ТЦ Сфера», 2003. – 325 с.
5. Асмолов А. Г. Психология личности [Текст] / А. Г. Асмолов. – М. : Просвещение, 1990. – 365 с.
6. Базаров Т. Ю. Управление персоналом развивающейся организации [Текст] / Т. Ю. Базаров. – М. : Академия, 1999. – 165 с.
7. Батышев С. Я. Реформа профессиональной школы: опыт, поиск, задачи, пути реализации [Текст] / Е. В. Андриенко. – М. : «ТЦ Сфера», 2000. – 256 с.
8. Бодалев А. А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения [Текст] / Е. В. Андриенко. – М. : «ТЦ Сфера», 2002. – 243 с.
9. Бурлачук Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике [Текст] / Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. – СПб. : Питер, 1999. – 183 с.
10. Гарбер Е. И. Методика профессиографии [Текст] / Е. И. Гарбер, В. В. Козача. – Саратов : Илекса, 2004. – 183 с.
11. Гейжан Н. Ф. Теория и практика профессиональной консультации [Текст] / Н. Ф. Гейджан, – М. : Сфера, 1991. – 256 с.
12. Головаха Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи [Текст] / Е. И. Головаха, Киев : София, 1988. – 237 с.
13. Голомшок А. Е. Выбор профессии и воспитание личности школьника [Текст] / А. Е. Голомшок. – М. : Владос, 1999. – 145 с.

14. Горянина В. А. Психология общения [Текст] / В. А. Горянина. – М. : Смысл, 2006. – 262 с.
15. Гостюшин А. В. Человек в экстремальной ситуации [Текст] / А. В. Гостюшин. – М. : Армада-пресс, 2007. – 382 с.
16. Гришина Н. В. Психология конфликта [Текст] / Н. В. Гришина. – СПб. : Питер, 2002. – 274 с.
17. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала [Текст] / А. А. Деркач. – М. : Изд-во Московского психолого-социального института ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2004. – 237 с.
18. Захаров Н. Н. Профессиональная ориентация школьников [Текст] / Н. Н. Захаров. – М. : Сфера, 1988.
19. Зеер Э. Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование [Текст] / Э. Ф. Зеер, Екатеринбург : Деловая книга 1998. – 268 с.
20. Зеер Э. Ф. Психология профессий [Текст] / Э. Ф. Зеер. – М. : Академический проект, 2003. – 377 с.
21. Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности [Текст] / Е. М. Иванова. – М.: Просвещение, 1987. – 268 с.
22. История советской психологии труда [Текст] / под ред. В. П. Зинченко, В. М. Мунипова, О. Г. Носковой. – М. : Просвещение, 1983. – 153 с.
23. Климов Е. А. Введение в психологию труда [Текст] / Е. А. Климов. – М. : Академия, 1988. – 189 с.
24. Климов Е. А. Психология профессионала [Текст] / Е. А. Климов. – Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. – 254 с.
25. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е. А. Климов. – М. : Академия, 1996. – 322 с.
26. Климов Е. А. Развивающийся человек в мире профессий [Текст] / Е. А. Климов. – Обнинск : ПЕРСЭ, 1993. – 264 с.
27. Корнилов А. П. Саморегуляция человека в условиях социального перелома [Текст] / А. П. Корнилов // Вопр. психологии. – 1995. – № 5. – С. 69–80.
28. Кузин Ф. А. Культура делового общения [Текст] / Ф. А. Кузин. – М. : Смысл, 2000. – 283 с.

29. Кукушин В. С. Психология делового общения : учеб. пособие [Текст] / В. С. Кукушин. – Ростов н/Д : МарТ, 2003. – 354 с.
30. Куницына В. Н. Межличностное общение : учебник для вузов [Текст] / В. Н. Куницына, Н. В. Казаринова, М. Н. Поголына. – СПб. : Питер, 2002. – 278 с.
31. Куприна М. В. Мотив достижения в структуре креативной личности [Текст] / М. В. Куприна. – СПб., 2004. – 278 с.
32. Лазарус Р. Теория стресса и психофизиологические исследования [Текст] / Р. Лазарус ; под ред. Л. Леви, В. Н. Мясищева // Эмоциональный стресс: физиологические и психологические реакции. – Л. : 1970. – 327 с.
33. Ливенхуд Б. Кризисы жизни шансы жизни: развитие человека между детством и старостью [Текст] / Б. Ливенхуд. – Калуга, 1994. – 269 с.
34. Лупьян Я. А. Барьеры общения, конфликты, стресс... [Текст] / Я. А. Лупьян. – 3-е изд., Ростов н/Д : кн. изд-во, 1991. – 135 с.
35. Малкина-Пых И. Г. Экстремальные ситуации [Текст] / И. Г. Малкина-Пых. – М. : ЭКСМО, 2006. – 128 с.
36. Маркова А. К. Психология профессионализма [Текст] / А. К. Маркова. – М. : МГФ «Знание», 1996. – 357 с.
37. Маслоу А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу. – М. : Проспект, 2004. – 326 с.
38. Момот В. А. Психическая саморегуляция личности и профилактика стресса [Текст] / В. А. Момот. – М. : РИЦ МГГУ им. М. А. Шолохова, 2008. – 77 с.
39. Общая психодиагностика [Текст] / под ред. А. А. Бодалева, В. В. Столина. – М. : Академия, 1987. – 384 с.
40. Основы психодиагностики [Текст] / под ред. А. Г. Шмелева. – Ростов н/Д : Феникс, 1996. – 287 с.
41. Поливанова К. Н. Психологический анализ кризисов возрастного развития [Текст] // Вопр. психологии. – № 1. – 1995. – С. 23–31.
42. Практикум по психодиагностике [Текст] / под ред. Н. С. Глуханюк. – Екатеринбург : АРТ-Пресс, 1999. – 136 с.
43. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности [Текст] / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова – СПб. : Речь, 2007. – 268 с.



