

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

АССОЦИАЦИЯ МОСКОВСКИХ ВУЗОВ

СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ МАТЕРИАЛЫ

**«СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОЙ ЛИЧНОСТИ»**

для специалистов инвестиционно-строительной сферы

Москва 2009

1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

№ п/п	Виды учебной работы	Кол-во часов по учебному плану
1	Общая трудоемкость дисциплины	72
2	Аудиторные занятия с преподавателем: - лекции - практические занятия - лабораторные занятия	36 16 20
3	Самостоятельная работа	36
4	Вид итогового контроля	зачет

2. ЦЕЛИ ИЗУЧЕНИЯ

Современная ситуация на рынке труда предъявляет повышенные требования к уровню развития профессиональной компетентности специалистов. Государство не гарантирует трудовой занятости, и специалисты вынуждены сами проявлять активность в поиске места работы. Подавляющее большинство работодателей заинтересовано в кадрах, имеющих профессиональный практический опыт и готовых к самостоятельной работе. При этом людей инициативных, умеющих общаться, исполнительных, а также способных к нововведениям, широкопрофильных, готовых к постоянному самообучению. Данные условия предполагают возможность успешного трудоустройства для такой категории специалистов, которые наряду с

профессионализмом владеют определенным комплексом социально-психологических компетенций и постоянно развивают свою личность с позиции ее конкурентоспособности.

Не случайно в последнее время вошло в употребление понятие «конкурентоспособная личность». Конкурентоспособная личность – это человек, который лучше других способен креативно мыслить, генерировать идеи, проявлять решительность и настойчивость, быть гибким и толерантным, постоянно стремиться к достижению успеха.

Личность человека формируется и развивается в системе общественных отношений в зависимости от условий (материальных и духовных) его жизни и деятельности, но прежде всего в процессе деятельности и общения, и каждая из этих сфер предъявляет особые требования к личностным качествам.

Предлагаемая программа является одним из возможных вариантов курса, дающего дополнительное профессиональное образование. Программа может быть использована как при обучении, так и при переобучении на новую профессию. В любом учреждении профессионального образования.

В предлагаемой нами программе проходят автономные линии активного познания профессиональной действительности, как показателя конкурентоспособной личности. Одна линия – это комплекс упражнений, направленных на формирование социально-психологической компетентности в контексте профессиональной деятельности. Другая линия относится больше к личности слушателя и направлена на формирование профессионального и социального самосознания себя как профессионала.

Структура спецкурса носит целостный характер и включает в себя комплекс ознакомительных методов и приемов, теоретический блок научных материалов, где идет ознакомление с психологией конкурентоспособной личности как с серьезной деятельностью, и блок тренинговых упражнений, ролевых игр и практических заданий, направленных на закрепление усвоенного материала.

Цель изучения курса:

Формирование целостного представления о социально-психологической компетентности как условия конкурентоспособности личности.

Основные задачи курса:

1. Ознакомление с основными подходами к проблеме социально-психологической компетентности.
2. Приобретение знаний в сфере управления развитием социально-психологической компетентности.
3. Овладение понятийным аппаратом, описывающим технологии формирования конкурентоспособной личности.
4. Приобретение опыта проектирования возможностей формирования собственных особенностей восприятия, понимания, оценки своей профессиональной деятельности и действительности в целом.

5. Ознакомление с психологическими методами и технологиями формирования основных социально-психологических компетенций личности.

В результате изучения дисциплины слушатели должны:

Знать:

- основы управления профессиональным развитием личности, функционирования
- основы социально-психологического содержания профессионализма.
- специфику понятия конкурентоспособная личность.
- природу механизмов принятия решения.
- содержание и способы целеполагания.
- содержание условий личностной самореализации.
- природу механизмов психологической защиты.
- природу процессов, определяющих формирование творческой личности.
- основы управления функциональными состояниями.
- технологии самопрезентации в профессиональном общении.

Уметь:

- применять современные методы анализа и исследования социально-психологических параметров профессиональной деятельности.
- **выявлять приоритеты при планировании жизненных и профессиональных перспектив.**
- **использовать методы самооценки социально-психологических параметров профессионализма.**
- **разрабатывать** стратегии достижения профессиональных целей.
- осуществлять, отслеживать этапы достижения поставленных целей;
- осуществлять анализ возможностей управления своей карьерой.
- применять технологии постановки и достижения цели.
- актуализировать себя как профессионала.
- рефлексировать и оценивать свои ресурсы.
- применять навыки волевой саморегуляции.
- осознавать и корректировать свои жизненные ценности.
- применять техники самопознания и некоторые методики самодиагностики психологических особенностей личности.
- применять приемы творческого решения проблемных ситуаций.
- генерировать идеи, решать задачи в условиях неопределенности.
- применять технологии самопрезентации в межличностном взаимодействии.

Владеть навыками:

- анализа уровня развития социально-психологических компетенций.
- построения жизненных и профессиональных перспектив.
- анализа профессиональных ценностей, установок и стереотипов.
- преодоления внутренних и внешних барьеров на пути реализации профессиональных и личных планов.
- планирования карьеры.
- применения техник управления стрессом
- применения техник управления отрицательными эмоциональными состояниями.
- применения техник управления временем
- применения техник правильного дыхания и мышечного расслабления

- саморекламы при устройстве на работу.
- постановки проблемы и принятия решения.
- психотехническими приемами снятия эмоционального напряжения.

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Разделы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Разделы дисциплины	Л	ПЗ	СР
1.	Контекст формирования социально-психологической компетентности конкурентоспособной личности	6	6	12
2.	Социально-психологические компетенции	10	14	24
	Итого	16	20	36

№ п/п	Темы лекционных занятий	Л	ПЗ	СР
	Контекст формирования социально-психологической компетентности конкурентоспособной личности	6	6	12
1.	Профессионализм, компетентность: социально-психологическое содержание.	2	2	4
2.	Управление профессиональным развитием личности.	2	2	4
3.	Социальные ориентации и жизненные ценности.	2	2	4
	Социально-психологические компетенции	10	14	24
4.	Механизм принятия решения. Технология постановки и достижения цели.	2	4	6
5.	Профессиональное самосознание личности.	2	2	4
6.	Творческое мышление и креативность.	2	2	4
7.	Управление субъективными ресурсами.	2	4	6
8.	Технологии самопрезентации.	2	2	4
	Итого	16	20	36

3.2. Содержание лекционных занятий

Раздел 1. Контекст формирования социально-психологической компетентности конкурентоспособной личности

Тема 1. Профессионализм, компетентность: социально-психологическое содержание.

1. Социально-психологическое содержание профессиональной деятельности.
2. Уровни и критерии профессионализма.
3. Социально-психологическая компетентность личности.
4. Определение конкурентоспособной личности.

Основные понятия:

- Профессия
- Модель специалиста
- Профессиограмма

- Психограмма
- Специалист
- Профессионализм
- Компетентность
- Конкурентоспособная личность

Тема 2. Управление профессиональным развитием личности.

1. Жизненный путь человека: планы, судьба, стратегия, карьера.
2. Профессиональное развитие и карьера.
3. Алгоритм построения карьеры.

Основные понятия:

- Стратегия жизни
- Судьба
- Карьера
- Профессиональное развитие
- Профессионализация
- Социализация

Тема 3. Социальные ориентации и жизненные ценности.

1. Социальные ценности и их классификация.
2. Социальные установки.
3. Мотивация достижения.

Основные понятия:

- Ценности
- Установка
- Стереотипы
- Имидж
- Мотивация
- Мотив
- Мотивация достижения

Раздел 2. Социально-психологические компетенции

Тема 4. Механизм принятия решения. Технология постановки и достижения цели.

1. Постановка проблемы и механизм принятия решения.
2. Технологии целеполагания.
3. Программа достижения цели

Основные понятия:

- Принятие решения
- Цель
- Целеполагание
- Риск
- Инициативность
- Решительность
- Целеустремленность
- Уверенность
- Настойчивость

Тема 5. Профессиональное самосознание личности.

1. Профессиональное самосознание как интегрирующий компонент структуры личности специалиста.
2. Условия личностной самореализации.
3. Самооценка и уровень притязаний.

Основные понятия:

- Профессиональное самосознание
- Я-концепция
- Образ Я
- Самореализация
- Самооценка
- Уровень притязаний
- Психологическая защита

Тема 6. Творческое мышление и креативность.

1. Творческая личность.
2. Творческое мышление.
3. Условия формирования креативности личности.

Основные понятия:

- Мышление
- Творчество
- Креативность
- Фрустрация
- Инкубация
- Инсайт

Тема 7. Управление субъективными ресурсами.

1. Управление функциональным состоянием.
2. Управление стрессом
3. Управление эмоциями.
4. Управление временем.

Основные понятия:

- Стресс
- Стрессоры
- Эмоции
- Гнев
- Тревога
- Страх
- Время

Тема 8. Технологии самопрезентации.

1. Имидж как создание благоприятного образа.
2. Технологии самопрезентации в профессиональном общении.

Основные понятия:

- Имидж
- Самопрезентация
- Самореклама
- Самомаркетинг
- Автобиография
- Резюме
- Собеседование

3.3. Практические занятия

№п/п	Наименование практических работ
1.	<p>Практическое занятие 1. Профессионализм, компетентность: социально-психологическое содержание. Анализ вариантов развития профессиональной деятельности. Исследование структуры профессиональной деятельности. Самооценка социально-психологических параметров профессионализма. Тест «Как вы относитесь к профессиональному обучению». Методика незаконченные предложения (исследование отношения к труду вообще и к избранной профессии в частности).</p>
2.	<p>Практическое занятие 2. Управление профессиональным развитием личности. Определение критериев профессиональных достижений. Построение личной профессиональной перспективы. Определение приоритетов при планировании жизненных и профессиональных перспектив. Анализ соотношения профессиональных целей и возможностей. Обсуждение возможных препятствий на пути к достижению профессиональных целей и способов их преодоления.</p>
3.	<p>Практическое занятие 3. Социальные ориентации и жизненные ценности. Актуализация жизненных ценностей: игра «Аукцион». Изучение особенностей мотивации достижения. Анализ смысловых базовых установок личности. Оценка уровня субъективного контроля личности.</p>
4.	<p>Практическое занятие 4. Механизм принятия решения. Технология постановки и достижения цели. Исследование возможностей развития волевой регуляции. Методика «Измерение рациональности» (предназначена для оценки способа принятия решения и выдвижения целей испытуемым). Тренинг целеполагания.</p>
5.	<p>Практическое занятие 5. Механизм принятия решения. Технология постановки и достижения цели. Формирование навыка построения программы достижения цели.</p>
6.	<p>Практическое занятие 6. Профессиональное самосознание личности. Самодиагностика отношения к себе как к профессионалу. Самооценка позитивных результатов профессиональной деятельности. Составление своего профессионального психологического автопортрета. Самоанализ своей профессиональной биографии. Определение на возрастной шкале насыщенности отдельных этапов жизни значимыми профессиональными событиями. Оценка уровня притязаний. Игра-дебаты на тему: «Какой тип карьеры горизонтальная или вертикальная делает личность специалиста более конкурентоспособной?»</p>
7.	<p>Практическое занятие 7. Творческое мышление и креативность. Отработка способностей творческого решения задач. Тренинг креативности. Диагностика творческого потенциала.</p>
8.	<p>Практическое занятие 8. Управление субъективными ресурсами.</p>

	Практикум по управлению субъективными ресурсами.
9.	Практическое занятие 9. Управление субъективными ресурсами. Освоение техник здорового дыхания и мышечного расслабления.
10.	Практическое занятие 10. Технологии самопрезентации. Развитие навыков самопрезентации, осознание собственного имиджа. Отработка технологий самопрезентации в межличностном общении.

3.4. Перечень контрольных мероприятий

3.6. Перечень контрольных заданий.

Оценка качества освоения учебного материала

Текущий контроль:

1. Задания для самопроверки по каждой лекции.

Тема 1. Профессионализм, компетентность: социально-психологическое содержание.

1. На какие параметры жизнедеятельности оказывает преимущественное влияние успешная профессиональная деятельность?
2. Обозначьте основные уровни профессионализма и критерии их достижения.
3. Каковы признаки кокурентоспособной личности?

Тема 2. Управление профессиональным развитием личности.

1. Опишите эффективные стратегии профессионального развития.
2. Назовите основные вехи алгоритма построения карьеры.
3. Какие виды карьеры можно выделить опираясь на характер ее динамики?

Тема 3. Социальные ориентации и жизненные ценности.

1. Какие группы ценностей выделяет в своей классификации М.Рокич?
2. Как социальные установки могут повлиять на ход профессионального развития?
3. Обозначьте возможности влияния доминирования мотива стремления к успеху на стратегию поведения.

Тема 4. Механизм принятия решения. Технология постановки и достижения цели.

1. Какова роль целеполагания в процессе осуществления деятельности?
2. Охарактеризуйте процесс принятия решения.
3. Перечислите составляющие программы достижения цели.

Тема 5. Профессиональное самосознание личности.

1. Определите понятие профессиональное самосознание личности.
2. Охарактеризуйте условия препятствующие успешной личностной самореализации.
3. Как соотносятся самооценка и уровень притязаний?

Тема 6. Творческое мышление и креативность.

1. Каковы основные этапы творческого решения проблемной ситуации?
2. Какие способы развития творческого потенциала личности вы знаете?
3. Что означает термин «креативность»?

Тема 7. Управление субъективными ресурсами.

1. Можно ли рассматривать стресс только как негативное функциональное состояние?
2. Какие способы управления негативными эмоциональными состояниями являются наиболее эффективными?
3. Как правильно организовать управление временем?

Тема 8. Технологии самопрезентации.

1. Какова роль имиджа в рамках профессиональной деятельности.
2. Чем отличается содержание понятий «самомаркетинг» и «самопрезентация».
3. Какие технологии самопрезентации необходимо использовать в процессе устройства на работу?

ТЕСТЫ

1. Совокупность личностных характеристик человека, необходимых для успешного выполнения труда, ставшая внутренней характеристикой личности человека - это
 - А. Нормативный профессионализм
 - Б. Реальный профессионализм
 - В. Квалификация
2. Компетентность определяется как
 - А. Сочетание психических качеств, психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно
 - Б. Обладание знаниями, позволяющими судить о чем-либо, высказывать веское мнение
 - В. Соответствие деятельности требованиям, предъявляемым к конечному результату
3. Социально-ориентированная система способностей, свойств и качеств личности, характеризующая ее потенциальные возможности в достижении успеха, определяющая адекватное индивидуальное поведение в динамически изменяющихся условиях, обеспечивающая внутреннюю уверенность в себе, гармонию с собой и окружающим миром – это
 - А. Компетентность
 - Б. Конкурентоспособность
 - В. Профессионализм

4. Структура из ограничений и способностей. Которые представляют собой «данные нашей жизни, включает в себя биологические свойства, психологические и культурные факторы...

- А. Стратегия жизни
- Б. Судьба
- В. План жизни

5. Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным и профессиональным ростом – это

- А. карьера
- Б. профессионализация
- В. Профессиональное самоопределение

6. Вид карьеры, когда короткие периоды стабильной профессиональной жизни и занятости сменяют этапы вынужденной безработицы или смены профессии, переориентации, доучивания...

- А. Обычная карьера
- Б. Стабильная карьера
- В. Комбинированная карьера
- Г. Нестабильная карьера

7. К терминальным ценностям М. Рокич относит...

- А. Продуктивную жизнь; творчество; исполнительность
- Б. Образованность; рационализм; аккуратность
- В. Здоровье; интересная работа; активная деятельная жизнь

8. Установка – это

А. состояние умственной и нервной готовности, основанное на опыте, направляющее реакции индивида в отношении всех объектов и ситуаций, с которыми оно связано

Б. Образ, представление, методом ассоциаций наделяющий объект дополнительными ценностями, обладающими социальной значимостью для воспринимающего этот объект

В. Духовное образование, сложившееся в сознании людей в эмоционально окрашенные образы, передающие значения, в которых есть элементы описания, оценки и предписания

9. Мотивация достижения включает в себя...

- А. Мотив стремления к успеху
- Б. Мотив избегания неудачи
- В. Мотив самореализации

10. Выбор из ряда возможных целей такой, которая оценивается как самая оптимальная в данных условиях для данной личности – это...

- А. Целеполагание
- Б. Принятие решения
- В. Борьба мотивов

11. Решительность – это...

А. Психическое состояние мобилизованности на быстрый обоснованный выбор цели и способов ее достижения

Б. Состояние повышенной возбудимости к поиску цели

В. Сосредоточенность сознания на основных наиболее значимых целях.

12.. Длительное преодоление трудностей, контролирование действия и направленности его на достижение цели...

- А. Уверенность
- Б. Решительность
- В. Настойчивость

13. Комплекс представлений о себе как профессионале, целостный образ себя как профессионала, система отношений и установок к себе как профессионалу...

- А. Профессиональное самоопределение
- Б. Профессиональный стереотип
- В. Профессиональное самосознание

14. Определите тип личностного самоопределения по М.Р. Гинзбургу. Благополучное настоящее при негативном будущем; страх перед будущим...

- А. Бесперспективное
- Б. Прагматичное
- В. Стагнирующее

15. Юноша, без опыта работы, только что окончивший вуз. При собеседовании в отделе кадров, претендует на заработную плату специалиста со стажем работы, мотивируя это дипломом, написанным по теме предстоящей работы, быстрой обучаемостью и низкой конфликтностью. Определите уровень самооценки и притязаний...

- А. Самооценка - средняя, уровень притязаний – высокий
- Б. Самооценка – высокая, уровень притязаний - умеренный
- В. Самооценка - высокая, уровень притязаний – высокий

16. Стремление к интеллектуальной новизне...

- А. Стремление найти свое собственное решение, высказывать необычные и оригинальные идеи
- Б. Способность изменить восприятие объекта таким образом, чтобы видеть его новые, скрытые стороны
- В. Способность продуцировать новые идеи в неопределенной ситуации

17. Способность видеть объект под новым углом зрения, умение обнаружить возможность нового использования данного объекта...

- А. Образная адаптивная гибкость
- Б. Семантическая спонтанная гибкость
- В. Семантическая гибкость

18. Способность человека к конструктивному, нестандартному мышлению и поведению, а также осознанию и развитию своего опыта...

- А. Творчество
- Б. Креативность
- В. Позитивное мышление

19. Конфликтное эмоциональное состояние, психическое перенапряжение, вызванное психическими или физиологическими нагрузками...

- А. Страх
- Б. Стресс
- В. Фрустрация

20. Эмоции...
- А. импульсивная реакция, отражающая отношение индивида к значимости воспринимаемого явления
 - Б. Сила внешнего проявления чувств
 - В. Характеристика индивида с точки зрения динамики протекания его психической деятельности
21. Эмоция, возникающая в обстановке угрозы биологическому или социальному благополучию индивида...
- А. Стресс
 - Б. Страх
 - В. Страсть
22. Представление окружающим профессионального качества индивидуальными выразительными средствами...
- А. Самомаркетинг
 - Б. Самопрезентация
 - В. Самопродвижение
23. Систематическое повышение рыночной стоимости самих себя...
- А. Самомаркетинг
 - Б. Самопрезентация
 - В. Самопродвижение

3.7. Самостоятельная работа студента

№ темы	Самостоятельная работа
1.	<p>Профессионализм, компетентность: социально-психологическое содержание.</p> <p>Сформулировать понятие: «конкурентоспособность профессии».</p> <p>Проанализировать модели конкурентоспособности: «профессионал», «универсал», «мобильный работник», «коммуникатор» и др.</p> <p>Разработать схему выбора стиля поведения на рынке труда.</p> <p>Сформулировать психологические факторы, влияющие на конкурентоспособность будущих работников на среднесрочную и долгосрочную перспективы;</p>
2.	<p>Управление профессиональным развитием личности.</p> <p>Сформулировать возможные препятствия на пути к достижению профессиональных целей. Выработать рекомендации относительно способов их преодоления.</p> <p>Составить список своих сильных сторон – того, что вы цените, принимаете и любите в себе, что дает вам чувство внутренней свободы и уверенности в своих силах, что помогает выстоять в трудной ситуации и быть профессионально успешным.</p> <p>Составить психологический портрет «Моя карьера».</p>
3.	<p>Социальные ориентации и жизненные ценности.</p> <p>На основе результатов диагностики, полученных на практическом занятии № 3, написать самохарактеристику по следующей структуре:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - что нового Вы узнали о себе после проведения диагностики; - что Вас обрадовало; - что Вас огорчило; - опишите, как проявляются в деятельности и поведении те качества и умения, о которых Вы получили информацию по результатам психодиагностики. <p>Проанализировать ход игры «Аукцион ценностей» и результаты своей активности. Написать сказку о жизни человека, имеющего профессию аналогичную вашей, но опирающегося в ней на те ценности, которые вам удалось выкупить в процессе аукциона.</p>				
4.	<p>Механизм принятия решения. Технология постановки и достижения цели. Изучить в литературе теории успеха. Проанализировать основные составляющие данного понятия. Сравнить несколько концепций и выделить общее и отличия. Составить план достижения одной своей цели по программе, изложенной в лекции «Механизм принятия решения. Технология постановки и достижения цели» и предпринять шаги к реализации плана. Заполнить таблицу. Выскажите и напишите в колонку как можно больше своих желаний. Напротив каждого желания в колонке «Я могу» поставьте «+», если вы действительно это можете. Теперь заполните колонку «Мне нужно». И, наконец, в колонке «Я должен» поставьте «+» напротив тех желаний, которые вы к тому же еще и должны осуществить.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%; text-align: center;">Я хочу</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">Я могу</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">Мне это нужно</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">Я должен (кому?)</td> </tr> </table> <p>Сделайте вывод: справедливо ли замечание Ф. Ларошфуко: «Может ли человек с уверенностью сказать, чего он захочет в будущем, если не способен понять, чего ему хочется сейчас».</p>	Я хочу	Я могу	Мне это нужно	Я должен (кому?)
Я хочу	Я могу	Мне это нужно	Я должен (кому?)		
5.	<p>Профессиональное самосознание личности. Самостоятельная подготовка к дебатам по теме: ««Какой тип карьеры: горизонтальная или вертикальная делает личность специалиста более конкурентоспособной?»».</p>				
6.	<p>Творческое мышление и креативность. Выработать рекомендации по способам тренировки творческого мышления. Подготовиться к практическому занятию: одна задача, решение которой требует творческого подхода.</p>				
7.	<p>Управление субъективными ресурсами. Изучить работу Г. Селье «Когда стресс не приносит горя». Сформулировать тезисы, отражающие основные идеи работы. Подготовиться к практическому занятию №8: в течение недели фиксируйте свое эмоциональное состояние в произвольной форме (лист А4), используя краски, фломастеры или карандаши.</p>				
8.	<p>Технологии самопрезентации. Проанализируйте особенности понятий: «имидж». «самопрезентация». «самомаркетинг», «самопрезентация». На основе определений, предлагаемых специалистами разных областей имиджологии разработайте «систему координат» личного имиджа. Составьте индивидуальный проект, заполняя таблицу:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;">Хочу, чтобы меня видели</td> <td style="width: 50%; padding: 5px;">Как это выразить?</td> </tr> </table>	Хочу, чтобы меня видели	Как это выразить?		
Хочу, чтобы меня видели	Как это выразить?				

	Кто?	Каким?	

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

4.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература

1. Барсукова А.Д., Власова Э.И. Учебно-методическое пособие «Социально-психологическая компетентность конкурентоспособной личности». – М.: МГСУ, 2009.
- 2.Иванова С. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. – М.: Альпина Бизнес БУКС, 2008.
- 3.Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности. – М., 2002.

Дополнительная литература

1. Дорофеев А. Профессиональная компетентность как показатель качества образования / А. Дорофеев // Высшее образование в России. – 2005. – №4. – С.30-33.
2. Еникеев М.И. Общая и социальная психология. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФА, 2000.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2008.
4. Линдеман Ханнес, Селье Ганс. Система психофизического саморегулирования., Х. Линдеман., Когда стресс не приносит горя., Г. Селье, 1992.
5. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
6. Милорадова Н.Г. Психология и педагогика. – М.: Гардарики, 2007.
7. Никитина Л., Шагеева Ф., Иванов В. Технология формирования профессиональной компетентности / Л. Никитина, Ф. Шагеева // Высшее образование в России. – 2006. – №9. – С.125-127.
8. Петров А. Профессиональная компетентность: понятийно-терминологические проблемы / А. Петров // Вестник высшей школы. – 2004.
9. Орешкин В.Г. Тренинг формирования имиджа. 13 мастерских имидж-класса. – СПб.: Речь, 2008.
10. Психогимнастика в тренинге, под ред. Н.Ю. Хрящевой. – СПб.: «Речь», Институт тренинга, 2001.
11. Психология / под ред. А.А. Крылова. – М.: «Проспект», 2000.
12. Стишенок И.В. Тренинг уверенности в себе: развитие и реализация новых возможностей. – СПб.: речь, 2008.
13. Щербатых Ю.В. Психология успеха. – М.: Эксмо, 2007.

4.2. Средства обеспечения освоения дисциплины:

Тест – опросники, расчетные компьютерные программы по обработке тестов, стенды, наглядные пособия, учебно-методическое пособие «Социально-психологическая компетентность конкурентоспособной личности».

Составители:

**к.п.с.н.,
доцент каф. Психологии**

Барсукова А.Д.

ст. пр. каф Психологии

Власова Э.И.

ГЛОССАРИЙ

Гнев – эмоциональная реакция на опасность, исходящую от более слабого лица, приобретающая агрессивный наступательный характер.

Имидж – образ, представление, методом ассоциаций наделяющий объект дополнительными ценностями, не имеющими основания в реальных свойствах самого объекта, но обладающими социальной значимостью для воспринимающего этот объект.

Инициативность – активная переработка поступающей информации, определение первоочередных проблем, постановка наиболее значимых целей и путей их достижения.

Инкубация – этап подсознательной работы над решением проблемы.

Инсайт – кратковременный, но очень отчетливый этап креативного процесса, момент поступления в сферу сознания решения проблемы.

Компетентность – сочетание психических качеств, психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно, обладание способностью и умением выполнять определенные трудовые функции.

Конкурентоспособная личность – личность, характеризующаяся социально-ориентированной системой способностей, свойств и качеств, определяющих ее потенциальные возможности в достижении успеха, ее адекватное индивидуальное поведение в динамически изменяющихся условиях, обеспечивающей внутреннюю уверенность в себе, гармонию с собой и окружающим миром.

Креативность - способность человека к конструктивному, нестандартному мышлению и поведению, а также осознанию и развитию своего опыта.

Модель специалиста – отражает объем и структуру профессиональных и социально-психологических качеств, знаний, умений и навыков, в совокупности представляющих его обобщенную характеристику как члена общества.

Мотив - определяется как сложное психическое образование, побуждающее к сознательной деятельности и служащее для нее основанием. В отличие от мотивации, мотив – внутренняя, устойчивая причина поведения человека.

Мотивация - с одной стороны, - понимается как обозначение системы факторов, детерминирующих поведение (куда входят: потребности, мотивы, цели, желания и т.д.), а с другой стороны, мотивация рассматривается как процесс, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определенном уровне.

Мотивация достижения - 1) компонент структуры профессиональной и трудовой деятельности, который способствует как общей эффективности деятельности, так и личной удовлетворенности трудом; 2) устойчиво проявляемая потребность индивида добиваться успеха в различных видах деятельности. Впервые эта диспозиция была выделена в классификации Г. Мюррея, который понимал ее как устойчивую потребность в достижении результата в работе, как стремление “сделать что-то быстро и хорошо, достичь уровня в каком-либо деле». Эта потребность носит генерализованный характер и проявляется в любой ситуации, независимо от конкретного ее содержания.

Мышление – процесс познавательной деятельности индивида, характеризующийся обобщенным и опосредованным отражением действительности.

Настойчивость – длительное преодоление трудностей, контролирование действия и направленности его на достижение цели.

Принятие решения – выбор из ряда возможных целей такой, которая оценивается как самая оптимальная в данных условиях для данной личности.

Профессиограмма – научно обоснованные нормы и требования к 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.

Профессионализм – 1) нормативный профессионализм: совокупность, набор личностных характеристик человека, необходимых для успешного выполнения труда; 2) реальный профессионализм: обладание необходимым нормативным набором психических качеств, ощущение профессионализма как внутренней неотъемлемой характеристики личности.

Профессионализация – 1) приближение состояния профессиональной деятельности к профессиограмме, модели специалиста; 2) целостный непрерывный процесс становления личности профессионала и специалиста, который начинается с момента выбора профессии, длится в течение всей профессиональной жизни человека и завершается, когда человек прекращает свою профессиональную деятельность.

Профессиональное развитие – процесс закономерного изменения личности в ходе собственной профессиональной активности, которая представляет собой количественные, качественные и структурные преобразования, характеризующие личность как субъект профессиональной деятельности.

Профессиональное самосознание - Комплекс представлений о себе как профессионале, целостный образ себя как профессионала, система отношений и установок к себе как профессионалу

Профессия – 1) исторически возникшая форма деятельности, необходимая обществу, для выполнения которой человек должен обладать суммой знаний и навыков, иметь соответствующие способности и профессионально важные качества; 2) деятельность посредством которой данное лицо участвует в жизни общества и которая служит ему главным источником материальных средств к существованию.

Психограмма – непосредственное описание психологических качеств, желательных для эффективного выполнения профессиональной деятельности, общения, для профессионального роста, преодоления экстремальных ситуаций в труде.

Психологическая защита – система регуляторных механизмов, служащих устранению или сведению до минимума негативных, травмирующих личность переживаний, сопряженных с внутренними или внешними конфликтами, состояниями тревоги или дискомфорта.

Резюме – основной первичный документ, представляющий кандидата на должность.

Решительность – психическое состояние мобилизованности на быстрый и обоснованный выбор цели и способов ее достижения.

Риск – направленность действия на значимую для данного индивида цель, достижение которой связано с возможностью неуспеха, опасными последствиями.

Самомаркетинг – систематическое повышение рыночной стоимости весьма важной продукции – самих себя.

Самооценка – оценка личностью самой себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей.

Самопрезентация – управление впечатлением о себе у других людей с помощью бесчисленных стратегий поведения, заключающихся в предьявлении своего внешнего образа другим людям.

Самореализация – осуществление индивидуальных и личностных возможностей Я посредством собственных усилий, а также содейственности с другими людьми.

Собеседование – обмен информацией между представителем организации и кандидатом с целью оценки квалификации и потенциала последнего для работы в вакантной должности.

Социализация – процесс и результат усвоения и воспроизведения социального опыта, накопленного человечеством.

Специалист – работник, выполняющий технические и/или инженерные функции, конкретное содержание которых достаточно разнообразно и определяется содержанием научного знания в конкретных областях знания и характером решаемых задач.

Стереотипы – духовное образование, сложившиеся в сознании людей эмоционально окрашенные образы, передающие значения, в которых есть элементы описания, оценки и предписания.

Стратегия жизни – стратегия поиска, обоснования и реализации личности в жизни путем соотнесения своих жизненных потребностей с личной активностью, ее ценностями и способом самореализации.

Страх – эмоция, возникающая в ситуациях угрозы биологическому или социальному существованию индивида и направленная на источник действительной или воображаемой опасности.

Стресс – неспецифический ответ, функциональное состояние напряжения, реактивности организма, возникающее в ответ на воздействие стрессоров.

Стрессоры – значительные по силе при действии экстремальных или патологических для организма человека раздражители.

Судьба – структура из ограничений и способностей, которые представляют собой «данные» нашей жизни; включает в себя биологические свойства, психологические и культурные факторы, не означая при этом тотальную предопределенность и обреченность.

Карьера – результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом

Творчество – деятельность, результатом которой является создание новых материальных и духовных ценностей.

Тревога – отрицательное эмоциональное состояние, возникающее в ситуациях неопределенной опасности и проявляющееся в ожидании неблагоприятного развития событий.

Уверенность – психическое состояние связанное с высоковероятностным ожиданием запланированного результата деятельности на основе учета исходных условий.

Уровень притязаний – 1) характеризует уровень трудности, достижение которого является общей целью серии будущих действий; 2) выбор субъектом цели очередного действия, формирующейся в результате переживания успеха или неуспеха ряда прошлых действий; 3) желаемый уровень самооценки личности.

Установка – состояние умственной и нервной готовности, основанное на опыте, направляющее реакции индивида в отношении всех объектов и ситуаций, с которыми она связана.

Фрустрация – психическое состояние, выражающееся в характерных особенностях переживаний и поведения, вызываемых объективно непреодолимыми (или субъективно так понимаемыми) трудностями, возникающими на пути достижения цели или решению задач.

Целеполагание – процесс порождения новых целей в деятельности человека, одно из направлений мышления.

Целеустремленность – психическое состояние характеризующееся сосредоточенностью сознания на основных, наиболее значимых целях.

Цель – психическая модель будущего результата, в дальнейшем выступающая системообразующим фактором организации всех средств ее достижения.

Ценности – социальное понятие, природный объект которого приобретает социальное значение и является или может являться объектом деятельности.