44. Профессиональная ориентация учащихся [Текст] / под ред. А. Д. Сазонова, В. Д. Симоненко, В. С. Аванесова, Б. И. Бухалова. – М.: Академия, 1988. – 225 с.

45. Прохоров А. О. Методики диагностики и измерения психических состояний личности [Текст] / А. О. Прохоров. – М. : ПЕР СЭ, 2004. – 185 с.

46. Пряхников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства [Текст] / Н. С. Пряхников, Е. Ю. Пряхникова. – М. : Академия, 2003. – 476 с.

47. Психологические тесты [Текст] / под ред. А. А. Карелина. – М. : Владос, 2000. – 96 с.

48. Психологическое сопровождение выбора профессии [Текст] / под ред. Л. М. Митиной. – М. : Владос, 1998. – 293 с.

49. Решетников М. П. Последствия экстремальных факторов [Текст] / М. П. Решетников // Основы безопасности жизни. – 2004. – № 12. – С. 56–60.

50. Ромек В. Г. Психологическая помощь в кризисных ситуациях [Текст] / В. Г. Ромек, В. А. Конторович, Е. И. Крукович. – СПб. : Смыл, 2004. – 183 с.

51. Руденко А. М. К вопросу об истоках и роли гендерных различий мире современной экономики и предпринимательства [Текст] / А. М. Руденко, Е. В. Демченко ; под ред. А. П. Германовича // Роль антикризисных явлений в достижении стабильности общества. – Шахты : ЮРГУЭС, 2006. – С. 19–21.

52. Руденко А. М. Карьера в российских условиях начала XXI века [Текст] / А. М. Руденко ; под общ. ред. проф. О. И. Кирикова. // Экономика России: XXI век : междунар. сб. науч. тр. – Выпуск 7. – Воронеж : ВГПУ, 2007. – С. 342–348.

53. Руденко А. М. Психология карьеры для женщин: монография [Текст] / А. М. Руденко, С. Н. Ситдикова. – Шахты : ЮРГУЭС, 2007. – 105 с.

54. Самоукина Н. В. Карьера без стресса [Текст] / Н. В. Самоукина. – СПб : Питер, 2003. – 105 с.

55. Самоукина Н. В. Психология и педагогика профессиональной деятельности [Текст] / Н. В. Самоукина. – 2-е изд., доп. – М. : Экмос, 2000. – 213 с.

56. Селье Г. Стресс без дистресса [Текст] / Г. Селье. – Рига, 1992. – 213 с.

57. Толстых А. В. Возрасты жизни [Текст] / А. В. Толстых. – М. : Сфера, 1988.

58. Фролов С. Ф. Социология: сотрудничество и конфликты : учеб. пособие [Текст] / С. Ф. Фролов. – М. : Проспект, 1997. – 189 с.

59. Функциональное значение успеха личности [Текст] / М. А. Александрова, М. А. Дакоро, Е. П. Ларькова, Ф. Р. Туктаров. – Ростов н/Д. : Наука-Пресс, 2005. – 137 с.

60. Хрестоматия по инженерной психологии [Текст] / под ред. Б. А. Душкова. – М. : Академия, 1991. – 196 с.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
ГЛАВА 1. ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	5
Практическое занятие по теме «Введение в психологию профессиональной деятельности».....	8
Задание 1. Работа со схемой описания профессиональной деятельности Е. А. Климова .....	9
Задание 2. Определение типа личности по методике Дж. Холланда .....	11
ГЛАВА 2. ЧЕЛОВЕК КАК СУБЪЕКТ ТРУДА. СПОСОБНОСТИ КАК ФАКТОР УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	14
Практическое занятие по теме «Человек как субъект труда. Способности как фактор успешности профессиональной деятельности».....	22
Задание 1. Практические рекомендации по адаптации сотрудника в новом коллективе, установлению межличностных отношений.....	22
Задание 2. Коммуникативно-организаторские способности в профессиональной деятельности. Работа с опросником КОС (коммуникативных и организаторских склонностей) В. В. Синаевского, В. А. Федорошина.....	25
Задание 3. Круглый стол «Профессиональная карьера личности» .....	26
ГЛАВА 3. ПСИХОЛОГИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ЛИЧНОСТИ .....	29
Практическое занятие по теме «Психология трудовой мотивации личности».....	35

Задание 1. Определение направленности личности: направленность «на себя», «на дело», «на взаимодействие» по методике В. Смейкала и М. Кучера .....	35
Задание 2. Определение уровня мотивации достижения успеха по опроснику А. Мехрабиана .....	36
Задание 3. Деловая игра «Мотивация персонала».....	37
ГЛАВА 4. КРИЗИСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ. СТРЕССЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	41
Практическое занятие по теме «Кризисы профессионального становления. Стрессы в профессиональной деятельности».....	48
Задание 1. Знакомство с основными методами саморегуляции .....	48
Задание 2. Работа с методикой «Шкала нервно-психического напряжения» Т. А. Немчина.....	54
Задание 3. Работа с методикой «Диагностика эмоционального выгорания» В. В. Бойко .....	54
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	57
ГЛОССАРИЙ.....	90
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	94

Учебное издание

**Луговский Владимир Алексеевич**  
**Кох Марина Николаевна**

**ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*Учебно-методическое пособие*

В авторской редакции

Подписано в печать 06.03.2015. Формат 60×84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>.

Усл. печ. л. – 5,9. Уч.-изд. л. – 4,6.

Тираж 100 экз. Заказ № .

Типография Кубанского государственного  
аграрного университета.  
350044, г. Краснодар, ул. Калинина, 13