Эмоции - психический процесс импульсивной регуляции поведения, основанный на чувственном отражении потребностной значимости внешних воздействий, их благоприятности или вредности для жизнедеятельности индивида.

Я-концепция – относительно устойчивая, в большей или меньшей степени осознанная, переживаемая как неповторимая система представлений индивида о самом себе, на основе которой он строит свое взаимодействие в другими людьми и относится к себе.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
АССОЦИАЦИЯ МОСКОВСКИХ ВУЗОВ

НАУЧНО- ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

РАЗДЕЛ: **КОНТЕКСТ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОЙ ЛИЧНОСТИ**

**СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ МАТЕРИАЛЫ
«СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОЙ ЛИЧНОСТИ»**

Москва 2009

РАЗДЕЛ 1.
КОНТЕКСТ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОЙ ЛИЧНОСТИ

Тема 1. Профессионализм, компетентность: социально-психологическое содержание.

- 1. Социально-психологическое содержание профессиональной деятельности.**
- 2. Уровни и критерии профессионализма.**
- 3. Социально-психологическая компетентность личности.**
- 4. Определение конкурентоспособной личности.**

1. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В ходе развития общества и появления разделения труда возникли профессии.

Профессии – это исторически возникшие формы деятельности, необходимые обществу, для выполнения которых человек должен обладать суммой знаний и навыков, иметь соответствующие способности и профессионально важные качества.

С точки зрения конкретного человека *профессия* – это деятельность, посредством которой данное лицо участвует в жизни общества и которая служит ему главным источником материальных средств к существованию.

Профессиональная деятельность играет важную роль в жизни каждого человека и оказывает большое влияние на его состояние и самочувствие. Американские исследователи показали, что удачно выбранная профессия повышает самоуважение и позитивное представление человека о себе, сокращает частоту физических и психических проблем, связанных со здоровьем и усиливает удовлетворенность жизнью.

Профессиональная деятельность, как и труд, имеет определенную структуру (по Е. А. Климову) (табл.).

Таблица. Структура профессиональной деятельности

Цели	Объективные	представления о конечном результате профессиональной деятельности, зафиксированные в культуре посредством образцов соответствующей работы, их описаний, формулировки общих и специальных требований к ним
	Субъективные	
Предмет труда		исходный материал – не обязательно вещь, но и ситуация неопределенности (организация процесса и т.д.), любая система
Система средств труда		(вещественные средства труда, невещественные вспомогательные) при помощи которых человек взаимодействует с предметом

	своего труда сообразно поставленной цели, изменяет и преобразовывает его
Система профессиональных служебных обязанностей	часто отражена в должностной инструкции и предписывает основные формы активности работника как обязательные, составляющие содержание его профессиональной деятельности
Система прав	отражена в нормативных документах, принятых в системе законодательства
Предметные и социальные условия труда	составляют среду на рабочем месте профессионала (витальные, санитарно-гигиенические и социальные условия труда)

Социально-психологическое содержание профессиональной деятельности раскрывается через понятие «*модель специалиста*», которое отражает объем и структуру профессиональных и социально-психологических качеств, знаний, умений и навыков, в совокупности представляющих его обобщенную характеристику как члена общества. Возможно построение различных моделей специалиста:

- модель деятельности специалиста;
- модель личности специалиста;
- модель подготовки специалиста и т.п.

Модель специалиста находит отражение в профессиограмме.

Профессиограмма – это научно обоснованные нормы и требования к 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. Это обобщенная эталонная модель успешного специалиста в данной области, хотя иногда в профессиограмме отмечается, что необходимо учитывать и варианты выполнения деятельности на среднем уровне. Из профессиограммы человек получает сведения об объективном содержании труда, о психологических качествах, требуемых от человека. Вместе с тем профессиограмма – это не жесткая стандартная схема, а гибкая ориентировочная основа развития специалиста.

В психологическом плане в качестве отдельного компонента профессиограммы можно выделить *психограмму* – непосредственно описание психологических качеств, желательных для эффективного выполнения профессиональной деятельности, общения, для профессионального роста, преодоления экстремальных ситуаций в труде.

В современной России наиболее известна типология профессий, предложенная Е.А. Климовым, где в качестве критерия выступает отношение человека (субъекта труда) к предмету труда. Все профессии соотносятся с пятью основными группами (Табл.).

Таблица. Типология профессий по Е.А. Климову

Тип профессии	Объект труда	Профессии
человек - природа	живые организмы растения животные биологические процессы	агроном зоотехник ветеринар садовод лесник
человек - техника	технические	радиомеханик

	системы машины аппараты и установки материалы и энергия	токарь шофер инженер
человек - человек	люди группы коллективы	медицина педагогика юриспруденция
человек - знаковые системы	условные знаки цифры коды таблицы	корректоры программисты статистики экономисты
человек - художественный образ	художественные образы, их роли, элементы и особенности	ювелир фотограф музыкант художник искусствовед

За рубежом на сегодняшний день наиболее известна и популярна типология Дж. Голланда (иногда пишут - Дж. Холланда), основанная на сопоставлении типов личности и типов профессиональной среды. Предполагается, что определенному личностному типу должен соответствовать свой тип профессиональной среды, что и обеспечивает более полноценную реализацию работника в своем труде. Выделяются следующие основные типы (типы личности и типы профессиональной среды):

- *реалистический тип* (сельское хозяйство, механика, техника, электротехника, мануальные работы);
- *интеллектуальный тип* (исследовательские профессии, творческое исследование биологических, физических, культурных феноменов для их контроля и понимания);
- *социальный* (педагогика, социальное обеспечение, медицина, психология);
- *конвенциальный* (канцелярия и расчеты);
- *предпринимательский* (все виды предпринимательства, руководство);
- *артистический тип* (искусство, музыка, язык, драматургия).

Соответствие типов личности содержанию окружающей профессиональной среды можно представить следующим образом (табл.):

Тип личности /тип среды	РС	ИС	СС	КС	ПС	АС
Р	++	+	-	-	-	--
И	+	++	--	--	----	+
С	----	--	++	--	+	+
П	--	-----	+	--	++	+
А	---	---	+	-----	--	++
К	--	--	+	++	+	----

2. УРОВНИ И КРИТЕРИИ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

Профессионализм характеризует свойство некоторых людей выполнять свою работу на высоком уровне – систематически, эффективно и надежно. Человек может приобрести профессионализм в результате специальной подготовки и долгого опыта работы, а может и не приобрести профессионализма, а лишь «числиться»

профессионалом. Для приобретения профессионализма необходимы соответствующие способности, желание и характер, готовность постоянно учиться и совершенствовать свое мастерство.

Понятие профессионализма не ограничивается характеристиками высококвалифицированного труда; это и особое мировоззрение человека. Е.А.Климов считает необходимым рассматривать профессионализм «не просто как некий высокий уровень знаний, умений и результатов человека в данной области деятельности, а как определенную системную организацию сознания, психики человека».

Профессионализм, являясь свойством конкретного человека-профессионала и полностью отражая его индивидуальность, одновременно реализуется как качество «наиндивидуальное», поскольку формируется с учетом профессиональных требований конкретной социально-производственной системы и обеспечивает ее воспроизводство, сохранение и развитие.

Профессионализм, рассматриваемый как интегральное свойство (качество) – это совокупность наиболее устойчивых и постоянно проявляющихся особенностей человека-профессионала, обеспечивающих определенный качественно-количественный уровень профессиональной деятельности, характерный для данного человека. Профессионализм (как свойство) является результатом онтогенеза человека в процессе его профессионализации.

Профессионализм, рассматриваемый как процесс (закономерное, последовательное изменение) имеет фазы или стадии: начало (возникновение), течение (экстенсивное или интенсивное развитие, стагнацию, деградацию и др.), окончание. Процессуальный аспект изучения феномена профессионализма основывается на выделении его временных характеристик: длительности и устойчивости фаз и стадий.

Можно выделить следующие стадии развития профессионализма:

- а) **стадию допрофессионализма**, когда человек уже работает, но не обладает полным набором качеств настоящего профессионала, да и результативность его деятельности не достаточна высока;
- б) **стадию собственно профессионализма**, когда человек становится профессионалом, демонстрирует стабильно высокие результаты; указанная стадия включает, в свою очередь, совокупность последовательно сменяемых фаз, каждая из которых характеризуется показателями, отвечающими требованиям определенным внутренним и внешним критериям;
- в) **стадию суперпрофессионализма** или мастерства, которая соответствует приближению к «акме», т.е. вершине профессиональных достижений;
- г) **стадию «послепрофессионализма»** (человек может оказаться «профессионалом в прошлом», «экс-профессионалом», а может оказаться советчиком, учителем, наставником для других специалистов).

Процесс становления профессионализации, как правило, характеризуется немонотонностью смены фаз и стадий.

Профессионализм, рассматриваемый как состояние человека-профессионала, может быть внутренне и внешне наблюдаемым. Внутренне наблюдаемое состояние профессионализма – это зафиксированное сознанием субъекта на определенный момент времени интегральное ощущение благополучия (неблагополучия), комфорта (дискомфорта) в тех или иных подсистемах организма или всего организма в целом. Внешне наблюдаемое состояние профессионализма – это степень благополучия, определяемая по внешне читаемым признакам.

Профессионализм, рассматриваемый как состояние человека-профессионала, активизирует регулятивные функции в профессиональной адаптации субъекта деятельности к компонентам профессиональной среды.

Поскольку функции характеризуют процессы с точки их результатов, которые могут быть как внешними («объективными»), так и внутренними («субъективными»), неизбежен вопрос о критериях оценки полученных результатов.

Критерии профессионализма.

Критерии, т.е. показатели (признаки), на основании которых можно судить об уровне профессионализма, могут быть двух видов: внешние по отношению к человеку (объективные) и внутренние (субъективные). В первую группу критериев профессионализма входят такие показатели результативности деятельности, как количество и качество произведенной продукции, производительность и т.д. Во вторую группу критериев оценки уровня профессионализма могут следующие показатели: а) профессионально важные качества; профессиональные знания, умения и навыки; б) профессиональная мотивация; в) профессиональная самооценка и уровень притязаний; г) способности к саморегуляции и стрессоустойчивость; д) особенности профессионального взаимодействия; е) общая физическая тренированность. В качестве критериев результативности возможно использование и дополнительных показателей, отражающих специфику изучаемой профессии.

С учетом активной роли человека в процессе становления профессионализма, будем опираться на три ведущих (обобщенных) критерия, выделенных Ю.П.Поваренковым [8]: **1) профессиональная продуктивность; 2) профессиональная идентичность; 3) профессиональная зрелость.**

1. Критерий профессиональной продуктивности характеризует уровень профессионализма человека и степень соответствия его социально-профессиональным требованиям. Этот критерий характеризуют такие объективные показатели результативности, как количество и качество произведенной продукции, производительность, надежность профессиональной деятельности т.д.

2. Критерий профессиональной идентичности характеризует значимость для человека профессии и профессиональной деятельности как средства удовлетворения своих потребностей и развития своего индивидуального потенциала. Профессиональная идентичность оценивается на основе субъективных показателей, включая удовлетворенность трудом, профессией, карьерой, собой. Профессиональная Я-концепция включает представление о себе как члене профессионального сообщества, носителя профессиональной культуры, в том числе определенных профессиональных норм, правил, традиций, присущих профессиональному сообществу. Сюда входят представления о ПВК, необходимых профессионалу, а также система отношений человека к профессиональным ценностям.

3. Критерий профессиональной зрелости, предложенный Д.Сьюпером, свидетельствует об умении соотносить человеком свои профессиональные возможности и потребности с профессиональными требованиями, которые к нему предъявляются. Сюда входит профессиональная самооценка, уровень притязаний, способность к саморегуляции и стрессоустойчивость человека-профессионала и др.

3. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ЛИЧНОСТИ

Социально-психологическая компетентность (от лат. *competens* — соответствующий, способный) — способность индивида эффективно взаимодействовать с окружающими его людьми в системе межличностных отношений. В состав социально-психологической компетентности входит умение ориентироваться в социальных ситуациях, правильно определять личностные особенности и эмоциональные состояния других людей, выбирать адекватные способы обращения с ними и реализовывать эти способы в процессе взаимодействия. Особую роль здесь играет умение поставить себя на место другого. Социально-психологическая компетентность формируется в ходе освоения индивидом систем общения и включения в совместную деятельность.

В. Н. Куница определяет социальную компетентность как систему знаний о социальной действительности и о себе, систему сложных социальных умений и навыков взаимодействия, сценариев поведения в типичных социальных ситуациях, позволяющих быстро и адекватно адаптироваться, принимать решения со знанием дела, учитывая сложившуюся конъюнктуру, действуя по принципу «здесь, сейчас и наилучшим образом», извлекать максимум возможного из сложившихся обстоятельств. Социальная компетентность трактуется автором как оперативное понятие, которое имеет временные, исторические рамки.

Залогом успешного функционирования человека в изменяющихся социальных обстоятельствах, как считает В. Н. Куница, является выработка им поведенческих сценариев, отвечающих новой социальной действительности, и ожидаемых партнерами по взаимодействию. Основные функции социальной компетентности – социальная ориентация, адаптация, интеграция общесоциального и личного опыта. Структура социальной компетентности включает коммуникативную и вербальную компетентность, социально-психологическую компетентность и межличностную ориентацию, эго-компетентность и собственно социальную компетентность.

В исследованиях зарубежных авторов проблеме социальной компетентности уделяется гораздо больше внимания. В предлагаемых ими определениях «разброс» включаемых в структуру социальной компетентности компонентов весьма значителен:

- способность индивида эффективно и адекватно решать различные проблемные ситуации, с которыми он сталкивается;
- повседневная эффективность индивида во взаимодействии со своим окружением;
- достижение соответствующих социальных целей в специфических социальных условиях с использованием соответствующих средств, достигая при этом положительных сдвигов в развитии;
- способность использовать ресурсы социального окружения и личностные ресурсы с целью достижения хороших результатов в развитии;
- способность эффективно вовлекаться в сложные межличностные взаимодействия, эффективно используя и понимая других людей и др.

Немецкие психологи У. Пффингстен и Р. Хинтч трактуют социальную компетентность как владение когнитивными, эмоциональными и моторными способами поведения, которые в определенных ситуациях ведут к долгосрочному благоприятному соотношению положительных и отрицательных следствий.

Х. Шредер и М. Форверг считают, что структуру социальной компетентности пронизывают четыре свойства или черты личности: 1) коммуникабельность – коммуникативный потенциал личности; 2) решимость на создание отношений – готовность к общению; 3) влияние – свойство, охватывающее способность внушения (сила влияния); 4) «Я- концепция» – познавательно-эмоциональный образ, ядром которого является самоуважение.

Р. Ульрих и Р. Ульрих разработали концепцию, в которой сформулировано семь характеристик социально-компетентного человека. По мнению этих исследователей, социально-компетентный человек обладает следующими способностями:

1. Принимать решения относительно себя самого и стремиться к пониманию собственных чувств и требований.
2. Забывать блокирующие неприятные чувства и собственную неуверенность.
3. Представлять, как следует достигать цели наиболее эффективным образом.
4. Правильно понимать желания, ожидания и требования других людей, взвешивать и учитывать их права.
5. Анализировать область, определяемую социальными структурами и учреждениями, роль их представителей и включать эти знания в собственное поведение.
6. Представлять, как с учетом конкретных обстоятельств и времени вести себя, принимая во внимание других людей, ограничения социальных структур и собственные требования.

7. Отдавать себе отчет, что социальная компетентность не имеет ничего общего с агрессивностью и предполагает уважение прав и обязанностей других.

В настоящее время все чаще появляются специальные исследования, посвященные непосредственно психологической и социально-психологической компетентностям.

Так, Н. В. Яковлева и Л. П. Урванцев определяют психологическую компетентность как «представленность в сознании индивида психологического содержания проблемных ситуаций и владение способами их решения». Решение проблемных ситуаций предполагает синтез когнитивно-информационных и оперативно-технических аспектов, которые обеспечивают преодоление трудностей и достижение результата деятельности. Н. В. Яковлева отмечает, что структура психологической компетентности, как и профессиональной компетентности, различается для отдельных видов деятельности, т. к. она определяется проблемными ситуациями, характерными для конкретных профессий.

Социально-психологическая компетентность как компонент какой-либо профессиональной компетентности наполняется конкретным содержанием лишь в контексте определенной деятельности и соответствующей проблематики.

Социально-психологическая компетентность специалиста имеет свои предпосылки (сюда входят социально-психологические ресурсы человека, такие как, ценности, убеждения, установки, способности, мотивы, знания в области социальной психологии, разнообразный опыт участия в социальной жизни); зависит от конкретного вида профессиональной деятельности (от тех задач, которые решаются в данной деятельности, от тех ситуаций, которые там возникают, от их сложности, динамизма, управляемости); проявляется в конкретных результатах данной деятельности (имеются в виду внешние результаты, связанные с качеством разрешения тех или иных ситуаций, и внутренние результаты субъекта деятельности – его удовлетворенность данным результатом).

Социально-психологическая компетентность выражается в способности человека осознавать и контролировать свое социальное поведение, понимать поведение других, понимать психологические механизмы возникновения того или иного эмоционального состояния, владеть механизмами саморегуляции, необходимой для успешного выполнения данной деятельности, в способности видеть социально- психологические проблемы в своей деятельности, умении их формулировать и искать пути их адекватного разрешения.

4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОЙ ЛИЧНОСТИ

Характерной чертой конкурентоспособной личности является наличие отличительных черт во взаимодействии с другими людьми, соответствующих профессиональным способностям к общению:

- искусство быть равным (т.е. способность установить и поддержать отношения с равными себе); Совет: не создавайте себе пьедестала, неоткуда будет падать.
- искусство быть лидером (способность руководить подчиненными, справиться с проблемами, которые приходят с наращиванием вашего властно-авторитетного потенциала); Вредные советы - “секрет успеха в искренности. Как только вы сможете ее изобразить, считайте, что дело в шляпе.”
- искусство организовывать взаимодействие с людьми в том числе разрешать конфликты;
- “начав спорить с дураком очень быстро понимаешь, что вас уже двое.”
- искусство обрабатывать информацию (способность построить систему коммуникаций, получать надежную информацию, эффективно ее оценивать и использовать); - “не заботьтесь о том, что о вас подумают другие люди. Они слишком обеспокоены тем, что думаете о них вы.”
- искусство принимать нестандартные управленческие решения (способность принимать решения, когда альтернативные действия и цели не ясны или сомнительны); - “сложные

проблемы всегда имеют простые, легкие для понимания и привлекательные для большинства неправильные решения”.

- искусство распределять ресурсы в организации (способность выбрать нужную альтернативу, найти оптимальный вариант при ограничении времени и нехватке ресурсов); - “ сложные системы имеют тенденцию противопоставлять себя своим же функциям.”

- искусство самоанализа (способность понимать позицию лидера, анализировать свои сильные стороны как ресурс управления и знать свои зоны управляемости - видеть оказываемое влияние, которому вы подчиняетесь вне зависимости от выгоды); - “ избегайте тех, кто старается подорвать вашу веру в себя. Эта черта свойственна мелким людям. Великий человек наоборот внушает вам чувство, что и вы можете стать великим.”

- поисковое поведение, рискованность (способность идти на оправданный риск и внедрение нововведений, в том числе в собственную жизнь). - “ У секретов необыкновенных успехов моей фирмы три причины. Первая - я всю жизнь экспериментировал. Вторая - я всю жизнь экспериментировал. Третья - я всю жизнь экспериментировал. Из десяти экспериментов я иногда, в девяти случаях терпел убытки, но 10-й приносил мне такую прибыль, что она не только покрывала все предыдущие убытки, но и давала финансовый задел на последующие эксперименты” (Р. Гарст, известный американский фермер).

Поисковое поведение, рискованность это как раз одно из того, что наиболее сложно дается для освоения “среднему человеку”. Наша система школьного обучения чаще всего строится на приобретении репродуктивных знаний, которые передаются, а затем контролируется их механическое запоминание. Этот опыт механического воспроизведения знаний никак не способствует повышению вашей конкурентоспособности, скорее наоборот и отличные школьные и вузовские оценки это еще не стопроцентная гарантия вашего успеха. Обучающим системам никогда не угнаться за реальной жизнью, а уровень отставания наших образовательных систем датируется разными экспертами 15-20 годами.

Наиболее общие препятствия творческому подходу, мешающие сделать неожиданный и тем более эффективный в плане конкурентоспособности шаг, следующие:

- трата времени на бесконечный поиск единственно правильного ответа или идеального решения:

- приспособление к существующим правилам поведения, анализа ситуации, принятия решения, выдача ожидаемого ответа, “боязнь господина”:

- слишком поспешное решение, неспособность отсрочить критику со стороны других, закрыться от нее, преждевременное раскрытие полностью своих планов окружающим до окончательного вызревания идеи:

- неспособность поставить явное под сомнение,

- боязнь выглядеть глупым.

Практическое занятие 1. Профессионализм, компетентность: социально-психологическое содержание.

Задание 1. Проанализировать два варианта развития профессиональной деятельности: первый - профессиональная деятельность складывается удачно, второй – профессиональная деятельность складывается неудачно. Каждый участник высказывает свое мнение относительно того, какой отпечаток каждый из этих вариантов накладывает на личность человека и его жизнедеятельность в целом, а также на жизнедеятельность мужчины и женщины в частности. Индивидуальные варианты фиксируются, составляется общая картина влияния успешности – неуспешности в профессиональной деятельности на жизнь человека.

Задание 2. На основе своей специальности описать структуру соответствующей профессиональной деятельности. В ходе обсуждения результатов выяснить, характеристика какого структурного признака вызвала наибольшее затруднение и почему.

Задание 3. «Самооценка психологической структуры профессии как трудовой деятельности».

- Каждый слушатель оценивает по 5-тибалльной системе компоненты, выделенные в каждом признаке трудовой деятельности.
- Затем оценку психологической структуры труда своего партнера делает каждый член пары.
- Проводится сопоставление результатов самоанализа и анализа партнера, выявляются причины несоответствия.
- Делается презентация итогов работы в парах по желанию.

1 признак. Мысленное предвосхищение социально ценного результата:

- а.) знание о результате работы,
- б.) понимание его социальной значимости,
- в.) положительное эмоциональное переживание, сопровождающее указанные образцы.

2 признак. Сознание обязательности достижения ценного результата:

- а.) сознание обязательности дела,
- б.) переживание при мысленном соотнесении хода дела с целью.

3 признак. Владение средствами деятельности:

- а.) ориентировка в средствах труда,
- б.) владение умениями и навыками,
- в.) положительное отношение к операциональной стороне труда и его средствам.

4 признак. Ориентировка в межличностных и производственных отношениях:

- а.) ориентировка в межличностных и производственных отношениях,
- б.) положительное отношение даже к незримым участникам работы и потребителям ее продуктов.

Задание 4. «Схема анализа профессии».

1-й этап.

Студентам предлагается назвать несколько профессий, близких по содержанию, той которая выбрана ими и раскрыть их содержание. Обычно участники называют не более 10-12 характеристик, которые не являются исчерпывающими.

Далее участникам предлагается ознакомиться со схемой анализа профессии и проанализировать одну из названных профессий.

После этого группа разбивается на микрогруппы по 5-7 человек, выбираются эксперты, которые будут оценивать качество работы групп. Совместно с экспертами вырабатываются критерии оценки совместной работы.

Каждой из микрогрупп предлагается выбрать 1-2 профессии и проанализировать их по заданной схеме анализа профессии.

Время работы – 30-40 минут.

2-й этап.

После окончания работы участники группы, не называя профессии, зачитывают результаты своей работы, а остальная аудитория должна отгадать, какая профессия была проанализирована.

Схема анализа профессий (перечень основных характеристик профессий):

Характеристики профессий по группам	Характеристики профессии
Предмет труда: 1 – животные, растения, природа	

<p>2 – материалы 3 – люди 4 – техника, транспорт 5 – знаковые системы 6 – художественный образ</p>	
<p>Цели труда: 1 – контроль, оценка, диагноз 2 – преобразование 3 – изобретение 4 – транспортирование 5 – обслуживание 6 – переносные или стационарные</p>	
<p>Условия труда: 1 – бытовой микроклимат 2 – большие помещения с людьми 3 – обычный производственный цех 4 – необычные производственные условия (особый режим влажности, температуры, стерильности) 5 – экстремальные условия (риск для жизни) 6 – работа на открытом воздухе 7 – работа сидя, стоя, в движении 8 – домашний кабинет</p>	
<p>Характер общения в труде: 1 – минимальное общение (индивидуальный труд) 2 – клиенты, посетители 3 – обычный коллектив (одни и те же лица) 4 – работа с аудиторией 5 – выраженная дисциплина, субординация в труде</p>	
<p>Ответственность в труде: 1 – материальная 2 – моральная 3 – за жизнь и здоровье людей 4 – невыраженная ответственность</p>	
<p>Особенности труда: 1 – высокая зарплата 2 – льготы 3 – «соблазны» (возможность брать взятки, воровать и т.п.) 4 – изысканные отношения, встречи со знаменитостями 5 – частые командировки 6 – законченный результат труда (можно увидеть)</p>	
<p>Типичные трудности: 1 – нервное напряжение 2 – профзаболевания 3 – распространены мат и сквернословие</p>	

4 – возможность оказаться в тюрьме 5 – невысокий престиж работы	
Минимальный уровень образования. Необходимый для работы: 1 – без специального образования 2 – начальное профессиональное образование 3 – среднее профессиональное образование 4 – высшее профессиональное образование 5 – ученая степень	
Средства труда: 1 – ручные и простые приспособления 2 – механические 3 – автоматические 4 – функциональные (речь, мимика, зрение, слух) 5 – теоретические (знания, способы мышления) 6 – переносные или стационарные	

Обработка и интерпретация результатов.

После группового обсуждения схем анализа профессий подводятся общие итоги. Эксперты определяют лучшую группу по заранее заданным критериям.

Схема оценки работы группы:

Критерии	Оценка, баллы
Организованность работы Качество выполнения задания: - содержательность и полнота анализа - глубина анализа Качество проведения обсуждения: - обоснованность выводов, доказательность - логичность сообщений Активность участников группы	

Задание 5. Составление психологического профиля успешного профессионала. Каждому слушателю дается задание: *Укажите 20 качеств (личностных, профессиональных), которыми, на ваш взгляд, должен обладать профессионал в вашей сфере деятельности.* Далее осуществляется составление общегруппового списка качеств профессионала в конкретной сфере. Выбираются 20 качеств, которые встречаются наиболее часто. После этой процедуры список снова предьявляется студентам для самооценки и ранжирования по степени значимости. Проводится сравнительная характеристика оценок среди девушек и юношей. Выясняются причины различий или сходств в самоописаниях.

Задание 6. Тест «Как вы относитесь к профессиональному обучению».

Направлен на оценку отношения и готовности студенток и студентов к профессиональному обучению.

Инструкция: ниже приведены восемь пар высказываний. Оцените свое отношение к высказываниям в каждой паре следующим образом: если вы полностью согласны с высказыванием, расположенным слева, то на шкале этой пары высказываний отметьте

цифру 10, если – с высказыванием, расположенным справа, то на той же шкале отметьте цифру 1.

Лучше приступить к работе, зная, что вам есть чему поучиться.

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Лучше полагаться на уже имеющиеся у вас знания.

Лучше делать так, как принято в том месте, где вы стали работать, пока не будет уверенности, что ваш способ лучше.

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Лучше делать по-своему, пока не скажут делать иначе.

Обычно выполнить работу можно не единственным способом.

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Существует только один способ правильно выполнить работу.

В первый месяц поступления на работу обучение может оказаться важнее, чем производительность.

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Руководству нет дела до обучения, важна только производительность.

Задавая вопросы, можно эффективно обучаться.

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Задавая вопросы, вы раздражаете коллег и выглядите глупо.

Высказывая желание учиться, вы демонстрируете правильное отношение к работе.

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Высказывая желание учиться, вы демонстрируете собственную беспомощность.

Признать, что вам нужна помощь, лучше, чем наделать ошибок.

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Признать, что вам нужна помощь, означает расписаться в своей несостоятельности.

Вас приняли на работу за то, что вы сможете обучаться, а не за те знания, которые уже есть.

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Вас приняли на работу для выполнения определенной деятельности.

Обработка результатов: производится путем суммирования цифр (баллов), отмеченных по всем шкалам. Чем больше баллов получает обследуемый в суммарной оценке, тем лучшим (позитивным) является его отношение и готовность к обучению.

Задание 7. Попробуйте, не задумываясь, закончить предложения:

1. Люди работают ради...
2. Мой выбор профессии является...
3. Мое будущее кажется мне...
4. Профессиональный выбор молодые люди сегодня чаще всего...
5. Я выбрал(а) профессию ... , потому что...
6. Хорошо, когда люди при выборе профессии учитывают...
7. Профессия ... потребует от меня...
8. Я хочу, чтобы мой профессиональный выбор...
9. Я надеюсь, что избранная мною профессия будет способствовать...

10. Я хочу, чтобы моя профессия позволила мне...
11. В любом деле самое важное...
12. Со временем моя профессия...
13. Осваивая профессию ..., я хотел(а) бы...
14. Я хочу, чтобы выполняемая мной работа...

Перечитайте написанное и сделайте вывод о своем отношении к труду вообще и к избранной профессии в частности.

Тема 2. Управление профессиональным развитием личности.

- 1. Жизненный путь человека: планы, судьба, стратегия, карьера.**
- 2. Профессиональное развитие и карьера.**
- 3. Алгоритм построения карьеры.**

1. ЖИЗНЕННЫЙ ПУТЬ ЧЕЛОВЕКА: ПЛАНЫ, СУДЬБА, СТРАТЕГИЯ, КАРЬЕРА.

Слово *стратегия* пришло из военного лексикона, где оно означало «искусство вожделения войск». Теперь этот термин широко используют в сфере управления, его суть – предвидение возможных ситуаций и процессов, управление движением к ним в соответствии с собственными целями.

Стратегическое движение может осуществляться двумя путями. Первый путь: моделирование будущего состояния системы и подчинение всего процесса деятельности достижению цели приведения системы к заданному состоянию. Такой подход возможен в случае линейного развития системы, позволяющего предвидеть результаты. Второй путь связан со сложностью прогнозирования в указанных условиях конкретного будущего системы. В неравновесной среде развитие идет нелинейно, и стратегической целью управления становится сам процесс продвижения в желаемом и возможном направлении.

Суть карьерной стратегии – организовать свою карьеру так, чтобы сам способ продвижения обеспечивал оптимальное использование движущих механизмов и ослаблял действие любых факторов сдерживания и сопротивления. Э. Фромм видит стратегическую задачу человека в том. Чтобы расширить пространство своей судьбы и укреплять то, что содействует жизни.

Стратегия жизни – это стратегия поиска, обоснованная и реализации личности в жизни путем соотношения своих жизненных потребностей с личной активностью, ее ценностями и способом самореализации. *Жизненная стратегия* – это принципиальная, реализуемая в различных жизненных условиях, обстоятельствах способность личности к соединению своей индивидуальности и с условиями жизни, к ее воспроизводству и развитию.

Согласно К.А. Абульхановой-Славской, стратегия жизни человека имеет три основных признака:

- выбор основного для человека направления жизни, способа жизни, определение ее главных целей и этапов их достижения и соподчинение этих этапов;
- решение противоречий жизни, открытие для себя чего-то нового в достижении своих жизненных целей и планов;
- творчество, созидание ценностей своей жизни, соединение своих потребностей и жизни в виде ее особых ценностей.

Ценность жизни, состоящая в интересе, увлеченности, удовлетворенности и новом поиске и есть продукт определенного способа жизни. Стратегия является некоторым универсальным законом, способом существования человека в различных сферах его жизни.

Стратегия возникает сначала как замысел жизни, ее смысл, идеальный план, затем требует реализации на практике. Для построения и продумывания своей жизни необходимо проанализировать свои жизненные ценности и поставить непротиворечивые им цели. Также необходимо соотнести условия, в которых предстоит жить, действовать и свои возможности, особенности; в связи с этим определить свое место в жизни, позицию и линию свой жизни. Главный и безошибочный критерий оценки своей жизни – удовлетворенность или неудовлетворенность ею.

Судьба – структура из ограничений и способностей, которые представляю собой «данные» жизни; включают в себя биологические свойства, психологические и культурные факторы, не означая при этом тотальную предопределенность и обреченность.

Для любого человека характерны определенная личностная концепция, таланты, побуждения, мотивы и ценности, которыми он не сможет поступиться, осуществляя выбор карьеры. Прошлый опыт формирует определенную систему ценностей, социальных установок по отношению к карьере и работе вообще. Поэтому в профессиональном плане субъект деятельности рассматривается и описывается через систему его диспозиций, ценностных ориентаций, социальных установок, интересов и других социально обусловленных побуждений к деятельности. В американской социальной психологии этому понятию соответствуют понятия «карьерные ориентации» или «якоря карьеры».

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ И КАРЬЕРА.

Восхождение человека к профессионализму называется профессионализацией. Процесс профессионализации – это приближение состояния профессиональной деятельности к профессиограмме, модели специалиста. В литературе *профессионализацию* определяют как целостный непрерывный процесс становления личности специалиста и профессионала, который начинается с момента выбора профессии, длится в течение всей профессиональной жизни человека и завершается, когда человек прекращает свою профессиональную деятельность. При этом *профессионал*, в отличие от *специалиста*, является субъектом профессиональной деятельности, а не просто носителем совокупности знаний и умений.

Фундаментальным условием развития интегральных характеристик личности профессионала является осознание им необходимости постоянного изменения, преобразования своего внутреннего мира и поиск новых возможностей самоосуществления в профессиональном труде, т.е. повышение уровня профессионального самосознания.

Профессиональное самосознание – это комплекс представлений о себе как профессионале, целостный образ себя как профессионала, система отношений и установок к себе как профессионалу (А.К. Маркова).

По С.Л. Рубинштейну проблема самосознания – это, прежде всего, проблема определения своего способа жизни.

Л.М. Митина выделяет две стратегии профессионального поведения, отражающие различные способы существования человека:

- *стратегия адаптивного поведения* – специалист руководствуется постулатом экономии сил и пользуется, главным образом, наработанными алгоритмами решения профессиональных задач, превращенными в штампы, шаблоны, стереотипы;
- *стратегия профессионального развития* – специалист осознает и оценивает трудности и противоречия разных сторон профессионального труда, самостоятельно и конструктивно разрешает их в соответствии со своими ценностными ориентациями, рассматривая трудности как стимулы для дальнейшего развития.

Интересную типологию самоопределения предложил отечественный психолог М.Р. Гинзбург, который выделяет жизненное поле личности, в рамках которого и разворачивается профессиональное и жизненное самоопределение. При этом само

жизненное поле определяется им как "совокупность индивидуальных ценностей, смыслов и пространства реального действия - актуального и потенциального, - охватывающего прошлое, настоящее и будущее".

На основании этого М.Р. Гинзбург выделяет следующие типы личностного самоопределения:

- *гармоничное* (благополучное настоящее при позитивном будущем; благополучие, психологическая коррекция не требуется);
- *стагнирующее* (благополучное настоящее при негативном будущем; страх перед будущим);
- *беспечное* (благополучное настоящее, видение будущего без целенаправленного планирования; ожидание благополучия и того, что все будет происходить "само собой");
- *бесперспективное* (благополучное настоящее; планирование будущего при отсутствии его ценности как "вынужденное");
- *негативное* (неблагополучное настоящее, негативное будущее; ощущение безнадежности); *защитное* (неблагополучное настоящее, позитивное планирование будущего; "бегство в будущее");
- *фантазийное* (неблагополучное настоящее, позитивное будущее при отсутствии его планирования; "бегство в грезы о будущем");
- *прагматичное* (успешная самореализация при отсутствии ценностей и экзистенциальной ориентации; "адаптивность", проекция в будущее заимствованных ценностей);
- *гедонистическое* (успешная самореализация при отсутствии ценностей, экзистенциальной ориентации, позитивных образов будущего и планирования; погоня за сиюминутными удовольствиями);
- *зависимое* (успешная самореализация, позитивное будущее при отсутствии ценностей, экзистенциальной ориентации и планирования; погоня за удовольствиями, проекция в будущее заимствованных ценностей);
- *бездуховное* (успешная самореализация и планирование при отсутствии ценностей, экзистенциальной ориентации и негативном будущем; практичность, "эмоциональная уплощенность");
- *пассивное* (нереализованные ценности в настоящем, позитивное планируемое будущее; unreализованность в настоящем); *невротичное* (нереализованные ценности в настоящем, негативное планируемое будущее; переживание невостребованности, отсутствие перспективы);
- *бездейственное* (нереализованные ценности в настоящем, позитивное непланируемое будущее; уход от unreализованности в сферу эмоциональных переживаний);
- *отсроченное* (нереализованные ценности в настоящем, негативное планируемое будущее; отсрочка реализации unreализованных ценностей).

В целом профессионализация это одна из сторон *социализации*, которая понимается как процесс и результат усвоения и воспроизведения социального опыта, накопленного человечеством. Личностное пространство шире профессионального. В литературе отмечается, что «профессиональное» и «личностное» могут находиться в разном соотношении:

- существование рядом, без пересечения, когда человек функционирует формально, отбывая время на работе и считая его потерянными;
- полное совмещение, когда человек не мыслит себя вне работы и свое личностное «втискивает» в профессиональные рамки;
- частичная идентификация личности со своей профессиональной ролью;
- полное включение профессиональных ценностей в личное пространство, значительно более широкое и многомерное.

Профессиональное развитие рассматривается как процесс закономерного изменения личности в ходе собственной профессиональной активности, которая представляет собой количественные, качественные и структурные преобразования характеризующие личность как субъект профессиональной деятельности.

Процесс развития специалиста связан с таким понятием как *карьер*. *Карьера* обозначает:

- продвижение в какой либо сфере деятельности;
- достижение славы, известности, выгоды;
- род занятий, профессия;
- достижение профессионализма.

В американской традиции карьера (по Дж. Сьюперу) - это "определенная последовательность и комбинация ролей, которые человек выполняет в течение своей жизни" (ребенок, учащийся, отдыхающий, работник, гражданин, супруг, хозяин дома, родитель)".

Выделяют широкое понимание карьеры, как продвижение, совокупность этапов достижения профессионализма (горизонтальная карьера).

Узкое понимание карьеры как должностного продвижения; здесь на первый план выходит достижение определенного социального статуса (вертикальная карьера).

Человек может сознательно строить и выбирать свою карьеру как в профессиональном, так и в должностном плане. У одного и того же человека эти стороны карьеры могут не совпадать. Так, подлинный профессионал может не сделать служебную должностную карьеру, и напротив, человек на высоких должностях может не достичь столь же высокого уровня профессионализма. Карьера первого рода требует собственно профессиональной компетентности, карьера второго рода социальной компетентности, хотя формальный статус может не означать реального лидерства в профессиональной среде.

Различают виды карьеры по характеру ее динамики:

- *обычная карьера* как профессиональное развитие с прохождением основных этапов профессиональной жизни (выбор профессии, этап апробирования своих сил в разных сферах, этап овладения профессией, упрочение в ней, этап сохранения и повышения квалификации, продолжение профессиональных занятий, спад и т.д.);
- *стабильная карьера* как прямое продвижение от профессионального обучения к единственному постоянному типу работы;
- *нестабильная карьера*, в которой после этапов проб и упрочения следуют новые пробы. Эти новые пробы могут быть вынужденными (в случае потери работы, работоспособности), добровольными (смена интересов) или быть вызванными переопределением профессий без интереса и приложения усилий; новые пробы могут носить множественный характер;
- *комбинированная карьера*, когда короткие периоды стабильной профессиональной жизни и занятости сменяют этапы вынужденной безработицы или смены профессии, переориентации, доучивания.

3. АЛГОРИТМ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРЫ.

«Как построить успешную карьеру?» или «Есть ли технология построения карьеры?»

Большинству из нас, наверняка, хоть раз в жизни приходили в голову такие мысли.

Действия, которые совершаются при построении гражданами карьеры, распределены в три категории. Вот они:

- 1 категория. Карьера по типу «Все как-нибудь само образуется» - около 70%;
- 2 категория. Карьера «Хитрые маневры» - 20-25%;
- 3 категория. Карьера через «Личностное развитие» - 5-10%.

Рассмотрим каждую категорию подробнее.

Для тех, кто задумался о целенаправленном карьерном развитии, хорошие новости. Около 70% трудоспособных людей серьезно о своем росте не задумываются и, разумеется, не представляет собой конкуренции. Это происходит по разным причинам: кому-то (уже или еще) возраст не позволяет, кто-то об этом еще всерьез не думал, кто-то считает, что все еще впереди, а кому-то все нравится, и он хочет трудиться в своем нынешнем качестве постоянно. Также есть те, кому ограничения накладывает сама позиция и от него самого мало что зависит. Таким образом выясняется, что причин не задумываться над построением личной карьеры столько, сколько людей.

В первой категории карьерный рост часто реализуется через смену работы с повышением по должности или, по меньшей мере, с выигрышем по зарплате. Очень редко переход по карьере спланирован, чаще это хаотичные прыжки, которые совершаются с целью избавиться от надоевшей работы, начальника или сферы деятельности. Именно эта категория больше всего подвержена депрессиям по причине нереализованности в жизни. Вероятно, именно для этой категории модные писатели придумали креативное название – «офисный планктон».

А вот кого стоит бояться, так это граждан из второй категории. Это категория профессиональных карьеристов, кого стоит рассматривать как наиболее опасных соперников. Эти ребята на пути к Олимпу готовы на многое. Не меняясь по существу, а часто даже не развиваясь профессионально, они активно проталкиваются вверх, раздвигая локтями все препятствия на своем пути, сбрасывая в кювет граждан из первой и третьей категории. Это мастера хитрых маневров и воины циничного оружия. В их арсенале черный PR, сплетни, компрометирующие материалы, заговоры, «подсигивание» и даже постельные варианты. Все это применяется искусно и в разных комбинациях. При этом им совершенно наплевать на мнение окружающих в отношении их поведения. Их девиз: «Цель поставлена и будет достигнута любыми средствами». И добиваются карьеристы своей цели весьма успешно.

Третья категория в меньшинстве. Ей претит подход карьеристов, в то же время эти люди не собираются плыть по течению и ждать пока все само собой образуется. Они работают над своим качеством. Их девиз: «Что ты сделал сегодня, чтобы стать лучше, чем вчера?», т.е. ни дня без пользы. Они меняют качество своей личности каждый день, увеличивая плотность знаний, навыков и умений и постоянно преодолевают себя. Про таких в народе говорят «большая умничка». Каждый из нас когда-то слышал или сам давал такое определение в отношении кого-то из знакомых. Не думаю, что надо перечислять набор критериев такой оценки. Карьерный рост «умничек» реализуется сам собой, но не как в первом случае, а под воздействием качеств их личности. Чтобы понять, как это происходит, приведем пример из воздухоплавания. Это придаст большей наглядности.

Чтобы оторваться от Земли и двигаться вертикально вверх, вертолету нужен винт. Созданная винтом воздушная подушка помогает машине взлететь или зависнуть. Если винт вращается медленнее критического значения, взлета не происходит. Чтобы не упасть, винты должны всегда вращаться с определенной скоростью. Можно сказать, что так реализуется стратегия карьерного роста первых двух категорий. Просто карьеристы вращают винтами, а «офисный планктон» нет. Интересно узнать, как же действует «умничка»? А происходит следующее. «Умничка» меняет свое качество, он трудится над собой долгое время. И когда законы природы неминуемо переводят количество в качество, вместо вертолета мы вдруг видим взлетающий воздушный шар. И тогда сама окружающая среда способствует его взлету и парению. Движение наверх ограничено лишь границами атмосферы.

Если задать вопрос: «В какой категории вы хотите оказаться?», на него почти все ответят однозначно. Совет первый, он же самый главный: чтобы лететь легко, меняйте качество личности.

Алгоритм построения карьеры.

Карьерным развитием, помимо личностного, все же заниматься тоже нужно. И качество личности, в этом случае, всего лишь один из пазлов большой картины. Он хоть и главный, но только из одного его картина не сложится и становится очевидно, что нужны другие составляющие. Итак, все очень просто. Минимальный набор картины карьеры – это 6 пазлов. Последовательная сборка этих элементов представляет собой ничто иное, как алгоритм построения самой карьеры.

1 пазл: *Выбор любимой области деятельности.* Согласитесь, но мы редко работаем или выбираем себе профессию исходя из того, что нам действительно нравилось делать в детстве. Другими словами, многие бы хотели реализации заложенных талантов, но трудиться приходится не по призванию. Взрослея, мы становимся заложниками обстоятельств. С возрастом труднее решиться на кардинальные перемены, если поняли, что встали не на свой путь. Совет второй: Молодые – сделайте правильный выбор сразу! Те, кто постарше, задайте себе вопрос: «Мне лично нравится то, чем я занимаюсь?» Если нет, найдите в себе мужество для перемен.

2 пазл: *Поиск компаний и их оценка с точки зрения перспективы.* Когда любимая область приложения сил определена, наступает этап простого маркетинга - не будем же мы устраиваться в компанию, где нет перспектив. Качество компании должно подразумевать карьерный рост, а оценить это сейчас легко анализируя информацию в Интернете: отзывы на форумах, информацию на веб-страницах компании, статьи и другие материалы. В качестве перспективных компаний рекомендуется рассматривать как крупных игроков бизнеса, так и развивающиеся компании. В первом случае получите солидный опыт, а во втором возможно быстрое карьерное движение.

3 пазл: *Личное знакомство с фирмой (резюме, интервью, встреча с руководством)*

Знакомство с новым местом работы - это следующий шаг. Первое, что вы делаете - звонок в службу персонала или кадровику, затем минипрезентация своей личности и отправка резюме. Как положительный результат предыдущих шагов – приглашение на интервью в компанию.

Может случиться так, что в компании пока нет вакансий, а вы очень хотите в ней работать. Что делать? Все равно в компанию звонить, знакомиться, напрашиваться на встречу, рассказывать о себе, очаровывать и всячески всех обаять. «Был бы специалист хороший, а вакансию придумать можно». И действительно это так. Солидная и правильная компания всегда заинтересована в подборе толковых кандидатов. В этом она напоминает грибника, который не пройдет мимо отличного белого гриба, даже если корзинка уже полна.

4 пазл: *Начало работы и построение стратегии карьерного продвижения.*

Итак, вас приняли на работу. Шаг первый – с места в карьеру. Ваша задача теперь понять, что нужно делать, чтобы стать лучшим сотрудником компании, а также наиболее компетентным в этой сфере человеком. Именно это станет вашей целью на ближайшее время, но не стоит расслабляться. По мере вхождения в курс дела, выписывайте на отдельный лист качества и умения, которые на ваш взгляд, понадобятся на этом месте. Кроме того, попытайтесь понять, от каких именно людей зависит ваше продвижение по служебной лестнице компании в первую очередь и кто может косвенно повлиять на вашу карьеру. Другими словами, вам следует определить путь, который вас приведет к поставленной перед вами цели.

5 пазл (главный): *Воплощение стратегии и работа над качеством своей личности*

Не смотря на то, что это самый скучный этап именно здесь идет работа над качеством личности, т.е. созданием воздушного шара, который поднимет вас до небес. Каждодневная целенаправленная работа – воплощение вашей стратегии, ведь воплощение стратегии требует настойчивости и постоянства. На определенном этапе, когда потрачено уже много сил, а результата пока нет, захочется все бросить, расслабиться и махнуть рукой, но знайте, что это ловушка. Таким образом, вас испытывает «карьерный путь», который хочет понять, насколько вы заслуживаете того, чего хотите и насколько вы

готовы идти до конца. Испытаний на вашем профессиональном пути будет много и до конца сможет пройти только самый достойный и самый терпеливый.

6 пазл: Контроль достижений и корректировка действий.

Иными словами этот пазл можно назвать пазл-компас. Это означает, что путник должен периодически сверять свое движение с картой (стратегией), фиксировать отклонения от курса и корректировать свои действия, если произошло изменение маршрута. Например, вы наладили хороший личностный контакт с кем-то из числа руководителей. Вы смогли вызвать у этого человека симпатию и завоевать доверие своими действиями и качеством личности. Более того, вы начинаете рассчитывать на него как на «локомотив» для повышения по должности, но внезапно все руководство меняется и приходит новая команда. Становится очевидно, что здесь нужна корректировка действий: выяснение новой расстановки сил и четкое выстраивание новых личностных отношений. Такой шаг не планировался, но сделать его необходимо. Ведь, к сожалению, не всегда все зависит только от нас самих и порой внешние факторы могут нарушить наши планы. Здесь важно научиться адекватно реагировать на новые изменения.

Практическое занятие 2. Управление профессиональным развитием личности.

Задание 1. Определите критерии своих профессиональных достижений: кем быть, каким быть?

- к 25 годам...
- к 30 годам...
- к 40 годам...
- к 50 годам...
- к 60 годам...

В результате работы акцентируется внимание на особенностях профессиональных планов у слушателей, проводится обсуждение профессиональных перспектив.

Задание 2. Построение личной и профессиональной перспективы.

Инструкция: «Сейчас я буду зачитывать вопросы, а вы должны кратко, одним-двумя предложениями, отвечать на них и по возможности обосновывать эти ответы. Обозначайте только номера вопросов и сразу же пишите ответы и свои небольшие обоснования. Попробуйте отвечать откровенно».

Перечень вопросов для опросника по построению ЛПП:

- a. Стоит ли в наше время честно трудиться? Почему?
- b. Зачем нужно постоянно учиться и самообразовываться?
- c. Когда в России жизнь станет лучше?
- d. Хорошо ли вам известен мир профессий? Назовите как можно больше профессий смежных или близких вашей.
- e. Назовите как можно больше видов деятельности в которых вы могли бы реализоваться как специалист с вашим уровнем образования.
- f. Ради чего вы собираетесь прожить свою жизнь? (в чем вы видите ее смысл)
- g. Кем вы мечтаете стать в профессии через 20-30 лет? Как согласуется ваша профессиональная мечта с другими, непрофессиональными, но важными для вас пожеланиями (досуговыми, личными, семейными), нет ли между ними противоречия?
- h. Выделите 5-7 этапов на пути к вашей профессиональной мечте.
- i. Напишите три самых неприятных момента, связанных с вашей профессией и три самых приятных момента, ради которых действительно имеет смысл оставаться в этой профессии.
- j. Какие ваши собственные недостатки могут помешать вам на пути к профессиональной цели?

- к.** Как вы собираетесь работать над собой для достижения профессиональной цели?
- л.** Кто и что может помешать вам в реализации ваших профессиональных планов?
- м.** Как вы собираетесь преодолевать эти внешние препятствия?
- п.** Есть ли у вас резервные варианты выбора на случай неудачи по основному варианту?

Критерии оценок (и самооценок) для опросника:

- 1 балл – отказ отвечать на данный вопрос;
- 2 балла – явно ошибочный ответ или честное признание в отсутствии ответа;
- 3 балла – минимально конкретизированный ответ;
- 4 балла – конкретный ответ с попыткой обоснования;
- 5 баллов – конкретный и хорошо обоснованный ответ, не противоречащий другим ответам.

Задание 3. «Пять шагов»

Участники делятся на микрогруппы. Время проведения игры – 30-40 мин.

Ведущий предлагает определить какую-нибудь интересную профессиональную цель.

Далее, работая в микрогруппе, участники игры определяют основные характеристики (воображаемые) человека, который должен достичь этой цели (пол, возраст, социальный статус, материальное положение, род деятельности, статус близких людей, семейное положение и т.д.). После этого каждый участник микрогруппы должен определить пять шагов, которые обеспечили бы достижение данной цели (5 мин). Затем каждый вариант обсуждается и выбираются оптимальные пять этапов. (5-7 мин.).

Представитель от каждой группы сообщает результаты работы в группе.

Анализ результатов работы должен включать в себя оценку соответствия этапов достижения цели особенностям человека и их реалистичности (насколько шаги соответствуют социально-экономической ситуации).

Задание 4. «Ловушки-капканчики».

Упражнение проводится в круге, количество участников от 6 до 15. Время проведения – 20-30 мин.

Процедура включает в себя следующие этапы.

Совместно с группой определяется конкретная профессиональная цель.

В группе выбирается доброволец, который будет «представлять» какого-то вымышленного человека (он может представлять и себя). Необходимо сразу же определить его основные характеристики.

Участникам дается общая инструкция: «Сейчас каждый, уже зная, к каким целям стремится наш главный герой, должен определить или придумать для него некоторые трудности на пути к профессиональной цели. Особое внимание обращаем на то, что трудности могут быть как внешними, так и внутренними. Выделяя такие трудности каждый должен продумать как их преодолеть». Главному игроку дается время, чтобы он выделил несколько наиболее вероятных трудностей на пути к достижению своей цели и подготовился ответить, как он собирается их преодолевать. После этого каждый по очереди называет по одной трудности-ловушке, а главный игрок должен без размышления сказать, как можно эту трудность преодолеть. Игрок, назвавший данную трудность, также должен сказать, как ее можно преодолеть. Ведущий с помощью группы определяет, чей вариант преодоления трудности оказался наиболее оптимальным. Если герой набрал большее количество плюсов, значит, он сумел преодолеть основные трудности на пути к своей цели.

Тема 3. Социальные ориентации и жизненные ценности.

- 1. Социальные ценности и их классификация.**
- 2. Социальные установки.**
- 3. Мотивация достижения.**

1. СОЦИАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ И ИХ КЛАССИФИКАЦИЯ.

Каждый человек живет в определенной системе ценностей, предметы и явления которых призваны удовлетворить его потребности. В известном смысле можно сказать, что ценность выражает способ существования личности. Причем разные ценности имеют для нее различное значение и с этим связана иерархия ценностей. Как и сами ценности, их иерархическая структура носит конкретно-исторический и личностный характер. Одни и те же предметы и явления для разных людей могут представлять неодинаковую ценность, так же как и в различное время у одного и того же человека. Сытый и голодный будут по-разному относиться к куску хлеба, а симфоническая музыка (или рок-музыка) может вызвать у людей не только чувство глубочайшего наслаждения, но и раздражение. Другими словами, существует не только историческая, но и индивидуальная динамика ценностей и их иерархии.

Ценности личности образуют систему ее ценностных ориентаций, под которыми имеется в виду совокупность важнейших качеств внутренней структуры личности, являющихся для нее особо значимыми. Эти ценностные ориентации и образуют некую основу сознания и поведения личности и непосредственно влияют на ее развитие. При этом, в соответствии с конкретной, индивидуальной иерархией ценностей, наблюдается относительный характер ценностных ориентаций. Так, один учится, чтобы больше зарабатывать, а другой работает, чтобы иметь возможность учиться и самосовершенствоваться. Но, так или иначе, конкретная система ценностных ориентаций и их иерархии выступает регуляторами развития личности. Они служат критерием норм и правил поведения личности, по мере усвоения которых происходит ее социализация.

Социализация личности включает в себя усвоение социального опыта и социальную активность личности. В этом смысле она совпадает с развитием личности. Идеалы, нормы, средства и цели, выступающие как ценности личности, образуют систему ее ценностных ориентаций, стержень ее сознания и являются импульсом ее действий и поступков. Важнейшим моментом социализации личности является ее самоактуализация.

В литературе существуют разные способы и принципы классификации и иерархии ценностей. Так, выделяют ценности-цели, или высшие (абсолютные) ценности, и ценности-средства (инструментальные ценности). Говорят о ценностях положительных и отрицательных, имея в виду их социальное значение и последствия их реализации. Можно выделять материальные и духовные ценности и т.д. Важно подчеркнуть, что все они находятся между собой в тесной взаимосвязи и единстве и образуют целостность мира каждого человека.

Однако, несмотря на различные формы дифференциации ценностей и их релятивный характер, имеется самая высшая и абсолютная ценность - это сам человек, его жизнь. Эта ценность должна рассматриваться только как ценность-цель, и никогда к ней не должно быть отношения как к ценности-средству, о чем так убежденно писал Кант. Человек - это самоценность, абсолютная ценность. Он является субъектом ценностей и ценностного отношения, и сама постановка вопроса о ценностях вне человека лишается смысла

Ценностные ориентации М. Рокича.

Система ценностных ориентации определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, к

другим людям, к себе самому, основу мировоззрения и ядро мотивации жизненной активности, основу жизненной концепции и «философии жизни».

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

терминальные — убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться;

инструментальные — убеждения в том, что какой-то образ действия или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации.

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

Список А (терминальные ценности):

1 — активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни)

2 — жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом)

3 — здоровье (физическое и психическое)

4 — интересная работа

5 — красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве)

6 — любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)

7 — материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений)

8 — наличие хороших и верных друзей

9 — общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе)

10 — познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие)

11 — продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей)

12 — развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование)

13 — развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей)

14 — свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках)

15 — счастливая семейная жизнь

16 — счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом)

17 — творчество (возможность творческой деятельности)

18 — уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий; сомнений).

Список Б (инструментальные ценности):

1 — аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах

2 — воспитанность (хорошие манеры)

3 — высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)

4 — жизнерадостность (чувство юмора)

5 — исполнительность (дисциплинированность)

6 — независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)

7 — непримиримость к недостаткам в себе и других

8 — образованность (широта знаний, высокая общая культура)

9 — ответственность (чувство долга, умение держать слово)

10 — рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманые, рациональные решения)

- 11 — самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)
- 12 — смелость в отстаивании своего мнения, своих взглядов
- 13 — твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями)
- 14 — терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения)
- 15 — широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки)
- 16 — честность (правдивость, искренность)
- 17 — эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)
- 18 — чуткость (заботливость).

2. СОЦИАЛЬНЫЕ УСТАНОВКИ

Социальная установка - ориентация индивида на определенный социальный объект, выражающая предрасположенность действовать определенным образом в отношении этого объекта. Социальная установка превращается в активную деятельность под влиянием мотива.

Социальная установка включает три аспекта:

- когнитивный - осознание объекта;
 - аффективный - эмоциональная оценка объекта;
 - поведенческий - последовательное поведение по отношению к объекту.
- + их функции приспособления, познания, саморегуляции, защиты.

Социальная установка - по У.Томасу и Ф.Знанецкому - субъективные ориентации индивида как члена группы, общности или общества на те или иные ценности, предписывающие определенные социально принятые способы поведения. Готовность человека действовать определенным образом в определенных ситуациях, обусловленная ценностными ориентациями. Социальная установка превращается в активную деятельность под влиянием мотива.

Установка - готовность субъекта действовать тем или иным образом:

- формирующаяся на основе прошлого опыта;
- обеспечивающая устойчивый, целенаправленный характер протекания деятельности; и
- регулирующая поведение в меняющейся среде.

У человека установка является бессознательным психическим состоянием, а ее характеристики определяют направленность восприятия и сознательной обработки сенсорной информации.

В зависимости от потребности, на основе которой формируется установка, различают элементарные, социальные, актуальные и фиксированные установки. Основателем отечественной теории установки является Д. Н. Узнадзе. Узнадзе характеризует установку как модификацию живого существа, соответствующую объективному ходу вещей, как особое состояние личности, модус ее в конкретных условиях. Это - личностный фактор, конкретная определенность личности в каждый данный момент.

Разные виды установок реализуются двумя выделенными Узнадзе формами поведения: экстерогенным и интерогенным.

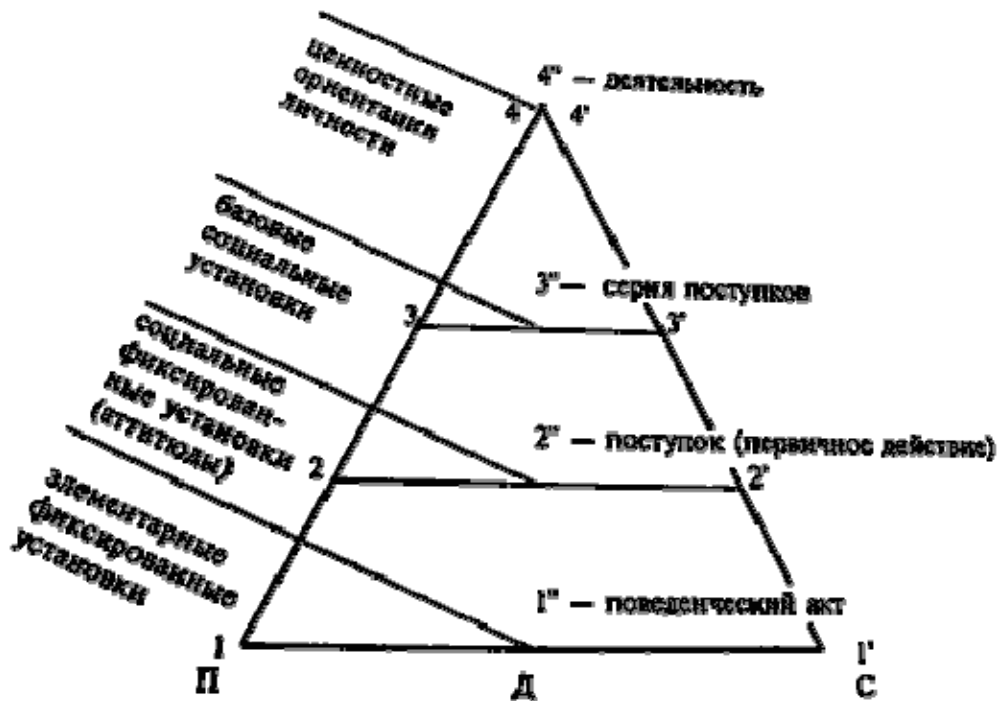
К экстерогенным формам поведения относятся потребление, обслуживание, труд, занятие.

К интерогенным - эстетическое наслаждение, игра, развлечение, спорт, художественное творчество (Узнадзе, 1966).

Разработанные в школе Узнадзе идеи послужили отправными моментами в создании диспозиционной концепции регуляции поведения личности В. А. Ядова. В качестве системообразующего признака или отношения в системе внутренней регуляции социального поведения человека Ядов выделил диспозиционно-установочные явления.

Диспозиции, по мнению Ядова, представляют собой различные состояния предрасположенности или предуготовленности человека к восприятию условий деятельности (ситуаций), его поведенческих готовности, направляющих его деятельность.

Он выделил четыре уровня этой иерархии. Эти уровни друг от друга отличаются разным составом в них условий деятельности, потребностей и установок и различным соотношением в них этих элементов.



Так, на первом, нижнем уровне ситуации (условия деятельности) — простейшие. Потребности — элементарные, жизненно необходимые (витальные потребности). В этих условиях формируется система фиксированных установок (по Узнадзе). На этом уровне нет еще ни ситуации, ни потребностей. Поведенческая готовность к действию закреплена предшествующим опытом.

На втором уровне диспозиционной системы возникают социальные установки. Они содержат в себе три компонента: эмоциональный, или оценочный, когнитивный, или рассудочный, поведенческий. Потребности этого уровня — социальные. Это прежде всего потребность во включении человека в контактные группы. Ситуации поведения — социальные. Социальные установки образуются на базе оценки отдельных социальных объектов и отдельных социальных ситуаций.

Третий диспозиционный уровень — общая направленность личности в ту или иную сферу социальной активности. По мнению Ядова, возникают базовые социальные установки. Социальные потребности становятся более сложными. Например, возникает потребность в приобщении человека к определенной сфере деятельности и превращении ее в основную, доминирующую (сферы профессиональной деятельности, досуга, семьи). Социальные установки содержат в себе, так же как на втором уровне, три компонента — эмоциональный, когнитивный и поведенческий. Но все эти компоненты более сложные, чем на предшествующем уровне.

Высший, четвертый уровень диспозиционной иерархии образуют ценностные ориентации на цели жизнедеятельности и средства достижения этих целей. Для этого уровня характерны высшие социальные потребности. Основной из них является потребность включения в социальную среду в широком смысле слова. Условия деятельности (ситуации) расширяются до общесоциальных. Социальные установки

направлены на реализацию определенных социальных и индивидуальных целей. Когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты диспозиций ярко выражены.

3. МОТИВАЦИЯ ДОСТИЖЕНИЯ

Среди многообразия мотивов, связанных с деятельностью особое место занимает стремление к достижению успеха или мотив достижения.

Мотивация достижения может рассматриваться как компонент структуры профессиональной и трудовой деятельности, который способствует как общей эффективности деятельности, так и личной удовлетворенности трудом.

Между личностью и свойствами мотивации имеется обоюдоострая связь: свойства личности влияют на особенности мотивации, а особенности мотивации закрепившись, становятся свойствами личности.

Стремление к достижению успеха по Ф. Хоппе или “мотив достижения” по Д. Макклелланду – это устойчиво проявляемая потребность индивида добиваться успеха в различных видах деятельности. Впервые эта диспозиция была выделена в классификации Г. Мюррея, который понимал ее как устойчивую потребность в достижении результата в работе, как стремление “сделать что-то быстро и хорошо, достичь уровня в каком-либо деле». Эта потребность носит генерализованный характер и проявляется в любой ситуации, независимо от конкретного ее содержания.

Поведение людей мотивированных на достижение успеха и на избегание неудачи, различается следующим образом. Люди, мотивированные на успех, обычно ставят перед собой в деятельности некоторую 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, активно включаются в нее, выбирают средства и предпочитают действия, направленные на достижение поставленной цели. Они рассчитывают получить одобрение за действия, направленные на достижение поставленной цели, а связанная с этим работа вызывает положительные эмоции. Индивидам, мотивированным на успех, характерна полная мобилизация ресурсов и сосредоточенность внимания на достижении поставленной цели. Люди с преобладающим мотивом избегания неудачи основную цель в деятельности видят в том, чтобы не потерпеть неудачу. Человек, изначально мотивированный на неудачу, проявляет неуверенность в себе, боится критики. С работой, которая чревата возможностью неудачи, у них обычно связаны отрицательные эмоциональные переживания, они не испытывают удовольствия от работы.

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, нередко характеризуются неадекватностью профессионального самоопределения, предпочитая для себя или слишком легкие, или слишком сложные виды профессиональной деятельности.

Непосредственная зависимость между мотивацией и достижениями успехов в деятельности не носит линейного характера, так как на конечный результат деятельности оказывают влияние множество других значимых факторов. Особенно это касается связи мотивации достижения успехов с качеством работы. Максимальной эффективностью деятельности соответствует не максимальная, а оптимальная сила мотивации.

Имеются также определенные различия в объяснении своих успехов и неудач людьми с выраженными мотивами достижения успеха и избегания неудачи. В то время как, стремящиеся к успеху чаще приписывают свой успех имеющимся у них способностям, избегающие неудач – обращаются к анализу своих способностей как раз в противоположном случае – в случае неудач. Наоборот, опасаящиеся неудачи свой успех

склонны приписывать случайному стечению обстоятельств, в то время как стремящиеся к успеху подобным образом объясняют свою неудачу.

Стремящиеся к успеху свои достижения приписывают внутриличностным факторам (способностям, старанию и т. п.), а люди с мотивом избегания неудачи – внешним факторам (легкости или сложности деятельности, везению и т. п.). Вместе с тем люди, имеющие сильно выраженный мотив избегания неудачи, склонны недооценивать свои возможности, быстро расстраиваются при неудачах, снижают самооценку, а те, кто ориентирован на успех, ведут себя противоположным образом: правильно оценивают свои способности, мобилизуются при неудачах. По данным Д.Макклелланда, формирование “мотива достижения” во многом зависит от воспитания ребенка в семье, начиная с раннего детства.

У некоторых людей и особенно у женщин существует мотив избегания успеха, потому что они боятся негативных последствий, прежде всего – социального отвержения за свои карьерные успехи. Этот мотив возникает у мужчин и женщин в ситуациях, когда их профессиональный выбор не соответствует полоролевым стереотипам общества.

Мотивация достижения согласно подходу румынского социолога К. Замфир, может рассматриваться как компонент структуры мотивации профессиональной и трудовой деятельности, который способствует как общей эффективности деятельности, так и личной удовлетворенности трудом. К.Замфир исходит из представления о трех составляющих мотивации: “внутренней мотивации”, “внешней положительной мотивации” и “внешней отрицательной мотивации”. Под “внутренними мотивами” автор понимает то, что порождается в сознании человека самой трудовой деятельностью: понимание ее общественной полезности, удовлетворение, которое приносит работа, т. е. результат и процесс труда. “Внутренняя мотивация” возникает, как полагает автор, из потребностей самого человека, поэтому на ее основе он трудится с удовольствием, без какого-либо внешнего давления. Такой устойчиво проявляемой потребностью индивида является мотивация достижения успеха в различных видах деятельности. “Внешняя мотивация” содержит те мотивы, которые находятся за пределами самого человека и его труда как такового. К “внешней положительной мотивации” относятся: стремление к материальной обеспеченности, заинтересованность в продвижении по службе, потребность в одобрении со стороны коллег и общества и тому подобное. К “внешней отрицательной мотивации” автор относит активность, возникающую в ответ на наказания, критику, осуждение, штрафы или во избежание их. “Внутренняя мотивация” с точки зрения удовлетворенности трудом и его производительностью наиболее эффективна. Затем, по степени положительного влияния идет “внешняя положительная мотивация”. При этом как “внешняя положительная”, так и “внешняя отрицательная мотивация” по сравнению с “внутренней мотивацией” обладают меньшей устойчивостью, быстро теряют свою стимулирующую силу. К.Замфир считает, что для высокой эффективности труда наиболее благоприятно такое соотношение между рассматриваемыми тремя видами мотивации, при котором центральное место занимают “внутренние мотивы” при одновременном использовании “внешних положительных мотивов” и исключении, по возможности, или ограничении “внешних отрицательных мотивов”.

Тип мотивации влияет не только на эффективность труда, но и на личность специалиста. Высокая удовлетворенность возможна, в основном, при преобладании внутренней мотивации. Если преобладает внешняя мотивация, то труд становится просто средством для достижения чего-то, не являясь самоцелью, он выступает как обязанность чему-то внешнему, как цена за приобретение благ, необходимых человеку. Если внутренняя мотивация является источником развития человека, стимулирует совершенствование профессионального мастерства, то внешняя мотивация ориентирует на сугубо личные интересы, не стимулирует в должной мере профессионального развития, превращает труд в деятельность, совершаемую под давлением внешней необходимости.

Влияние мотивации на организацию профессиональной деятельности и ее роль в процессе личного и профессионального развития проявляется не равномерно. Профессиональное и личностное развитие на разных этапах жизнедеятельности человека является то результатом, то средством развития и формирования мотивационной сферы личности.

Практическое занятие 3. Социальные ориентации и жизненные ценности.

Задание 1. Игра «Аукцион ценностей»

Цель: работа с ценностными ориентациями молодежи, влияние на процесс становления ценностных ориентаций.

Правила проведения игры: Участниками игры становятся 4-8 человек. Слишком большое количество участников снижает динамичность игры.

Сюжет игры «Аукцион ценностей» соответствует названию: объявляется аукцион, на котором распродают жизненные ценности. Задача участника – приобрести как можно больше ценностей, имеющих для него наибольшее значение.

В начале игры ведущий раздает бланки со списками жизненных ценностей. Участники должны оценить каждый пункт списка по следующей шкале: «+» – положительное отношение, «0» – безразличное отношение, «-» – отрицательное отношение к данной ценности. Затем ведущий собирает бланки и подсчитывает количество и стартовую стоимость каждой ценности, которая будет выставлена на аукционе. Правила подсчета составляются таким образом, что ценность, которая привлекательна для большего числа игроков, имеет большую игровую «стоимость» и, соответственно, представлена в меньшем количестве игровых «лотов».

Далее объясняется, что «валютой», за которую можно будет приобретать ценности, является количество очков, набранное в упражнении на ловкость (сбивание кеглей, метание мячей, дробиков и т.п.). На всю игру участникам дается ограниченное количество попыток для выполнения упражнения.

Перед началом аукциона участник выбирает пять наиболее важных ценностей, за которые он собирается бороться. Этот выбор фиксируется в «плане аукциона». При этом после первоначального составления плана, участники могут внести в него необходимые изменения, после того, как ведущий объявит стартовую цену каждого «лота».

Ведущий ориентирует участников на необходимость максимального выполнения составленного «плана». Затем начинается процесс аукциона. Ведущий объявляет игровой «лот»: наименование и стоимость ценности. Право на «покупку» получает участник, назвавший наибольшую цену «лота». Участник, получивший право на покупку, выполняет упражнение. Он может при этом использовать любое количество имеющихся в его распоряжении попыток. При этом все набранные очки можно не использовать на приобретение данного «лота». В том случае, если игрок отказался от приобретения заявленной ценности или набранных им очков недостаточно, «лот» снова выставляется на продажу. Аукцион прекращается, когда все ценности были «проданы» или все игроки израсходовали отведенные им попытки.

Затем составляется список «достижений», в который входят все приобретенные участником ценности. При этом вместо «плановой» ценности, которую игрок не смог приобрести, в список вносится ее «противоположность», например, вместо ценности «Счастливая семейная жизнь» – «Неудачная семейная жизнь» и т.п.

На следующем этапе игры участники представляют свои списки «достижений», сопоставляя их с типичным жизненным путем представителя той или иной профессии. Формальным итогом игры может стать вручение «дипломов приверженца профессии».

В обсуждении важно обратить внимание участников на то, как менялось отношение к тем или иным ценностям по мере изменения их «цены», достижений игроков в процессе выполнения упражнения на ловкость. Ведущий также может проинформировать участников о результатах опроса, проведенного в начале игры. В ходе

обсуждения ведущий может предложить каждому участнику назвать ту ценность, которую он считает основной, определяющей жизнь человека. Также может быть затронут вопрос о том, как конкретная профессия влияет на характер ценностных ориентаций.

Задание 2. Методика «Потребность в достижении» (Ю.М. Орлов)

Инструкция: Предлагается ряд положений. Если вы с положением согласны, то рядом с его номером на опросном листе напишите «да», если не согласны – «нет».

Текст опросника:

1. Думаю, что успех в жизни зависит скорее от случая, чем от расчета.
2. Если я лишусь любимого занятия, жизнь для меня потеряет смысл.
3. Для меня в любом деле важно его исполнение, а не конечный результат.
4. Считаю, что люди больше страдают от неудач на работе, чем от плохих взаимоотношений с близкими.
5. По моему мнению, большинство людей живет дальними целями, а не близкими.
6. В жизни у меня было больше успехов, чем неудач.
7. Эмоциональные люди мне нравятся больше, чем деятельные.
8. Даже в обычной работе я стараюсь усовершенствовать некоторые ее элементы.
9. Поглощенный мыслями об успехе, я могу забыть о мерах предосторожности.
10. Мои близкие считают меня ленивым человеком.
11. Думаю, что в моих неудачах повинны скорее обстоятельства, чем я сам.
12. Мои родители слишком строго контролируют меня.
13. Терпения во мне больше, чем способностей.
14. Лень, а не сомнения в успехе вынуждают меня слишком часто отказываться от своих намерений.
15. Думаю, что я уверенный в себе человек.
16. Ради успеха я могу рискнуть, даже если шансы не в мою пользу.
17. Я не усердный человек.
18. Когда все идет гладко, моя энергия усиливается.
19. Если бы я был журналистом, я писал бы скорее об оригинальных изобретениях людей, чем о происшествиях.
20. Мои близкие обычно не разделяют моих планов.
21. Уровень моих требований к жизни ниже, чем у моих ровесников.
22. Мне кажется, что настойчивости во мне больше, чем способностей.
23. Я мог бы достичь большего, освободившись от текущих дел.

Задание 3. Опросник «Смысловые базовые установки» (адаптация А.Д. Ишковым и Н.Г. Милорадовой опросника «Шкала дисфункциональности» Д. Бернса).

Вам предлагается выразить свое мнение относительно ряда утверждений, оценив степень своего согласия или несогласия с каждым из них по приведенной ниже пятибалльной шкале. Впишите полученные баллы в свободную ячейку справа от номера соответствующего утверждения на «Бланке ответов».

1. Я расстраиваюсь, когда меня критикуют.
2. Я не могу быть счастливым, когда меня не любят.
3. Достойный человек должен хоть в чем-нибудь быть выдающимся.
4. Не имеет смысла браться за работу, в которой ты не ас.
5. Если я что-то заслужил, то должен обязательно получить это.
6. Я ответственен за поведение близких мне людей.
7. Я не должен контролировать свои чувства, если случается что-то плохое.
8. Интересы других людей для меня важнее собственных.
9. Если меня не любят, то я обречен на несчастье.
10. Без продуктивной, творческой деятельности жизнь теряет смысл.
11. Не следует выказывать свои слабости.

12. Если на моем пути встречаются препятствия, то я расстраиваюсь.
13. Я чувствую себя виноватым, если моя критика кого-то расстроила.
14. Отрицательные переживания – это нормальная часть повседневной жизни и нет смысла от них избавляться.
15. Без поддержки окружающих я чувствую себя несчастным.
16. Если близкие люди отвернулись от меня, то со мной что-то не так.
17. Творческие люди полезнее людей, занятых обыденной работой.
18. Надо стараться делать все как можно лучше.
19. Если интересы других я ставлю выше, чем свои, то эти люди обязаны при необходимости помогать мне.
20. Высокоморальный человек обязан помогать всем нуждающимся.
21. Часто мое настроение зависит от вещей, которые находятся вне моего контроля: прошлое, биоритмы, гормональные циклы, судьба...
22. Я следую советам людей, которых уважаю.
23. Если любимый не отвечает мне взаимностью, значит, меня невозможно любить.
24. Если я работаю хуже других, значит, я хуже, чем они.
25. Я расстраиваюсь, когда совершаю ошибки.
26. Если я хороший супруг, то моя половина обязана меня любить.
27. Если поведение ребенка не соответствует принятым нормам, то это вина родителей.
28. Мое счастье зависит от моей судьбы.
29. Мое чувство собственного достоинства зависит от мнения окружающих.
30. Одинокие люди несчастны.
31. Если я не справляюсь с работой, значит, я не сложился как личность.
32. Не ставя перед собой максимально возможных целей, я обязательно скачусь вниз.
33. Если я хорошо отношусь к кому-нибудь, то и он должен отвечать мне тем же.
34. Я должен уметь помочь каждому.
35. Люди, на которых лежит печать успеха: хороший внешний вид, социальный статус, благосостояние или слава, обычно более счастливы, чем те, у кого этого нет.



Бланк ответов:

№	Балл	№	Балл	№	Балл	№	Балл	№	Балл	№	Балл	№	Балл
1		2		3		4		5		6		7	
8		9		10		11		12		13		14	
15		16		17		18		19		20		21	
22		23		24		25		26		27		28	
29		30		31		32		33		34		35	
Σ		Σ		Σ		Σ		Σ		Σ		Σ	
Шкала I		Шкала II		Шкала III		Шкала IV		Шкала V		Шкала VI		Шкала VII	

Обработка результатов:

1. В бланке ответов подсчитайте сумму баллов (с учетом их знака) в каждом столбце «Баллы» и запишите результат в свободную ячейку справа от ячейки со значком Σ соответствующего столбца.

2. С помощью таблицы пересчитайте полученные «сырые» баллы по каждой шкале в стандартные баллы (стены) и запишите результат в нижнюю свободную ячейку соответствующего столбца.

Таблица перевода «сырых» баллов в стены

Стены	«Сырые» баллы по шкалам опросника СБУ						
	Шкала I	Шкала II	Шкала III	Шкала IV	Шкала V	Шкала VI	Шкала VII
1	-10 ... -8	-10 ... -9	-10 ... -7	-10 ... -5	-10 ... -5	-10 ... -9	-10 ... -7
2	-7	-8 ... -7	-6 ... -5	-4 ... -3	-4	-8 ... -7	-6
3	-6 ... -5	-6	-4	-2 ... -1	-3	-6 ... -5	-5
4	-4 ... -3	-5 ... -4	-3 ... -2	0 ... 1	-2 ... -1	-4	-4 ... -3
5	-2 ... -1	-3 ... -2	-1	2	0 ... 1	-3 ... -2	-2 ... -1
6	0	-1 ... 0	0 ... 1	3	2 ... 4	-1 ... 0	0 ... 1
7	1 ... 2	1	2	4 ... 5	5	1 ... 2	2 ... 3
8	3	2 ... 3	3	6	6	3 ... 4	4
9	4	4 ... 5	4	7	7	5 ... 6	5 ... 6
10	5 ... 10	6 ... 10	5 ... 10	8 ... 10	8 ... 10	7 ... 10	7 ... 10

3. По каждой шкале отметьте полученные стены в соответствующих ячейках личностного профиля и соедините метки соседних шкал прямыми линиями.

Личностный профиль смысловых базовых установок

Шкалы	СТЕНЫ									
	Опасно низкий уровень		Низкий уровень		Адекватный уровень		Высокий уровень		Опасно высокий уровень	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Шкала I										
Шкала II										
Шкала III										
Шкала IV										
Шкала V										
Шкала VI										
Шкала VII										

Опросник СБУ рассматривает семь базовых смысловых установок, которые в случае их неадекватности могут существенно осложнить жизнь человека. Установки диагностируются с помощью соответствующих шкал опросника, позволяя выявить:

- три вида зависимостей – вербальную (I), эмоциональную (II) и зависимость от достижений (III);
- два вида требовательности – к себе (IV) и другим (V);
- два вида ответственности – за других (VI) и за себя (VII).

I. Шкала «Вербальная зависимость» оценивает тенденцию человека ставить свое самоуважение в зависимости от мнения окружающих.

Адекватный результат показывает, что вербальная зависимость человека находится в пределах нормы, у него здоровое чувство собственного достоинства, нормальная реакция

на критику и одобрение. Критика может быть ему неприятна, но она не снижает его самооценки. Похвала может его порадовать, но она не нужна ему, чтобы уважать себя.

Высокий результат говорит о чрезмерной зависимости человека от мнения окружающих. Он чрезвычайно чутко реагирует на высказывания в свой адрес. Если такого человека критикуют или ругают, то он чувствует себя виноватым и несчастным, его самооценка резко снижается. Если его похвалят, то он мгновенно расцветает, и в этот момент его можно просить о чем угодно. Поэтому им легко манипулировать. Связывать собственное достоинство с мнением окружающих и смотреть на себя глазами других людей – это вредная привычка, рудимент из детства. Такой человек, страшась критики, унижения или отвержения, старается избегать конфликтов, боится отказывать людям и часто предает собственные интересы в угоду другим. Следует помнить, что компенсировать недостаток самоуважения за счет внешней положительной оценки невозможно.

Низкий результат характерен для людей крайне самоуверенных, игнорирующих мнение окружающих, ведущих асоциальный образ жизни, что может привести к конфликту с обществом, правонарушениям.

II. Шкала «Эмоциональная зависимость» оценивает зависимость человека от эмоциональной поддержки окружающих его людей.

Адекватный результат показывает, что эмоциональная зависимость человека находится в пределах нормы. Ему важна эмоциональная поддержка со стороны близких людей, но он обладает чувством любви и уважения к самому себе, интересуется многими аспектами жизни и поэтому не связан по рукам и ногам чувствами окружающих его людей. Он относится к эмоциональной поддержке как к желаемому, но не необходимому. Все это притягивает к нему людей, которые хорошо себя чувствуют рядом с ним.

Высокий результат говорит о том, что человек эмоционально зависим. Он не хочет самостоятельно нести ответственность за свою эмоциональную жизнь. Настойчиво требует любви и внимания. И когда не имеет этого, мгновенно теряет уверенность, чувствуя себя как рыба без воды. «Ты испортил мне настроение!», – его обычная фраза. Он соглашается на подчинение и будет терпеть унижение, боясь, что его отвергнут. Как результат такого поведения – потеря уважения. Эмоционально зависимые люди обременительны для окружающих и поэтому часто остаются в одиночестве. При желании такими людьми легко управлять, используя их в своих целях.

Низкий результат характерен для людей эмоционально нечувствительных («холодных») или боящихся и прячущих свои переживания. Они тяжелы в общении и их поведение отталкивает людей.

III. Шкала «Зависимость от достижений» отражает зависимость самооценки человека от его успехов. Адекватный результат говорит о том, что зависимость человека от своих достижений находится в пределах нормы. Он получает удовлетворение от работы, но это для него не единственный путь поддержания самоуважения и самооценки. У него есть и другие сферы, в которых он может реализовать себя. Быть продуктивным и многого достигать в работе, безусловно, приятно. Но нет необходимости заслуживать любовь и уважение изнурительным трудом, для счастья это вовсе не обязательно: успех и слава счастья не гарантируют.

Высокий результат показывает зависимость человека от собственных достижений. Он не просто зависит от работы, а видит себя как товар на рынке. Все его радости связаны с успехами в делах. Он считает свои творческие достижения залогом счастья и надеется его достичь, приложив лишь немного больше усилий. При успешной карьере он становится трудоголиком, который в случае неудач впадает в депрессию, так как другие источники получения удовольствия у него отсутствуют. Если такой человек не может продолжать работу (уходит в отставку, на пенсию или заболевает), то у него возникает

опасность эмоционального срыва, поскольку он чувствует себя использованным и выброшенным на помойку.

Низкий результат характерен для людей с неадекватной самооценкой, которая не связана с реальными результатами их деятельности.

IV. Шкала «Требовательность к себе» оценивает склонность человека к «безупречности».

Адекватный результат говорит об умеренной требовательности респондента к себе. Этот человек способен ставить разумную цель и испытывать удовольствие от самого процесса ее достижения. Он понимает, что не обязан быть выдающимся во всем и не должен постоянно стараться. Он не боится ошибок, рассматривая их как прекрасную возможность чему-то научиться и улучшить себя. Может показаться парадоксальным, но он, скорее всего, гораздо продуктивнее своих безупречных партнеров.

Высокий результат – показатель того, что человек требует от себя недостижимой безупречности, демонстрируя порой жестокость к самому себе. Он не позволяет себе отдохнуть, пока вся работа не будет доведена до конца. Для него ошибки не допустимы, неудачи – хуже смерти. Поскольку в основе стремления к безупречности лежит неуверенность в себе, то он склонен по несколько раз перепроверять, заперты ли двери квартиры (автомобиля), выключена ли плита, есть ли корреспонденция в почтовом ящике и т. д. Он сверхсамокритичен и переживает, что не сможет достичь хороших результатов. Не рискует браться за что-то новое, так как страх перед ошибками парализует его, ограничивая личностный рост. Чем больше человек стремится к совершенству, тем больше его разочарование, поскольку полное совершенство недостижимо, а людям, наметившим недостижимое, проигрыш гарантирован. Кроме того, жажда совершенства требует особой тщательности в работе, что приводит к промедлению и связанным с этим потерям. Он считает, что должен чувствовать, думать и вести себя сверхсовершенно. Как бы быстро человек в такой ситуации ни «бежал», достичь своего идеала ему не удастся. Он находится в постоянном напряжении и удивляется, почему казавшаяся столь реальной радость победы не материализуется. Его жизнь лишена многих радостей и удовольствий.

Низкий результат характерен для людей разболтанных, неорганизованных, неаккуратных, не имеющих своих четких целей. Это плохие работники, которые нуждаются в постоянном контроле.

V. Шкала «Требовательность к другим» оценивает степень требовательности человека к окружающим его людям.

Адекватный результат говорит об умеренной требовательности респондента к другим. Этот человек не считает, что жизнь и окружающие люди должны ему априори – еще до того, как он появился на свет. Поэтому он старается сам достичь того, что хочет, и часто это получает. Он понимает, что каждый человек уникален и не существует причин, по которым судьба и люди должны подчиняться его желаниям. Он не требует от других совершенства и справедливости во всем, терпелив и настойчив, у него высокая способность противостоять расстройством. В результате он чаще всего оказывается впереди других.

Высокий результат показывает, что требовательность респондента к другим крайне завышена и может доходить до деспотизма. О таком человеке говорят: «Даст на копейку, а требует на рубль». Он хочет, чтобы окружающие встречали его с распростертыми объятиями, а еще лучше, по стойке «смирно». Чаще всего этого не происходит, и он чувствует себя несчастным. Такие люди много энергии тратят на свои расстройства, печали, недовольства. Они часто жалуются во всеуслышание, но практически ничего не делают для разрешения своих проблем. В результате от жизни они получают все меньше и меньше.

Низкий результат характерен для людей, с которыми окружающие не считаются и, используя в своих целях, ничего не дают взамен. Такие люди, как правило, не могут работать на руководящих должностях, поскольку подчиненные игнорируют их.

VI. Шкала «Ответственность за других» оценивает степень ответственности человека за окружающих его людей.

Адекватный результат показывает, что человек понимает, что он не «пуп земли», и не может отвечать за все и всех. Он относится к людям как к равноправным партнерам, не опасаясь их несогласия и не контролируя их. Отношения строятся на взаимности, а не на зависимости. Это притягивает людей, которые прислушиваются к его идеям, ибо он не заставляет их придерживаться своей точки зрения.

Высокий результат говорит о гиперответственности. У человека присутствует познавательное искажение – он принимает на себя ответственность за независимые от него события. Он необоснованно обвиняет себя за проступки других людей, находящихся под его контролем (взрослых детей, родных, близких и т. д.). Склонность считать себя центром Вселенной и приписывать себе ответственность за все происходящее делает его беспомощным и создает эмоциональные преграды, изолирует от других людей, которых он стремится контролировать.

Низкий результат характерен для людей, которые боятся брать на себя ответственность за других или за дела, связанные с другими людьми. Они неуверенны в себе и нерешительны.

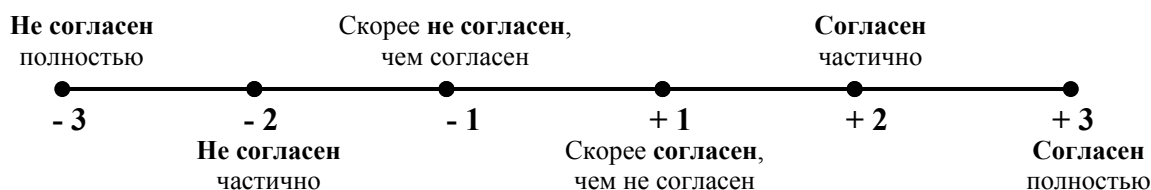
VII. Шкала «Ответственность за себя» оценивает степень ответственности человека за самого себя.

Адекватный результат: человек считает, что несет личную ответственность за все, происходящее с ним, и интерпретирует значимые события своей жизни как результат собственной деятельности, но при этом понимает, что существуют внешние факторы, повлиять на которые, а иногда даже и контролировать, он не может. Такой человек уверен в себе, независим, терпелив, решителен и эмоционально стабилен.

Высокий результат говорит о том, что человек не готов отвечать за результаты своей деятельности. Он не видит связи между своими действиями и значимыми событиями своей жизни, не считает себя способным контролировать их развитие. Он полагает, что все происходящее с ним является результатом внешних сил – случая, других людей и т. д. Его фатализм отражается и на настроении – оно полностью зависит от внешних факторов и поэтому чаще всего плохое.

Низкий результат характерен для людей, которые не могут реалистично оценить ситуацию и опрометчиво считают, что все происходящее с ними зависит исключительно от них. В этом случае игнорируются внешние факторы и другие люди, что приводит к ошибкам и нарушению планов.

Задание 4. Тест-опросник УСК (уровень субъективного контроля). Выразите свое мнение, оценив степень своего согласия или несогласия с каждым из утверждений по шестибальной шкале:



1. Продвижение по службе больше зависит от удачного стечения обстоятельств, чем от способностей и усилий человека.
2. Большинство разводов происходит от того, что люди не захотели приспособиться друг к другу.
3. Болезнь – дело случая: если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь.
4. Люди оказываются одинокими из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.
5. Осуществление моих желаний часто зависит от везения.
6. Бесплезно предпринимать усилия для того, чтобы завоевать симпатию других людей.
7. Внешние обстоятельства – родители и благосостояние – влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов.
8. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.
9. Как правило, обучение оказывается более эффективным, когда преподаватель полностью контролирует действия студентов, а не полагается на их самостоятельность.
10. Мои отметки чаще зависели от случайных обстоятельств, (например, настроения учителя или преподавателя), чем от моих собственных усилий.
11. Когда я строю планы, то я верю, что смогу осуществить их.
12. То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий.
13. Правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства.
14. Если люди не подходят друг другу, то, как бы они не старались, наладить семейную жизнь они все равно не смогут.
15. То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими.
16. Дети вырастают такими, какими их воспитывают родители.
17. Случай или судьба не играют важной роли в моей жизни.
18. Я стараюсь не планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства.
19. Мои отметки больше всего зависели от моих усилий и степени подготовленности.
20. В семейных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной.
21. Жизнь большинства людей зависит от стечения обстоятельств.
22. Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определять что и как делать.
23. Мой образ жизни не является причиной моих болезней.
24. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле.
25. За плохую организацию учебного процесса ответственны сами студенты.
26. Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся в семье отношениях.
27. Если я очень захочу, то смогу расположить к себе почти любого.
28. На подрастающее поколение влияет так много разных обстоятельств, что усилия родителей по воспитанию детей часто оказываются бесполезными.
29. То, что со мной случается, это дело моих собственных рук.
30. Трудно бывает понять, почему преподаватели поступают именно так, а не иначе.

31. Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего не проявлял достаточно усилий.
32. Чаще всего я могу добиться от членов моей семьи того, что я хочу.
33. В неприятностях и неудачах, которые случались в моей жизни, гораздо чаще были виноваты другие люди, чем я сам.
34. Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно его одевать.
35. В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы разрешатся сами собой.
36. Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.
37. Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи.
38. Мне всегда было трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим.
39. Я всегда предпочитаю принять решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или на судьбу.
40. К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания.
41. В семейной жизни бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.
42. Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя.
43. Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей.
44. Большинство неудач в моей жизни произошло от неумения, незнания или лени и мало зависело от везения или невезения.

Бланк ответов

1	-3	-2	-1	1	2	3
2	-3	-2	-1	1	2	3
3	-3	-2	-1	1	2	3
4	-3	-2	-1	1	2	3
5	-3	-2	-1	1	2	3
6	-3	-2	-1	1	2	3
7	-3	-2	-1	1	2	3
8	-3	-2	-1	1	2	3
9	-3	-2	-1	1	2	3
10	-3	-2	-1	1	2	3
11	-3	-2	-1	1	2	3
12	-3	-2	-1	1	2	3
13	-3	-2	-1	1	2	3
14	-3	-2	-1	1	2	3
15	-3	-2	-1	1	2	3
16	-3	-2	-1	1	2	3
17	-3	-2	-1	1	2	3
18	-3	-2	-1	1	2	3
19	-3	-2	-1	1	2	3
20	-3	-2	-1	1	2	3
21	-3	-2	-1	1	2	3
22	-3	-2	-1	1	2	3
23	-3	-2	-1	1	2	3
24	-3	-2	-1	1	2	3
25	-3	-2	-1	1	2	3
26	-3	-2	-1	1	2	3
27	-3	-2	-1	1	2	3
28	-3	-2	-1	1	2	3
29	-3	-2	-1	1	2	3
30	-3	-2	-1	1	2	3
31	-3	-2	-1	1	2	3
32	-3	-2	-1	1	2	3
33	-3	-2	-1	1	2	3
34	-3	-2	-1	1	2	3
35	-3	-2	-1	1	2	3
36	-3	-2	-1	1	2	3
37	-3	-2	-1	1	2	3
38	-3	-2	-1	1	2	3
39	-3	-2	-1	1	2	3
40	-3	-2	-1	1	2	3
41	-3	-2	-1	1	2	3
42	-3	-2	-1	1	2	3
43	-3	-2	-1	1	2	3
44	-3	-2	-1	1	2	3

1. С ПОМОЩЬЮ КЛЮЧА ПОСЧИТАЙТЕ «СЫРЫЕ» БАЛЛЫ ПО КАЖДОЙ ШКАЛЕ:

ШКАЛА	Σ_1	Σ_2	$\Sigma = \Sigma_1 - \Sigma_2$
И _О	2; 4; 11; 12; 13; 15; 16; 17; 19; 20; 22; 25; 27; 29; 31; 32; 34; 36; 37; 39; 42; 44	1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 18, 21, 23, 24, 26, 28, 30, 33, 35, 38, 40, 41, 43	
И _Д	12; 15; 27; 32; 36; 37	1; 5; 6; 14; 26; 43	
И _Н	2; 4; 20; 31; 42; 44	7; 24; 33; 38; 40; 41	
И _С	2; 16; 20; 32; 37	7; 14; 26; 28; 41	
И _У	19; 22; 25; 31; 42	1; 9; 10; 24; 30	
И _М	4; 27	6; 38	
И _З	13; 34	3; 23	

2. ПЕРЕВЕДИТЕ «СЫРЫЕ» БАЛЛЫ В СТЕНЫ.

СТЕНЫ	И _О	И _Д	И _Н	И _С	И _У	И _М	И _З
1	-132...-14	-36...-11	-36...-8	-30...-12	-30...-5	-12...-7	-12...-6
2	-13...-3	-10...-7	-7...-4	-11...-8	-4...-1	-6...-5	-5...-4
3	-2...9	-6...-3	-3...0	-7...-5	0...3	-4...-3	-3...-2
4	10...21	-2...1	1...4	-4...-1	4...7	-2...-1	-1...0
8	22...32	2...5	5...7	0...3	8...11	0...1	1...2
6	33...44	6...9	8...11	4...6	12...15	2...4	3...4
7	45...56	10...14	12...15	7...10	16...19	5...Б	5...6
8	57...68	15...18	16...19	11...13	20...23	7...8	7...8
9	69...79	19...22	20...23	14...17	24...27	9...10	9...10
10	80...132	23...36	24...36	18...30	28...30	11...12	11...12

3. Полученные стены занесите в «Профиль УСК», поставив «х» в соответствующую клеточку. Соедините последовательно точки («х»).

Профиль УСК										
Шкалы	Стены									
	Экстернальность ← Это не я					Интернальность → Это все я				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Общая										
В области достижений										
В области неудач										
В семейных отношениях										
В учебной деятельности										
В межличностных отношениях										
В отношении здоровья и болезни										

Личностная характеристика, описывающая то, в какой степени человек ощущает себя активным субъектом собственной деятельности, называется интернальностью («зависит от меня»), а в какой – пассивным объектом действия других людей и внешних обстоятельств – экстернальностью («зависит от внешних сил»).

- 1 – 3 стен: низкий уровень субъективного контроля. Экстерналы не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями их жизни, не считают себя способными контролировать их развитие и полагают, что большинство их является результатом случая или действия других людей.
- 8 – 10 стенов: высокий уровень субъективного контроля над значимыми ситуациями. Интерналы считают, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, их компетентности, целеустремленности и способностей, что они могут ими управлять, и, следовательно, чувствуют собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом.