



Департамент  
здравоохранения  
города Москвы



НИИ  
ОРГАНИЗАЦИИ  
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
И МЕДИЦИНСКОГО  
МЕНЕДЖМЕНТА

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ  
ПОСОБИЕ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ  
ПО НАПРАВЛЕНИЯМ  
МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

---

Т. И. Бонкало, О. Б. Полякова

# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



МОСКВА  
2021



Правительство Москвы  
Департамент здравоохранения города Москвы  
Государственное бюджетное учреждение  
«Научно-исследовательский институт организации  
здравоохранения и медицинского менеджмента  
Департамента здравоохранения города Москвы»

Т. И. Бонкало, О. Б. Полякова

# **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Учебно-методическое пособие для обучающихся  
по направлениям медицинского образования

Москва  
2021

**УДК 159.9**  
**ББК 88.8**  
**Б81**

Печатается по решению  
Научно-методического совета  
ГБУ «НИИОЗММ ДЗМ»

**Б81    Бонкало Т. И., Полякова О. Б.** Психологические основы профессиональной деятельности: учебно-методическое пособие для обучающихся по направлениям медицинского образования. – М.: ГБУ «НИИОЗММ ДЗМ», 2021. – 326 с.

**ISBN 978-5-907404-75-5**

Учебно-методическое пособие состоит из шести крупных модулей (самостоятельных, полностью законченных частей): «Деятельность», «Профессиональная деятельность», «Профессиональная карьера», «Профессиональная подготовка», «Профессиональная адаптация», «Профессиональное мастерство».

Каждый модуль включает в себя теоретический материал и диагностические процедуры, соответствующие содержанию модуля. Учебно-методическое пособие, насчитывающее 6 теоретических блоков и 47 диагностических процедур, адресовано будущим и работающим специалистам любого типа профессий, в частности, медицинским работникам.

**УДК 159.9**  
**ББК 88.8**

**ISBN 978-5-907404-75-5**



© ГБУ «НИИОЗММ ДЗМ», 2021  
© Бонкало Т. И., Полякова О. Б., 2021

### **Рецензенты:**

**Орлова Наталья Васильевна**, доктор медицинских наук, профессор, ФГАОУ ВО «Российский национальный исследовательский медицинский университет имени Н.И. Пирогова» Минздрава России;

**Затравкин Сергей Наркизович**, доктор медицинских наук, профессор, главный научный сотрудник ФГБНУ «Национальный НИИ общественного здоровья имени Н.А. Семашко»

### **Авторы и составители:**

**Бонкало Татьяна Ивановна**, доктор психологических наук, доцент, начальник отдела ГБУ «Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы;

**Полякова Ольга Борисовна**, кандидат психологических наук, доцент, доцент факультета психологии ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет».

# ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Введение</b>	<b>8</b>
<b>Модуль 1. Деятельность</b>	<b>10</b>
1.1. Информационный блок «Категория “деятельность” в психологии»	11
1.2. Диагностический блок	15
Биоритмы работоспособности	15
Внимательность и работоспособность	17
Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой	20
Диагностика привлекательности труда	23
Изучение мотивации профессиональной деятельности	28
Мотивы выбора профессии	31
Мотивы профессиональной деятельности	34
Опросник по выявлению интереса к профессии с учетом цели труда	34
Сова или жаворонок	44
Удовлетворенность работой	49
<b>Модуль 2. Профессиональная деятельность</b>	<b>53</b>
2.1. Информационный блок «Профессиональная деятельность и ее специфика»	54
2.2. Диагностический блок	61
Выявление мотивов выбора профессии	61

Дифференциально-диагностический опросник	63
Карта интересов	72
Конструктивный рисунок человека	83
Опросник профессиональных предпочтений	87
Сферы профессиональных предпочтений	94
Тест по определению профессионального личностного типа	100

### **Модуль 3. Профессиональная карьера**

**106**

<b>3.1.</b> Информационный блок «Профессиональная карьера и пути ее построения»	107
<b>3.2.</b> Диагностический блок	124
Есть ли у вас шанс сделать карьеру?	124
Каков ваш карьерный потенциал?	130
Круги и линии	135
Мотивация к успеху	138
Работоголик ли вы?	141
Самооценка уровня онтогенетической рефлексии	143
Способны ли вы быть победителем?	146
Степень мотивации личности к успеху	149
Тест жизнестойкости	153
Якоря карьеры	160

## **Модуль 4. Профессиональная подготовка**

**169**

4.1.	Информационный блок «Профессиональная подготовка как первый этап профессиональной карьеры»	170
4.2.	Диагностический блок	176
	Готовность к саморазвитию	176
	Диагностика самоактуализации личности	182
	Диагностика учебной мотивации студентов	194
	Изучение мотивации успеха студента	197
	Краткий опросник самоактуализации	201
	Определение уровня саморазвития	203
	Опросник личностной ориентации	205
	Оценка потребностей в развитии и саморазвитии	207
	Оценка способностей к саморазвитию и самообразованию	209
	Тест самоактуализации	214

## **Модуль 5. Профессиональная адаптация**

**231**

5.1.	Информационный блок «Профессиональная адаптация как фактор успешности профессиональной карьеры»	232
5.2.	Диагностический блок	246
	Анализ своих ограничений	246
	Методика диагностики социально-психологической адаптации	257
	Определение оптимальной сферы будущей профессиональной деятельности	264
	Опросник профессиональных склонностей	269
	Оценка мотивации организационного поведения	276



## **Модуль 6. Профессиональное мастерство**

**278**

6.1. Информационный блок «Профессиональное мастерство и профессионализм как показатели успешности профессиональной карьеры»	279
6.2. Диагностический блок	290
Диагностика самооффективности	290
Измерение социально-трудовой активности	294
Изучение статусов профессиональной идентичности	299
Шкала самооффективности	311

## **Тематика рефератов**

**314**

## **Методические указания по написанию рефератов**

**318**

## **Задания к экзамену**

**320**

## **Список литературных источников**

**322**

# ВВЕДЕНИЕ

Понимая под профессиональной деятельностью не просто деятельность, выполняемую за определенное моральное и материальное вознаграждение и являющуюся условием всестороннего развития, а деятельность, дающую человеку определенный социальный и общественный статус, необходимо подчеркнуть, что профессия характеризуется наличием определенного уровня квалификации, мастерства, умения, профессиональной подготовки, специально полученных знаний и навыков, подтвержденных специальными документами о профессиональном образовании.

Профессиональное мастерство специалиста понимается как высший уровень овладения работником своей профессией (специальностью), подразумевает высокую квалификацию и компетентность, надежность и ответственность, технологическую культуру и самодисциплину и связано с профессиональным творчеством. Предпосылкой достижения профессионализма выступает, прежде всего, высокое развитие профессионально важных качеств личности, ее специальных способностей, а подсистемами профессионализма являются: подсистема профессиональной продуктивности, которая образует структуру, состоящую из профессионально важных качеств и профессиональных отношений, непосредственно влияющих на производительность, качество и надежность деятельности; подсистема профессиональной идентичности, которая характеризуется структурой, которая в качестве элементов включает профессионально важные качества и профессиональные отношения, обеспечивающие принятие профессии как лично значимой; системообразующими компонентами являются профессиональная направленность, удовлетворенность профессией и профессиональной деятельностью; подсистема профессиональной зрелости, которая описывается структурой, включающей профессионально важные качества профессионала и его профессиональные отношения, обеспечивающие саморегуляцию и самодетерминацию становления профессионализма человека как целостного процесса.

Профессионал – это человек, овладевший нормами профессиональной деятельности, профессионального общения; осуществляющий их на высоком уровне, добиваясь профессионального мастерства, соблюдая

профессиональную этику, следуя профессиональным ценностным ориентациям; изменяющий и развивающий свою личность и индивидуальность средствами профессии; стремящийся внести творческий вклад в профессию, обогащая опыт профессии; стремящийся и умеющий вызвать интерес общества к результатам своей профессиональной деятельности; способствующий повышению веса и престижа своей профессии в обществе; гибко учитывающий новые запросы общества к профессии.

Профессиональная карьера рассматривается как активное достижение человеком успехов в профессиональной деятельности; рост знаний, умений, навыков, который может идти по линии специализации (углубление в одной, выбранной в начале профессионального пути, линии движения) или транспрофессионализации (овладение другими областями человеческого опыта, связанное с расширением инструментария и областей деятельности).

Осуществляя онтогенетическую рефлексию и формируя профессиональную идентичность, становится понятно, что все этапы профессионализации и профессионального пути человека играют важную роль в его личностном и профессиональном становлении и построении успешной профессиональной карьеры.

Желаем профессионального акме!

модуль

1

# ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

## 1.1. ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЛОК «КАТЕГОРИЯ “ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ” В ПСИХОЛОГИИ»

**Деятельность** – целеустремленная активность,

- заключающаяся в мотивационном достижении сознательно поставленной цели познания или преобразования объекта,
- реализующая потребности субъекта.

### 4 вида деятельности:

1) ориентировочно исследовательская деятельность заключается в обследовании окружающего и в формировании образа ситуации;

2) практическая или внешняя деятельность направлена на изменение окружающего мира и имеет материальный результат;

3) теоретическая или внутренняя деятельность нацелена на духовное производство и имеет идеальный результат, хотя и отражающийся в материальных формах, явлениях (например, результат математических вычислений в форме записей и т. д.);

4) творческая деятельность приводит к нестандартным, оригинальным результатам в форме создания принципиально новых материальных и духовных ценностей, не имеет аналога для подражания, предполагает наличие у субъекта способностей, мотивов, знаний, умений.

Важную роль в творческой деятельности играют воображение, интуиция, другие факторы бессознательного, потребность личности в самоактуализации.

### Основные характеристики деятельности:

- предметность (объекты внешнего мира, непосредственно воздействующие на субъект) свойственна исключительно человеческой деятельности, проявляется в социальной обусловленности деятельности человека, ее связи со значениями, фиксированными в закрепленных орудиях, в схемах действия, в понятиях языка, в социальных ролях, в ценностях, в социальных нормах;
- субъектность находит свое выражение в аспектах активности субъекта (в обусловленности психического образа прошлым опытом, потребностями, целями и мотивами, установками, эмоциями, которые определяют направленность и избирательность деятельности; в личностном смысле («значение для меня»)).

### 3 плана рассмотрения деятельности:

#### 1) генетический:

- исходная форма любой человеческой деятельности – социальная совместная деятельность;
- механизм развития психики человека – интериоризация, обеспечивающая усвоение общественно-исторического опыта путем преобразования социальной совместной деятельности в индивидуальную деятельность и переход внешней по форме протекания деятельности во внутреннюю деятельность;

#### 2) структурно-функциональный:

- основа – принцип анализа «по единицам» (Л. С. Выготский);
- любая реальность разлагается на «единицы», содержащие в себе основные свойства, присущие этой реальности как целому;
- иерархические взаимосвязи между единицами деятельности обладают подвижностью;

#### 3) динамический:

- изучаются механизмы, обеспечивающие движение самой деятельности;
- надситуативная активность, определяющая саморазвитие деятельности и возникновение ее новых форм;
- установка, обуславливающая устойчивый характер целенаправленной деятельности в изменяющейся действительности.

### Основные элементы содержания материальной и духовной деятельности:

- мотивы, побуждающие субъекта к деятельности;
- цели – результаты, на достижение которых деятельность направлена;
- средства, с помощью которых деятельность осуществляется.

### 6 основных функций деятельности:

1) она является специфическим механизмом удовлетворения потребностей человека, как организма и как члена общества:

- благодаря сознанию, человек получает возможность отвлечься от актуальной в данный момент потребности и подчинить всю свою деятельность достижению целей, которые могут не удовлетворять сиюминутную потребность и нередко противоречить ей;

2) деятельность объективирует внутренний мир личности, делает его доступным наблюдению со стороны:

- психологические явления сами по себе, когда человек не проявляет активности, наблюдаться не могут;
- только в деятельности человека обнаруживаются мысли и чувства, качества и свойства, способности и темперамент;
- именно по внешним проявлениям можно судить о личности;

3) деятельность преобразует окружающий мир, производит т. н. «вторую природу», создает материальные и духовные ценности;

4) деятельность переносит личные качества и свойства, способности и мастерство человека на свой предмет:

- в предмете деятельности всегда можно обнаружить отпечаток личности;

5) деятельность не только проявляется вовне, переносится на объект, изменяя его, но одновременно она усваивается личностью и влечет за собой изменения в ее психике:

- например, в деформации личности профессионала, поскольку человек усваивает не только профессиональное содержание, но и нравственную сущность деятельности;

6) деятельность не только удовлетворяет потребности и оказывает воздействие на оба полюса: личность и объект, на который направлена активность, но и реализует социальные роли, поскольку личность, осуществляя деятельность, выполняет различные социальные роли:

- собственно-психологический анализ заключается в выделении из деятельности ее предмета (то на что она направлена), цели (предполагаемый результат деятельности), мотивов (мысли и чувства, побуждающие к активности), действий, результата деятельности;
- эта схема относится ко всем видам деятельности.

### **В процессе взаимодействия субъекта с действительностью выделяются:**

- ▶ мотивированная деятельность в целом;
- ▶ целенаправленные действия, входящие в состав деятельности;
- ▶ автоматизированные компоненты действий – операции, обеспечивающие использование имеющихся средств;
- ▶ условия для достижения необходимого результата.

**Эффективность деятельности** – отношение достигнутого результата к максимально достижимому или заранее запланированному результату.

Если будут четко выделены количественные или качественные критерии как основания для сравнения достигнутого и запланированного результата и единицы измерения результатов, то может быть определена эффективность деятельности.

### **2 универсальных критерия оценки эффективности деятельности:**

- 1) продуктивность, выражающаяся в единицах продукции, соотношенных с затратами на ее производство;
- 2) удовлетворенность – психологическое состояние, вызванное соотношением определенных притязаний субъекта трудовой деятельности и возможностью их осуществления.

### **Другие критерии оценки эффективности деятельности:**

- всестороннее развитие личности;
- бескорыстное и добросовестное отношение к труду;
- сплоченность и уровень управляемости коллектива;
- ценностные ориентации и нормы;
- величина и состав группы;
- психологический климат в коллективе.

### **Понятие «эффективность» следует отличать от понятия «результативность»:**

- если принимаемые для оценки эффективности критерии могут быть количественно измерены, то можно говорить о результативности как синониме эффективности;



- если в качестве критериев добавляются психологические критерии, не поддающиеся количественному измерению, то понятие «результативность» не может применяться как синоним понятия «эффективность».

**Деятельность всегда имеет мотив или несколько мотивов** (полимотивированная деятельность, направленная на удовлетворение одновременно нескольких потребностей).

**Осознанный или неосознанный выбор мотивов** – выбор направленности деятельности, определяющийся актуальными потребностями, возможностями и ограничениями, заложенными в ситуации, способствующей или препятствующей реализации мотивов, а в отдельных случаях – навязать их выбор.

**«Немотивированная» деятельность** – деятельность, мотив которой скрыт от самого субъекта или от наблюдателя.

## 1.2. ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ БЛОК

### БИОРИТМЫ РАБОТОСПОСОБНОСТИ

*[Биоритмы работоспособности [Электронный ресурс] – режим доступа: [http://laser.info-esta.ru/authors/meged\\_ovcharov/81.htm](http://laser.info-esta.ru/authors/meged_ovcharov/81.htm)]*

**Авторы:** Мегедь – Овчаров.

**Цель** – выявить особенности биоритмов работоспособности.

#### **Инструкция.**

Выберите в двух противоположных шкалах: А и Z – по одному из двух противоположных утверждений и подсчитайте, в какой шкале их окажется больше.

Запишите на бланке ответов, после цифрового кода, букву преобладающей шкалы.

Текст опросника.

№	Шкала А	Шкала Z
1	Вы наиболее работоспособны в первой половине дня	Ваша работоспособность лучше во второй половине дня
2	Обычно вы включаетесь в новое дело сразу, без раскочки	Вам нужен некоторый срок, чтобы втянуться в новое дело
3	Вам легче начинать новые дела, чем заканчивать предыдущие	Вы охотнее заканчиваете прежние дела, чем начинаете новые
4	Вы легко можете отложить одно дело и заняться другим	Вам трудно отложить начатое дело, даже если вы устали
5	Считаете, что медлительность хуже поспешности	Считаете, что поспешность хуже медлительности
6	Вам нравится раньше ложиться спать, чтобы утром проснуться в бодром настроении и сразу же приняться за дела	Вы любите засиживаться допоздна, а утром неохотно включаетесь в работу
7	Интерес к работе у вас выше в ее начале, а к концу обычно немного снижается	Интерес к работе у вас возрастает по мере приближения к ее окончанию

Бланк ответов.

№	1	2	3	4	5	6	7	Σ
<b>A</b>								
<b>Z</b>								

## Обработка данных.

Подсчитывается количество выборов А и количество выборов Z.

А – это «жаворонки»; Z – это «совы».

## Интерпретация результатов.

Если вы «сова», то у вас относительно пассивный тип темперамента (флегматик или меланхолик или их разновидности, и первый подтип вашего социотипа).

Если вы «жаворонок», то у вас более активный тип темперамента (холерик или сангвиник или их разновидности, и второй подтип вашего социотипа).

Если вы набрали равное количество положительных утверждений в обеих шкалах теста, значит у вас тип «голубя».

Это результат сочетания пассивного и активного темпераментов.

Возможно, ваш подтип и самый выраженный акцент вашего типа находятся в разных вертикальных блоках модели.

Из-за сильной выраженности вашего акцента его проектирующийся темперамент накладывается на ваш подтипный темперамент, усиливающий тот или иной вертикальный блок модели.

В результате этого бывает сложно сразу же определить основной подтип.

Перечитайте, пожалуйста, обе характеристики подтипов вашего типа и выберите из них более соответствующую вам.

## ВНИМАТЕЛЬНОСТЬ И РАБОТОСПОСОБНОСТЬ

*[Внимательность и работоспособность [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/kak-dat-urok-neradivym-podchinennym-test-na-vnimatelnost-i-rabotosposobnost>]*

**Автор** – А. Крымов.

**Цель** – выявить особенности внимательности и работоспособности.

**Раздаточный материал** (инструкция и бланк ответов с тестовым материалом).

### **Инструкция.**

До того как что-нибудь сделать, внимательно прочитайте весь текст и следуйте указаниям.

Время на выполнение – 3 минуты.

### **Бланк ответов с тестовым материалом.**

Фамилия, имя, отчество:

Дата:

Телефон:

Результат задания 5:

Результат задания 8:

1. Впишите в отведенном месте вашу фамилию, имя и отчество и поставьте сегодняшнюю дату.
2. Впишите номер вашего мобильного телефона. Если у вас его нет, то напишите номер 100.
3. Подсчитайте количество букв «а» в тексте задания 2.
4. Подсчитайте сумму чисел года вашего рождения.
5. Сложите числа, полученные в результате заданий 3 и 4, и впишите результат в выделенное на бланке место.
6. Громко, так, чтобы всем было слышно, произнесите: «Половина заданий готова!»
7. Обведите кружочками все буквы «о» в задании 6.
8. Подсчитайте сумму номеров всех предыдущих заданий и впишите результат в выделенное на бланке место.
9. Громко, чтобы всем было слышно, скажите: «Я почти закончил (а)!»
10. Теперь, когда вы все внимательно прочитали, выполните только задания 1 и 2.

**Примечание.**

По наблюдениям автора, правильно выполняют это задание в лучшем случае от одной трети до половины участников.

**Рекомендации психологу (руководителю) при проведении теста, обработке данных и интерпретации результатов.**

Во время выполнения вашими подчиненными задания сохраняйте полное спокойствие и серьезность.

Если заметили, что кто-то прочитал задание до конца и понял, в чем прикол, подмигните или улыбнитесь, дескать: «помалкивай!».

Остальные не заметят, будучи полностью углубленными в решение дурацких арифметических задачек.

Когда кто-то дойдет до пунктов 6 и 9 и громко об этом объявит, серьезно кивните и скажите: «Хорошо, молодцы, успеваете!».

То есть постоянно подыгрывайте ходу задания.

Когда в конце концов последний участник вашего мини-тренинга доберется до пункта 10, подведите черту. «Итак, друзья, мы с вами проделали большую работу.

Только 90 % ее мы сделали зря, просто потому, что не удосужились внимательно прочитать инструкцию!».

Не надо превращать это упражнение в публичную порку.

Наоборот, сведите все к шутке и посмейтесь вместе со своими коллегами.

Однако, уверяю, все это не пройдет бесследно.

Особенно если вы будете время от времени (в случаях, когда подчиненные допустят очередную промашку в силу невнимательности) напоминать им про 10-й пункт.

Или, например, нарисуете и повесите в хорошем месте плакат: «ПОМНИ ПУНКТ 10!».

## ДИАГНОСТИКА ЛИЧНОСТНОЙ И ГРУППОВОЙ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ

[Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой  
[Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.gurutestov.ru/test/186/>]

[Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой /  
Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологи-  
ческая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Институт  
психотерапии, 2002. – С. 473–474.]

**Цель** – определить личностную и групповую удовлетворенность работой.

### Инструкция.

Вашему вниманию предлагается опросник для самооценки, а также выбор некоторых эффективных методов мотивации трудовой активности.

Он содержит 14 утверждений.

Каждое утверждение может быть оценено от 1 до 5 баллов.

Сделайте свой выбор по каждому из этих утверждений, отметив соответствующую цифру.

1 – Вполне удовлетворен.

2 – Удовлетворен.

3 – Не вполне удовлетворен.

4 – Не удовлетворен.

5 – Крайне не удовлетворен.

### Текст опросника.

1. Ваша удовлетворенность предприятием (организацией), где вы работаете.
2. Ваша удовлетворенность физическими условиями (жара, холод, шум и т. д.).

3. Ваша удовлетворенность работой.
4. Ваша удовлетворенность сложностью.
5. Ваша удовлетворенность стилем руководства вашего начальника.
6. Ваша удовлетворенность профессиональной компетентностью вашего начальника.
7. Ваша удовлетворенность зарплатой (с точки зрения ее соответствия вашим трудозатратам).
8. Ваша удовлетворенность зарплатой по сравнению с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях.
9. Ваша удовлетворенность служебным (профессиональным) продвижением.
10. Ваша удовлетворенность возможностями продвижения.
11. Ваша удовлетворенность тем, как вы можете использовать свой опыт и способности.
12. Ваша удовлетворенность требованиями работы к интеллекту.
13. Ваша удовлетворенность длительностью рабочего дня.
14. В какой степени удовлетворенность работой повлияла бы на ваши поиски другой работы.

### Бланк ответов.

№	1–5	№	1–5	№	1–5	№	1–5
1		5		9		13	
2		6		10		14	
3		7		11			
4		8		12			

### Обработка данных.

Необходимо найти сумму.

Итоговый показатель может колебаться от 14 до 70 баллов.

### Интерпретация результатов.

Если результат равен 40 баллам и более, то есть основания говорить о неудовлетворенности профессиональной деятельностью.

И, напротив, если он меньше 40 баллов, можно судить об удовлетворенности работой.

Настоящая методика может также применяться для оценки удовлетворенности работой целого коллектива (группы).

В таком случае используются средние величины показателей.

### При этом оценка результатов производится по следующей шкале:

**15–20 баллов** – вполне удовлетворены работой;

**21–32 балла** – удовлетворены;

**33–44 балла** – не вполне удовлетворены;

**45–60 баллов** – не удовлетворены;

**более 60 баллов** – крайне не удовлетворены.



## ДИАГНОСТИКА ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

[Диагностика привлекательности труда [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.gurutestov.ru/test/184/>]

**Автор** – В. М. Снетков.

**Цель** – определить привлекательность труда.

### Инструкция.

Перед вами опросник, который содержит ряд суждений о различных аспектах работы в трудовых коллективах.

Среди предложенных суждений нет плохих или хороших, все они важны, но для каждого человека и каждое по-своему.

В первой части задания просим вас оценить по 10-балльной шкале степень справедливости перечисленных суждений для вашей личной работы в данном коллективе (на участке или в бригаде).

Причем 10 баллов – это абсолютно (на 100 %) справедливо, то есть оцениваемое качество постоянно присутствует.

Если же, хотя бы и очень редко, качество не обнаруживается, то следует ставить 9 баллов и так далее до 0, который обозначает полное отсутствие данного качества, то есть никогда такого не бывает.

Для ответа вам необходимо написать в соответствующей графе ответного листа тот балл, который выражает ваше мнение по данному суждению.

Во второй части задания используется тот же опросник.

Но теперь вам следует ответить на вопрос: «Если бы у вас вдруг появилась возможность сменить эту работу на другую, то вы бы выбрали ту, в которой...».

При выполнении этой части работы вам следует, прежде всего, ориентироваться на свои личные желания и интересы, то есть отметить, что для вас в работе наиболее важно, а что наименее.

В ответах будьте самостоятельными, постарайтесь выразить свое личное мнение по каждому пункту, ничего не пропускайте.

Результаты нигде обсуждаться не будут и оглашению не подлежат.

### Текст опросника.

1. В работе всегда есть что-то новое, незнакомое и потому интересное.
2. Хорошие, безвредные для человека санитарно-гигиенические условия труда.
3. В коллективе теплые и дружеские отношения между людьми.
4. У меня много товарищей по работе, которые меня ценят и уважают.
5. Есть возможность повышать свою квалификацию, профессиональную грамотность.
6. Высокая среднемесячная зарплата.
7. В коллективе существуют отношения непримиримости к разгильдяйству, нечестности, бесхозяйственности.
8. В коллективе большинство высококвалифицированных, грамотных работников.
9. У большинства членов коллектива ответственное отношение к своим обязанностям.
10. Всегда своевременный ремонт техники и оборудования, поставка сырья и материалов.
11. В коллективе постоянно растет производительность труда.
12. Работа простая, не требует специальной подготовки.
13. О моей работе не стыдно рассказать друзьям и знакомым.
14. В процессе работы всегда есть возможность переговорить с товарищами по работе.
15. Работа требует специальных знаний и умений.
16. Работа безопасная, не содержит травмоопасных ситуаций.
17. Большинство в коллективе – приятные и симпатичные люди, с которыми можно не только хорошо поработать, но и отлично отдохнуть.
18. Я пользуюсь авторитетом и доверием среди работников нашего коллектива.
19. Есть возможность поработать на различных операциях, станках, освоить смежные профессии.
20. Большие премии.
21. В коллективе сложились отношения взаимопомощи и сотрудничества.

22. Большинство членов коллектива имеют среднее, в том числе среднетехническое, и незаконченное высшее образование.
23. В коллективе отсутствуют какие бы то ни было нарушения трудовой дисциплины, правил техники безопасности, опоздания и т. п.
24. В коллективе полностью отсутствует работа в сверхурочное время и выходные дни.
25. В коллективе постоянно снижается себестоимость продукции.
26. Работа легкая, не вызывает физического переутомления.
27. Моя работа имеет большое значение для деятельности всего коллектива.
28. Руководитель часто обсуждает со мной различные производственные вопросы.
29. Работа разнообразная, требует смекалки, заставляет думать.
30. Хорошее, удобное оборудование и техника.
31. В коллективе отсутствуют какие бы то ни было конфликты между работниками.
32. Администрация предприятия ценит меня как работника.
33. Есть возможность и созданы все условия для учебы.
34. Высокая оплата сверхурочных часов и работы в выходные дни.
35. В коллективе отношения между людьми строятся на основе высокой требовательности и принципиальности.
36. Большинство работников имеют четко выраженную политическую позицию.
37. Большинство членов коллектива характеризуются творческим отношением к труду.
38. Работа ритмичная, без штурмовщины.
39. В коллективе совсем нет брака в работе.
40. Условия работы позволяют выбрать для себя удобный темп.
41. Продукция, которую я выпускаю, очень важна.
42. Руководитель всегда интересуется моими личными делами.
43. Работа требует высокой квалификации.
44. Хорошо оформлены места общего пользования: столовые, душевые, раздевалки и пр.

## МОДУЛЬ 1

45. В коллективе сложилась атмосфера доверия и доброжелательности людей друг к другу.
46. Мой руководитель меня уважает.
47. Есть возможность постоянно повышать свою экономическую и правовую грамотность.
48. Хорошее обеспечение членов коллектива путевками, жильем, детским садом, летним лагерем для детей и пр.
49. Высокая организованность и сплоченность всего коллектива.
50. Большинство в коллективе активно участвуют в общественной жизни цеха, предприятия.
51. В коллективе каждый считает своим долгом бороться за повышение качества продукции.
52. Удобная сменность.
53. В коллективе всегда строго выполняются все плановые показатели.
54. Работа не накладывает на человека большой ответственности.
55. Наш коллектив играет важную роль в жизни всего предприятия.
56. Члены коллектива часто проводят вместе свободное от работы время.

### Бланк ответов.

№	1–10	№	1–10	№	1–10	№	1–10	№	1–10	№	1–10	№	1–10
1		9		17		25		33		41		49	
2		10		18		26		34		42		50	
3		11		19		27		35		43		51	
4		12		20		28		36		44		52	
5		13		21		29		37		45		53	
6		14		22		30		38		46		54	
7		15		23		31		39		47		55	
8		16		24		32		40		48		56	

## Обработка данных и интерпретация результатов.

Для удобства обработки все изучаемые потребности сведены в 14 шкал.

Определить степень субъективной привлекательности работы для человека в данном коллективе путем нахождения разности средних арифметических значений шкал между первой и второй частями (M1–M2).

Большое значение имеют величина разницы и знак:

- ▶ отрицательные значения интерпретируются как неудовлетворенность тем или иным аспектом работы;
- ▶ положительные значения – как привлекательность данного аспекта для человека.

**Ключ.**

№	Потребности	№ утверждений
1	Потребность в творческой и интересной работе.	1 15 29 43
2	Потребность в благоприятных условиях труда.	2 16 30 44
3	Потребность в теплых и доверительных отношениях в коллективе.	3 17 31 45
4	Потребность в признании, в личном авторитете.	4 18 32 46
5	Потребность в собственном развитии.	5 19 33 47
6	Потребность в личном материальном и социальном обеспечении.	6 20 34 48
7	Потребность в принципиальных и требовательных взаимоотношениях в коллективе.	7 21 35 49
8	Потребность в индивидуальном развитии всех членов коллектива.	8 22 36 50
9	Потребность в активной жизненной позиции всех членов коллектива.	9 23 37 51

№	Потребности	№ утверждений
10	Потребность в хорошей организации труда.	10 24 38 52
11	Потребность в производственных успехах всего коллектива.	11 25 39 53
12	Утилитарная потребность (потребность в удовлетворении узких личных интересов).	12 26 40 54
13	Потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом.	13 27 41 55
14	Потребность в общении как по «вертикали», так и по «горизонтали».	14 28 42 56

## ИЗУЧЕНИЕ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

[Изучение мотивации профессиональной деятельности [Электронный ресурс] – режим доступа: [http://azps.ru/tests/tests2\\_zamfir.html](http://azps.ru/tests/tests2_zamfir.html)]

**Автор** – К. Замфир.

**Автор модификации** – А. А. Реан.

**Цель** – диагностировать мотивацию профессиональной деятельности.

### Теоретическая основа.

В основу методики положена концепция о внутренней и внешней мотивации.

О внутреннем типе мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе.

Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т. д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации.

Сами внешние мотивы дифференцируются здесь на внешние положительные и внешние отрицательные мотивы. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

### Инструкция.

Прочитайте ниже перечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку из значимости для вас по 5-балльной шкале.

Насколько для вас актуален тот или иной мотив?

### Бланк ответов с текстом опросника.

Мотивы профессиональной деятельности	Варианты ответов				
	в очень незначительной мере	в достаточно незначительной мере	в не-большой, но и в не-маленькой мере	в достаточно большой мере	в очень большой мере
1. Денежный заработок					
2. Стремление к продвижению по работе					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

### Обработка данных.

За каждый вариант ответа «в очень незначительной мере» насчитывается 1 балл.

За каждый ответ «в достаточно незначительной мере» – 2 балла.

За каждый ответ «в небольшой, но и в немаленькой мере» – 3 балла.

За каждый ответ «в достаточно большой мере» – 4 балла.

За каждый ответ «в очень большой мере» – 5 баллов.

Далее подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими «ключами».

### Ключ.

ВМ – внутренняя мотивация	(оценка п. 6 + оценка п. 7) / 2	
ВПМ – внешняя положительная мотивация	(оценка п. 1 + оценка п. 2 + оценка п. 5) / 3	
ВОМ – внешняя отрицательная мотивация	(оценка п. 3 + оценка п. 4) / 2	

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

### Интерпретация результатов.

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности.

Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой тремя видами мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетания: ВМ > ВПМ > ВОМ и ВМ = ВПМ > ВОМ.

Наихудшим мотивационным комплексом является тип ВОМ>ВПМ>ВМ.



Между этими комплексами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы.

При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

По данным исследований, удовлетворенность профессией имеет значимые корреляционные связи с оптимальностью мотивационного комплекса (положительная значимая связь,  $r = +0,409$ ).

Иначе говоря, удовлетворенность избранной профессией тем выше, чем оптимальнее мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий – внешней отрицательной.

Чем оптимальнее мотивационный комплекс, чем более активность мотивирована самим содержанием деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность.

И наоборот, чем более деятельность обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не попасть впросак» (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности.

## МОТИВЫ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ

[Мотивы выбора профессии // Овчарова Р. В. Справочная книга школьного психолога. – М.: Просвещение, 1993. – 256 с. – С. 198-199.]

**Цель** – определить ведущий тип мотивации в процессе выбора профессии.

### Инструкция.

Ниже приведены утверждения, характеризующие любую профессию.

Прочтите и оцените, в какой мере каждое из них повлияло на ваш выбор профессии.

Назовите эту профессию, специальность.

## МОДУЛЬ 1

**Шкала оценок** (модификация О. Б. Поляковой, потому что если никак не повлияло, то это 0 баллов):

4 – очень сильно повлияло,

3 – сильно,

2 – средне,

1 – слабо,

0 – никак не повлияло.

### Бланк ответов (с текстом опросника).

№ п/п	Утверждения	Оценка	Тип мотивации
1	Требует общения с разными людьми.		и
2	Нравится родителям.		-
3	Предполагает высокое чувство ответственности.		с
4	Требует переезда на новое место жительства.		+
5	Соответствует моим способностям.		и
6	Позволяет ограничиться имеющимся оборудованием.		-
7	Дает возможность приносить пользу людям.		с
8	Способствует умственному и физическому развитию.		и
9	Является высокооплачиваемой.		+
10	Позволяет работать близко от дома.		+
11	Является престижной.		-
12	Дает возможности для роста профессионального мастерства.		с
13	Единственно возможная в сложившихся обстоятельствах.		-

№ п/п	Утверждения	Оценка	Тип мотивации
14	Позволяет реализовать способности к руководящей работе.		с
15	Является привлекательной.		и
16	Близка к любимому школьному предмету.		+
17	Позволяет сразу получить хороший результат труда для других.		с
18	Избрана моими друзьями.		-
19	Позволяет использовать профессиональные умения вне работы.		+
20	Дает большие возможности проявить творчество.		и

### Теоретическая основа.

4 группы мотивов выбора профессии:

«и» – внутренние индивидуально значимые мотивы;

«с» – внутренние социально значимые мотивы;

«+» – внешние положительные мотивы;

«-» – внешние отрицательные мотивы.

### Обработка данных и интерпретация результатов.

Подсчитывается сумма баллов по каждой группе мотивов выбора профессии.

Всего 4 группы мотивов выбора профессии.

Всего пять строк относятся к каждой группе мотивов.

Максимальное количество баллов = 20.

Наибольшая сумма указывает на преобладающий вид мотивации.

## МОТИВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*[Мотивы профессиональной деятельности // Полякова О. Б. Психология труда: Учеб.-метод. пособие. – Ч. I. – Основы психологии труда. – М.: МГУТУ, 2004. – 76 с. – С. 24-27.]*

*[Мотивы профессиональной деятельности // Практикум по психологии профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб.: СПб.ГУ, 2000. – 304 с. – С. 29-34.]*

**Цель** – изучить мотивы профессиональной деятельности.

### **Инструкция.**

Опросник состоит из ряда утверждений, каждое из которых имеет три различных окончания.

Необходимо из трех вариантов окончания выбрать наиболее верный.

В бланке ответов следует отыскать соответствующий ответ и отметить его, обведя кружком.

Будьте внимательны: для каждого утверждения должен быть выбран и помечен только один ответ.

Отвечая на вопросы, не стремитесь произвести заведомо приятное впечатление.

Нам важен не конкретный ответ, а суммарный балл по серии вопросов.

### **Теоретическая основа.**

Мотивация – побуждения, вызывающие активность и определяющие ее направленность.

Мотивация, обуславливая поведение и деятельность, оказывает влияние на профессиональное самоопределение, на удовлетворенность человека своим трудом.

Профессиональная мотивация – действие конкретных побуждений, обуславливающих выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией.

Профессиональная мотивация формируется у молодежи под влиянием факторов окружающей действительности, работы по профессиональной ориентации, проводимой в школе или в соответствующих центрах профориентации.

Профессиональная мотивация динамична, изменчива и представляет собой непрерывный процесс, протекающий под постоянным воздействием объективных и субъективных факторов.

Структуру профессиональных мотивов можно выявлять на разных этапах становления (развития) профессионала:

- на этапе выбора профессии или специальности (взвешиваются все плюсы и минусы предлагаемой работы);
- в процессе работы по избранной специальности;
- при смене рабочего места (переход с одного места работы на другое).

Профессиональная мотивация формируется в результате целенаправленной деятельности школы, вуза и коллективов, в которых работают выпускники школ, вузов и других учебных заведений.

От выраженности профессиональных мотивов зависит эффективность деятельности.

### **Текст опросника.**

#### **1. Мне нравится:**

- а) выполнять любую работу, если знаю, что мой труд не пропадет даром,
- б) учиться всему новому для того, чтобы достигнуть поставленных в жизни целей,
- в) делать все как можно лучше, потому что это поможет мне в жизни.

#### **2. Я думаю, что:**

- а) надо делать все, что поручают, как можно лучше, так как это поможет мне в жизни,
- б) своей работой надо приносить пользу окружающим, тогда и они ответят тем же,
- в) можно заниматься чем угодно, если это приближает к достижению поставленных целей.

3. Я люблю:

- а) узнавать что-то новое, если мне это пригодится в будущем,
- б) выполнять любую работу как можно лучше, если это будет кем-то замечено,
- в) делать любое дело как можно лучше, так как это приносит радость окружающим.

4. Я считаю, что:

- а) главное в любой работе – это то, что она приносит пользу окружающим,
- б) в жизни необходимо все испытать, попробовать свои силы во всем,
- в) в жизни главное – это постоянно учиться всему новому.

5. Мне приятно:

- а) когда я делаю любую работу так хорошо, как я это могу,
- б) когда моя работа приносит пользу окружающим, так как это главное в любой работе,
- в) выполнять любую работу, потому что работать всегда приятно.

6. Меня привлекает:

- а) процесс приобретения новых знаний и навыков,
- б) выполнение любой работы на пределе моих возможностей,
- в) процесс той работы, которая приносит явную пользу окружающим.

7. Я уверен в том, что:

- а) любая работа интересна тогда, когда она важна и ответственна,
- б) любая работа интересна тогда, когда она приносит мне пользу,
- в) любая работа интересна тогда, когда я могу мастерски ее выполнить.

8. Мне нравится:

- а) быть мастером своего дела,
- б) делать что-то самому, без помощи взрослых,
- в) постоянно учиться чему-то новому.

9. Мне интересно:

- а) учиться,
- б) делать все то, что заметно окружающим,
- в) работать.

10. Я думаю, что:

- а) было бы лучше, если бы результаты моей работы всегда были видны окружающим,
- б) в любой работе важен результат,
- в) необходимо скорее овладеть нужными знаниями и навыками, чтобы можно было самому делать все, что хочется.

11. Мне хочется:

- а) заниматься только тем, что мне приятно,
- б) любое дело делать как можно лучше, поскольку только таким образом можно сделать действительно хорошо,
- в) чтобы моя работа приносила пользу окружающим, так как это поможет мне в будущем.

12. Мне интересно:

- а) когда я делаю какое-то дело так хорошо, как это могут сделать немногие,
- б) когда я обучаюсь делать то, чего не умел раньше,
- в) делать те вещи, которые обращают на себя внимание.

13. Я люблю:

- а) делать то, что очень всеми ценится,
- б) делать любое дело, если мне не мешают,
- в) когда мне есть, чем заняться.

14. Мне хочется:

- а) выполнять любую работу, так как мне интересен ее результат,
- б) выполнять ту работу, которая приносит пользу,
- в) выполнять ту работу, которая мне нравится.

15. Я считаю, что:

- а) в любой работе самое интересное – это ее процесс,
- б) в любой работе самое интересное – это ее результат,
- в) в любой работе самое интересное – это то, насколько она важна для других людей.

16. Мне приятно:

- а) учиться всему, что мне потом пригодится в жизни,
- б) учиться всему новому, независимо от того, насколько это нужно,
- в) учиться, поскольку нравится сам процесс учения.

17. Меня привлекает:

- а) перспектива, которая откроется мне после окончания учебы,
- б) то, что после учебы я стану нужным человеком,
- в) в учебе то, что она полезна для меня.

18. Я уверен в том, что:

- а) то, чему я научусь, всегда мне пригодится,
- б) мне всегда будет нравиться учиться,
- в) после учебы я стану нужным человеком.

19. Мне нравится:

- а) когда результаты моей работы видны окружающим,
- б) когда я выполняю свою работу мастерски,
- в) когда я выполняю любое дело так хорошо, как это могут сделать немногие.

20. Мне интересно:

- а) когда я качественно выполняю порученное мне дело,
- б) делать все то, что заметно для окружающих,
- в) если все знают, что я делаю на своей работе.



**Бланк ответов (модификация О. Б. Поляковой).**

1а	4б	9в	10б	7а	8б	
2в	5в	13в	14а	14б	11а	
13а	13б	15а	15б	15в	14в	
16	4в	9а	10в	7б	8в	
3а	6а	16в	12в	17б	17в	
16а	16б	18б	17а	18в	18а	
1в	5а	7в	8а			
2а	6б	12а	19в			
3б	11б	19б	20а			
2б	4а	9б	10а			
3в	5б	12б	19а			
11в	6в	20в	20б			

**Обработка данных.**

Каждому горизонтальному блоку в бланке ответов соответствует определенная группа мотивов профессиональной деятельности (см. интерпретацию результатов).

Вначале подсчитывается сумма кружков в каждом горизонтальном блоке.

Однако в различных группах мотивов присутствует неодинаковое количество вариантов ответов.

Для сравнения суммы баллов первой и второй групп необходимо умножить на 2, а третьей и четвертой на 3.

Полученные 4 суммы имеют одинаковый «вес» баллов и могут сравниваться друг с другом.

Наибольшее значение указывает на ту группу мотивов профессиональной деятельности, которая превалирует над другими.

Далее группы мотивов можно проранжировать по степени значимости.

### Интерпретация результатов.

Выделяют 4 основные группы мотивов профессиональной деятельности:

- 1) мотивы собственно труда (МСТ),
- 2) мотивы социальной значимости труда (МСЗТ),
- 3) мотивы самоутверждения в труде (МСВТ),
- 4) мотивы профессионального мастерства (МПМ).

При характеристике каждой группы мотивов профессиональной деятельности из текста опросника выбираются соответствующие суждения.

## ОПРОСНИК ПО ВЫЯВЛЕНИЮ ИНТЕРЕСА К ПРОФЕССИИ С УЧЕТОМ ЦЕЛИ ТРУДА

[Опросник по выявлению интереса к профессии с учетом цели труда // Полякова О. Б. Психология труда: Учеб.-метод. пособие. – Ч. I. – Основы психологии труда. – М.: МГУТУ, 2004. – 76 с. – С. 48-50.]

[Опросник по выявлению интереса к профессии с учетом цели труда // Ратанова Т. А., Золотарева Л. И., Шляхта Н. Ф. Методы изучения и психодиагностика личности. – М.: МГОПУ, 1997. – 219 с. – С. 190-192.]

**Автор** – Е. А. Климов.

**Цель** – выявить интерес к профессии с учетом цели труда.

### Инструкция.

Отвечая на вопрос «Что бы вы предпочли из двух возможностей?», необходимо отдать предпочтение либо виду деятельности (а) по отношению к (б), либо виду деятельности (б) по отношению к (а), и поставить «+» в соответствующей номеру вопроса клетке бланка ответов.

**Текст опросника.**

Что бы вы предпочли из двух возможностей?

**1а.** Изучать явления природы.

**1б.** Изменять живую природу, развивая, улучшая окружающую действительность.

**2а.** Распознавать неисправности, неполадки технических систем.

**2б.** Обрабатывать материалы (металл, дерево, пластмассу и др.).

**3а.** Научиться разбираться в людях, оценивать их положительные и отрицательные качества.

**3б.** Быть настоящим учителем, воспитателем молодежи, уметь оказывать на молодых людей положительное влияние.

**4а.** Искать ошибки в тексте, расчете, программе для ЭВМ.

**4б.** Производить вычисления, расчеты по заданному алгоритму.

**5а.** Изучать произведения литературы и искусства с целью раскрытия авторских замыслов.

**5б.** Восстанавливать памятники искусства и культуры.

**6а.** Разбираться в сущности и взаимосвязи явлений природы.

**6б.** Выводить новые сорта растений, породы животных.

**7а.** Заниматься наладкой и регулировкой электронной аппаратуры.

**7б.** Конструировать новые виды машин и механизмов.

**8а.** Распознавать характер человека, научиться давать точную характеристику людям, их качествам.

**8б.** Создавать в своем воображении тип вашего любимого героя или идеала.

**9а.** Корректировать тексты, анализировать математические функции, графики.

**9б.** Создавать математические модели явлений окружающего мира, применяя в них результаты расчетов.

## МОДУЛЬ 1

**10а.** Искать неизвестные произведения искусства, не дошедшие до широкого круга ценителей.

**10б.** Создавать литературные произведения в поэзии, прозе, драматургии.

**11а.** Оказывать преобразующее влияние на развитие живых организмов.

**11б.** Заниматься разведкой и поиском полезных ископаемых.

**12а.** Заниматься сборкой новой техники (в сборочных цехах предприятий, на конвейере сборки электроники).

**12б.** Изобретать принципиально новые автоматические электронные устройства.

**13а.** Воздействовать на психику другого человека, подчиняя его вашей воле, заставляя следовать за вами.

**13б.** Вырабатывать новые, значимые личностные человеческие качества, анализировать их значение.

**14а.** Выполнять набор цифровой и текстовой информации при работе на ЭВМ.

**14б.** Разрабатывать новые математические конструкции, математические теории.

**15а.** Заниматься творческой оформительской работой в строительстве, книгопечатании и т. д.

**15б.** Работать над созданием произведений живописи, музыки и др.

### Бланк ответов.

№	а	б	№	а	б	№	а	б
1			6			11		
2			7			12		
3			8			13		
4			9			14		
5			10			15		

### Обработка данных.

Данные из бланка ответов переносятся в «ключ».

Подсчитывается количество плюсов в каждой из трех строк.

### Ключ.

<b>Г</b>	1а	2а	3а	4а	5а	6а	7а	8а	9а	10а	
<b>П</b>	1б	2б	3б	4б	5б	11а	12а	13а	14а	15а	
<b>И</b>	6б	7б	8б	9б	10б	11б	12б	13б	14б	15б	

### Интерпретация результатов.

3 основные цели труда:

- 1) гностическая (познавательная) (Г): не создавать новый продукт, а оценивать уже имеющийся продукт (или его отдельные параметры и характеристики), какое-либо изделие, произведение искусства, поведение людей и т. д., т. е. различать, оценивать, анализировать что-либо;
- 2) преобразующая (П): преобразовывать какой-либо продукт, изделие, человеческие отношения, здоровье, информацию и т. п. с целью их изменения, усовершенствования, доработки: организовывать, упорядочивать; оказывать влияние, воздействовать, обрабатывать; перемещать, обслуживать;
- 3) изыскательная (И): создавать новый, не существовавший ранее продукт, изобретать, придумывать что-либо, находить новый вариант, результат, образец.

## СОВА ИЛИ ЖАВОРОНОК

[Сова или жаворонок [Электронный ресурс] – режим доступа: [http://vsesovy.narod.ru/test\\_3.htm](http://vsesovy.narod.ru/test_3.htm)]

[Сова или жаворонок [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.sunhome.ru/psychology/15815>]

**Цель** – определить особенности биоритмов и пик работоспособности.

### Теоретическая основа.

Внутри каждого из нас есть «биологические часы», по которым живет не только человеческий организм, но и все живые организмы.

Основной биоритм человека – двадцатичетырехчасовой.

В течение дня все функции нашего организма подвергаются изменениям.

К примеру, температура тела ночью самая низкая, самой высокой она становится к 6 часам утра.

Меняются пульс, работа эндокринной системы...

Одновременно в течение дня меняется настроение и деловая активность человека.

Именно поэтому все мы подразделяемся на тех, кто придерживается правила «утро вечера мудренее», и тех, кто старается не откладывать дела на утро.

Первые – «жаворонки», рано встающие и сразу берущиеся за дела.

Вторые – это «совы», пик работоспособности которых приходится на вторую половину дня и даже на ночные часы.

### Инструкция.

Предлагаемый тест поможет вам определить, к какой именно категории вы относитесь.

Отвечая на вопросы, отметьте один из имеющихся вариантов ответа, в наибольшей степени характеризующий вас.

**Текст опросника.**

1. Бывают ли у вас трудности утренних подъемов?
  - а) да, почти всегда;
  - б) иногда;
  - в) редко;
  - г) крайне редко.
2. В какое время вы предпочли бы ложиться спать?
  - а) после часа ночи;
  - б) с полдвенадцатого до часа;
  - в) с десяти до полдвенадцатого;
  - г) до десяти вечера.
3. Какой завтрак предпочитаете перед работой?
  - а) плотный;
  - б) менее плотный;
  - в) можете ограничиться яйцом или йогуртом;
  - г) вам достаточно чашки кофе.
4. Вспомните ваши последние ссоры на работе и дома. В какое время они происходили?
  - а) в первой половине дня;
  - б) во второй половине.
5. От чего бы вам было легче отказаться?
  - а) от утреннего чая или кофе;
  - б) от вечернего чая.
6. Можете ли вы нарушить свои привычки, связанные с едой, во время отпуска или выходных?
  - а) очень легко;
  - б) достаточно легко;
  - в) трудно;
  - г) остаются без изменений.

## МОДУЛЬ 1

7. Если утром вас ждут экзамены или важные дела, насколько времени раньше обычного вы ляжете спать?
- а) более чем на 2 часа;
  - б) на 1–2 часа;
  - в) меньше чем на час;
  - г) как обычно.
8. Попробуйте оценить промежуток времени, равный 1 минуте (пусть кто-нибудь из окружающих поможет вам в этом, взяв часы с секундной стрелкой):
- а) вы отсчитали время, меньше реальной минуты;
  - б) больше минуты.

### Бланк ответов.

№ п/п	Варианты ответов			
	а	б	в	г
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				

### Обработка данных.

Просуммируйте баллы в соответствии с «ключом».



**Ключ.**

№ п/п	Варианты ответов			
	а	б	в	г
1	3	2	1	0
2	3	2	1	0
3	3	2	1	0
4	1	0		
5	2	0		
6	0	1	2	3
7	3	2	1	0
8	0	2		

**Интерпретация результатов.****0-7 баллов.**

Для вас наиболее благоприятны утренние часы.

Может быть, стоит приходить на работу пораньше, чтобы в спокойной обстановке сделать все дела?

Вы – «жаворонок».

«Жаворонки» отличаются энергичностью, стремление все успеть, везде побывать.

Они больше предрасположены к восприятию новых идей.

**Упражнение «Спокойной ночи».**

Вам стоит ложиться спать не позже 11 часов вечера, иначе вы нарушите свой биоритм, и в итоге будете чувствовать себя невыспавшимся, уставшим, раздраженным.

Поэтому возьмите себе за правило ложиться спать в установленное время.

**8-13 баллов.**

Вы – «аритмик».

Это значит, что вам, в общем, все равно, когда работать.

Главное, чтобы были условия и хороший материальный стимул.

Вы – аритмик, или «голубь».

Аритмики не подчиняются тому или иному ритму, достаточно легко приспосабливаются к изменениям ситуации.

**Упражнение «Самочувствие».**

Вам повезло в том смысле, что вы можете изменять свой режим дня в зависимости от ситуации.

Но не забывайте прислушиваться к себе.

Вам нужно научиться понимать свой организм, определять свое самочувствие, и только после этого решать, стоит ли изменять режим дня, например, лечь спать после полуночи или нет.

**14-20 баллов.**

Не мучайте себя понапрасну: по-настоящему вы просыпаетесь только в вечерние часы.

Это ваше время.

Когда других клонит ко сну, вы начинаете творить чудеса.

Вы – «сова».

«Совы» отличаются спокойным уравновешенным характером, стремлением к логическому мышлению.

Они менее других подвержены панике.

**Упражнение «Доброе утро».**

Если вы абсолютно уверены, что вам гораздо лучше работать во второй половине дня, то действуйте.

Но помните, что утром в любом случае придется вставать.

Поэтому научитесь ограничивать себя каким-то разумным пределом, иначе утро для вас вряд ли будет добрым.

## УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ

[Удовлетворенность работой [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.personal-navigator.ru/test-udovletvorennost-rabotoj/>]

[Удовлетворенность работой // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – 448 с.]

**Автор** – Л. А. Верещагина.

**Цель** – определить удовлетворенность работой: микроклиматическими условиями труда, содержанием деятельности, взаимоотношениями с руководителями и коллегами, возможностью профессионального роста и другими факторами.

**Специфика.**

Обследование может проводиться как индивидуально, так и в группе.

**Инструкция.**

Перед вами анкета, содержащая 14 утверждений.

Просим вас оценить каждое из этих утверждений, обведя кружком цифру, соответствующую вашим представлениям о степени удовлетворенности ваших потребностей, запросов и т. п.

Шкала оценок от 1 до 5 баллов:

1 балл – вполне удовлетворен,

2 балла – удовлетворен,

3 балла – не вполне удовлетворен,

4 балла – не удовлетворен,

5 баллов – крайне не удовлетворен.

**Бланк ответов с текстом опросника.**

1. Ваша удовлетворенность предприятием (организацией), где вы работаете  
☐ 1   ☐ 2   ☐ 3   ☐ 4   ☐ 5
2. Ваша удовлетворенность физическими условиями (жара, холод, шум и т. д.)  
☐ 1   ☐ 2   ☐ 3   ☐ 4   ☐ 5
3. Ваша удовлетворенность работой  
☐ 1   ☐ 2   ☐ 3   ☐ 4   ☐ 5
4. Ваша удовлетворенность слаженностью действий работников  
☐ 1   ☐ 2   ☐ 3   ☐ 4   ☐ 5
5. Ваша удовлетворенность стилем руководства вашего начальника  
☐ 1   ☐ 2   ☐ 3   ☐ 4   ☐ 5
6. Ваша удовлетворенность профессиональной компетенцией вашего начальника  
☐ 1   ☐ 2   ☐ 3   ☐ 4   ☐ 5
7. Ваша удовлетворенность заработной платой в смысле соответствия трудовым затратам  
☐ 1   ☐ 2   ☐ 3   ☐ 4   ☐ 5
8. Ваша удовлетворенность заработной платой в сравнении с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях (в других организациях)  
☐ 1   ☐ 2   ☐ 3   ☐ 4   ☐ 5
9. Ваша удовлетворенность служебным (профессиональным) продвижением  
☐ 1   ☐ 2   ☐ 3   ☐ 4   ☐ 5
10. Ваша удовлетворенность возможностями продвижения  
☐ 1   ☐ 2   ☐ 3   ☐ 4   ☐ 5
11. Ваша удовлетворенность тем, как вы можете использовать свои опыт и способности  
☐ 1   ☐ 2   ☐ 3   ☐ 4   ☐ 5
12. Ваша удовлетворенность требованиями работы к интеллекту  
☐ 1   ☐ 2   ☐ 3   ☐ 4   ☐ 5

13. Ваша удовлетворенность длительностью рабочего дня  
☐ 1   ☐ 2   ☐ 3   ☐ 4   ☐ 5
14. В какой степени ваша удовлетворенность работой повлияла бы на ваше решение, если бы вы искали другую работу  
☐ 1   ☐ 2   ☐ 3   ☐ 4   ☐ 5

### **Обработка данных.**

Суммируются баллы, отмеченные на бланке анкеты.

По результатам обследования можно набрать от 14 до 70 баллов.

### **Интерпретация результатов.**

Если человек набирает 40 и более баллов, это свидетельствует о его неудовлетворенности работой.

И соответственно, чем меньше баллов набирает работник, тем выше его удовлетворенность работой.

### **Другой вариант формулирования и постановки вопросов.**

1. Фирма, в которой я работаю, очень много значит для меня:
- 1) совсем не согласен,
  - 2) не согласен,
  - 3) скорее не согласен,
  - 4) скорее согласен,
  - 5) согласен,
  - 6) совсем согласен.
2. Как вы оцениваете свою вовлеченность в работу фирмы?
- 1) крайне низкая,
  - 2) низкая,
  - 3) скорее низкая,
  - 4) скорее высокая,
  - 5) высокая,
  - 6) очень высокая.

3. Возникало ли у вас желание сменить место работы (в течение последнего года)?
- 1) очень часто,
  - 2) часто,
  - 3) скорее часто,
  - 4) скорее редко,
  - 5) редко,
  - 6) очень редко.
4. Способствует ли уровень зарплаты вашей готовности продолжать работу в фирме?
- 1) крайне не способствует,
  - 2) не способствует,
  - 3) скорее не способствует,
  - 4) скорее способствует,
  - 5) способствует,
  - 6) очень способствует.

Опросник может содержать до 30–35 вопросов и отражать основные источники удовлетворенности персонала своим трудом.

При разработке диагностического интервью в него могут быть включены подобные вопросы.

Преимущество диагностического интервью, как инструмента диагностики, состоит в том, что здесь есть возможность задать уточняющие вопросы, которые позволят глубже изучить и структурировать проблему.

Кроме того, опытный интервьюер (это может быть внешний консультант или профессиональный специалист по управлению персоналом) может отследить визуально моменты неполной искренности и суметь задать необходимые дополнительные вопросы сотруднику по вопросам, которые вызывают напряжение.

модуль

2

# ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

## 2.1. ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЛОК «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И ЕЕ СПЕЦИФИКА»

**Профессиональная деятельность** (Н. С. Пряжников) –

- ограниченный вид трудовой деятельности (вследствие разделения труда);
- общественно полезная деятельность;
- деятельность, предполагающая специальную подготовку;
- деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение, моральное и материальное, дающее человеку возможность не только удовлетворять свои насущные потребности и являющиеся условием его всестороннего развития;
- деятельность, дающая человеку определенный социальный и общественный статус.

**2 основные условия рассмотрения трудовой деятельности человека как профессиональной:**

- 1) профессия характеризуется наличием определенного уровня квалификации, мастерства, умения, профессиональной подготовки, специально полученных знаний и навыков, которые часто подтверждаются специальными документами о профессиональном образовании: дипломами, свидетельствами, аттестатами, сертификатами;
- 2) профессия является своего рода товаром, который человек может продавать на рынке труда (товаром, который пользуется спросом, за который другие люди готовы платить, т. е. профессиональная деятельность может служить источником доходов человека).

**Профессиональная деятельность** – прежде всего, трудовая деятельность.

**5 значений понятия «профессия» (Е. А. Климов):**

- 1) профессия как общность людей, занимающихся близкими проблемами и ведущих примерно одинаковый образ жизни (известно, что профессия накладывает свой отпечаток на всю жизнь человека);



- 2) профессия как область приложения сил связана с выделением (и уточнением) самого объекта и предмета профессиональной деятельности. Здесь также решается вопрос о том, в каких сферах жизнедеятельности человек может реализовать себя как профессионал;
- 3) профессия как деятельность и область проявления личности. Часто забывают о том, что профессиональная деятельность не просто позволяет производить какие-то товары или услуги, но главным образом она позволяет человеку реализовывать свой творческий потенциал и создает условия для его развития;
- 4) профессия как исторически развивающаяся система. Интересно, что само слово «профессия» восходит к латинскому *profiteri* – «говорить публично». Естественно, сама профессия меняется в зависимости от изменения культурно-исторического контекста, и, к сожалению, возможны ситуации, когда изначальный смысл профессии может существенно извращаться;
- 5) профессия как реальность, творчески формируемая самим субъектом труда. Это означает, что даже культурно-историческая ситуация (эпоха) не является тотально доминирующей, поскольку многое зависит от конкретных специалистов. Именно они должны сами определять место своей профессии (и свою личную «миссию») в общественной системе, а не просто выполнять работу «по инструкции».

**5 основных характеристик профессии (Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова):**

- 1) ограниченный вид трудовой деятельности вследствие исторического разделения труда;
- 2) общественно полезная деятельность (хотя четкого критерия полезности не существует, но интуитивно даже простые люди прекрасно понимают, от какого работника больше пользы, а от какого – меньше);
- 3) деятельность, предполагающая специальную подготовку;
- 4) деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение, моральное и материальное, дающее человеку возможность не только удовлетворять свои насущные потребности, но и являющееся условием его всестороннего развития;
- 5) деятельность, дающая человеку определенный социальный и общественный статус (то, чем человек занимается, дело человека, его работа, его главная «визитная карточка»).

### **4 психологических признака профессиональной деятельности, способствующие достижению реального результата в разных профессиях (Е. А. Климов):**

- 1) сознательное предвосхищение социально ценного результата (знание о продукте – результате труда, осознание его социальной значимости; аффективный тон соответствующего знания – отношение к этому знанию);
- 2) сознание обязательности достижения заданного результата (понимание ответственности, переживание ответственности);
- 3) владение внешними и внутренними средствами деятельности (знание средств деятельности, практическое владение средствами деятельности; переживания, связанные с применением средств деятельности);
- 4) ориентировка в межличностных производственных отношениях (понимание – знание вариантов взаимоотношений, переживание взаимоотношений).

**Цель профессиональной деятельности** – предполагаемый результат, обеспечивающий развитие личности и ее жизнедеятельность.

**Задачи профессиональной деятельности** – этапы достижения цели.

### **12 структурных компонентов профессиональной деятельности (Е. А. Климов):**

- 1) свойства человека как целого (личности, субъекта деятельности);
- 2) образ мира;
- 3) направленность, социально ориентированные мотивы, деятельностно-ориентированные мотивы, широкие, конкретные мотивы, обращенные на смежные предметные области;
- 4) отношения к внешнему миру, к людям, к деятельности;
- 5) отношение к себе, особенности саморегуляции;
- 6) креативность, ее особенности, проявления;
- 7) интеллектуальные черты индивидуальности; операторные черты индивидуальности (умение, готовность к действиям, исполнительские способности);

- 8) эмоциональность, ее особенности и проявления;
- 9) особенности осознания близкого и более отдаленного родства своей профессии с другими;
- 10) представления о сложных способностях, сочетаниях личных качеств, ожидаемых в данной общности у профессионала (иногда противоположных, казалось бы, несовместимых);
- 11) осознание того, какие качества данная профессия развивает у человека, каким дает возможность проявляться и какие подавляет;
- 12) представление о своем месте в профессиональной общности.

### **8 составляющих профессиональной деятельности:**

- 1) моторика (движения, координация движений, статистика);
- 2) умения, навыки, действия, ориентированные на предметную область труда (исполнительский аспект);
- 3) умения, навыки, действия организационно-производственные, коммуникативные, социально-бездейственные;
- 4) умения информационно-преобразовательные (исполнительский аспект);
- 5) умения, навыки, действия саморегуляционные;
- 6) прием информации: внимание, профессиональная специфика внимания, ощущения и восприятия их, профессиональная специфика;
- 7) переработка информации и принятие решений: память, ее профессиональная специфика, представления (включая и представления воображения), их профессиональная специфика: мышление, его профессиональная специфика, понимание как проявление мышления и его профессиональная специфика, сложные качества ума (возможно, его профессиональная специфика; принятие решений, профессиональная специфика принятия решений);
- 8) гностические умения, навыки, действия: разновидности гностических действий и их профессиональная специфика (распознает, следит, отбраковывает, находит причины неисправностей, разбирается в нестандартных операциях и др.).

### **В структуру профессиональной деятельности также входят:**

- ✓ информированность, знания, опыт, культура профессионала;
- ✓ специфические черты, отраженные в общих, в том числе и нерасчлененных, нечетких, иносказательных словесных характеристиках, порожденных и бытующих в данной профессиональной общности и еще не отраженных в словаре науки;
- ✓ области теоретического знания, в которых профессионалы считают важным иметь ориентировку;
- ✓ профессиональные (специфические) знания о предметной области, о целях своей деятельности и жизни, о средствах труда, достижения успеха, об условиях своего профессионального развития;
- ✓ психодинамика (интенсивность переживаний, быстрота их смены) работника, психологические трудности, нагрузки в данной профессиональной области.

### **Концепция профессиональной деятельности (А. А. Деркач).**

#### **2 составляющие профессиональной деятельности:**

##### **1. Объективная составляющая:**

- 1) функциональные обязанности;
- 2) задачи;
- 3) результаты труда.

##### **2. Субъективная составляющая:**

- 1) знания, умения и навыки;
- 2) личностные качества;
- 3) профессиональные качества;
- 4) отсутствие противопоказаний;
- 5) акмеологические инварианты.

**Акме** (высшая степень, вершина) – наивысшая точка в развитии, в частности личности.

**Акмеология** – комплексная наука о человеке, находящемся в периоде его зрелости, т. е. наиболее продуктивном периоде жизни; в более узком смысле раздел возрастной (онтогенетической) психологии, изучающий зрелую личность.

**Акмеология** (в психологии труда) – наука о личностном и профессиональном росте человека.

**Акмеологические инварианты** – новые варианты личностного и профессионального роста человека.

Основные вопросы изучения профессиональной деятельности отразилась в положениях акмеологического подхода, основным содержанием которого является личностно-профессиональное развитие и становление профессионализма работника.

Основные теоретико-методологические предпосылки данного направления разработаны в трудах Б. Г. Ананьева, К. А. Абульхановой, О. С. Анисимова, А. А. Бодалева, А. А. Деркача, Н. В. Кузьминой и др.

В качестве основных рассматриваются такие понятия, как «профессионализм», «акмеологические факторы и условия», «продуктивность деятельности» и др.

Границы акмеологической зрелости связываются авторами с выбором профессии, сменой деятельности, способностью к продуктивности.

«Предметом профессиональной акмеологии являются процессы профессионального становления, саморегуляции и самоактуализации личности в профессиональной сфере деятельности на разных возрастных этапах онтогенеза личностной зрелости специалиста: от профессионального самоопределения, получения профессионального образования до самоактуализации в самостоятельной профессиональной деятельности и развития творческой индивидуальности».

Центральным понятием акмеологического подхода выступает понятие **«профессиональная деятельность»**.

Н. В. Кузьмина подчеркивает: «Поскольку предметом акмеологии являются закономерности самодвижения к вершинам созидательной деятельности, завершающейся созиданием “продукта”, удовлетворяющего критериям качества, то мы рассматриваем процесс деятельности как решение задач репродуктивных и творческих-интуитивное, сознательное, сверхсознательное.... В связи с этим мы вводим понятия: уровень продуктивности, вершины деятельности, факторы продуктивности».

### 3 уровня продуктивности профессионализма (А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова):

- 1) высокий (творческо-мастерский) – высокопродуктивная деятельность – отличается высокими показателями личностно-профессионального развития, способствует сохранению здоровья специалиста и развивает его как личность, характеризуется постоянной рефлексией субъекта по поводу особенностей своей личности, способностью анализировать черты своего характера, мотивы поведения, результативность усилий в различных видах деятельности, стремлением к самореализации в профессиональной деятельности;
- 2) средний (репродуктивно-исполнительский) – среднепродуктивная деятельность – средние показатели личностно-профессионального развития, мало внимания уделяется сохранению здоровья, саморазвитию и самосовершенствованию специалиста, нет выраженного стремления к достижению социально-значимых целей, характеризуется устойчивым интересом субъекта к своему внутреннему миру, анализирует свои поступки, осознает необходимость целенаправленного саморазвития, но реально преобладает стихийное развитие;
- 3) низкий (формально-исполнительский) – непродуктивная деятельность – низкие показатели личностно-профессионального развития, отсутствует стремление к саморазвитию и самосовершенствованию, отсутствуют социально значимые цели, интерес к собственному внутреннему миру выражен слабо, не проявляет активности в самопознании, не анализирует поступки, не считает нужным заниматься саморазвитием.

### 3 вида акмеологических факторов (Н. В. Кузьмина и А. А. Реан):

- 1) объективные, связанные с реальной системой и последовательностью действий, направленных на достижение искомого результата;
- 2) субъективные, связанные с субъективными предпосылками меры успешности профессиональной деятельности; к ним относятся мотивы, направленность, способности, компетентность, умелость, удовлетворенность, творчество; мера их проявления, то есть личностные, профессионально-психологические, психофизиологические и индивидуально-типологические качества субъекта профессиональной деятельности, содействующие росту профессионализма или препятствующие этому процессу;
- 3) объективно-субъективные, связанные с организацией профессиональной среды, профессионализмом руководителей, качеством управления системой.

## 2.2. ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ БЛОК

### ВЫЯВЛЕНИЕ МОТИВОВ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ

[Выявление мотивов выбора профессии [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.eti-deti.ru/det-test/68.html>]

**Цель** – определить доминирующие мотивы выбора профессии.

#### Инструкция.

Отметьте в листе ответов знаком «+» те номера мотивов, которые имеют для вас значение при выборе профессии.

#### Текст опросника.

1. Интерес к содержанию профессии, желание узнать, в чем заключаются особенности специалиста в избираемой профессии.
2. Стремление к самосовершенствованию, развитию навыков и умений в избираемой сфере трудовой деятельности.
3. Убеждение, что данная профессия имеет высокий престиж в обществе.
4. Влияние родителей, друзей и знакомых.
5. Желание приобрести материальную независимость от родителей.
6. Хорошая успеваемость в школе по предметам, связанным с данной сферой деятельности.
7. Желание оказать помощь другим лицам.
8. Привлекает индивидуальная работа.
9. Мечта заниматься творческой работой, желание открыть новое и неизведанное.
10. Уверенность, что выбранная сфера трудовой деятельности соответствует вашим способностям.
11. Возможность удовлетворить свои материальные потребности.
12. Стремление сделать свою жизнь насыщенной, интересной, увлекательной.
13. Возможность проявить самостоятельность в работе.
14. Привлекает предпринимательская деятельность.
15. Необходимость материально помогать семье.

## МОДУЛЬ 2

16. Желание приобрести опыт работы в хозрасчетном объединении.
17. Интерес к деловым контактам с людьми.
18. Привлекают условия работы по профессии.
19. Желание работать в престижном месте.
20. Стремление к руководящей работе.
21. Влияние средств массовой информации.
22. Желание приносить пользу людям.
23. Интерес к материальной стороне профессиональной деятельности.
24. Привлекают внешние стороны профессиональной деятельности.

### Бланк ответов.

№	+	№	+	№	+	№	+	№	+	№	+
1		5		9		13		17		21	
2		6		10		14		18		22	
3		7		11		15		19		23	
4		8		12		16		20		24	

### Обработка данных.

Необходимо подсчитать количество плюсов по каждой группе: А, Б, В.

### Ключ.

<b>А</b>	6	7	8	9	13	19	20	22
<b>Б</b>	3	4	12	14	18	21	23	24
<b>В</b>	1	2	5	10	11	15	16	17

### Интерпретация результатов.

«А» – мотивы престижа профессии, желание реализовать личные устремления, занять положение в обществе.

«Б» – материальное благополучие, желание заработать большие деньги, не подкрепленное практическими возможностями.

«В» – желание творческой работы, приносящей пользу людям, чувство личной ответственности.



## ДИФФЕРЕНЦИАЛЬНО-ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ ОПРОСНИК

[Дифференциально-диагностический опросник // Климов Е. А. Как выбрать профессию. — М., 1984. — С. 145-147.]

[Дифференциально-диагностический опросник // Овчарова Р. В. Справочная книга школьного психолога. — М.: Просвещение, 1993. — 256 с. — С. 205-209.]

[Дифференциально-диагностический опросник // Полякова О. Б. Психология труда: Учеб.-метод. пособие. — Ч. I. — Основы психологии труда. — М.: МГУТУ, 2004. — 76 с. — С. 11-14.]

[Дифференциально-диагностический опросник // Ратанова Т. А., Золотарева Л. И., Шляхта Н. Ф. Методы изучения и психодиагностика личности. — М.: МГОПУ, 1997. — 219 с. — С. 174-177.]

**Автор** – Е. А. Климов.

**Цель** – диагностировать профессиональные интересы и склонности, соответствующие одному или нескольким типам профессий.

### Инструкция.

Предположим, что после соответствующего обучения вы сможете выполнять любую работу.

Но если бы вам пришлось выбирать только из двух возможностей, что бы предпочли вы?

Отвечая на вопрос «Что бы вы предпочли из двух возможностей?», необходимо отдать предпочтение либо виду деятельности («а») по отношению к («б»), либо виду деятельности («б») по отношению к («а») и поставить «+» в соответствующей номеру вопроса клетке бланка ответов.

### Текст опросника.

1.

а) ухаживать за животными;

б) обслуживать машины, приборы (следить, регулировать).

## МОДУЛЬ 2

2.

- а) помогать больным людям, лечить их;
- б) составлять таблицы, схемы, программы для вычислительных машин.

3.

- а) следить за качеством книжных иллюстраций, плакатов, художественных открыток;
- б) следить за состоянием, развитием растений.

4.

- а) обрабатывать материалы (дерево, ткань, металл, пластмассу);
- б) доводить товары до потребителя (рекламировать, рекомендовать, продавать).

5.

- а) обсуждать научно-популярные книги, статьи;
- б) обсуждать художественные книги (пьесы, концерты).

6.

- а) выращивать молодняк (животных какой-либо породы);
- б) тренировать товарищей, сверстников (или младших) в выполнении каких-либо действий (трудовых, учебных, спортивных).

7.

- а) копировать рисунки, изображения (или настраивать музыкальные инструменты);
- б) управлять каким-либо грузовым (подъемным или транспортным) средством – трактором, тепловозом, подъемным краном.

8.

- а) сообщать, разъяснять людям нужные им сведения (в справочном бюро, на экскурсии);
- б) оформлять выставки, витрины (или участвовать в подготовке пьес, концертов).

9.

- а) ремонтировать вещи, изделия (одежду, технику), жилище;
- б) искать и исправлять ошибки в текстах, таблицах, рисунках.

10.

- а) лечить животных;
- б) выполнять вычисления, расчеты.

11.

- а) выводить новые сорта растений;
- б) конструировать, проектировать новые виды промышленных изделий (машины, одежду, дома, продукты питания).

12.

- а) разбирать споры, ссоры между людьми, убеждать, разъяснять, наказывать, поощрять;
- б) разбираться в чертежах, схемах, таблицах (проверять, уточнять, приводить в порядок).

13.

- а) наблюдать, изучать работу кружков художественной самодеятельности;
- б) наблюдать, изучать жизнь микробов.

14.

- а) обслуживать, налаживать медицинскую аппаратуру, приборы;
- б) оказывать людям медицинскую помощь при ушибах, травмах, ранениях, ожогах.

15.

- а) составлять точные описания или отчеты о наблюдаемых явлениях, событиях, измеряемых объектах;
- б) художественно описывать, изображать события (наблюдаемые и представляемые).

16.

- а) делать лабораторные анализы в больнице;
- б) принимать, осматривать больных, беседовать с ними, назначать лечение.

17.

- а) красить или расписывать стены помещений, поверхность изделий;
- б) осуществлять сборку машин, приборов.

18.

- а) организовывать культпоходы и экскурсии сверстников или младших в театры, музеи, туристические походы;
- б) играть на сцене, принимать участие в концертах.

19.

- а) изготавливать по чертежам детали, изделия (машины, одежду), строить здания;
- б) заниматься черчением, копировать чертежи, карты.

20.

- а) вести борьбу с болезнями растений, вредителями леса, сада;
- б) работать на клавишных машинах (пишущей машинке, телетайпе, компьютере).

### Бланк ответов.

№	а	б	№	а	б	№	а	б	№	а	б	№	а	б
1			5			9			13			17		
2			6			10			14			18		
3			7			11			15			19		
4			8			12			16			20		

### Теоретическая основа.

В основу опросника положена классификация профессий и специальностей Е. А. Климова – идея деления всех профессий на пять типов по признаку объекта, с которым взаимодействует человек в процессе труда.

### Пять типов профессий:

- 1) «человек – природа» (Ч-П);
- 2) «человек – техника» (Ч-Т);
- 3) «человек – человек» (Ч-Ч);

- 4) «человек – знаковая система» (Ч-ЗС) или «человек – знак» (Ч-З);
- 5) «человек – художественный образ» (Ч-ХО) или «человек – художник» (Ч-Х).

В названии каждого типа профессий на первом месте стоит «человек» как субъект профессиональной деятельности, а на втором – объект профессиональной деятельности, с которым взаимодействует человек.

### Обработка данных.

Перенести данные из бланка ответов в «ключ».

Подсчитать количество плюсов в каждом из пяти вертикальных столбцов и проставить соответствующие суммы в нижних клетках бланка ответов.

Наибольшие суммы плюсов в столбцах указывают на преобладание интересов, а возможно, склонностей к областям профессиональной деятельности.

### Ключ.

Ч-П	Ч-Т	Ч-Ч	Ч-ЗС	Ч-ХО
1а	1б	2а	2б	3а
3б	4а	4б	5а	5б
6а		6б		7а
	7б	8а		8б
	9а		9б	
10а			10б	
11а	11б	12а	12б	13а
13б	14а	14б	15а	15б
16а		16б		17а
	17б	18а		18б
	19а		19б	
20а			20б	

### Интерпретация результатов.

**1.** Объектом профессиональной деятельности типа профессий «человек – природа» являются живые организмы, растения, животные и биологические процессы.

Вам подходят профессии, связанные с животными, растениями, природой.

В этой области можно изучать и анализировать состояние, условия жизни растений или животных (агроном, микробиолог, зоотехник, гидробиолог, агрохимик, фитопатолог); выращивать растения, ухаживать за животными, заниматься экологией и др.

Такие профессии потребуют от вас таких психологических свойств, как:

- развитое воображение,
- наглядно-образное мышление,
- хорошая зрительная память,
- наблюдательность,
- способность предвидеть и оценивать изменчивые природные факторы.

Поскольку результаты деятельности выявляются по прошествии довольно длительного времени, специалист должен обладать терпением, настойчивостью, быть готовым работать вне коллективов, иногда в трудных погодных условиях, в грязи и т. п.

**2.** Объектом профессиональной деятельности типа профессий «человек – техника» служат технические системы, машины, аппараты, установки, материалы и энергия.

Вам подходят профессии, в которых придется иметь дело с техническими объектами, механизмами, материалами, энергией, электроникой, телекоммуникациями.

Работа, которую предстоит выполнять, – это создание, монтаж, сборка технических устройств (специалисты проектируют, конструируют технические системы, устройства, разрабатывают процессы их изготовления; из отдельных узлов, деталей собирают машины, механизмы, приборы, регулируют и налаживают их).

Сюда же входит эксплуатация технических устройств (работа на станках, управление транспортом, автоматическими системами); ремонт технических устройств.

Психологические требования профессий «человек – техника»:

- хорошая координация движений;
- точное зрительное, слуховое, вибрационное и кинестетическое восприятие;
- развитое техническое и творческое мышление и воображение;
- умение переключать и концентрировать внимание;
- наблюдательность.

**3. Объектом профессиональной деятельности типа профессий «человек – человек» являются люди, группы, коллективы.**

Это все виды деятельности, в которых главным объектом является человек.

Воспитание, обучение людей (воспитатель, преподаватель, спортивный тренер); медицинское обслуживание (врач, фельдшер, медсестра, няня); бытовое обслуживание (продавец, парикмахер, официант, вахтер); информационное обслуживание (библиотекарь, экскурсовод, лектор); защита общества и государства (юрист, милиционер, инспектор, военнослужащий).

К этому же перечню относятся менеджмент, психология, управление персоналом и т. п.

Качества, которые вам понадобятся:

- стремление к общению, умение легко вступать в контакт с новыми людьми;
- устойчивое, хорошее самочувствие при работе с людьми; доброжелательность, отзывчивость;
- выдержка;
- умение сдерживать эмоции;
- способность анализировать поведение окружающих и свое собственное, понимать намерения и настроение других людей;
- способность разбираться во взаимоотношениях людей;
- умение улаживать разногласия между ними, организовывать их взаимодействие;
- способность мысленно ставить себя на место другого человека;
- умение слушать, учитывать мнение другого человека;

- способность владеть речью, мимикой, жестами;
- развитая речь, способность находить общий язык с разными людьми;
- умение убеждать людей;
- аккуратность, пунктуальность, собранность;
- знание психологии людей.

#### **4. Объектом профессиональной деятельности типа профессий «человек – знаковая система» служат условные знаки, шифры, схемы, коды, таблицы.**

Если вы любите выполнять вычисления, чертежи, схемы, вести картотеки, систематизировать различные сведения, если вы хотите заниматься программированием, экономикой или статистикой и т. п., то знакомьтесь с профессиями типа «человек – знаковая система».

Большинство профессий этого типа связано с переработкой информации.

Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек – знаковая система» являются: тексты на родном или иностранном языке (редактор, корректор, машинистка, делопроизводитель, телеграфист, наборщик); цифры, формулы, таблицы (программист, оператор ЭВМ, экономист, бухгалтер, статистик); чертежи, схемы, карты (конструктор, инженер-технолог, чертежник, копировальщик, штурман, геодезист); звуковые сигналы (радист, стенографист, телефонист, звукооператор).

Психологические требования профессий «человек – знаковая система»:

- хорошая оперативная и механическая память;
- способность к длительной концентрации внимания на отвлеченном (знаковом) материале;
- хорошее распределение и переключение внимания;
- точность восприятия, умение видеть то, что стоит за условными знаками;
- усидчивость, терпение;
- логическое мышление.

#### **5. Объектом профессиональной деятельности типа профессий «человек – художественный образ» служат художественные образы, их роли, особенности и элементы.**

Предметом труда в этой области – художественный образ, способы его построения.



Специалистам в этой области приходится выполнять следующие виды деятельности: создание, проектирование художественных произведений (писатель, художник, композитор, модельер, архитектор, скульптор, журналист, хореограф); воспроизведение, изготовление различных изделий по образцу (ювелир, реставратор, гравер, музыкант, актер, столяр-краснодеревщик); размножение художественных произведений в массовом производстве (мастер по росписи фарфора, шлифовщик по камню и хрусталу, маляр, печатник).

Психологические требования профессий «человек – художественный образ»:

- художественные способности;
- развитое зрительное восприятие;
- наблюдательность;
- зрительная память;
- наглядно-образное мышление;
- творческое воображение;
- знание психологических законов эмоционального воздействия на людей.

### **Модификация инструкции и обработки данных (О. Б. Поляковой).**

Оценивание видов деятельности может осуществляться:

- ▶ по бинарной шкалы (оценивается каждый вид деятельности в предлагаемой паре: если нравится, то ставится «+»; если не нравится – «-»);
- ▶ по 6-балльной шкале (очень нравится – «+++»; нравится – «++»; скорее нравится, чем не нравится – «+»; скорее не нравится, чем нравится – «-»; не нравится – «--»; очень не нравится – «---»).

При обработке данных по каждому столбцу подсчитывается количество «+» и количество «-», а потом находится алгебраическая сумма.

Наибольшее положительное значение указывает на преобладающий тип профессий, которому соответствуют интересы и склонности человека.

## КАРТА ИНТЕРЕСОВ

[Карта интересов // Полякова О. Б. Психология труда: Учеб.-метод. пособие. – Ч. I. – Основы психологии труда. – М.: МГУТУ, 2004. – 76 с. – С. 34-42.]

[Карта интересов // Ратанова Т. А., Золотарева Л. И., Шляхта Н. Ф. Методы изучения и психодиагностика личности. – М.: МГОПУ, 1997. – 219 с. – С. 184-189.]

**Автор** – А. Е. Голомшток.

**Цель** – диагностировать наличие или отсутствие профессиональных и жизненных интересов в научной или производственной области.

### Инструкция.

У вас есть возможность продолжить учебу или поступить на интересную работу.

Для того чтобы помочь вам выбрать профессию, предлагаем перечень вопросов.

Подумайте перед тем, как ответить на каждый вопрос, постарайтесь дать как можно более точный ответ:

- ✓ если вы не раз убеждались, что очень любите или вам очень нравится то, о чем мы спрашиваем, то в бланке ответов рядом с номером вопроса поставьте два плюса (++);
- ✓ если просто нравится (любите) – один плюс (+);
- ✓ если не знаете, сомневаетесь – ноль (0);
- ✓ если не нравится (не любите) – один минус (-);
- ✓ если очень не нравится (очень не любите) – два минуса (--).

Отвечайте на каждый пункт, не пропуская ни одного.

Если у вас возникают вопросы, спрашивайте сразу же.

Время заполнения бланка ответов не ограничивается.

**Текст опросника.**

Любите ли вы (нравится ли вам, хотели бы вы)...

1. Знакомиться с жизнью растений или животных?
2. Уроки географии, чтение учебника по географии?
3. Читать художественную или научно-популярную литературу о геологических экспедициях?
4. Уроки и учебник анатомии и физиологии человека?
5. Уроки домоводства или домашние занятия домоводством?
6. Читать научно-популярную литературу о физических открытиях, о жизни и деятельности выдающихся физиков?
7. Читать об открытиях в химии или о жизни и деятельности выдающихся химиков?
8. Читать технические журналы?
9. Читать статьи в научно-популярных журналах о достижениях в области электротехники и радиоэлектроники?
10. Знакомиться с различными металлами и их свойствами?
11. Узнавать о разных породах древесины и об их практическом применении?
12. Узнавать о достижениях в области строительства?
13. Читать книги, смотреть фильмы о водителях различных видов транспорта (авто-, железнодорожного и др.)?
14. Читать книги, смотреть фильмы о летчиках, космонавтах?
15. Знакомиться с военной техникой, встречаться с участниками войн?
16. Читать книги об исторических событиях и исторических деятелях?
17. Читать классиков отечественной и зарубежной литературы?
18. Читать и обсуждать газетно-журнальные статьи и очерки?
19. Обсуждать текущие дела, события в классе и в школе?
20. Читать книги о жизни школы (о работе воспитателя, учителя, вожатого)?
21. Читать книги, смотреть фильмы о работе милиции?
22. Заботиться о порядке в вещах, о красивом виде помещения, в котором учитесь, живете, работаете?
23. Читать книги типа «Занимательная математика»?
24. Изучать экономическую географию?
25. Занятия иностранным языком?

26. Знакомиться с жизнью выдающихся художников, с историей развития изобразительного искусства?
27. Знакомиться с жизнью выдающихся мастеров сцены и кино, встречаться с артистами?
28. Знакомиться с жизнью и творчеством выдающихся музыкантов, с вопросами теории музыкального искусства?
29. Читать спортивные газеты, журналы, книги о спорте и выдающихся спортсменах?
30. Изучать биологию?
31. Знакомиться с различными странами по описаниям и географическим картам?
32. Читать о жизни и деятельности знаменитых геологов?
33. Читать о том, как люди научились бороться с болезнями, о врачах и о достижениях в области медицины?
34. Посещать с экскурсией предприятия легкой промышленности (швейное, обувное, текстильное и др.)?
35. Читать книги типа «Занимательная физика»?
36. Находить химические явления в природе, проводить опыты по химии, следить за ходом химических явлений?
37. Знакомиться с новейшими достижениями современной техники (слушать и смотреть радио- и телепередачи, искать статьи в газетах)?
38. Посещать радиотехнический кружок или знакомиться с работой электрика?
39. Знакомиться с различными измерительными инструментами (для металлообработки) и работать с ними?
40. Наблюдать за изготовлением изделий из дерева, рассматривать новые образцы мебели?
41. Встречаться со строителями, наблюдать за их работой?
42. Читать популярную литературу о средствах и правилах передвижения?
43. Читать книги, смотреть фильмы о речниках, морях?
44. Читать книги, смотреть фильмы на военные темы, знакомиться с историей войн, крупных сражений и судьбой выдающихся полководцев?
45. Обсуждать текущие политические события у нас и за рубежом?
46. Читать литературно-критические статьи?
47. Слушать радио- и телевизионные новости, смотреть тематические телепередачи?

48. Узнавать о событиях, происходящих в городе, стране?
49. Давать объяснения товарищам, как выполнять учебное задание, если они не могут его сделать?
50. Справедливо рассудить поступок друга, знакомого или литературного героя?
51. Обеспечивать семью продуктами, организовывать питание всех во время похода?
52. Читать научно-популярную литературу об открытиях в математике, о жизни и деятельности выдающихся математиков?
53. Интересоваться в печати за ходом выполнения плана народного хозяйства?
54. Читать художественную литературу на иностранном языке?
55. Быть членом редколлегии, заниматься художественным оформлением газет?
56. Посещать драматический театр или театр юного зрителя?
57. Слушать оперную и симфоническую музыку?
58. Посещать спортивные соревнования, слушать и смотреть радио- и телепередачи?
59. Посещать биологический кружок?
60. Заниматься в географическом кружке, изучать природу и жизнь родного края?
61. Составлять и собирать описания, изображения геологических объектов (минералов, слоев земли и т. п.)?
62. Изучать функции организма человека, причины возникновения болезней и пути их лечения?
63. Посещать кружок кулинарии, готовить дома обеды?
64. Проводить опыты по физике?
65. Готовить растворы, взвешивать реактивы?
66. Разбирать и ремонтировать, собирать различные механизмы (часы, утюг, велосипед, швейную машинку и пр.)?
67. Пользоваться точными измерительными приборами (вольтметром, амперметром, осциллографом и пр.) и производить расчеты?
68. Мастерить различные детали и предметы из металла?
69. Собирать различные образцы древесины или художественно обрабатывать дерево (выпиливать, выжигать, вырезать, полировать и пр.)?
70. Набрасывать строительный эскиз или выполнять чертежи различных построек?

71. Посещать кружок юных автомобилистов?
72. Участвовать в секции парашютистов, в кружке авиамоделистов или в работе авиационном клуба?
73. Заниматься в стрелковой секции?
74. Изучать историю возникновения различных народов и государств?
75. Писать классные или домашние сочинения по литературе?
76. Наблюдать за поступками, поведением, жизнью других людей, анализировать явления и события жизни?
77. Выполнять общественную работу (организовывать, спланировать товарищей на какое-нибудь дело)?
78. Проводить время с маленькими детьми (читать им книги, что-либо рассказывать, помогать в чем-либо)?
79. Устанавливать дисциплину среди сверстников или младших?
80. Наблюдать за работой продавца, повара, официанта?
81. Заниматься в математическом кружке?
82. Изучать вопросы развития промышленности, узнавать о новых достижениях в области планирования и учета на промышленном предприятии?
83. Работать с иностранными словарями, разбираться в оборотах речи малознакомого языка?
84. Посещать музеи, художественные выставки?
85. Выступать на сцене перед зрителями?
86. Играть на одном из музыкальных инструментов?
87. Играть в спортивные игры?
88. Наблюдать за ростом и развитием животных и растений, вести записи наблюдений?
89. Самостоятельно составлять географические карты, собирать различные географические материалы?
90. Собирать коллекции минералов, экспонаты для географического музея?
91. Знакомиться с работой медсестры, врача или фармацевта?
92. Посещать кружок кройки и шитья, шить себе и членам семьи?
93. Заниматься в физическом кружке или посещать факультативные занятия по физике?
94. Заниматься в химическом кружке или посещать факультативные занятия по химии?
95. Заниматься в одном из технических кружков (моделировать самолеты, корабли, машины и пр.)?

96. Заниматься с устройством электроприборов, электроаппаратуры и электрических машин; собирать, конструировать, ремонтировать радиоприборы (усилители, осциллографы и пр.) и радиоаппаратуру (приемники, проигрыватели и пр.)?
97. Уроки труда в школьных слесарно-станочных мастерских?
98. Участвовать в кружке «Умелые руки» или в столярном?
99. Бывать на стройке, наблюдать за ходом строительства, за отделочными работами?
100. Контролировать соблюдение правил передвижения пешеходами и водителями транспортных средств?
101. Участвовать в секции гребцов, парусников, аквалангистов?
102. Участвовать в военизированных играх?
103. Посещать исторические музеи, знакомиться с памятниками культуры народа?
104. Заниматься в литературном кружке, посещать факультативные занятия по литературе или языку?
105. Вести личный дневник?
106. Выступать в классе с сообщениями о международном положении, с беседами и докладами на различные темы?
107. Выполнять работу водителя?
108. Выяснять причины поведения и поступков людей, которые они хотели бы скрыть?
109. Помогать покупателю в магазине выбирать покупку?
110. Решать сложные задачи по математике?
111. Точно вести подсчеты своих денежных доходов и расходов?
112. Заниматься в иностранном кружке или посещать факультативные занятия?
113. Заниматься в художественном кружке?
114. Участвовать в смотрах художественной самодеятельности?
115. Заниматься в хоре или в одном из музыкальных кружков?
116. Заниматься в какой-либо спортивной секции?
117. Участвовать в биологических олимпиадах или готовить выставки растений или животных?
118. Участвовать в географических экспедициях?
119. Участвовать в геологических экспедициях?
120. Наблюдать и ухаживать за больными, оказывать помощь, облегчать их состояние?

121. Участвовать в выставках кулинарных или кондитерских изделий (или посещать их)?
122. Участвовать в физических олимпиадах?
123. Решать сложные задачи по химии? Участвовать в химических олимпиадах?
124. Разбираться в технических чертежах и схемах, чертить или составлять чертежи самому?
125. Разбираться в сложных радиосхемах?
126. Посещать с экскурсией промышленные предприятия, знакомиться с новыми типами станков, наблюдать за работой на них или за их ремонтом?
127. Мастерить что-нибудь из дерева своими руками?
128. Принимать посильное участие в строительных работах?
129. Принимать посильное участие в обслуживании и ремонте автомобиля и т. п.?
130. Управлять самолетами гражданской авиации?
131. Жить по жестко установленному режиму, строго выполняя распорядок дня?
132. Заниматься в историческом кружке (собирать материал, выступать с докладами на исторические темы)?
133. Работать с литературными источниками, библиографическими справочниками, вести дневник впечатлений о прочитанном?
134. Участвовать в диспутах и читательских конференциях?
135. Подготавливать и проводить конференции, дискотеки, вечера отдыха?
136. Шефствовать над трудновоспитуемыми, обсуждать с кем-либо вопросы воспитания детей и подростков?
137. Помогать в работе милиции?
138. Постоянно общаться с разными людьми?
139. Участвовать в математических олимпиадах?
140. Интересоваться стоимостью товаров, пытаться понять вопросы ценообразования, зарплаты, организации труда?
141. Беседовать с товарищем или знакомым на иностранном языке?
142. Участвовать в выставках изобразительного искусства?
143. Посещать театральный кружок?
144. Участвовать в музыкальных смотрах-конкурсах?
145. Принимать личное или командное участие в спортивных соревнованиях?



146. Выращивать в саду, на огороде растения или воспитывать животных и ухаживать за ними?
147. Производить топографическую съемку местности?
148. Совершать длительные и трудные походы, во время которых приходится напряженно работать по заданной программе?
149. Работать в больнице, поликлинике, аптеке?
150. Работать специалистом на предприятии легкой или пищевой промышленности (швеей, закройщицей, поваром, технологом и т. п.)?
151. Решать сложные задачи по физике?
152. Работать на химическом производстве или в химической лаборатории?
153. Участвовать в выставках технического творчества?
154. Работать в области электроэнергии или радиоэлектроники?
155. Работать у станка (в основном стоя), изготавливать различные детали из металла к изделиями?
156. Выполнять по чертежам столярные или модельные работы?
157. Работать в строительной бригаде?
158. Водить пассажиров или грузы, соблюдать правила уличного движения?
159. Работать в штормовую погоду на большой реке или в открытом море?
160. Работать военным специалистом?
161. Ходить в походы по историческим местам родного края?
162. Писать рассказы, сочинять стихи и т. п.?
163. Писать заметки или очерки в стенные газеты или в периодическую печать?
164. Руководить командой во время проведения какого-либо мероприятия?
165. Организовывать игры и праздники для детей?
166. Работать в юридическом учреждении (в суде, адвокатуре, прокуратуре)?
167. Оказывать людям различные услуги?
168. Выполнять работу, требующую применения математических знаний?
169. Работать в области экономики, планирования или финансирования предприятий?
170. Участвовать в олимпиадах, конкурсах, конференциях на иностранном языке?
171. Участвовать в выставках изобразительного искусства?
172. Играть на сцене или сниматься в кино?

## МОДУЛЬ 2

173. Работать музыкантом, музыкальным режиссером или преподавать музыку?

174. Работать преподавателем физкультуры или тренером?

### Бланк ответов.

№	Отв.	№	Отв.	№	Отв.	№	Отв.	№	Отв.	№	Отв.
1		30		59		88		117		146	
2		31		60		89		118		147	
3		32		61		90		119		148	
4		33		62		91		120		149	
5		34		63		92		121		150	
6		35		64		93		122		151	
7		36		65		94		123		152	
8		37		66		95		124		153	
9		38		67		96		125		154	
10		39		68		97		126		155	
11		40		69		98		127		156	
12		41		70		99		128		157	
13		42		71		100		129		158	
14		43		72		101		130		159	
15		44		73		102		131		160	
16		45		74		103		132		161	
17		46		75		104		133		162	
18		47		76		105		134		163	
19		48		77		106		135		164	
20		49		78		107		136		165	
21		50		79		108		137		166	
22		51		80		109		138		167	
23		52		81		110		139		168	
24		53		82		111		140		169	
25		54		83		112		141		170	
26		55		84		113		142		171	
27		56		85		114		143		172	
28		57		86		115		144		173	
29		58		87		116		145		174	

### Обработка данных.

В каждой из 29 горизонтальных строк подсчитывается количество «+», количество «-», далее находится алгебраическая сумма этих показателей и записывается слева от каждой горизонтальной строки в бланке ответов.

Значение алгебраической суммы варьирует от -12 до +12.

Уровень выраженности интересов определяется методом сопоставления значения алгебраической суммы со шкалой.

Уровни выраженности интересов				
низкий	ниже среднего	средний	выше среднего	высокий
менее -6	от -5 до 0	от +1 до +4	от +5 до +7	более +8

### Теоретическая основа.

Выделяют 29 областей, которым могут соответствовать профессиональные и жизненные интересы человека:

- 1) биология,
- 2) география,
- 3) геология,
- 4) медицина,
- 5) легкая и пищевая промышленность,
- 6) физика,
- 7) химия,
- 8) техника,
- 9) электрорадиотехника,
- 10) металлообработка,
- 11) деревообработка,
- 12) строительство,
- 13) транспорт,
- 14) авиация, морское дело,
- 15) военные специалисты,

## МОДУЛЬ 2

- 16) история,
- 17) литература,
- 18) журналистика,
- 19) общественная деятельность,
- 20) педагогика,
- 21) право, юриспруденция,
- 22) сфера обслуживания, торговля,
- 23) математика,
- 24) экономика,
- 25) иностранный язык,
- 26) изобразительное искусство,
- 27) сценическое искусство,
- 28) музыка,
- 29) физкультура, спорт.

### **Интерпретация результатов.**

3 наибольших положительных алгебраических суммы указывают на области, которым соответствуют профессиональные и жизненные интересы человека.

Учитывая эти научные области, определяются область профессиональной деятельности, тип профессий и конкретные специальности.

3 наибольших отрицательных алгебраических суммы указывают на области, которым не соответствуют профессиональные и жизненные интересы человека.

Данные области обязательно оговариваются как не рекомендуемые для выбора их в качестве областей профессиональной деятельности.

## КОНСТРУКТИВНЫЙ РИСУНОК ЧЕЛОВЕКА

[Конструктивный рисунок человека // Журнал «Семейный доктор». – Сентябрь, 1996. – С. 11-12.]

[Конструктивный рисунок человека // Полякова О. Б. Психология труда: Учеб.-метод. пособие. – Ч. I. – Основы психологии труда. – М.: МГУТУ, 2004. – 76 с. – С. 63-65.]

**Автор** – А. В. Либин.

**Цель** – выявить психологический тип личности.

### Теоретическая основа.

7 основных психологических типов личности:

- 1) руководитель,
- 2) ответственный руководитель (исполнитель),
- 3) тревожно-мнительный,
- 4) ученый,
- 5) интуитивный,
- 6) изобретатель, конструктор, художник,
- 7) эмотивный.

### Инструкция.

Используя 3 геометрических фигуры: треугольник, круг, квадрат, нарисуйте 3 человечков так, чтобы они не были похожи друг на друга, так, чтобы каждый человечек состоял только из 10 фигурок, и так, чтобы каждая из геометрических фигур (треугольник, круг, квадрат) хотя бы раз встречалась в каждом человечке.

**Оборудование:** лист бумаги формата А4, разделенный 2 вертикальными линиями на 3 одинаковых колонки (каждый человечек рисуется в своей колонке слева направо); карандаш или ручка (в данной методике это значения не имеет).

### Обработка данных.

Под каждым человечком в строку необходимо начертить треугольник, круг, квадрат.

Под каждой геометрической фигурой надо подписать ее количество в человечке (ноль отсутствует).

Для самоконтроля правильности выполнения инструкции: количество треугольников, кругов и квадратов в человечке в сумме должно дать число 10.

При интерпретации результатов необходимо 3 числа рассматривать не как сумму, а как трехзначное число (например, 253 – 2 треугольника, 5 кругов, 3 квадрата).

### Интерпретация результатов.

Геометрические фигуры, используемые в тесте при рисовании человечков, обозначают следующее:

- ✓ треугольник – острая, наступающая фигура, связана с мужским началом;
- ✓ круг – обтекаемая фигура, созвучна с женскими качествами (мягкостью, терпимостью, чувствительностью, зависимостью, дружелюбием);
- ✓ квадрат (прямоугольник) связан с уверенностью, реалистичностью, прагматизмом, расчетливостью, стабильностью, надежностью, постоянством.

Первый рисунок соотносится с доминирующим типом личности, второй – с психологическим состоянием человека в настоящее время, а третий – с будущими перспективами.

### **1 тип – «руководитель»: 811, 712, 721, 613, 622, 631.**

Обычно это люди, имеющие склонность к руководящей и организаторской деятельности.

Отличные рассказчики, обладающие чувством юмора.

Прекрасно адаптируются в любой обстановке.

Если доминируют над людьми, то свою властность удерживают в определенных границах.

Энергичные, компетентные, настойчивые и устремленные люди.

Им сопутствует успех в делах.

Всегда готовы указать на недостатки и дать совет по их устранению.

Окружающие всегда признают их авторитет.

811 – наиболее авторитарные личности, стремящиеся к лидерству.

712, 721 – люди, у которых лидерские качества проявляются интуитивно.

613, 622, 631 – «преподавательский подтип» – лидеры, в основном использующие речь для управления.

## **2 тип – «ответственный руководитель» (исполнитель): 514, 523, 532, 541.**

Такие люди во многом схожи с первым типом, но в принятии решения часто задумываются, колеблются.

Им проще самим «делать дело».

Это профессионалы, у них высокое чувство ответственности и требовательности к себе и другим.

Они высоко ценят правду, справедливость, принципы.

Зачастую перенапрягаются на работе, берут на себя больше, чем могут сделать.

## **3 тип – «тревожно-мнительный»: 415, 424, 433, 442, 451.**

Это люди, характеризующиеся разнообразием способностей и одаренности.

Им тесно в рамках одной профессии, они могут поменять ее на совершенно противоположную и неожиданную, иметь также хобби, которое, по сути, является второй профессией. Физически не переносят беспорядок и грязь.

Отличаются повышенной ранимостью и часто сомневаются в себе.

Нуждаются в мягком подбадривании.

415 – «поэтический подтип» – люди отличаются особой тщательностью в работе.

### **4 тип – «ученый»: 316, 325, 334, 343, 352, 361.**

Люди этого типа легко абстрагируются от реальности, отличаются способностью разрабатывать на все свои теории.

Обычно обладают душевным равновесием и рационально продумывают свое поведение.

Часто занимаются синтетическими видами искусства: кино, цирк, театрально-зрелищная режиссура, мультипликация и т. д.

316 – люди данного подтипа способны создавать теории, по преимуществу глобальные или осуществлять большую и сложную координационную работу.

325 – люди данного подтипа увлечены познанием жизни, здоровья, биологическими дисциплинами, медициной.

### **5 тип – «интуитивный»: 217, 226, 235, 244, 253, 262, 271.**

К людям данного типа относятся те, кто легко переключается с одного вида деятельности на другой.

Они обычно выступают «адвокатами меньшинства», обладают повышенной чувствительностью к новизне, альтруистичны, часто проявляют заботу о других, обладают хорошими ручными навыками и образным воображением, вырабатывают свои нормы морали, обладают внутренним самоконтролем, болезненно реагируют на посягательства, касающиеся их свободы.

235 – люди данного подтипа часто встречаются среди профессиональных психологов или лиц с повышенным интересом к психологии людей.

Люди 244 подтипа имеют склонность к литературному творчеству, 217 – способность к изобретательской деятельности, 226 – потребность в новизне.

### **6 тип – «изобретатель, конструктор, художник»: 118, 127, 136, 145.**

Люди данного типа с технической жилкой.

Они имеют богатое воображение, пространственное видение, занимаются самыми различными видами технического, художественного и интеллектуального творчества, живут собственными моральными нормами, эмоциональны, одержимы собственными оригинальными идеями.



118 – люди с наиболее сильно выраженными конструктивными возможностями и способностью к изобретениям.

**7 тип – «эмотивный»** (Внимание! Некоторые номера данного типа уже встречались в других типах.

В данном случае надо помнить, что психологические типы в чистом виде встречаются очень редко, и возникает необходимость объединить типы и их характеристики): 451, 352, 361, 253, 262, 271, 154, 163, 172, 181.

К этому типу относятся люди с повышенным сопереживанием по отношению к другим людям, а также тяжело переживающие жестокие кадры фильмов.

Боли и заботы других людей находят у них участие, сопереживание и сочувствие, на которое они тратят много энергии, в результате становится затруднительной реализация их собственных способностей.

## ОПРОСНИК ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ

*[Опросник профессиональных предпочтений // Овчарова Р. В. Справочная книга школьного психолога. – М.: Просвещение, 1993. – 256 с. – С. 209-215.]*

*[Опросник профессиональных предпочтений // Полякова О. Б. Психология труда: Учеб.-метод. пособие. – Ч. I. – Основы психологии труда. – М.: МГУТУ, 2004. – 76 с. – С. 27-30.]*

**Опросник профессиональных предпочтений** – модификация «Дифференциально-диагностического опросника» Е. А. Климова.

**Автор модификации** – Л. Н. Кабардова.

### Специфика.

Л. Н. Кабардова предлагает оценить различные виды деятельности по трем критериям: «умение», «отношение» и «желание», а также делит тип профессий «человек – природа» (Ч-П) на два типа профессий «человек – природа живая» (Ч-ПЖ) и «человек – природа неживая» (Ч-ПН).

**Цель** – выявить тип профессий, в котором преобладают интересы, склонности, способности и предпочтения человека, с учетом его умений, отношений и желаний.

### Инструкция.

Текст опросника содержит 60 различных видов деятельности.

Внимательно послушайте (прочитайте) формулировку, найдите в бланке ответов клетку с номером вида деятельности и проставьте три оценки в баллах под соответствующими буквами:

У – умение	О – отношение	Ж – желание
делаю хорошо – 2	нравится – 2	хочу заниматься – 2
делаю средне – 1	безразлично – 1	безразлично – 1
не получается – 0	не нравится – 0	не хочу – 0

### Текст опросника.

1. Делать выписки, вырезки из различных текстов, собирать и группировать их по определенному признаку.
2. Выполнять практические задания на лабораторных занятиях по физике (составлять и собирать схемы, устранять неисправности, разбираться в причинах действия приборов и т. п.).
3. Длительное время ухаживать за растениями (более года поливать, удобрять, пересаживать и пр.).
4. Сочинять стихи, рассказы, писать рефераты, сочинения, которые многими признаются интересными.
5. Оказывать посильную помощь тем, кто в ней нуждается.
6. Наблюдать и изучать звездное небо, посещать планетарий.
7. Выделять из текста основные линии и составлять конспект, план или новый текст.
8. Разбираться в физических процессах, решать задачи по физике.
9. Вести регулярные наблюдения за растениями и записывать их в дневник.

10. Своими руками мастерить красивые изделия из дерева и других материалов (соломки, ниток, листьев и др.).
11. Терпеливо, без раздражения учить кого-либо, даже если приходится повторять много раз одно и то же.
12. Заниматься поиском и изучать образцы камней и минералов.
13. Легко определять ошибки в письменных работах по русскому языку.
14. Разбираться в химических процессах, решать задачи по химии.
15. Разбираться в признаках многочисленных видов растений.
16. Создавать произведения графики, живописи и скульптуры.
17. Часто и подолгу общаться с разными людьми, и это не надоедает.
18. Вести календарь погоды, изучать климат.
19. На уроках иностранного языка отвечать на вопросы, вести беседу, составлять и рассказывать тексты.
20. Ремонтировать и налаживать работу разных механизмов и приборов (велосипеда, мотоцикла, пылесоса, электроутюга, светильника и пр.).
21. Посвящать свое свободное время наблюдению за животными, уходу за ними.
22. Сочинять музыку, песни, имеющие успех у сверстников и взрослых.
23. Внимательно, терпеливо, не перебивая, выслушивать людей.
24. Узнавать о географических открытиях и путешествиях.
25. На уроках иностранного языка без особых трудностей работать с иностранными текстами.
26. Налаживать и чинить электронную аппаратуру (приемник, магнитофон, телевизор, звуковые колонки).
27. Регулярно без напоминаний выполнять необходимую работу по уходу за животными (кормить, чистить, лечить, обучать, убирать).
28. Не стесняясь для многих зрителей разыгрывать разные роли, подражать, изображать, декламировать.

## МОДУЛЬ 2

29. Охотно заниматься и увлекать делом, игрой, рассказом детей младшего школьного возраста.
30. Заниматься опытами по химии.
31. Выполнять задания по математике и другим предметам, где требуется выведение формул, решение теорем, логическое мышление.
32. Ремонтировать замки, краны, мебель, игрушки.
33. Разбираться в породах и видах животных (лошадей, собак, птиц, рыб, насекомых), знать их внешние признаки и повадки.
34. Четко различать признаки оригинальности и талантливости в художественном произведении (книге, кинофильме, спектакле, картине, скульптуре и т. п.) и уметь доказать свое мнение устно и письменно.
35. Организовывать людей на общие дела, проведение мероприятий.
36. Наблюдать и изучать физические явления (теплоту, свет, электричество, магнетизм).
37. Уметь применять законы, правила, формулы при решении различных математических задач.
38. Выполнять действия, требующие хорошей координации и ловкости рук; работать на станке, швейной машине, производить сборку изделий из мелких деталей.
39. Сразу замечать малейшие изменения во внешнем виде или поведении животных или растений.
40. Играть на музыкальных инструментах, исполнять для публики песни, танцы.
41. Выполнять работу, требующую обязательных контактов с разными людьми.
42. Узнавать о гидротехнических сооружениях (ГЭС, каналах, мостах, плотинах).
43. Выполнять различные подсчеты и расчеты, выводить из них различные закономерности и следствия.
44. Самостоятельно придумывать и конструировать новые изделия из типовых деталей и узлов.

45. Читать научную литературу, слушать лекции и доклады по биологии.
46. Создавать на бумаге и в натуре новые, оригинальные модели одежды, причесок, украшений, интерьеры помещений и др. предметы.
47. Оказывать влияние на людей: убеждать, разрешать ссоры.
48. Узнавать о космических исследованиях, полетах космонавтов, открытиях в космосе.
49. Составлять и рисовать схемы, чертежи, карты.
50. Выполнять задания, в которых требуется мысленно представлять расположение фигур, предметов и их частей в пространстве.
51. Постоянно заниматься в биологических кружках, на биостанции, в зоопарке, питомнике.
52. Быстрее и чаще других замечать в обычном новые, удивительные, необычные и прекрасные стороны и черты.
53. Сопереживать разным людям, понимать их состояние.
54. Разбираться в свойствах различных материалов для изготовления моделей, игрушек и других предметов.
55. Аккуратно и безошибочно выполнять бумажную работу: писать, составлять документы, высчитывать, проверять.
56. Выбирать наиболее рациональный способ решения задачи – технический, математический, логический.
57. Преодолевать трудности при работе с животными и растениями: физический труд, грязь, неприятный запах, плохую погоду и др.
58. Настойчиво, терпеливо повторять и доводить до совершенства создаваемое или выполняемое произведение.
59. Говорить, сообщать что-либо, излагать свои мысли вслух слушателям.
60. Заниматься практическими работами по географии и землеустройству: измерениями на местности, планированием, составлением карт, работой с атласами.

**Бланк ответов (модификация О. Б. Поляковой).**

№	У	О	Ж	№	У	О	Ж	№	У	О	Ж	№	У	О	Ж	№	У	О	Ж	№	У	О	Ж
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				36			
37				38				39				40				41				42			
43				44				45				46				47				48			
49				50				51				52				53				54			
55				56				57				58				59				60			

**Обработка данных.**

В бланке ответов заполняются названия столбиков, соответствующие шести типам профессий (слева направо):

Ч-ЗС – человек – знаковая система;

Ч-Т – человек – техника;

Ч-ПЖ – человек – природа живая;

Ч-ХО – человек – художественный образ;

Ч-Ч – человек – человек;

Ч-ПН – человек – природа неживая.

Далее подсчитывается суммарный балл в каждом столбике «Умение», «Отношение», «Желание» (УОЖ) и записывается под каждым столбиком.

Наибольшие баллы по критериям УОЖ обводятся кружками (максимум = 20 баллам).

Если все три кружка оказались в одном типе профессий, то испытуемый профессионально определился.

Если кружки «разбежались», т. е. оказались в разных типах профессий,

то необходимо подсчитать суммарный балл по каждому типу профессий, сложив значения УОЖ и записав в столбик типа профессий под номерами видов деятельности.

На преобладающий тип профессий указывает наибольший суммарный балл по типу профессий (максимум = 60 баллов).

### **Интерпретация результатов.**

Шесть типов профессий (по Л. Н. Кабардовой):

Ч-ЗС – человек – знаковая система;

Ч-Т – человек – техника;

Ч-ПЖ – человек – природа живая;

Ч-ХО – человек – художественный образ;

Ч-Ч – человек – человек;

Ч-ПН – человек – природа неживая.

*Примечание: при характеристике типов профессий, указывая объекты профессиональной деятельности и профессии, целесообразно использовать интерпретацию результатов «Дифференциально-диагностического опросника» (ДДО) Е. А. Климova.*

## СФЕРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ

[Сферы профессиональных предпочтений // Полякова О. Б. Психология труда: Учеб.-метод. пособие. – Ч. I. – Основы психологии труда. – М.: МГУТУ, 2004. – 76 с. – С. 50-53.]

[Сферы профессиональных предпочтений // Практикум по психологии профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб.: СПбГУ, 2000. – 304 с. – С. 34-40.]

**Методика «Сферы профессиональных предпочтений» (СПП)** – модификация «Дифференциально-диагностического опросника» (ДДО) Е. А. Климова (5 типов профессий: «человек – природа», «человек – техника», «человек – человек», «человек – знаковая система», «человек – художественный образ»).

**Автор модификации** – Л. Йовайши.

Опросник модифицирован в Хабаровском краевом центре занятости населения.

**Цель** – диагностировать сферу профессиональных предпочтений.

### Инструкция.

Вам будет предложен перечень утверждений или вопросов, имеющих два варианта ответа.

Определите, какому из вариантов вы отдаете предпочтение и зафиксируйте это в бланке для ответов.

Если вы полностью согласны с вариантом «а» и не согласны с вариантом «б», то в клетку с цифрой, соответствующей номеру вопроса или утверждения, и буквой «а» поставьте цифру 3, а в клетку «б» – 0.

В случае вашего полного согласия с вариантом «б» и несогласия с вариантом «а» в клетку «б» вносится цифра 3, а в клетку «а» – 0.

Если вы согласны как с вариантом «а», так и с вариантом «б», то выберите из них наиболее предпочтительный для вас и оцените его в 2 балла, менее предпочтительный вариант оценивается в 1 балл.

Отвечайте на вопросы, не пропуская ни одного из них.



**Текст опросника.**

1. Представьте, что вы на выставке. Что вас больше привлекает в экспонатах:
  - а) цвет, совершенство форм;
  - б) их внутреннее устройство (как и из чего они сделаны).
2. Какие черты характера в человеке вам больше нравятся:
  - а) дружелюбие, чуткость, отсутствие корысти;
  - б) мужество, смелость, выносливость.
3. Служба быта оказывает людям разные услуги. Считаете ли вы необходимым:
  - а) и впредь развивать эту отрасль, чтобы всесторонне обслуживать людей;
  - б) создавать такую технику, которой можно было бы самим пользоваться в быту.
4. Какое награждение вас больше бы обрадовало:
  - а) за общественную деятельность;
  - б) за научное изобретение.
5. Вы смотрите военный или спортивный парад. Что больше привлекает ваше внимание:
  - а) слаженность ходьбы, грациозность участников парада;
  - б) внешнее оформление колон (знамена, одежда и пр.).
6. Представьте, что у вас много свободного времени. Чем бы вы охотнее занялись:
  - а) чем-либо практическим (ручным трудом);
  - б) общественной работой (на добровольных началах).
7. Какую выставку вы бы с большим удовольствием посмотрели:
  - а) новинок научной аппаратуры (в области физики, химии, биологии);
  - б) новых продовольственных товаров.
8. Если бы в школе было два кружка, какой бы вы выбрали:
  - а) музыкальный;
  - б) технический.

## МОДУЛЬ 2

9. Если бы вам предоставили пост директора школы, на что бы вы обратили большее внимание:
  - а) на сплоченность коллектива;
  - б) на создание необходимых удобств.
10. Какие журналы вы бы с большим удовольствием читали:
  - а) литературно-художественные;
  - б) научно-популярные.
11. Что важнее для человека:
  - а) создавать себе благополучный, удобный быт;
  - б) жить без некоторых удобств, но иметь возможность пользоваться сокровищницей искусства, создавать искусство.
12. Для благополучия общества необходимо:
  - а) техника;
  - б) правосудие.
13. Какую из двух книг вы бы с большим удовольствием читали:
  - а) о развитии науки в нашей стране;
  - б) о достижениях спортсменов нашей страны.
14. В газете две статьи разного содержания. Какая из них вызвала бы у вас большую заинтересованность:
  - а) о машине нового типа;
  - б) о новой научной теории.
15. Какая из двух работ на свежем воздухе вас больше бы привлекла:
  - а) работа, связанная с постоянными передвижениями (агроном, лесничий, дорожный мастер);
  - б) работа с машинами.
16. Какая, на ваш взгляд, задача школы важнее:
  - а) подготовить учащихся к работе с людьми, чтобы они могли помогать другим создавать материальные блага;
  - б) подготовить учащихся к практической деятельности, к умению создавать материальные блага.

17. Что, на ваш взгляд, следует больше ценить у участников самодеятельности:
  - а) то, что они несут людям искусство и красоту;
  - б) то, что они выполняют общественно полезную работу.
18. Какая, на ваш взгляд, область деятельности человека в дальнейшем будет иметь доминирующее значение:
  - а) физика;
  - б) физическая культура.
19. Что обществу принесет больше пользы:
  - а) забота о благосостоянии граждан;
  - б) изучение поведения людей.
20. Какого характера научную работу вы бы выбрали:
  - а) работу с книгами в библиотеке;
  - б) работу на свежем воздухе в экспедиции.
21. Представьте, что вы профессор университета. Чему вы отдали бы предпочтение в свободное от работы время:
  - а) занятиям по литературе;
  - б) опытам по физике, химии.
22. Вам представляется возможность совершить путешествие в разные страны. В качестве кого вы охотнее поехали бы:
  - а) как известный спортсмен на международные соревнования;
  - б) как известный специалист внешней торговли с целью покупки необходимых товаров для нашей страны.
23. Какие лекции вы бы слушали с большим удовольствием:
  - а) о выдающихся художниках;
  - б) о выдающихся ученых.
24. Что вас больше привлекает при чтении книг:
  - а) яркое изображение смелости и храбрости героев;
  - б) прекрасный литературный стиль.

## МОДУЛЬ 2

25. Вам представляется возможность выбора профессии. Какой из них вы бы отдали предпочтение:
- а) работе малоподвижной, но связанной с созданием новой техники;
  - б) физической культуре или другой работе, связанной с движением.
26. Какими выдающимися учеными вы больше интересуетесь:
- а) Поповым и Циолковским;
  - б) Менделеевым и Павловым.
27. Как вам кажется, на что следовало бы в школе обратить большее внимание:
- а) на спорт, т. к. это нужно для укрепления здоровья;
  - б) на успеваемость учащихся, т. к. это необходимо для их будущего.
28. Что бы вас больше заинтересовало в печати:
- а) сообщение о состоявшейся художественной выставке;
  - б) известие о прошедшем митинге в защиту прав человека.
29. Если бы вам представилась возможность занять определенный пост, какой бы вы выбрали:
- а) главного инженера завода;
  - б) директора универсама.
30. Как вы считаете, что важнее:
- а) много знать;
  - б) создавать материальные блага.

### Бланк ответов.

№	а	б	№	а	б	№	а	б
1			11			21		
2			12			22		
3			13			23		
4			14			24		
5			15			25		
6			16			26		
7			17			27		
8			18			28		
9			19			29		
10			20			30		

### Обработка данных.

Данные из бланка ответов переносятся в «ключ».

В каждом столбце подсчитывается количество баллов.

Суммарные баллы записываются в свободные клеточки под каждым столбцом, соответствующим определенной сфере профессиональных предпочтений.

### Ключ.

СИ	СТИ	СРСЛ	СУТ	СФТ	СМИ
1a	16	2a		26	3a
	36	4a	46	5a	
56	6a	66	7a		76
8a	86	9a			96
10a			106		11a
116	12a	126	13a	136	
	14a		146	15a	
	156	16a			166
17a		176	18a	186	19a
		196	20a	206	
21a			216	22a	226
23a		236		24a	
246	25a			256	
	26a		266	27a	276
28a		286			29a
	296		30a		306

### Интерпретация результатов.

1. Сфера искусства – СИ («человек – художественный образ»);
2. Сфера технических интересов – СТИ («человек – техника»);
3. Сфера работы с людьми – СРСЛ («человек – человек»);

## МОДУЛЬ 2

4. Сфера умственного труда – СУТ (склонность к умственной деятельности);
5. Сфера физического труда – СФТ (склонность к подвижной (физической) деятельности);
6. Сфера материальных интересов – СМИ (производство и потребление материальных благ).

Анализируя полученные данные, необходимо выделить столбцы, содержащие наибольшее количество баллов, и эти сферы деятельности можно считать предпочитаемыми оптантом (выбирающим профессию).

Столбцы, содержащие наименьшее количество баллов, отражают сферы деятельности, отвергаемые оптантом.

*Примечание: при характеристике сфер профессиональных предпочтений целесообразно использовать интерпретацию результатов «Дифференциально-диагностического опросника» (ДДО) Е. А. Климова.*

## ТЕСТ ПО ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЛИЧНОСТНОГО ТИПА

*[Тест по определению профессионального личностного типа // Овчарова Р. В. Справочная книга школьного психолога. – М.: Просвещение, 1993. – 256 с. – С. 200-203.]*

*[Тест по определению профессионального личностного типа // Полякова О. Б. Психология труда: Учеб.-метод. пособие. – Ч. I. Основы психологии труда. – М.: МГУТУ, 2004. – 76 с. – С. 14-17.]*

**Автор** – представитель концепции индивидуальности Дж. Голланд.

**Цель** – диагностировать профессиональный личностный тип.

**Инструкция.**

В методике попарно представлены различные профессии и должности.

В каждой паре профессий и должностей найдите ту, которой вы отдаёте большее предпочтение, и в бланке ответов поставьте знак «+» рядом с номером выбранной в паре профессии или должности.

**Текст опросника.**

- 1а.** Инженер-техник. **1б.** Инженер-контролер.  
**2а.** Вязальщик. **2б.** Санитарный врач.  
**3а.** Повар. **3б.** Наборщик.  
**4а.** Фотограф. **4б.** Заведующий магазином.  
**5а.** Чертежник. **5б.** Дизайнер.  
**6а.** Философ. **6б.** Психиатр.  
**7а.** Ученый-химик. **7б.** Бухгалтер.  
**8а.** Редактор научного журнала. **8б.** Адвокат.  
**9а.** Лингвист. **9б.** Переводчик художественной литературы.  
**10а.** Педиатр. **10б.** Статистик.  
**11а.** Организатор-воспитатель. **11б.** Председатель профсоюза.  
**12а.** Спортивный врач. **12б.** Фельетонист.  
**13а.** Нотариус. **13б.** Снабженец.  
**14а.** Перфоратор. **14б.** Карикатурист.  
**15а.** Политический деятель. **15б.** Писатель.  
**16а.** Садовник. **16б.** Метеоролог.  
**17а.** Водитель троллейбуса. **17б.** Медсестра.  
**18а.** Инженер-электрик. **18б.** Секретарь-машинистка.  
**19а.** Маляр. **19б.** Художник по металлу.  
**20а.** Биолог. **20б.** Главный врач.  
**21а.** Телеоператор. **21б.** Режиссер.  
**22а.** Гидролог. **22б.** Ревизор.  
**23а.** Зоолог. **23б.** Зоотехник.  
**24а.** Математик. **24б.** Архитектор.  
**25а.** Работник детской комнаты милиции. **25б.** Счетовод.  
**26а.** Учитель. **26б.** Милиционер.  
**27а.** Воспитатель. **27б.** Художник по керамике.

## МОДУЛЬ 2

**28а.** Экономист. **28б.** Заведующий отделом.  
**29а.** Корректор. **29б.** Критик.  
**30а.** Завхоз. **30б.** Директор.  
**31а.** Радиоинженер. **31б.** Специалист по ядерной физике.  
**32а.** Наладчик. **32б.** Механик.  
**33а.** Агроном. **33б.** Директор учреждения.  
**34а.** Закройщик-модельер. **34б.** Декоратор.  
**35а.** Археолог. **35б.** Эксперт.  
**36а.** Работник музея. **36б.** Консультант.  
**37а.** Ученый. **37б.** Актер.  
**38а.** Логопед. **38б.** Стенографист.  
**39а.** Врач. **39б.** Дипломат.  
**40а.** Главный бухгалтер. **40б.** Директор.  
**41а.** Поэт. **41б.** Психолог.  
**42а.** Архивариус. **42б.** Скульптор.

### Бланк ответов.

№	а	б	№	а	б	№	а	б	№	а	б	№	а	б	№	а	б
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			36		
37			38			39			40			41			42		

### Теоретическая основа.

6 профессиональных личностных типов:

- 1) реалистический (Р),
- 2) интеллектуальный (И),



- 3) социальный (С),
- 4) конвенциональный (К),
- 5) предприимчивый (П),
- 6) артистический (А).

### Обработка данных.

Данные из бланка ответов переносятся в «ключ», а далее подсчитывается сумма плюсов по каждому столбцу, соответствующему профессиональному личностному типу.

Наибольшие суммы плюсов в столбцах указывают на преобладание профессиональных личностных типов.

### Ключ.

Р	И	С	К	П	А
1а	16	26	36	46	56
2а	6а	66	76	86	96
3а	7а	10а	106	116	126
4а	8а	11а	13а	136	146
5а	9а	12а	14а	15а	156
16а	166	176	186	236	196
17а	20а	206	226	266	216
18а	22а	25а	256	286	246
19а	23а	26а	28а	30а	276
21а	24а	27а	29а	336	296
31а	316	366	326	356	306
32а	35а	38а	386	376	346
33а	36а	39а	40а	396	41а
34а	37а	416	42а	406	426

### Интерпретация результатов.

**1. Реалистический тип** – несоциальный; ориентированный на настоящее; эмоционально стабильный; занимающийся конкретными объектами (вещами, инструментами, машинами); отдает предпочтение занятиям, требующим моторной ловкости, конкретности; развиты математические, невербальные способности.

Рекомендуются профессии: механик, электрик, инженер, агроном и т. д.

**2. Интеллектуальный тип** – несоциальный; аналитичный; рациональный; независимый; оригинальный; преобладают теоретические ценности; любит решать задачи, требующие абстрактного мышления; интеллектуал; гармонично развиты вербальные и невербальные способности.

Предпочитает научные профессии: ботаник, астроном, математик, физик и др.

**3. Социальный тип** – обладает социальными умениями; нуждается в контактах; стремится поучать и воспитывать; психологический настрой на человека; гуманность; старается держаться в стороне от интеллектуальных проблем; активен; часто зависим от мнения группы людей; проблемы решает, опираясь на эмоции, чувства, умение общаться; обладает хорошими вербальными способностями.

Рекомендуемые занятия: обучение и лечение (профессии: учитель, врач, психолог и др.).

**4. Конвенциональный тип** – предпочитает четко структурированную деятельность; характер стереотипный, конкретный, практический; не проявляет критичность, оригинальность; консервативен; зависим; ригиден (не любит смену деятельности); слабо развиты организаторские способности; преобладают математические способности.

Предпочтительны профессии, связанные с канцелярией и расчетом.

**5. Предприимчивый тип** – избирает цели, которые позволяют проявить энергию, энтузиазм, импульсивность; любит приключения; доминантен; любит признание; любит руководить; ему не нравится практический труд, а также занятия, требующие интеллектуальных усилий, усидчивости; хорошо решает задачи, связанные с руководством, статусом и властью; агрессивен; предприимчив; обладает хорошими вербальными способностями.

Предпочтительны следующие профессии и должности: журналист, теле-оператор, дипломат, заведующий, директор и т. п.

**6. Артистический тип** – опирается на эмоции, воображение, интуицию; имеет сложный взгляд на жизнь; независим в решениях; оригинален; высоко развиты моторные и вербальные способности; характерен высокий жизненный идеал с утверждением своего «Я»; несоциален в том смысле, что не придерживается условностей общества.

Предпочитает творческие занятия: музыку, рисование, литературу и т. п. (профессии: композитор, музыкант, дирижер, художник, поэт, писатель, актер и др.).

### **Модификация инструкции и обработки данных (О. Б. Поляковой).**

Оценивание предлагаемых профессий и должностей может осуществляться:

- ▶ по бинарной шкале (оценивается каждая профессия и должность в предлагаемой паре: если нравится, то ставится «+»; если не нравится – «-»);
- ▶ по 6-балльной шкале (очень нравится – «+++»; нравится – «++»; скорее нравится, чем не нравится – «+»; скорее не нравится, чем нравится – «-»; не нравится – «--»; очень не нравится – «---»).

При обработке данных по каждому столбцу подсчитывается количество «+» и количество «-», а потом находится алгебраическая сумма.

Наибольшее положительное значение указывает на преобладающий профессиональный личностный тип.

модуль

3

# ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА

### 3.1. ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЛОК «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА И ПУТИ ЕЕ ПОСТРОЕНИЯ»

**Карьера** (итал. *carriera* – бег, жизненный путь, поприще, от лат. *carrus* – телега, повозка) –

- успешное продвижение в области служебной, социальной, научной и другой деятельности;
- продвижение вверх по служебной лестнице.

Карьера (малый энциклопедический словарь 1907 года) – быстрый успех на службе и другом поприще.

Карьера (современный словарь) – продвижение в какой-либо сфере деятельности; достижение популярности, славы, выгоды; обозначение рода занятий, профессии.

Сейчас вместо слова «карьера» часто используется словосочетание **«социальный лифт»**.

Карьера (в теории управления персоналом) – результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.

Карьера – цепь событий, которая составляет жизнь, последовательность профессиональных занятий и других жизненных ролей, которые вместе выражают приверженность человека действовать в соответствии с его обобщенной моделью саморазвития.

Карьеру (траекторию своего движения) человек строит сам, сообразуясь с особенностями внутри- и внеорганизационной реальности и, главное, со своими собственными целями, желаниями и установками.

**Карьера:**

- 1) включает понятия «успех», «успешное продвижение», «путь к успеху»;
- 2) охватывает достижение успеха в широком диапазоне сфер деятельности: служебной, научной, общественной и др.;
- 3) понимается как процесс и результат этого процесса;

- 4) присутствует в любой иерархии (производственной, социальной, административной и т. д.);
- 5) тесно связана с деятельностью людей, индивидуальной и социальной основой человека, социальной мобильностью человека.

**Карьеризм** – беспринципная (по мнению некоторых) погоня за личным успехом в любых видах деятельности.

**Личный карьерный план** – персональный «навигатор» человека, строящего свою карьеру, описывающий цели (долго-, средне-, краткосрочные) и пути достижения, опирающиеся на личную миссию, ценности и желаемый образ жизни.

**Карьера** – движение по пути овладения некими ценностями, благами, признанными в обществе или организации:

- 1) должностные ступени, уровни иерархии;
- 2) статусные ранги, отражающие величину вклада работника в развитие организации (выслуга лет, уникальные рациональные предложения, судьбоносные для организации) его положение в коллективе;
- 3) ступени власти как степени влияния в организации (участие в принятии важных решений, близость к руководству);
- 4) ступени квалификационной лестницы и связанные с ней разряды, дифференцирующие навыки и знания людей по уровню мастерства;
- 5) уровни материального вознаграждения, дохода (уровень заработной платы и разнообразие социальных льгот).

**Деловая карьера** –

- поступательное продвижение человека в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью;
- продвижение вперед по однажды выбранной деятельности, достижение известности, славы, обогащения (например, получение больших полномочий, более высокого статуса, престижа, власти, большего количества денег);
- не только продвижение по службе, но и в сфере рода занятий, деятельности (например, карьера менеджера, спортивная карьера, военная карьера, артистическая карьера, карьера домохозяйек, матерей, учащихся);

- индивидуально осознанная позиция и поведение индивида, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека.

## 5 основных видов деловой карьеры:

- 1) вертикальная – вид карьеры, с которым чаще всего связывают само понятие деловой карьеры, т. к. в этом случае продвижение наиболее зримо (под вертикальной деловой карьерой понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем оплаты труда));
- 2) внутриорганизационная – вид карьеры, означающий, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию последовательно в стенах одной организации (внутриорганизационная деловая карьера типична для японских и американских компаний, практикующих систему пожизненного найма сотрудников; может быть специализированной и неспециализированной);
- 3) горизонтальная – вид карьеры, предполагающий либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, выполнение роли руководителя временной рабочей группы, программы и т. п.): к горизонтальной деловой карьере можно отнести расширение или усложнение задач на прежней ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения); понятие «горизонтальная карьера» не означает непереносимое и постоянное движение вверх по организационной иерархии;
- 4) межорганизационная – вид деловой карьеры, означающий, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие профессиональных способностей, уход на пенсию последовательно, работая на различных должностях в разных организациях (эта карьера также может быть специализированной и неспециализированной);
- 5) центростремительная (скрытая) – вид деловой карьеры, наименее очевидный для окружающих (она доступна ограниченному кругу работников, как правило, имеющих налаженные личные контакты с высшим эшелонem управления и обширные деловые связи вне организации;

под центристремительной карьерой понимается движение к ядру, руководству организации; например, приглашение работника на недоступные другим сотрудникам встречи, совещания как формального, так и неформального характера, получение сотрудником доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения, отдельные важные поручения руководства; такой работник может занимать рядовую должность в одном из подразделений организации, но де-факто иметь высокий социальный статус; как правило, уровень оплаты его труда существенно превышает вознаграждение за работу в занимаемой должности).

### **4 вида карьеры по содержанию происходящих в процессе карьерного движения изменений:**

- 1) властная (рост влияния) связана либо с формальным ростом влияния в организации посредством движения вверх по иерархии управления, либо с ростом неформального авторитета работника в организации;
- 2) квалификационная предполагает профессиональный рост, движение по разрядам тарифной сетки той или иной профессии;
- 3) монетарная (карьера дохода) – повышение уровня вознаграждения работника, а именно уровня оплаты труда, объема и качества предоставляемых ему социальных льгот;
- 4) статусная – увеличение статуса работника в организации, выражаемое либо присвоением очередного ранга за выслугу лет, либо почетного звания за выдающийся вклад в развитие фирмы.

### **Виды карьеры по характеристикам протекания карьерного развития:**

#### 1) по направленности происходящих изменений:

- прогрессивная,
- регрессивная;

#### 2) по характеру направленности процесса:

- линейная,
- нелинейная;

#### 3) по степени устойчивости:

- устойчивая,
- неустойчивая;



4) по степени непрерывности:

- непрерывная,
- прерывистая;

5) по возможности осуществления:

- потенциальная (лично выстраиваемый человеком трудовой жизненный путь на основе его планов, потребностей, способностей, целей),
- реальная (то, что удалось достигнуть на протяжении определенного отрезка времени);

6) по последовательности занимания должностей (позиций):

- суперавантюрная,
- авантюрная,
- традиционная;

7) по времени прохождения ступеней карьеры:

- последовательно-кризисная,
- скоростная,
- нормальная.

**9 задач обеспечения взаимодействия профессиональной и внутри-организационной видов карьеры:**

- 1) достижение взаимосвязи целеполагания организации и отдельного сотрудника;
- 2) изучение карьерного потенциала сотрудников;
- 3) обеспечение направленности планирования карьеры на конкретного сотрудника с целью учета его специфических потребностей;
- 4) обеспечение обоснованной оценки карьерного потенциала работников с целью сокращения нереалистичных ожиданий;
- 5) обеспечение открытости процесса управления карьерой;
- 6) определение путей служебного роста, использование которых удовлетворит количественную потребность в персонале в нужный момент времени и в нужном месте;
- 7) повышение качества процесса планирования карьеры;

- 8) устранение «карьерных тупиков», в которых практически нет возможностей для развития сотрудника;
- 9) формирование наглядных и воспринимаемых критериев служебного роста, используемых в конкретных карьерных решениях.

### **5 этапов деловой карьеры – 5 отрезков трудовой жизни человека в какой-либо сфере деятельности по пути достижения своих жизненных целей:**

- 1) предварительный этап включает учебу в школе, среднее и высшее образование и обычно длится до 25–28 лет:
  - за этот период человек может сменить несколько мест учебы или различных работ в поисках вида деятельности, удовлетворяющего его потребности и отвечающего его возможностям;
  - если он сразу находит такой вид деятельности, начинается процесс самоутверждения его как личности, он заботится о безопасности существования;
- 2) этап становления длится примерно 5 лет, от 25 до 30 лет:
  - работник осваивает выбранную профессию, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение и появляется потребность к установлению независимости;
  - его продолжает беспокоить безопасность существования, забота о здоровье;
  - обычно в этом возрасте создаются и формируются семьи, поэтому появляется желание получать заработную плату, уровень которой выше прожиточного минимума;
- 3) этап продвижения длится от 30 до 45 лет:
  - идет процесс роста квалификации, продвижения по карьерной лестнице;
  - накапливается богатый практический опыт, навыки, растет потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и еще большей независимости, начинается самовыражение как личности;
  - гораздо меньше уделяется внимания удовлетворению потребности в безопасности, усилия работника сосредоточены на увеличении размера оплаты труда и заботе о здоровье;

- многие потребности человека в этот период удовлетворены, его продолжает интересовать уровень оплаты труда, но появляется все больший интерес к другим источникам дохода (например, участие в прибылях, капитале других организаций, акции, облигации);
- 4) этап сохранения характеризуется действиями по закреплению достигнутых результатов и длится от 45 до 60 лет:
- наступает пик деловой карьеры;
  - происходит дальнейшее совершенствование квалификации и ее повышение в результате активной деятельности и специального обучения;
  - человек заинтересован передать свои знания молодежи;
  - этот период характеризуется творчеством, здесь также может быть подъем на новые служебные ступени;
  - человек достигает вершин независимости и самовыражения;
- 5) этап завершения деловой карьеры длится от 60 до 70 лет:
- человек начинает всерьез задумываться о пенсии, готовиться к уходу на пенсию;
  - идут активные поиски «наследника» – достойной замены и обучение кандидата на освобождающуюся должность;
  - этот период характеризуется кризисом карьеры, такие люди все меньше получают удовлетворения от работы и испытывают состояние психологического и физиологического дискомфорта;
  - однако самовыражение и уважение к себе и другим подобным людям у них достигает наивысшей точки за весь период деловой карьеры;
  - они заинтересованы в сохранении уровня оплаты труда, но стремятся увеличить другие источники дохода, которые бы заменили им заработную плату в данной организации при уходе на пенсию и были бы хорошей добавкой к пенсионному пособию;
  - на последнем пенсионном этапе карьера в данной организации (виде деятельности) завершена;
  - появляется возможность для самовыражения в других видах деятельности, которые были невозможны в период работы в организации или выступали в виде хобби (живопись, садоводство, работа в общественных организациях и др.);

- стабилизируется уважение к себе и таким же собратьям по пенсии;
- но финансовое положение и состояние здоровья могут сделать постоянной в эти годы заботу о других источниках дохода и о здоровье.

### **4 признака проблем в карьере:**

- 1) некуда больше пойти на работу;
- 2) неспособность продолжать учиться;
- 3) отставание в овладении новыми навыками;
- 4) отсутствие регулярного вклада в успех организации.

### **4 правила, которых придерживаются все удачливые люди (Р. Уайзмен):**

- 1) расширять кругозор; стремиться испытать себя в чем-то новом, что хотя бы косвенно может быть полезно для продвижения вперед;
- 2) доверять собственной интуиции и не слушать пессимистов;
- 3) делать ставку на лучший исход, настраиваться на победу;
- 4) видеть в любом опыте, даже провальном, положительные моменты.

### **4 стратегии карьерного роста:**

- 1) увеличение ответственности на существующей должности;
- 2) горизонтальное перемещение;
- 3) продвижение вверх на должность с повышенной ответственностью;
- 4) переподготовка для овладения новым набором знаний.

### **8 принципов построения карьеры:**

- 1) будьте уникальны, развивайте ваши конкурентные преимущества, знания и навыки;
- 2) признавайте, что именно вы в первую очередь ответственны за развитие своей карьеры;

- 3) знайте, куда вы движетесь;
- 4) налаживайте связи, которые могут помочь вашей карьере;
- 5) знайте, что нужно для достижения ваших целей;
- 6) признавайте важность политических аспектов;
- 7) найдите хорошего наставника, чтобы он был вашим советником по развитию карьеры;
- 8) сохраняйте позитивный настрой.

#### **4 направления построения карьеры:**

- 1) бюрократическое: повышение в должности, изменение меры ответственности, повышение зарплаты;
- 2) профессиональное: повышение компетенции, создание у человека ощущения своей незаменимости (профессиональная карьера связана с возможностью повышения квалификации сотрудников; нужно помнить, что сотрудник принадлежит также профессиональному сообществу, поэтому ему необходимы и обмен опытом с коллегами в организации, и участие в процессах, происходящих в профессиональной среде вне организации);
- 3) семейное: сотрудники делают карьеру, становясь как бы частью семейного альбома фирмы, зная ее историю, привычки и мелочи жизни коллег, участвуя корпоративных мероприятиях, поддерживая традиции;
- 4) демократическое: человек должен быть выслушан, его мнение должно быть доведено до других людей, он должен быть удовлетворен в своем честолюбии.

#### **6 моделей развития карьеры (Е. Комаров):**

- 1) ситуационная карьера:
  - ✓ поворотами в судьбе конкретного человека распоряжается его Величество случай, при котором не надо загодя учитывать какие-то факторы планирования карьеры, они сами придут в свое время и заставят принимать решения о кадровых перемещениях и назначениях;
  - ✓ есть люди, сделавшие карьеру «на ситуации»;

### 2) карьера «от начальника»:

- ✓ это модификация предыдущего варианта с той лишь разницей, что тут акцентируется внимательность на лицо, принимающее решение, от которого зависит карьера;
- ✓ те, кто заинтересован в ней, поневоле формируют систему работы «под начальника», систему влияния на удобные для себя и отрицательные для соперников оценки и решения;
- ✓ угодничество, подхалимство, «чего-с изволите-с», с одной стороны, и подсиживание, доноительство, очернение – с другой, играют весьма важную роль в такой системе;
- ✓ деликатно тот самый вид карьеры называют «зависимой», а на более точном и образном языке «лакейской», «подхалимской», «лизальной», «угоднической»;

### 3) карьера «от развития объекта»:

- ✓ бывают условия и ситуации, когда карьера работника находится в его собственных руках;
- ✓ например, возглавляя какое-то небольшое подразделение, ее руководитель добивается развития его или превращения в более крупное, а далее – в еще более крупное с соответствующим изменением названия занимаемой должности;
- ✓ в данном случае ведущую роль сыграли способности работника по развитию объекта и поддержка со стороны руководства;
- ✓ он как бы сам сделал себе карьеру;

### 4) собственноручная карьера:

- ✓ есть людей, которые не ждут «карьерной милости», а буквально подталкивают «руководящие умы» к принятию необходимых «карьерных решений»;
- ✓ некоторые люди работают настолько профессионально, что тот самый профессионализм сам по себе прокладывает себе дорогу в должностных джунглях, кишасших завистниками, недоброжелателями и лицемерами;

### 5) карьера «по трупам»:

- ✓ здесь ведущая роль принадлежит карьеристу в резко отрицательном смысле слова;

- ✓ карьерные интересы настолько преобладают в его жизни, что он не останавливается ни перед чем в желании пройти наиболее короткий путь к нужной должности;
  - ✓ «трупный карьерист» использует различные методы и приемы уничтожения тех, кто мешает ему на карьерной дороге;
- 6) системная карьера:
- ✓ данный вид считается важнейшим признаком современного уровня кадрового менеджмента;
  - ✓ ее главные идеи заключаются в том, чтобы взаимно увязать в единое целое различные составные части карьеры; создать организационный фундамент для планирования карьеры; не поддаваться влиянию случайных факторов, противопоставив им системный подход и системные средства; обучить работников кадровых служб для квалифицированной разработки системной карьеры, использования современных форм и методов менеджмента карьерой, «карьерных технологий».

**Профессиональная карьера** – активное достижение человеком успехов в профессиональной деятельности; рост знаний, умений, навыков (может идти по линии специализации (углубление в одной, выбранной в начале профессионального пути, линии движения) или транспрофессионализации (овладение другими областями человеческого опыта, связанное, скорее, с расширением инструментария и областей деятельности)).

## 2 вида профессиональной карьеры:

- 1) профессиональная (специализированная) – вид карьеры:
- конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные ее стадии;
  - конкретный работник в специализированной профессиональной карьере может пройти эти стадии последовательно как в одной, так и в разных организациях, но в рамках профессии и области деятельности, в которой он специализируется;
  - например, начальник отдела сбыта одной организации стал начальником отдела сбыта другой организации;
  - такой переход связан либо с ростом размеров вознаграждения за труд, либо с изменением содержания труда, либо перспективами продвижения по службе;

- другой пример: начальник отдела кадров назначен на должность заместителя директора по управлению персоналом организации, где он работает;
- 2) профессиональная (неспециализированная) – вид карьеры, широко развитый в Японии:
- японцы твердо придерживаются мнения, что руководитель должен быть специалистом, способным работать на любом участке компании, а не по какой-то отдельной функции;
  - этим японская культура отличается, например, от американской;
  - поднимаясь по служебной лестнице, человек должен иметь возможность взглянуть на компанию с разных сторон, не задерживаясь на одной должности более чем на три года;
  - считается вполне нормально, если руководитель отдела сбыта меняется местами с руководителем отдела снабжения;
  - многие японские руководители на ранних этапах своей профессиональной карьеры работали в профсоюзах;
  - в результате такой политики японский руководитель обладает значительно меньшим объемом специализированных знаний (которые в любом случае потеряют свою ценность через 5 лет) и одновременно владеет целостным представлением об организации, подкрепленным личным опытом;
  - ступени неспециализированной профессиональной карьеры работник может пройти как в одной, так и в разных организациях.

### Цели карьеры:

- 1) занимать работу или должность, которые усиливают возможности и развивают их;
- 2) заниматься видом деятельности или иметь должность, которые соответствуют самооценке и поэтому доставляют моральное удовлетворение;
- 3) иметь работу или должность, которые носят творческий характер;
- 4) иметь работу или должность, которые позволяют продолжать активное обучение;



- 5) иметь работу или должность, позволяющие заниматься воспитанием детей или домашним хозяйством;
- 6) иметь работу или должность, хорошо оплачиваемые или позволяющие одновременно получать большие побочные доходы;
- 7) получить работу или должность, соответствующие самооценке, в местности, природные условия которой благоприятно действуют на состояние здоровья и позволяют организовать хороший отдых;
- 8) работать по профессии или занимать должность, которые позволяют достичь определенной степени независимости.

### 6 типов подхода к построению карьеры:

- 1) «альпинист» (высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внутренний локус):
  - нормальный человек, делающий карьеру сознательно, с полной внутренней отдачей;
  - как правило, проходит все ступени снизу вверх, отрабатывает свое продвижение;
  - хороший профессионал и менеджер, делает следующий шаг, только хорошо закрепившись и подстраховавшись;
  - хорошо технически оснащен;
  - полон решимости дойти до вершины и будет ее штурмовать до победы;
  - ему почти не надо специально помогать, достаточно просто не мешать;
  - он не склонен к резким необдуманным решениям, и если не вставлять ему палки в колеса, он не бросит компанию в трудную минуту;
  - о том, что ему необходимо, он скажет сам и добьется получения желаемого;
- 2) «иллюзионист» (высокая самооценка, большой уровень притязаний, внешний локус контроля):
  - тоже стремится к высотам и верит в свои силы, не склонен в большей степени использовать благоприятные обстоятельства, чем отрабатывать ситуацию;

- мастер «видимостей», предпочитает казаться в большей степени, чем быть;
  - легко усваивает внешние признаки имиджа успешного человека и хорошо умеет его эксплуатировать;
  - ждет самую высокую волну, которая подняла бы его наверх;
  - может манипулировать окружающими, не склонен брать на себя большую ответственность;
  - без угрызений совести уйдет к конкуренту при более выгодном предложении;
  - удержать его может только высокая успешность компании в целом и внешние знаки его собственного высокого статуса в ней, поскольку он очень ориентирован на имидж;
  - может хорошо выполнять представительские функции, если это не требует глубокого анализа и ответственных решений;
  - в качестве «лица» компании может быть весьма полезен, эта деятельность одновременно будет удовлетворять его самолюбие и ощущение принадлежности к высокому социальному кругу;
- 3) «мастер» (высокая самооценка, низкий уровень притязаний, внутренний локус контроля):
- ему интересно осваивать новые области в своей профессии или даже смежные профессии;
  - почувствовав себя уверенно и получив результат, может потерять интерес;
  - продвижение по социальной лестнице его интересует мало;
  - главное – интересная насыщенная жизнь, ощущение движения вперед, а не вверх;
  - может принимать неожиданные для окружающих решения об уходе или смене деятельности;
  - но если вы дадите ему развиваться, повышать свою квалификацию он будет «ваш»;

- если вы почувствуете, что он охладел, предложите ему развивать новое направление или поставьте перед ним интересную проблему; даже если его нагрузка удвоится, он справится, почувствовав вновь интерес к жизни;
- 4) «муравей» (низкая самооценка, низкий уровень притязаний, внешний локус контроля):
- при этом может быть хорошим профессионалом в своем деле;
  - работает строго по задачам, которые должны быть конкретно сформулированы, но не от того, что глуп, а из-за боязни совершить ошибку;
  - как исполнитель очень ценен;
  - если хотите его удержать, не грузите полномочиями и принятием ответственных решений, не предлагайте ему резких повышений – может уйти, испугавшись;
  - четкие инструкции, отсутствие свободы выбора и похвала руководства будут ему лучшей наградой;
  - если все же вы хотите его продвигать, делайте это постепенно и давайте ему опору в качестве компонентных заместителей или грамотного руководителя более высокого звена;
- 5) «коллекционер» (низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля):
- хочет достичь вершин, но слишком долго готовится начать профессиональную деятельность;
  - получает иногда несколько образований, заканчивает массу курсов;
  - на собеседование приходит с горой дипломов и удостоверений, при этом реального опыта работы, как правило, почти не имеет;
  - считает, что знает все, но не решается приступить к работе, поскольку это может подорвать его неустойчивое внутреннее равновесие и слабую веру в свои силы;
  - весьма туманно представляет себе свой карьерный путь, но четко знает, что хотел бы стать начальником;

- его денежные притязания, как правило, на много выше его реальной стоимости;
  - однако если он смирит свои амбиции и начнет работать с невысокой должностной ступеньки, постепенно может стать хорошим сотрудником, особенно при наличии грамотного наставника;
  - перед продвижением по службе также нуждается в адаптационном тренинге или курсе повышения квалификации;
- 6) «узурпатор» (низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внутренний локус контроля):
- надеется в жизни в основном на себя, движется по карьерной лестнице, погоняемый самолюбием;
  - недоверие к окружающим и склонность к самоугрызениям ему очень мешают;
  - чувствует себя ответственным за происходящее на фирме, поэтому старается контролировать не только свою работу, но и работу соседних подразделений, часто произвольно расширяя свои полномочия;
  - успешно работает в стабильной ситуации, но когда она становится неопределенной, решения принимает хаотично;
  - неуверенность заставляет его примыкать к сильным группам, но недоверие не дает использовать открывающиеся возможности;
  - ориентирован на вертикальную карьеру, авторитарный стиль управления;
  - важно видеть перспективы, которые он может достигнуть на фирме, а также возможность профессионального обучения;
  - умеет принимать ответственные решения, но доведением дела до результата должны заниматься его подчиненные;
  - для людей такого типа эффективным может быть тренинг личностного роста.

### **3 группы факторов, влияющих на профессиональную карьеру:**

- 1) личностные (профессиональное самоопределение, уровень притязаний, призвание, пол, возраст, образование, стаж работы, профессиональная компетентность, мастерство);
- 2) служебно-производственные (отрасль, продукция, территориальное расположение, рентабельность, масштабы предприятия, производственные функции);
- 3) социально-экономические (спрос и предложение на рынке труда, конъюнктура, уровень оплаты труда, материальное стимулирование, социальная защита).

### **7 компонентов структуры плана профессиональной карьеры:**

- 1) желаемый размер оплаты;
- 2) место проживания, жилищные условия;
- 3) планируемая профессия (основной и запасные варианты);
- 4) предполагаемое образование (содержание и уровень);
- 5) предполагаемые должность, пост;
- 6) профессиональное мастерство (разряд, класс, категория);
- 7) смысл и цель жизни.

## 3.2. ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ БЛОК

### ЕСТЬ ЛИ У ВАС ШАНС СДЕЛАТЬ КАРЬЕРУ?

[Есть ли у вас шанс сделать карьеру? [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://vobzore.com/test/test-0300.php>]

**Цель** – выявить возможности карьерного роста.

#### Теоретическая основа.

Профессиональный профиль – это краткий обзор вашей квалификации, умений, навыков, способностей и даже черт характера.

Этот обзор может помочь как вашему работодателю, так и вам самому.

Вам такой профиль будет полезен, если вы человек с далеко идущими планами и здоровыми амбициями.

Зачастую для того, чтобы сделать успешную карьеру, необходимо просчитывать все свои шаги заранее.

Исходя из этого, вам будет познавательно узнать о нынешнем положении вещей и вероятных шансах на построение карьеры.

Данный тест предлагает вам узнать, насколько эти шансы велики.

#### Инструкция.

Отвечайте максимально правдиво, выбирая варианты ответов, и результаты вам подскажут, в каком направлении вам стоит действовать.

#### Текст опросника.

1. Твой лучший друг (лучшая подруга) рассказывает о какой-то работе, которая, на твой взгляд, идеально бы тебе подошла.

Твоя реакция:

- а) Ты выжидаешь, чтобы убедиться, так ли все в действительности;
- б) Ты в тот же день отсылаешь свои документы в эту фирму;

в) Ты стараешься больше разузнать об этой фирме, обо всех нюансах и подводных камнях, возможно, подстерегающих тебя на пути.

Для сбора такого рода информации ты пускаешь в ход все свои связи,

г) Ты взвешиваешь, не помешает ли новая работа твоей личной жизни.

2. В понедельник тебе предстоит принять участие в переговорах, где речь пойдет об очень выгодном большом заказе.

Чем ты займешься в выходные накануне?

а) В конце недели ты предпочитаешь больше не думать о своей работе;

б) Ты попытаешься за это время усвоить максимум сведений, которые могут понадобиться для успеха переговоров;

в) Ты будешь перебирать в уме разные стратегии ведения переговоров, чтобы к понедельнику быть во всеоружии;

г) Расслабишься, чтобы в понедельник быть в хорошей форме.

3. Твой блуждающий взгляд падает на объявление о занятиях, на которых помогают бороться со стрессом.

Ты размышляешь...

а) Что тебе это ни к чему,

б) Что у тебя для этого просто нет времени,

в) Что эти занятия – именно то, что тебе нужно,

г) Понравятся ли тебе условия.

4. В одной из командировок ты встречаешься с коллегой из города, где ты родился (родилась).

Он настойчиво зазывает тебя к себе в гости в скором будущем.

а) Ты подумаешь, что он пригласил тебя исключительно из вежливости;

б) Ты сразу же станешь ломать голову, какой подарок взять с собой;

в) Сразу после возвращения из командировки ты позвонишь ему и договоришься о конкретной дате твоего визита;

г) Ты подождешь, не придет ли он повторного приглашения.

5. На работе ты придаешь особое значение тому, что...

- а) Все идет своим чередом,
- б) Ты все делаешь по возможности правильно (можешь всем угодить),
- в) Шеф отмечает твои достижения...,
- г) Настолько, насколько это возможно.

Ты можешь делегировать свои полномочия коллегам.

6. Ты узнаешь, что открылись курсы повышения квалификации, которые относятся к твоей сфере деятельности и будут очень интересны и важны для тебя.

Но, увы, группа уже почти полностью укомплектована.

Ты пытаешься...

- а) Взять у кого-нибудь из занимающихся в группе конспекты лекций для самостоятельного изучения;
- б) Использовать все средство, чтобы «выбить» местечко для себя;
- в) Уговорить своего коллегу уступить место тебе;
- г) Получить место в следующей по времени группе.

7. После очередного врачебного осмотра и тестов ты понял (поняла), что твоя работа сопряжена с таким множеством стрессовых ситуаций, что она пагубно отражается на твоём здоровье.

- а) Ты пытаешься поскорее забыть неприятную беседу с врачом и ничего не меняешь в своей жизни;
- б) Ты моментально, в один день, меняешь свой образ жизни;
- в) Ты упорно, шаг за шагом, перестраиваешь свой режим труда и отдыха, питание и весь образ жизни;
- г) Ты говоришь себе: «Но ведь это всего лишь ерундовый тест!».

8. В твоей фирме намечается вечеринка.

Все твои коллеги активно участвуют в ее подготовке.

Лично ты бы с удовольствием...



- а) Поработал (поработала) на подхвате;
- б) Занялся (занялась) сервировкой «поляны»;
- в) Сыграл (сыграла) роль хозяина (хозяйки) вечера;
- г) Незаметно увильнул (увильнула) от подобной работы, поскольку она не доставляет тебе особой радости.

9. Разбираясь с новой версией знакомой компьютерной программы, ты замечаешь, что инструкция написана чрезмерно сложным и малопонятным для тебя языком.

Что ты попытаешься предпринять?

- а) Ты отложишь инструкцию в сторону и в дальнейшем будешь работать только с теми функциями, которыми ты уже владеешь;
- б) Ты будешь без посторонней помощи осваивать новую программу, пока сам (сама) во всем не разберешься, сколько бы лишних часов работы это тебе ни стоило;
- в) Ты достанешь все доступные образцы инструкций для пользователя и в одиночестве, шаг за шагом, постепенно попытаешься во всем разобраться;
- г) Ты обратишься к более опытным коллегам, которые объяснят тебе, как работать с программой, и наглядно продемонстрируют все ее функции.

10. Твой (твоя) муж (жена) вынужден (вынуждена) переехать в другой город из профессиональных соображений.

- а) Ты вынужден (вынуждена) поехать вместе с ним, но будешь мечтать вернуться на прежнюю работу;
- б) Ты уедешь в любом случае, даже если это будет означать для тебя крах профессиональной карьеры;
- в) Ты поедешь вместе с ним (ней) только в том случае, если сможешь получить на новом месте работу по меньшей мере не хуже, чем прежняя;
- г) Ты сначала останешься и подождешь, а потом смиришься и уедешь.

**Бланк ответов.**

№	а, б, в, г	№	а, б, в, г	№	а, б, в, г	№	а, б, в, г	№	а, б, в, г
1		3		5		7		9	
2		4		6		8		10	

**Обработка данных.**

В «ключе» кружками обводятся баллы за выбранные варианты ответов.

Далее находится сумма.

**Ключ.**

№	а	б	в	г	№	а	б	в	г
1	1	3	2	0	6	0	3	1	2
2	0	3	2	1	7	1	2	3	0
3	0	1	3	2	8	1	2	3	0
4	0	2	3	1	9	0	1	2	3
5	1	0	3	2	10	2	0	3	1

**Интерпретация результатов.**

**0-15 баллов.**

**Твой профессиональный профиль.**

**Популярный и старательный.**

Все тебя обожают за то, что ты берешь на себя самые трудные задачи.

Ты всегда можешь быть полезен (полезна) и своему начальнику, и команде сослуживцев.

Ты выкладываешься полностью, отдавая всю энергию и время работе.

Несмотря на это, ты часто разбрасываешься по мелочам.

Иногда тебе не дает покоя чувство, что тебя недооценивают.

**Совет.**

Даже если это очень сложно для тебя, учись говорить «нет».

Иначе ты рискуешь, что тобою постоянно будут манипулировать.

Очень важно для тебя лучше организовать свое время и не бояться отказываться от рутинной или срочной работы, чтобы освободить свою голову для вещей, важных исключительно для тебя.

**16-30 баллов.****Твой профессиональный профиль.****Активный и совершенный.**

Ты готов (готова) использовать все свои силы, чтобы достигнуть высоких целей, которые перед собой ставишь, и сделать карьеру.

Твои супердостижения должны быть отмечены начальством.

Однако тебе не дает покоя чувство, что твои коллеги пытаются помешать твоему продвижению по службе.

Совет.

Не делай абсолютно все дела в одиночку.

Иногда позвольте себе спросить совета у коллег.

Не стесняйся показать свои человеческие качества, не ограничивай беседы только профессиональной темой.

В отчетах начальству подчеркивай не только свои личные успехи, но и достижения других.

## КАКОВ ВАШ КАРЬЕРНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ?

[Каков ваш карьерный потенциал? [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://career.passion.ru/retsept-uspekha/vasha-karera/test-kakov-vash-karernyi-potentsial.htm>]

**Цель** – определить уровень карьерного потенциала.

### Теоретическая основа.

Карьера – это профессиональный рост, повышение влияния, авторитета, статуса, вознаграждения за свой труд.

Для успешного карьерного роста необходимо обладать определенным уровнем карьерного потенциала – требуемой квалификацией, навыками, работоспособностью, интересоваться делом, которым вы занимаетесь.

У кого-то потенциал высокий, у кого-то – низкий.

### Инструкция.

Ответьте на вопросы, выбрав варианты ответов.

### Текст опросника.

1. Начальство сообщило вам о направлении на курсы повышения квалификации.

Какова ваша первая реакция?

- а) Неплохо, возможно, пригодится когда-нибудь;
- б) Чудесно, вы давно хотели научиться именно этому;
- в) Ура, потом можно будет сразу идти на повышение!
- г) Придется куда-то ехать или все будет здесь проходить?
- д) Эх, как же напрягаться мне не хочется...
- е) Никак не отстанут – надо же, какие упорные!
- ж) О, ужас!

За что, почему именно я?

2. Ваши коллеги знают и умеют больше, чем вы.

Это...

- а) Выдумка, такого не может быть;
- б) Заставляет сильно сомневаться в себе;
- в) Вызывает злорадство – пусть сами и пашут, если такие умелые и умные;
- г) Усиливает тревогу – ведь вы много делаете для повышения своего мастерства,
- д) Радует, ведь всегда есть, у кого поучиться;
- е) Нормально или нет?
- ж) Вас не волнует совсем.

3. Ваша нынешняя работа...

- а) Неинтересная и скучная,
- б) Ужасная, полный отстой!,
- в) Ничем не хуже той, которая была ранее,
- г) Неплохая, она дает вам возможность реализовать свои способности и желания,
- д) Нравится вам в целом, ибо есть возможность продвижения по карьерной лестнице и повышения зарплаты,
- е) Вас целиком и полностью устраивает, ведь она очень перспективная,
- ж) Трудно сказать, какая она.

4. Любите ли вы выполнять сложные и ответственные задания?

- а) Очень,
- б) Обычно, да,
- в) Если я знаю, что справлюсь, то да,
- г) Обычно, нет,
- д) Нет, вы очень плохо относитесь к любым поручениям,
- е) Зависит от ситуации, при которой это произошло,
- ж) Сложно ответить – зависит от того, кто вам это поручил.

5. Проявляете ли вы инициативу в работе?

- а) Никогда и ни за что!
- б) Нет, наверное,
- в) Всегда, непременно,

- г) Чаще всего, да,
  - д) Иногда, если это действительно нужно,
  - е) Сложно определить, многое зависит от действий начальства,
  - ж) Трудно сказать, зависит от ситуации.
6. Способны ли вы на долгий и довольно напряженный труд при необходимости?
- а) Трудно сказать, все зависит от ситуации,
  - б) Если хорошо платят, то почему бы и нет?
  - в) Да, но только не после окончания рабочего дня,
  - г) Конечно, это чудесная возможность показать, на что вы способны,
  - д) Да, если это действительно нужно, то почему бы не пойти навстречу начальству?
  - е) Вряд ли,
  - ж) Нет, вы лучше другую работу поищите.
7. Хотите ли вы занять другую, более высокую должность на этой работе?
- а) Очень и давно,
  - б) Да, это было бы неплохо,
  - в) Можно попробовать – кто знает, что из этого получится?
  - г) Наверное, нет,
  - д) Нет,
  - е) Ни за что не согласитесь на такое,
  - ж) Трудно сказать.
8. Если ваши успехи не замечают, способны ли вы напомнить о них начальству?
- а) Нет,
  - б) Нет, никогда,
  - в) Скорее нет, чем да,
  - г) Зависит от ситуации,
  - д) Скорее всего, да,
  - е) Да,
  - ж) Конечно.

9. Удавалось ли вам добиться от начальства повышения заработной платы?
- а) Вы никогда не обращались с таким требованием,
  - б) Кто бы научил, как вообще с таким требованием можно идти к боссу...
  - в) Нет – вы просили, но вам отказали,
  - г) Несомненно, всегда,
  - д) Чаще всего, да,
  - е) Очень редко,
  - ж) Всего один раз.
10. Кто из вас получится, если сильно постараться?
- а) Исполнительная труженица,
  - б) Расторопная помощница начальника,
  - в) Неплохая руководительница,
  - г) Прекрасная начальница,
  - д) Лентяйка-работница,
  - е) Чудесная безработная,
  - ж) Трудно сказать.

**Бланк ответов.**

№	а, б, в, г, д, е, ж	№	а, б, в, г, д, е, ж
1	1	6	0
2	0	7	1
3	0	8	1
4	0	9	0
5	1	10	2

**Обработка данных.**

В «ключе» кружками обводятся баллы за выбранные варианты ответов.

Далее находится сумма.

**Ключ.**

№	а	б	в	г	д	е	ж	№	а	б	в	г	д	е	ж
1	4	5	6	3	2	1	0	6	3	4	2	6	5	1	0
2	2	3	4	6	5	1	0	7	6	5	4	2	1	0	3
3	2	0	3	4	5	6	1	8	1	0	2	3	4	5	6
4	6	5	4	1	0	3	2	9	2	1	0	6	5	4	3
5	0	1	6	5	4	3	2	10	3	4	5	6	0	1	2

**Интерпретация результатов.**

**0-20 баллов.**

**У вас низкий уровень карьерного потенциала.**

Вам совсем не нравится то, чем вы занимаетесь, вы не стремитесь повысить уровень своего профессионализма, занять более высокий пост.

Возможно, на вашей работе вообще ограничены возможности для карьерного продвижения, и вы это хорошо понимаете.

Вы не инициативны, не умеете напоминать о себе, не хотите брать на себя ответственность, организовывать, при первой же возможности пытаетесь увильнуть от порученного дела.

С такими качествами невозможно построить карьеру!

**21-40 баллов.**

**У вас средний уровень карьерного потенциала.**

Вам нравится то, чем вы занимаетесь, вы не против повышения уровня своего профессионального мастерства, однако часто ленитесь и упускаете ряд возможностей, которые вам предоставляются.

Вы довольно работоспособны, но для более успешной деятельности вам нужен ряд условий – постоянный контроль, похвала, предоставление максимально комфортных условий, благожелательность коллег.



Вы не любите трудности, часто опускаете руки, когда сталкиваетесь с проблемами, ждете, когда их за вас кто-нибудь решит.

С такими установками сложно строить карьеру.

### **41-60 баллов.**

#### **У вас высокий уровень карьерного потенциала.**

Вы невероятно увлечены тем, чем занимаетесь, хотите достичь максимально высоких результатов в вашей профессиональной сфере.

Уже сейчас вы обладаете высочайшим уровнем квалификации, знаете все тонкости своего дела, умеете намного больше того, что умеют другие работники.

У вас несомненные способности к делу, которому вы посвятили свою жизнь.

Вы нашли свое настоящее призвание.

Обладаете необходимыми личными качествами, которые позволяют успешно делать карьеру, повышая влияние, авторитет, статус и вознаграждение за свой труд.

## **КРУГИ И ЛИНИИ**

*[Круги и линии [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://samorazvitie.net/book/367-karera-sotrudnika-v-organizacii-metodicheskie-ukazaniya-yu-n-lachugina/24-proektivnyj-test-krugi-i-linii-vashe-otnoshenie-k-karere.html>]*

**Цель** – выявить отношение к карьере.

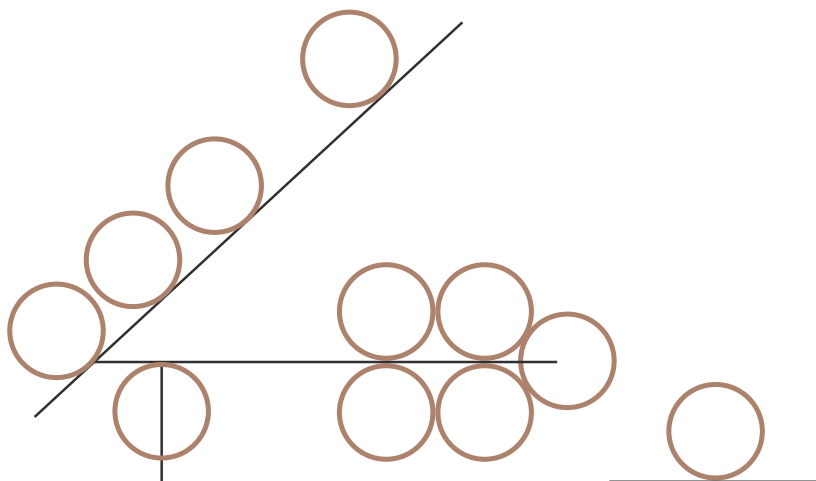
### **Инструкция.**

Перед вами круги и линии.

Закрасьте сплошным цветом тот из кругов, который вам больше всего нравится.

И еще один круг заштрихуйте или выделите любым удобным вам способом.

**Стимульный материал.**



**Интерпретация результатов.**

Линии на рисунке имеют свою нумерацию:

Диагональная – первая линия.

Горизонтальная, примыкающая к вертикальной – вторая.

Вертикальная короткая линия – третья.

Отдельная горизонтальная линия – четвертая.

Полностью закрашенный круг – это вы сами, то, что вы собой представляете в деловом и карьерном отношении.

А заштрихованный круг – ваши мечты о карьере, ваши планы, карьерные надежды.

**Особое значение имеет расположение круга.**

Первая линия – это карьерный рост, иерархия, продвижение по службе, деловое поприще, стремление к лидерству.

Вторая линия – работа в коллективе, трудолюбие, исполнительность.

Третья линия – пассивность, лень или усталость, боязнь самостоятельности, неумение действовать решительно.

Четвертая линия – склонность к индивидуальной работе, независимость, творческая жилка, отстраненность.

Если ваш закрашенный круг находится на первой линии, то это говорит о том, что вы активно строите планы карьеры, вы честолюбивы и амбициозны.

Чем выше ваш круг, тем грандиознее ваши планы и карьерные желания.

Круг, расположенный выше всех, – высшая ступенька на карьерной лестнице, и если вы закрасили именно этот круг, то можно сказать, что вы хотели бы достичь высокого положения на службе.

Ролью простого клерка вы не удовлетворяетесь.

Карьера для вас значит очень многое.

Если же ваш круг находится в нижней точке первой линии, то это говорит либо о достаточной скромности ваших запросов, либо о том, что вы пока не успели осмотреться и предпочитаете некоторое время переждать, прежде чем строить какие-то определенные планы в карьере.

Закрашенный круг на второй линии говорит о том, что вы с удовольствием работаете в коллективе и ничего иного не желаете.

Причем круг, расположенный на конце второй линии, говорит о том, что в принципе вы могли бы взять на себя руководящую роль при желании.

Закрашенный круг на третьей линии говорит о том, что вы либо очень устали и в настоящий момент нуждаетесь в отдыхе, либо же о том, что вы не любите работать и делаете все от вас зависящее, чтобы увильнуть от работы.

Закрашенный круг на четвертой линии – вы ярко выраженный индивидуалист, не любите и не умеете работать в коллективе, а поддержание командного духа – явно не ваша сильная сторона.

Вы привыкли отвечать только за себя.

Заштрихованный круг покажет вам, о чем вы мечтаете.

Возможно, вы не желаете больше быть карьеристом и хотели бы стать одиночкой, забыть обо всем и снять с себя ответственность.

## МОТИВАЦИЯ К УСПЕХУ

[Мотивация к успеху // Энциклопедия психологических тестов. — М.: ЭКСМО-Пресс, 2000. — 496 с. — С. 152-153.]

**Автор** – Т. Элерс.

**Цель** – оценить силу стремления к достижению цели, к успеху.

### Инструкция.

Вам предлагается ряд утверждений.

При согласии с утверждением рядом с его цифровым обозначением ставьте на бланке ответов знак «+» («да»), при несогласии – знак «-» («нет»).

### Текст опросника.

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать быстрее, чем отложить на определенное время.
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все сто процентов выполнить задание.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту.
4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.
5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
8. Я более доброжелателен, чем другие.
9. Когда я отказываюсь от трудного задания, то потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.
11. Усердие – это не основная моя черта.
12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.

13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
14. Порицание стимулирует меня сильнее, чем похвала.
15. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.
16. Препятствия делают мои решения более твердыми.
17. На моем честолюбии легко сыграть.
18. Обычно заметно, когда я работаю без вдохновения.
19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.
20. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.
21. Нужно полагаться только на самого себя.
22. В жизни мало вещей, более важных, чем деньги.
23. Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чем другом не думаю.
24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
26. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
31. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.
35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив.

## МОДУЛЬ 3

36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
37. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работа других.
38. Многое, за что я берусь, я не довожу до конца.
39. Я завидую людям, которые не загружены работой.
40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я могу пойти и на крайние меры.

### Бланк ответов.

№	+	-	№	+	-	№	+	-	№	+	-	№	+	-
1			7			13			19			25		
2			8			14			20			26		
3			9			15			21			27		
4			10			16			22			28		
5			11			17			23			29		
6			12			18			24			30		
												31		
												32		
												33		
												34		
												35		
												36		
													37	
													38	
													39	
													40	
													41	

### Обработка данных.

По 1 баллу проставляется за ответ «да» по следующим пунктам опросника: 2-5, 7-10, 14-17, 21, 22, 25-30, 32, 37, 41 и «нет» – по следующим: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38 и 39.

Ответы по пунктам 1, 11, 12, 19, 23, 33-35 и 40 не учитываются.

Подсчитывается общая сумма баллов.

### Интерпретация результатов.

Уровни выраженности мотивации к успеху	Н – низкий	С – средний	В – высокий	ОВ – очень высокий
Количество баллов	от 1 до 10 баллов	от 11 до 16 баллов	от 17 до 20 баллов	21 балл и выше

## РАБОТОГОЛИК ЛИ ВЫ?

[Работоголик ли Вы? [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://azps.ru/tests/stest/167.html>]

**Автор** – Б. Киллинджер.

**Цель** – определить степень трудоголизма.

### Специфика.

В странах, уделяющих пристальное внимание изучению работоголизма, таких как Япония, США и Канада, используются полуструктурированные интервью для выявления работоголизма.

Одним из таких интервью является вопросник, предложенный Б. Киллинджер.

### Инструкция.

Ответ на каждый вопрос отмечается плюсом (+) или минусом (-).

### Текст опросника.

1. Важна ли для вас ваша работа?
2. Нравится ли вам делать вещи совершенно безукоризненно?
3. Свойственен ли вам дуализм во взглядах, видите ли вы все в черном или белом цвете без промежутков?
4. Стремитесь ли вы к конкуренции и важна ли для вас победа в ней?
5. Важно ли для вас всегда быть правым?
6. Критичны ли вы к себе, осуждаете ли себя в случае совершения ошибки?
7. Боитесь ли вы все время поражения?
8. Беспокойны ли вы, импульсивны ли?
9. Часто ли вам становится скучно?
10. Загоняете ли вы себя до истощения?

11. Возникают ли у вас периодически состояния, во время которых вы чувствуете себя чрезвычайно усталым?
12. Появляется ли у вас чувство вины при появлении у вас дискомфорта?
13. Считаете ли вы себя необычным или отличающимся от других?
14. Читаете ли вы постоянно материалы, связанные с работой, даже во время еды или просмотра телевизора?
15. Составляете ли вы список того, что необходимо сделать, или ведете дневник?
16. Обнаруживаете ли вы, что вам становится все труднее и труднее проводить свободное время в выходные, каникулы и во время отпуска?
17. Часто ли вы чувствуете, что вам не хватает времени, и вы хотите, чтобы сутки продолжались больше 24 часов?
18. Контактируете ли вы с работой во время отдыха?
19. Относите ли вы к работе как к игре и выходите из себя, если вы играете плохо?
20. Избегаете ли вы думать о том, что вы будете делать, когда вы не будете работать?
21. Вы ответственны на работе, но безответственны в делах личного характера.
22. Стараетесь ли вы избежать конфликта вместо того, чтобы его разрешить?
23. Характерны ли для вас импульсивные действия, и вы не обращаете внимания на то, как они повлияют на других людей?
24. Вы боитесь критики, но сами любите осуждать и критиковать.
25. Вы заметили, что у вас ухудшилась память на то, о чем вам говорили другие.
26. Становитесь ли вы вне себя, если все идет не так, как вы запланировали?
27. Если вас прерывают во время решения вами производственных проблем в домашних условиях, вызывает ли это у вас резкое раздражение?
28. Создаете ли вы безвыходные ситуации для себя и для других?
29. Сконцентрированы ли вы на событиях будущего вместо того, чтобы радоваться настоящему?
30. Не забываете ли вы и не преуменьшаете ли значение семейных событий и праздников?



### Бланк ответов.

№	+-	№	+-	№	+-	№	+-	№	+-	№	+-
1		6		11		16		21		26	
2		7		12		17		22		27	
3		8		13		18		23		28	
4		9		14		19		24		29	
5		10		15		20		25		30	

### Обработка данных.

Необходимо подсчитать количество плюсов (+).

### Интерпретация результатов.

Если количество положительных ответов превышает две трети, речь идет о наличии у человека работоголизма.

## САМООЦЕНКА УРОВНЯ ОНТОГЕНЕТИЧЕСКОЙ РЕФЛЕКСИИ

[Самооценка уровня онтогенетической рефлексии [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://gurutestov.ru/test/258>]

[Самооценка уровня онтогенетической рефлексии // Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Институт психотерапии, 2002. – С. 244-245.]

[Самооценка уровня онтогенетической рефлексии [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://bookucheba.com/sotsialnaya-psihologiya-knigi/517-samootsenka-urovnya-ontogeneticheskoy-22475.html>]

**Цель** – определить уровень онтогенетической рефлексии, предполагающей анализ прошлых ошибок, успешного и неуспешного опыта жизнедеятельности.

### Инструкция.

Ниже приведены вопросы, на которые необходимо отвечать «да» (+) в случае утвердительного ответа или «нет» (-) в случае отрицательного ответа и «не знаю» (0), если вы сомневаетесь в ответе.

### Текст опросника.

1. Случалось ли вам когда-либо совершить жизненную ошибку, результаты которой вы чувствовали в течение нескольких месяцев или лет?
2. Можно ли было избежать этой ошибки?
3. Случается ли вам настаивать на собственном мнении, если вы не уверены на 100 % в его правильности?
4. Рассказали ли вы кому-либо из самых близких о своей самой большой жизненной ошибке?
5. Считаете ли вы, что в определенном возрасте характер человека уже не может измениться?
6. Если кто-то доставил вам небольшое огорчение, можете ли вы быстро забыть об этом и перейти к обычному распорядку?
7. Считаете ли вы себя иногда неудачником?
8. Считаете ли вы себя человеком с большим чувством юмора?
9. Если бы вы могли изменить важнейшие события, имевшие место в прошлом, построили бы вы иначе свою жизнь?
10. Что больше руководит вами при принятии ежедневных личных решений – рассудок или эмоции?
11. С трудом ли вам дается принятие мелких решений по вопросам, которые каждый день ставит жизнь?
12. Пользовались ли вы советом или помощью людей, не входящих в число самых близких, при принятии жизненно важных решений?
13. Часто ли вы возвращаетесь в воспоминаниях к минутам, которые были для вас неприятны?
14. Нравится ли вам ваша личность?
15. Случалось ли вам просить у кого-либо прощения, хотя вы не считали себя виноватым?

### Бланк ответов.

№	+ 0 -	№	+ 0 -	№	+ 0 -
1		6		11	
2		7		12	
3		8		13	
4		9		14	
5		10		15	

### Обработка данных.

За каждый ответ «да» (+) на вопросы 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 и «нет» (-) на вопросы 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 15 вы получаете по 10 баллов.

За каждый ответ «не знаю» (0) вы получаете по 5 баллов.

Подсчитайте общее количество баллов.

### Интерпретация результатов.

#### 0-49 баллов.

Рефлексия со знаком «+».

Анализ совершенного и движение вперед.

В ближайшее время вам не грозит опасность совершить жизненную ошибку.

Гарантия этого – вы сами.

У вас есть много черт, которыми обладают люди с большими способностями к хорошему планированию и предвидению собственного будущего.

Вы ощущаете себя творцом собственной жизни.

#### 50-99 баллов.

Рефлексия со знаком «-», итогом прошлых ошибок становится страх перед совершением новых.

## МОДУЛЬ 3

Ваша осторожность, явившаяся результатом прошлых жизненных ошибок, не всегда является гарантией полного жизненного успеха.

Возможно то, что вы считаете ошибкой, совершенной в прошлом, – просто сигнал о том, что вы изменились.

Ваш критичный ум иногда мешает исполнению ваших глубоких желаний.

### **100-150 баллов.**

Полное отсутствие рефлексии прошлого опыта.

Вы обладаете исключительной способностью усложнять себе жизнь.

Вашими решениями недовольны ни вы, ни ваше окружение.

Для исправления ситуации необходимо лучше обдумывать свои решения, анализировать ошибки и найти хороших советчиков по сложным жизненным ситуациям.

## СПОСОБНЫ ЛИ ВЫ БЫТЬ ПОБЕДИТЕЛЕМ?

[Способны ли вы быть победителем [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://fdo.rii.kz/ebooks>]

**Цель** – выявить особенности мотивационной сферы.

### **Инструкция.**

Отвечайте «да» (+) или «нет» (-).

### **Текст опросника.**

1. Я всегда знаю, что буду делать, если потерплю неудачу, но никогда не говорю об этом.
2. Я всегда очень ярко и детально представляю, как надо было бы действовать, чтобы избежать поражения.

3. Если мне живется плохо, я утешаюсь тем, что по крайней мере новые порядки все-таки лучше старых.
4. Я считаю, что выигрыш в картах – это, прежде всего, дело везения.
5. Мне не нравятся бесчувственные люди, неспособные огорчаться своим неудачам.
6. Я всегда уверен(а), что если дело не получится с первого раза, то обязательно получится в следующий.
7. Меня неудержимо влечет естественное стремление представить или посмотреть, как могли бы сложиться события или игра, если бы я поступил(а) по-другому.
8. Когда мне крайне трудно, я говорю: «Нужно еще сказать спасибо, что хотя бы можно еще сносно существовать!»
9. Я не готовлю себя к проигрышу в чем-то, но, напротив, всегда с удовольствием делюсь своими планами относительно предстоящего возможного успеха.
10. В состоянии азарта я никогда не позволю себе выругаться (или же делаю это очень редко).
11. Я бы хотел(а) сейчас заниматься предпринимательской деятельностью, чтобы не бояться за завтрашний день, но не могу бросить свою специальность и работу.
12. Когда я выигрываю, то всегда бурно радуюсь.
13. Сильные переживания у меня вызываются больше страхом неудачи, чем надеждой на успех.
14. «Честным трудом нельзя заработать столько, сколько заслуживают твой труд и способности, но не заниматься же махинациями», – часто повторяю я себе.
15. Время от времени у меня появляется предчувствие, что опасно тянуть время в каком-то деле, но находятся некие обстоятельства, которые препятствуют быстрым действиям, и потом я, как правило, жалею об упущенных возможностях.
16. Еще хорошо, что мне живется пока не хуже всех.
17. После неудачи я скорее становлюсь еще более собранным(ной) и энергичным(ной), чем теряю всякое желание продолжать начатое.

### Бланк ответов.

№	+ -	№	+ -	№	+ -	№	+ -	№	+ -	№	+ -
1		4		7		10		13		16	
2		5		8		11		14		17	
3		6		9		12		15			

### Обработка данных.

Подсчитайте сумму баллов.

За ответ «да» в вопросах 1, 6, 10, 17 и ответы «нет» в вопросах 2, 4, 5, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15 – по 2 балла.

### Интерпретация результатов.

**0-10 баллов** – вы активно ищете неудачи, постоянно создаете их сами тем, что надеетесь на судьбу, правительство, высшие силы и мало делаете для достижения своих целей.

Хотя при этом вы можете испытывать чувство, будто «делаете все возможное».

На самом деле большая часть сил уходит на борьбу противоречивых мотивов, бесполезные мечты и сожаления.

Вы живете или в будущем, предвосхищая возможную, но именно в этот момент незаметно от вас ускользающую удачу, либо – в прошлом, пытаетесь поправить дела в своем представлении, а не новыми попытками преодолеть трудности «здесь и сейчас».

Если вы положительно ответили на вопросы 3, 8, 16 и набрали от 11 до 22 баллов, то вы из тех людей, которые составляют костяк и опору любого общества.

Вы – прекрасный работник, лояльный к руководству, усердный и благодарный.

Вы приятны в общении, желанны в любом обществе и не склонны к дурным намерениям в отношении к окружающим.

Как правило, вы не ставите «крутые» цели, которые не можете достичь.

**23-34 балла** – победитель.

Вы ставите реальные цели и всегда достигаете даже большего.

Вам может помешать в этом только вмешательство объективных обстоятельств (стихийных бедствий, исторических коллизий и других событий, которые ни один человек не может предвидеть и предотвратить).

Но и стихийные силы не делают вас неудачником.

В скором времени «неудача» и «потеря» оборачиваются победой и приобретением.

Такое впечатление, что идет какая-то игра, в которой слепые враждебные силы, недоброжелатели, оппоненты и враги (если они есть) как будто сговорились наносить вам вред, чтобы тем самым оказывать неоценимые услуги и помогать быстрее, эффективнее и в больших масштабах добиваться успеха.

Окружающие начинают подозревать, что ваши недоброжелатели в сговоре с вами, давно подкуплены и только обманывают наивную публику.

Хотя это не так.

Просто вы умеете использовать поражение как оригинальный ход на пути к победе, вместо того чтобы тратить время на сожаления и терять от этого еще больше.

## СТЕПЕНЬ МОТИВАЦИИ ЛИЧНОСТИ К УСПЕХУ

[Степень мотивации личности к успеху [Электронный ресурс] – режим доступа: [http://www.aup.ru/books/m17/3\\_2.htm](http://www.aup.ru/books/m17/3_2.htm)]

**Цель** – определить степень мотивации на успех.

### Инструкция.

Ответьте «да» (+) или «нет» (-) на вопросы.

### Текст опросника.

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать, чем отложить на какое-то время?
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100 % выполнить задание.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту.
4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.
5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
8. Я более доброжелателен, чем другие.
9. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах отдыха.
11. Усердие – это не основная моя черта.
12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.
13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
14. Порицание меня стимулирует сильнее, чем похвала.
15. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.
16. Препятствия делают мои решения еще более твердыми.
17. Легко сыграть на моем честолюбии.
18. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.
20. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.



21. Нужно полагаться только на самого себя.
22. В жизни мало вещей более важных, чем деньги.
23. Всегда, когда мне предстоит выполнить задание, я ни о чем другом не думаю.
24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
26. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
31. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.
35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив.
36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
37. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работа других.
38. Много, за что я берусь, я не довожу до конца.
39. Я завидую людям, которые не загружены работой.
40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я могу пойти на крайние меры.

### Бланк ответов.

№	+	-	№	+	-	№	+	-	№	+	-	№	+	-
1			8			15			22			29		
2			9			16			23			30		
3			10			17			24			31		
4			11			18			25			32		
5			12			19			26			33		
6			13			20			27			34		
7			14			21			28			35		

### Обработка данных.

Поставьте себе по 1 баллу за каждый ответ «да» (+) на вопросы:

2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41.

Поставьте себе по 1 баллу за каждый ответ «нет» (-) на вопросы:

6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Ответы на вопросы 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не учитываются.

Подсчитайте сумму набранных баллов.

### Интерпретация результатов.

#### 0-14 баллов.

Мотивация к успеху у вас довольно слабая.

Вы довольны собой и своим положением.

На работе «не горите».

Вы убеждены, что независимо от ваших усилий все пойдет своим чередом.

#### 15-27 баллов.

У вас средняя мотивация к успеху, такая же, как у большинства людей.

Стремление к цели приходит к вам в форме приливов и отливов.

Порой вам хочется все бросить.

Вы считаете, что цель, к которой вы стремитесь, недостижима.

### **28-32 балла.**

У вас очень сильная мотивация к успеху.

Вы упорны в достижении цели.

Вы готовы преодолеть любые препятствия.

## **ТЕСТ ЖИЗНЕСТОЙКОСТИ**

*[Тест жизнестойкости [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://psytolerance.info/techniques/index.php?c=1296057145&s=1297326077>]*

*[Тест жизнестойкости [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://psycabi.net/testy/563-test-zhiznestojkosti-metodika-s-maddi-adaptatsiya-d-a-leonteva>]*

**Цель** – определить уровень жизнестойкости.

**Автор** – С. Мадди.

**Автор адаптированного варианта** – Д. А. Леонтьев.

### **Специфика.**

Тест жизнестойкости – адаптация опросника Hardiness Survey.

Жизнестойкость – это система убеждений о себе, мире, отношениях с ним, которые позволяют человеку выдерживать и эффективно преодолевать стрессовые ситуации.

В одной и той же ситуации человек с высокой жизнестойкостью реже испытывает стресс и лучше справляется с ним.

Жизнестойкость включает в себя три сравнительно самостоятельных компонента:

## МОДУЛЬ 3

- 1) вовлеченность,
- 2) контроль,
- 3) принятие риска.

Соответственно, тест жизнестойкости включает как общий показатель, так и три показателя по отдельным компонентам (субшкалам).

### Инструкция.

Ответьте на эти вопросы, отмечая тот вариант, который точнее всего отражает ваше мнение:

- 0 – нет;
- 1 – скорее нет, чем да;
- 2 – скорее да, чем нет;
- 3 – да.

### Текст опросника.

1. Я часто не уверен в собственных решениях.
2. Иногда мне кажется, что никому нет до меня дела.
3. Часто, даже хорошо выспавшись, я с трудом заставляю себя встать с постели.
4. Я постоянно занят, и мне это нравится.
5. Часто я предпочитаю «плыть по течению».
6. Я меняю свои планы в зависимости от обстоятельств.
7. Меня раздражают события, из-за которых я вынужден менять свой рас-  
порядок дня.
8. Непредвиденные трудности порой совершенно утомляют меня.
9. Я всегда контролирую ситуацию настолько, насколько это необходимо.
10. Порой я так устаю, что уже ничто не может заинтересовать меня.
11. Порой все, что я делаю, кажется мне бесполезным.
12. Я стараюсь быть в курсе всего происходящего вокруг меня.

13. Лучше синица в руках, чем журавль в небе.
14. Вечером я часто чувствую себя совершенно разбитым.
15. Я предпочитаю ставить перед собой трудно достижимые цели и добиваться их.
16. Иногда меня пугают мысли о будущем.
17. Я всегда уверен, что смогу воплотить в жизнь то, что задумал.
18. Мне кажется, я не живу полной жизнью, а только играю роль.
19. Мне кажется, если бы в прошлом у меня было меньше разочарований и невзгод, мне было бы сейчас легче жить на свете.
20. Возникающие проблемы часто кажутся мне неразрешимыми.
21. Испытав поражение, я стараюсь взять реванш.
22. Я люблю знакомиться с новыми людьми.
23. Если кто-то жалуется, что жизнь скучна, это значит, что он просто не умеет видеть интересное.
24. Мне всегда есть чем заняться.
25. Я всегда могу повлиять на результат того, что происходит вокруг.
26. Я часто сожалею о том, что уже сделано.
27. Если проблема требует больших усилий, я предпочитаю отложить ее до лучших времен.
28. Мне трудно сблизиться с другими людьми.
29. Как правило, окружающие слушают меня внимательно.
30. Если бы я мог, я бы многое изменил в прошлом.
31. Я часто откладываю на завтра то, что трудно осуществимо, или то, в чем я не уверен.
32. Мне кажется, жизнь проходит мимо меня.
33. Мои мечты редко сбываются.
34. Неожиданности дарят мне интерес к жизни.
35. Порой мне кажется, что все мои усилия тщетны.
36. Порой я мечтаю о спокойной размеренной жизни.
37. Мне не хватает упорства закончить начатое.
38. Бывает, жизнь кажется мне скучной и бесцветной.

## МОДУЛЬ 3

39. У меня нет возможности влиять на неожиданные проблемы.
40. Окружающие меня недооценивают.
41. Как правило, я работаю с удовольствием.
42. Иногда я чувствую себя лишним даже в кругу друзей.
43. Бывает, на меня наваливается столько проблем, что просто руки опускаются.
44. Друзья уважают меня за упорство и непреклонность.
45. Я охотно берусь воплощать новые идеи.

### Бланк ответов.

№	нет	скорее нет, чем да	скорее да, чем нет	да	№	нет	скорее нет, чем да	скорее да, чем нет	да
1					24				
2					25				
3					26				
4					27				
5					28				
6					29				
7					30				
8					31				
9					32				
10					33				
11					34				
12					35				
13					36				
14					37				
15					38				
16					39				
17					40				
18					41				
19					42				
20					43				
21					44				
22					45				
23									

### Обработка данных.

Для подсчета баллов ответам на прямые пункты присваиваются баллы от 0 до 3:

- «нет» – 0 баллов;
- «скорее нет, чем да» – 1 балл;
- «скорее да, чем нет» – 2 балла;
- «да» – 3 балла).

Ответам на обратные пункты присваиваются баллы от 3 до 0:

- «нет» – 3 балла;
- «скорее нет, чем да» – 2 балла;
- «скорее да, чем нет» – 1 балл;
- «да» – 0 баллов.

Затем суммируется общий балл жизнестойкости и показатели для каждой из трех субшкал:

- 1) вовлеченности,
- 2) контроля,
- 3) принятия риска.

### Ключ.

Субшкалы	Прямые пункты	Обратные пункты
Вовлеченность	4, 12, 22, 23, 24, 29, 41	2, 3, 10, 11, 14, 28, 32, 37, 38, 40, 42
Контроль	9, 15, 17, 21, 25, 44	1, 5, 6, 8, 16, 20, 27, 31, 35, 39, 43
Принятие риска	34, 45	7, 13, 18, 19, 26, 30, 33, 36

### Интерпретация результатов.

#### Общая жизнестойкость.

Менее 72 баллов – низкая жизнестойкость.

## МОДУЛЬ 3

При низкой жизнестойкости люди не уверены в своих силах и способностях справиться со стрессом.

Незначительное напряжение может вызвать у них серьезные переживания, ухудшение здоровья и работоспособности.

### 72-89 баллов – средняя жизнестойкость.

В быту и привычных ситуациях такие люди не подвержены стрессу.

Попадая в незнакомые стрессовые ситуации, они достаточно активны и уверены в себе, однако могут быстро утомляться.

При высоком напряжении у них могут появляться усталость, депрессия, сбои в работе, ухудшаться здоровье.

### 90 и более баллов – высокая жизнестойкость.

Характеризует человека, активного и уверенного в своих силах, нечасто переживающего стресс и способного справиться с ним, продолжая эффективно работать и не теряя душевного равновесия.

**Вовлеченность** – активная жизненная позиция личности, уверенность в том, что только деятельный человек может найти в жизни стоящее и интересное.

### Менее 34 баллов – низкая вовлеченность.

Низкая вовлеченность порождает чувство одиночества.

Особенно это очевидно в напряженных и стрессовых ситуациях, а также, наоборот, при необходимости выполнять однообразную рутинную работу.

### 34-41 балл – средняя вовлеченность.

В целом, такие люди остаются активными и деятельными, хотя перед лицом стресса могут потерять самообладание, стать пассивными и опустить руки.

### 42 и более баллов – высокая вовлеченность.

Люди с высокой вовлеченностью обычно получают удовольствие от всего, что делают, находят то, что им интересно, даже в рутинной работе.

**Контроль** – уверенность в том, что, только борясь и преодолевая трудности, можно изменить происходящее и быть хозяином своей судьбы.



Менее 25 баллов – низкий контроль.

Человек с низким контролем считает, что от его сил мало что зависит в жизни, ощущает свою беспомощность и легко сдается на милость судьбы.

25-32 балл – средний контроль.

Такие люди активно преодолевают трудности, стараются не сдаваться.

Однако их уверенность в собственных силах не непоколебима, они могут опустить руки перед лицом трудностей.

33 и более баллов – высокий контроль.

Человек с сильно развитым компонентом контроля в ситуации стресса продолжает борьбу, не сдается, ищет новые пути решения проблем.

Обычно такие люди ощущают, что сами выбирают собственную деятельность, свой путь, они хозяева жизни.

**Принятие риска** – готовность рисковать, убежденность в том, что на любых ошибках можно учиться.

Из всего, что случается, как положительного, так и отрицательного, можно извлечь новый опыт, знания.

Менее 12 баллов – слабое принятие риска.

При низком принятии риска человек стремится к неизменности, стабильности в жизни, простому комфорту и безопасности.

Он не готов рисковать: цена ошибки для него выше, чем шанс достичь результата.

12-15 баллов – среднее принятие риска.

При среднем принятии риска люди готовы рисковать и совершать ошибки, однако их авантюризм имеет серьезные ограничения: в стрессовой или рискованной ситуации они могут поддаваться панике, принимать решения случайно или оттягивать решение.

16 и более баллов – высокое принятие риска.

Человек с высоким принятием риска рассматривает жизнь как способ приобретения опыта и готов действовать в отсутствие надежных гарантий успеха, на свой страх и риск.

## ЯКОРЯ КАРЬЕРЫ

[Якоря карьеры [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.gurutestov.ru/test/414/>]

[Якоря карьеры // Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология. – СПб., 2002.]

**Цель** – определить ценностные ориентации в карьере.

### Инструкция.

Пожалуйста, ответьте на вопросы теста.

### Текст опросника.

Насколько важным для Вас является каждое из следующих утверждений?

Варианты ответов: 1 – абсолютно неважно, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – исключительно важно.

1. Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы.
2. Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на людей на всех уровнях.
3. Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации.
4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью.
5. Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим.
6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.
7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры взаимно уравновешивали друг друга.
8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей.

9. Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью.
10. Быть первым руководителем в организации.
11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями.
12. Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени.
13. Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше.
14. Соревноваться с другими и побеждать.
15. Строить карьеру, которая позволит мне не изменять своему образу жизни.
16. Создать новое коммерческое предприятие.
17. Посвятить всю жизнь избранной профессии.
18. Занять высокую руководящую должность.
19. Иметь работу, которая представляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т. д.
20. Остаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.
21. Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели.

**Насколько Вы согласны с каждым из следующих утверждений?**

**Варианты ответов:** 1 – совершенно не согласен, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – полностью согласен.

22. Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли.
23. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере.
24. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое собственное дело.

25. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции.
26. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.
27. В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии.
28. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой деятельности.
29. Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим.
30. Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры.
31. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится.
32. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.
33. Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией.
34. Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации.
35. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.
36. Я бы предпочел работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт.
37. Я бы хотел посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.
38. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.
39. Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере.
40. Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес.
41. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками.

**Бланк ответов.**

№	1-10	№	1-10	№	1-10	№	1-10	№	1-10	№	1-10
1		8		15		22		29		36	
2		9		16		23		30		37	
3		10		17		24		31		38	
4		11		18		25		32		39	
5		12		19		26		33		40	
6		13		20		27		34		41	
7		14		21		28		35			

**Обработка данных.**

В соответствии с «ключом» подсчитывается сумма баллов по каждой шкале и выявляются ведущие ориентации.

**Ключ.**

- Профессиональная компетентность: 1, 9, 17, 25, 33.
- Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34.
- Автономия (независимость): 3, 11, 19, 27, 35.
- Стабильность работы: 4, 12, 36.
- Стабильность места жительства: 20, 28, 41.
- Служение: 5, 13, 21, 29, 37.
- Вызов: 6, 14, 22, 30, 38.
- Интеграция стилей жизни: 7, 15, 23, 31, 39.
- Предпринимательство: 8, 16, 24, 32, 40.

**Интерпретация результатов.**

Краткое описание ценностных ориентаций в карьере.

### 1. Профессиональная компетентность.

Быть профессионалом, мастером в своем деле.

Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области.

Люди с такой ориентацией хотят быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать их способности.

Вряд ли их заинтересует даже значительно более высокая должность, если она не связана с их профессиональными компетенциями.

Они ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем их мастерству.

Они готовы управлять другими в пределах своей компетенции, но управление не представляет для них особого интереса.

Поэтому многие из этой категории отвергают работу руководителя, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере.

### 2. Менеджмент.

Управлять – людьми, проектами, бизнес-процессами и т. п.

Для этих людей первостепенное значение имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации.

С возрастом и опытом эта карьерная ориентация проявляется сильнее.

Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами.

Самое главное для них – управление людьми, проектами, любыми бизнес-процессами – это в целом не имеет принципиального значения.

Центральное понятие их профессионального развития – власть, осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений.

Причем для них не является принципиальным управление собственным проектом или целым бизнесом, скорее наоборот, они в большей степени ориентированы на построение карьеры в наемном менеджменте, но при условии, что им будут делегированы значительные полномочия.

Человек с такой ориентацией будет считать, что не достиг цели своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия.

### **3. Автономия (независимость).**

Главное в работе – это свобода и независимость.

Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений.

Они испытывают трудности, связанные с установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной, формой одежды и т. д.

Они любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам.

Они не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным путем.

Они скорее выберут низкосортную работу, чем откажутся от автономии и независимости.

Для них первоочередная задача развития карьеры – получить возможность работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей.

Карьера для них – это, прежде всего, способ реализации их свободы, поэтому любые рамки и строгое подчинение оттолкнут их даже от внешне привлекательной вакансии.

Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы.

### **4. Стабильность работы.**

Стабильная, надежная работа на длительное время.

Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения.

Эти люди отождествляют свою работу со своей карьерой. Их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры.

Авантюрные или краткосрочные проекты и только становящиеся на ноги компании их, скорее всего, не привлекают.

Они очень ценят социальные гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, их выбор места работы связан именно с длительным контрактом и стабильным положением компании на рынке.

Такие люди ответственность за управление своей карьерой перекладывают на нанимателя.

Часто данная ценностная ориентация сочетается с невысоким уровнем притязаний.

### **5. Стабильность места жительства.**

Главное – жить в своем городе (минимум переездов, командировок).

Важнее остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу на новой местности.

Переезд для таких людей неприемлем, и даже частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе.

### **6. Служение.**

Воплощать в работе свои идеалы и ценности.

Данная ценностная ориентация характерна для людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности.

Они часто ориентированы больше на ценности, чем на требующиеся в данном виде работы способности.

Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте.

Основной тезис построения их карьеры – получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели.



Люди, ориентированные на служение, общительны и часто консервативны.

Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям.

## 7. Вызов.

Сделать невозможное возможным, решать уникальные задачи.

Эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш.

Они ориентированы на то, чтобы «бросать вызов».

Для одних людей вызов представляет более трудная работа, для других – это конкуренция и межличностные отношения.

Они ориентированы на решение заведомо сложных задач, преодоление препятствий ради победы в конкурентной борьбе.

Они чувствуют себя преуспевающими только тогда, когда постоянно вовлечены в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.

Карьера для них – это постоянный вызов их профессионализму, и они всегда готовы его принять.

Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша – проигрыша».

Процесс борьбы и победа более важна для них, чем конкретная область деятельности или квалификация.

Новизна, разнообразие и вызов имеют для них очень большую ценность, и, если все идет слишком просто, им становится скучно.

## 8. Интеграция стилей жизни.

Сохранение гармонии между сложившейся личной жизнью и карьерой.

Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравнивая потребности человека, семьи и карьеры.

Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам.

Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере.

Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение.

Для них важно, чтобы все было уравновешено – карьера, семья, личные интересы и т. п.

Жертвовать чем-то одним ради другого им явно не свойственно.

Такие люди обычно в своем поведении проявляют конформность (тенденцию изменять свое поведение в зависимости от влияния других людей, с тем, чтобы оно соответствовало мнению окружающих).

### **9. Предпринимательство.**

Создавать новые организации, товары, услуги.

Этим людям нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями.

Работать на других – это не их, они – предприниматели по духу, и цель их карьеры – создать что-то новое, организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им.

Вершина карьеры в их понимании – собственный бизнес.

модуль

4

# ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА

## 4.1. ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЛОК

### «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА КАК ПЕРВЫЙ ЭТАП ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ»

**Профессиональная подготовка** – совокупность специальных знаний, умений и навыков, позволяющих выполнять работу в определенной области деятельности.

Уровни профессиональной подготовки	Где осуществляется
Первоначальный	Общеобразовательные школы, лицеи, гимназии, учебные комбинаты (УК)
Начальный	Производство, профессиональные училища (ПУ)
Средний	Средние специальные учебные заведения (колледжи, техникумы, училища)
Высший	Высшие учебные заведения (университеты, академии, институты)

**Первоначальная профессиональная подготовка** – процесс обучения и воспитания, результатом которого становится осознанное профессиональное самоопределение.

Осуществляется в общеобразовательных школах, лицеях, гимназиях, УК по следующим направлениям:

- 1) формирование профессиональных намерения;
- 2) овладение первоначальными профессиональными знаниями и умениями;
- 3) формирование профессионально важных личностных качеств.

Эта подготовка производится по несложным профессиям при наличии соответствующей материально-технической базы и кадров.

По желанию учащихся и их родителей выпускники средней школы могут сдать квалификационные экзамены и получить соответствующее удостоверение о присвоении той или иной специальности.

**Начальная профессиональная подготовка** дается на производстве и в профессиональных училищах (ПУ).

Подготовка на производстве осуществляется по профессиям и специальностям, отсутствующим в учебных планах училищ или потребность в которых не покрывается полностью их выпускниками.

Сроки такой подготовки, как правило, не превышают 6 месяцев.

После сдачи квалификационных экзаменов обучающиеся на производстве получают соответствующее удостоверение.

Профессиональное училище – образовательное учреждение, имеющее статус юридического лица и реализующее в соответствии с лицензией образовательные программы начального профессионального образования.

В настоящее время открываются высшие профессиональные училища, лицеи.

Срок обучения в ПУ на базе неполного среднего образования 3 года, на базе среднего образования – 1 год.

Процесс обучения включает в себя теоретическое, производственное обучение и практику.

Теоретическое обучение ведется в специализированных кабинетах, производственное обучение – в мастерских или непосредственно на производстве.

Обучение осуществляют преподаватели и мастера производственного обучения.

Выпускникам ПУ выдается диплом о присвоении профессии и получении полного среднего образования.

Обучающимся на базе 11-х классов выдается аттестат о присвоении определенной специальности.

**Специалистов средней квалификации** для различных отраслей экономики готовят средние специальные учебные заведения – техникумы, колледжи, училища, школы.

Среднее специальное учебное заведение – образовательное учреждение, имеющее, статус юридического лица и реализующее в соответствии с лицензией образовательные программы среднего профессионального образования.

В средних специальных учебных заведениях готовят кадры почти по 500 специальностям.

В них принимают выпускников 9-х и 11-х классов, успешно сдавших вступительные экзамены.

При хорошей успеваемости учащимся выплачивается стипендия.

Срок обучения 2,5–5 лет в зависимости от сложности специальности и от того, после окончания какого класса человек поступил учиться.

Средние специальные учебные заведения имеют дневную, вечернюю и заочную формы обучения.

Выпускники получают дипломы специалиста средней квалификации.

**Специалистов с высшим образованием** готовят высшие учебные заведения – вузы (университеты, академии, институты).

Высшее учебное заведение – образовательное учреждение, действующее на основании законодательства РФ, имеющее статус юридического лица и реализующее в соответствии с лицензией образовательные программы высшего профессионального образования.

В вуз принимаются лица, имеющие полное среднее образование, успешно сдавшие вступительные экзамены и прошедшие по конкурсу.

Гражданам РФ гарантируется получение на конкурсной основе бесплатного высшего образования, если это образование получается впервые.

Получение второго высшего образования и обучение в группах, которые формируются сверх установленного плана приема в вуз, осуществляется на платной основе.

В РФ установлены следующие ступени высшего профессионального образования:

- 1) бакалавр (срок обучения не менее четырех лет, выдается диплом бакалавра);
- 2) специалист с высшим образованием (срок обучения не менее пяти лет, выдается диплом о высшем профессиональном образовании);
- 3) магистр (срок обучения не менее 6 лет, выдается диплом магистра).

Послевузовское профессиональное образование осуществляется в аспирантурах, ординатурах, адъюнктурах и докторантурах.

Освоение программ высшего профессионального образования может проходить в различных формах обучения: очной, заочной, вечерней, в форме экстерната.

Лицам, которые не закончили вуз, выдают справку о незаконченном высшем образовании.

Обучение в профессиональных учебных заведениях осуществляется на основе государственных образовательных стандартов, которые состоят из федеральных и национально-региональных компонентов.

**Профессиональная подготовка совершенствуется** в процессе трудовой деятельности, в системе повышения квалификации, путем самообразования.

**Повышение квалификации** – вид профессионального обучения работников, имеющий целью повышение уровня их теоретических знаний, совершенствование практических навыков и умений.

Цель повышения квалификации специалистов – обновление их теоретических и практических знаний в соответствии с постоянно повышающимися требованиями государственных образовательных стандартов.

Повышение квалификации проводится по мере необходимости, но не реже 1 раза в 5 лет в течение всей трудовой деятельности работников.

Периодичность прохождения специалистами повышения квалификации устанавливается работодателем.

**Повышение квалификации включает в себя виды обучения:**

- 1) краткосрочное (не менее 72 часов) тематическое обучение по вопросам конкретного производства, которое проводится по месту основной работы специалистов и заканчивается сдачей соответствующего экзамена, зачета или защитой реферата;
- 2) теоретические и проблемные семинары (от 72 до 100 часов) по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, организации;
- 3) длительное (свыше 100 часов) обучение специалистов в образовательных учреждениях повышения квалификации для углубленного изучения актуальных проблем науки, техники, технологии, социально-экономических и других проблем по профилю профессиональной деятельности.

**Одним из разделов учебного плана при повышении квалификации может быть стажировка:**

- проводится с целью формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки;
- осуществляется также в целях изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности;
- может проводиться как в РФ, так и за рубежом на предприятиях (объединениях), в ведущих научно-исследовательских организациях, образовательных учреждениях, консультационных фирмах и федеральных органах исполнительной власти;
- продолжительность стажировки устанавливается работодателем, направляющим работника на обучение, исходя из ее целей, по согласованию с руководителем организации, где она проводится.

Повышение квалификации специалистов осуществляется на основе договоров, заключаемых образовательными учреждениями с федеральными органами исполнительной власти, организациями всех форм собственности, органами по вопросам занятости.

### **Образовательные учреждения повышения квалификации:**

- 1) академии (за исключением академий, являющихся образовательными учреждениями высшего профессионального образования);
- 2) институты повышения квалификации (институты усовершенствования) отраслевые, межотраслевые, региональные, организованные в (при) образовательных учреждениях высшего профессионального образования;
- 3) курсы (школы, центры) повышения квалификации, учебные центры органов по вопросам занятости, в которых специалисты, безработные граждане, незанятое население и высвобождаемые работники организаций проходят обучение в целях получения новых знаний и практических навыков, необходимых для профессиональной деятельности.

Государственные образовательные учреждения повышения квалификации, а также прошедшие аккредитацию негосударственные образовательные учреждения повышения квалификации выдают слушателям, успешно завершившим курс обучения, следующие документы государственного образца:



- 1) удостоверение о повышении квалификации – для лиц, прошедших краткосрочное обучение или участвовавших в работе тематических и проблемных семинаров по программе в объеме от 72 до 100 часов;
- 2) свидетельство о повышении квалификации – для лиц, прошедших обучение по программе в объеме 100 часов.

Сведения о результатах повышения квалификации специалистов направляются в кадровые службы по месту их основной работы.

При направлении работников для повышения квалификации с отрывом от производства за ними сохраняется место работы (должность) и производятся выплаты, предусмотренные законодательством.

**Самообразование** – составляющая самоподготовки; самостоятельное образование, приобретение систематических знаний в какой-либо области науки, техники, культуры, политической жизни и т. п., предполагающее непосредственный личный интерес занимающегося в органическом сочетании с самостоятельностью изучения материала:

- ▶ самообразование – средство самовоспитания, поскольку способствует выработке целеустремленности, настойчивости в достижении цели, внутренней организованности, трудолюбия и других моральных качеств;
- ▶ в широком смысле под самообразованием понимают все виды приобретения знаний, связанные с самостоятельной работой, занимающегося над изучаемым материалом;
- ▶ основная форма самообразования – изучение научной, научно-популярной, учебной, художественной и другой литературы, прессы;
- ▶ самообразование предусматривает также возможность использования разнообразных вспомогательных средств: прослушивание лекций, докладов, концертов, фонозаписей; консультации специалистов; просмотр спектаклей, кинофильмов, телепередач; посещение музеев, выставок, галерей; различные виды практической деятельности – опыты, эксперименты, моделирование и т. п.;
- ▶ два вида самообразования: 1) непосредственно общественно полезное, 2) опосредованное специфически личными интересами.

## 4.2. ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ БЛОК

### ГОТОВНОСТЬ К САМОРАЗВИТИЮ

[Ратанова Т. А., Золотарева Л. И., Шляхта Н. Ф. Методы изучения и психодиагностика личности. – М.: МГОПУ, 1997. – 219 с. – С. 209-212.]

**Цель** – диагностировать готовность к саморазвитию по двум основным показателям:

- 1) потребность знать самого себя (ГЗС – готовность знать себя: «хочу знать себя»);
- 2) готовность самосовершенствоваться (ГМС – готовность «могу самосовершенствоваться»).

#### Теоретическая основа.

Развитие – направленное, закономерное, количественно-качественное, конструктивное изменение и формирование материальных и идеальных объектов, связанное с преобразованием их структуры, идеально предрасположенным результатом которого является совершенствование.

Применительно к развитию организмов и психики нередко применяют понятия онтогенез, филогенез и др.

Онтогенез – развитие организма от момента рождения до смерти.

В психологии употребляются такие термины, как онтогенез психики, онтогенез личности, онтогенез сознания и др.

Самоактуализирующаяся личность – тип личности по классификации А. Маслоу, для которой характерно непрерывное стремление к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей.

Самоактуализирующимся личностям свойственно дружелюбие, отсутствие агрессивности, способность к глубоким привязанностям; при этом они легко переносят одиночество, проявляют независимость, отстаивают свою точку зрения, свои принципы.

Это личности, способные к творчеству, полноценному общению, активному саморазвитию.

Самосознание – высшее выражение сознания человека, проявляющееся в осознании и переживании системы представлений индивида о самом себе, о присущих ему социальных отношениях, потребностях, мотивах деятельности, сущности.

В психологии понятие «самосознание» активно развивается в рамках Я – концепции.

Я – концепция – одна из центральных концепций гуманистической или феноменалистической психологии, уделяющая особое внимание изучению механизма отражения личностью своего «Я».

Согласно этой концепции (К. Роджерс, 1951, 1959), «Я» выступает как системообразующий и субъективный мир личности. «Я» возникает на основе взаимодействия с социальной средой, является системой самовосприятий, наиболее важной детерминантой ответных реакций индивида.

«Я» развивается в процессе самоактуализации личности, на основе интернализации позитивного отношения к себе со стороны других.

«Я» – центральное понятие гуманистической психологии, выступающее как важный фактор адаптации или дезадаптации (К. Хорни, 1950). [Конюхов Н. И. Словарь-справочник по психологии. – М., 1996. – 160 с.]

### **Инструкция.**

Возьмите лист бумаги, напишите дату самотестирования. Прочитайте каждое утверждение в задании, напишите только его номер и оцените, насколько это утверждение верно для вас:

- если верно, то напротив номера поставьте знак «+»;
- если неверно, то напротив номера поставьте знак «-»;
- если не знаете, как ответить, то напротив номера поставьте знак вопроса «?» (данный ответ допускайте только в редких случаях).

Прочитайте еще раз инструкцию и начинайте работать.

### **Текст самотеста.**

1. У меня появляется желание больше узнать о себе.
2. Я считаю, что мне нет необходимости в чем-то меняться.

## МОДУЛЬ 4

3. Я уверен (а) в своих силах.
4. Я верю, что все задуманное мною осуществится.
5. У меня нет желания знать свои положительные и отрицательные стороны.
6. В своих планах я чаще надеюсь на удачу, чем на себя.
7. Я хочу лучше и эффективнее учиться, работать.
8. Когда нужно я умею заставить и изменить себя.
9. Мои неудачи во многом связаны с неумением это делать.
10. Меня интересует мнение других о моих качествах и возможностях.
11. Мне трудно самостоятельно добиться задуманного и воспитать себя.
12. В любом деле я не боюсь неудач и ошибок.
13. Мои способности и умения соответствуют требованиям выбираемой или выбранной мною профессии.
14. Обстоятельства сильнее меня, даже если я очень хочу что-то сделать.

### Обработка данных.

Готовые ответы во время обработки данных не исправляются.

Напротив каждого из 14 номеров задания необходимо поставить значение «ключа».

Будьте внимательны: его следует писать в скобках.

### Ключ.

1 (+); 2 (-); 3 (+); 4 (+); 5 (-); 6 (-); 7 (+); 8 (+); 9 (+); 10 (+); 11 (-); 12 (+); 13 (-); 14 (-).

Далее необходимо подсчитать количество совпадений, т. е. варианты, когда ваш ответ совпадает со значением «ключа»: например, + (+); - (-).

Если в ответе знак вопроса (?), то совпадения нет.

Проверьте все ваши действия, чтобы не было ошибок.

Количество совпадений варьирует (изменяется) от 0 до 14.

Чтобы определить значение вашей ГЗС – готовности знать себя («хочу знать себя»), требуется подсчитать количество совпадений только по утверждениям с номерами: 1, 2, 5, 7, 9, 10, 13.

Максимальное значение ГЗС равно 7 баллам.

Таким же образом вы определяете значение ГМС – готовности «могу само-совершенствоваться», подсчитав количество совпадений по утверждениям с номерами: 3, 4, 6, 8, 11, 12, 14.

Максимальное значение ГМС равно 7 баллам.

Полученные значения переносятся в график: по горизонтали откладывается значения ГЗС – готовность знать себя («хочу знать себя»), а по вертикали – значение ГМС – готовность «могу самосовершенствоваться».

По 2 координатам на графике отмечается точка, которая «попадает» в одну из частей графика: А, Б, В, Г.

«Попадание» в определенную часть графика – это одно из ваших состояний в настоящее время.

### **Интерпретация результатов.**

#### **А – не хочу знать себя, но могу совершенствоваться (изменяться):**

Вы имеете больше возможности к саморазвитию (самосовершенствованию), чем желания познать себя.

В этом случае надо поразмышлять о необходимости начинать в освоении профессии с себя.

Профессионализм в любой сфере достигается, прежде всего, через нахождение своего индивидуального стиля деятельности.

Индивидуальный стиль деятельности – устойчивая, индивидуально-специфическая система относительно однородных приемов, способов, методов, средств, навыков выполнения той или иной деятельности.

Индивидуальный стиль деятельности становится возможным и необходимым в силу индивидуальных различий людей, позволяет достигать одинаковой эффективности деятельности при ее выполнении различными способами, приемами.

Индивидуальный стиль деятельности может быть как оптимальным, так и не оптимальным с точки зрения эффективности деятельности. [Конюхов

Н. И. Словарь-справочник по психологии. – М., 1996. – 160 с.)).

А это, как вы понимаете, без самопознания невозможно.

### **Б – хочу знать себя и могу самосовершенствоваться (изменяться):**

Вы – самоактуализирующаяся личность, для которой характерно непрерывное стремление к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей.

Вам свойственно дружелюбие, отсутствие агрессивности, способность к глубоким привязанностям.

Вы легко переносите одиночество, проявляете независимость, отстаиваете свою точку зрения, свои принципы.

Вы способные к творчеству, полноценному общению, активному саморазвитию.

Вам свойственно осознание и переживание системы представлений о самом себе, о присущих вам социальных отношениях, потребностях, мотивах деятельности, сущности.

Так держать!

### **В – не хочу знать себя и не могу самосовершенствоваться (изменяться):**

В настоящее время у вас отсутствует желание знать себя, а, соответственно, и самосовершенствоваться.

При этом ваш анализ должен быть направлен на те утверждения, которые не дали в ответах совпадений с «ключом».

Внимательно понаблюдайте за собой, попросите об этом товарищей и друзей.

Постарайтесь понять, где больше трудностей, где большая преграда на пути к самопознанию и саморазвитию.

Спустя некоторое время, когда вы уже приложите к этому усилия, выполните самотест еще раз.

Сравните результаты.

Несомненно, при желании вы сможете изменить положение к лучшему.

# **Г – хочу знать себя, но не могу самосовершенствоваться (изменяться):**

Вы желаете знать больше о себе, но еще не владеете хорошо навыками самосовершенствования.

Это похоже на басню про лисицу и виноград, когда его гроздь висела для лисицы слишком высоко.

В басне Эзопа лиса, видя невозможность достать его, решила, что виноград еще зелен, и ушла...

Трудности в самовоспитании не должны вызывать у вас такую реакцию: «не получается, значит, не буду делать».

Посмотрите внимательно на утверждения по ГМС, которые не совпали в ответах с «ключом».

Анализ покажет, где и над чем предстоит вам поработать.

В самосовершенствовании, если вы решились на это, нужно помнить слова Сенеки-младшего: «Свои способности человек может узнать, только попытавшись приложить их».

Чтобы научиться плавать, надо по-настоящему плавать или все время пытаться это сделать.

И успех будет за вами.

## **График.**

ГМС								
7	А			Б				
6								
5								
4								
3	В			Г				
2								
1								
0	1	2	3	4	5	6	7	ГЗС

## ДИАГНОСТИКА САМОАКТУАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ

[Диагностика самоактуализации личности // Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика личности и малых групп. – М., 2002. – С. 426-433.]

**Автор** – А. В. Лазукин.

**Автор адаптированного варианта** – Н. Ф. Калина.

**Цель** – определить стремление к самоактуализации.

### Инструкция.

Из двух вариантов утверждений выберите тот, который вам больше нравится или лучше согласуется с вашими представлениями, точнее отражает ваши мнения.

Здесь нет хороших или плохих, правильных или неправильных ответов, самым лучшим будет тот, который дается по первому побуждению.

### Текст опросника.

№	а	б
1.	Придет время, когда я заживу по-настоящему, не так, как сейчас.	Я уверен, что живу по-настоящему уже сейчас.
2.	Я очень увлечен своим профессиональным делом.	Не могу сказать, что мне нравится моя работа и то, чем я занимаюсь.
3.	Если незнакомый человек окажет мне услугу, я чувствую себя ему обязанным.	Принимая услугу незнакомого человека, я не чувствую себя обязанным ему.
4.	Мне бывает трудно разобраться в своих чувствах.	Я всегда могу разобраться в собственных чувствах.
5.	Я часто задумываюсь над тем, правильно ли я вел себя в той или иной ситуации.	Я редко задумываюсь над тем, насколько правильно мое поведение.
6.	Я внутренне смущаюсь, когда мне говорят комплименты.	Я редко смущаюсь, когда мне говорят комплименты.
7.	Способность к творчеству – природное свойство человека.	Далеко не все люди одарены способностью к творчеству.



8.	У меня не всегда хватает времени на то, чтобы следить за новостями литературы и искусства.	Я прилагаю силы, стараясь следить за новостями литературы и искусства.
9.	Я часто принимаю рискованные решения.	Мне трудно принимать рискованные решения.
10.	Иногда я могу дать собеседнику понять, что он кажется мне глупым и неинтересным.	Я считаю недопустимым дать понять человеку, что он мне кажется глупым и неинтересным.
11.	Я люблю оставлять приятное на потом.	Я не оставляю приятное на потом.
12.	Я считаю невежливым прерывать разговор, если он интересен только моему собеседнику.	Я могу быстро и непринужденно прервать разговор, интересный только одной стороне.
13.	Я стремлюсь к достижению внутренней гармонии.	Состояние внутренней гармонии, скорее всего, недостижимо.
14.	Не могу сказать, что я себе нравлюсь.	Я себе нравлюсь.
15.	Я думаю, что большинству людей можно доверять.	Думаю, что без крайней необходимости людям доверять не стоит.
16.	Плохо оплачиваемая работа не может приносить удовлетворения.	Интересное, творческое содержание работы – само по себе награда.
17.	Довольно часто мне бывает скучно.	Мне никогда не бывает скучно.
18.	Я не стану отступать от своих принципов даже ради полезных дел, которые могли бы рассчитывать на людскую благодарность.	Я бы предпочел отступить от своих принципов ради дел, за которые люди были бы мне благодарны.
19.	Иногда мне трудно быть искренним.	Мне всегда удается быть искренним.
20.	Когда я нравлюсь себе, мне кажется, что я нравлюсь и окружающим.	Даже когда я себе нравлюсь, я понимаю, что есть люди, которым я неприятен.
21.	Я доверяю своим внезапно возникшим желаниям.	Свои внезапные желания я всегда стараюсь обдумать.
22.	Я должен добиваться совершенства во всем, что я делаю.	Я не слишком расстраиваюсь, если мне это не удастся.
23.	Эгоизм – естественное свойство любого человека.	Большинству людей эгоизм не свойственен.
24.	Если я не сразу нахожу ответ на вопрос, то могу отложить его на неопределенное время.	Я буду искать ответ на интересующий меня вопрос, не считаясь с затратами времени.
25.	Я люблю перечитывать понравившиеся мне книги.	Лучше прочесть новую книгу, чем возвращаться к уже прочитанной.

26.	Я стараюсь поступать так, как ожидают окружающие.	Я не склонен задумываться о том, чего ждут от меня окружающие.
27.	Прошлое, настоящее и будущее представляются мне единым целым.	Думаю, мое настоящее не очень-то связано с прошлым или будущим.
28.	Большая часть того, что я делаю, доставляет мне удовольствие.	Лишь немногие из моих занятий по-настоящему меня радуют.
29.	Стремясь разобраться в характере и чувствах окружающих, люди часто бывают бестактным.	Стремление разобраться в окружающих людях вполне естественно и оправдывает некоторую бестактность.
30.	Я хорошо знаю, какие чувства я способен испытывать, а какие нет.	Я еще не понял до конца, какие чувства я способен испытывать.
31.	Я чувствую угрызения совести, если сержусь на тех, кого люблю.	Я не чувствую угрызений совести, когда сержусь на тех, кого люблю.
32.	Человек должен спокойно относиться к тому, что он может услышать о себе от других.	Вполне естественно обидеться, услышав неприятное мнение о себе.
33.	Усилия, которых требует познание истины, стоят того, ибо приносят пользу.	Усилия, которых требует познание истины, стоят того, ибо доставляют удовольствие.
34.	В сложных ситуациях надо действовать испытанными способами – это гарантирует успех.	В сложных ситуациях надо находить принципиально новые решения.
35.	Люди редко раздражают меня.	Люди часто меня раздражают.
36.	Если бы была возможность вернуть прошлое, я бы там многое изменил.	Я доволен своим прошлым и не хочу в нем ничего менять.
37.	Главное в жизни – приносить пользу и нравиться людям.	Главное в жизни – делать добро и служить истине.
38.	Иногда я боюсь показаться слишком нежным.	Я никогда не боюсь показаться слишком нежным.
39.	Я считаю, что выразить свои чувства обычно важнее, чем обдумывать ситуацию.	Не стоит необдуманно выражать свои чувства, не взвесив ситуацию.
40.	Я верю в себя, когда чувствую, что способен справиться с задачами, стоящими передо мной.	Я верю в себя даже тогда, когда неспособен справиться со своими проблемами.
41.	Совершая поступки, люди руководствуются взаимными интересами.	По своей природе люди склонны заботиться лишь о собственных интересах.
42.	Меня интересуют все новшества в моей профессиональной сфере.	Я скептически отношусь к большинству нововведений в своей профессиональной области.

43.	Я думаю, что творчество должно приносить пользу людям.	Я полагаю, что творчество должно приносить человеку удовольствие.
44.	У меня всегда есть своя собственная точка зрения по важным вопросам.	Формируя свою точку зрения, я склонен прислушиваться к мнениям уважаемых и авторитетных людей.
45.	Секс без любви не является ценностью.	Даже без любви секс – очень значимая ценность.
46.	Я чувствую себя ответственным за настроение собеседника.	Я не чувствую себя ответственным за это.
47.	Я легко мирюсь со своими слабостями.	Смириться со своими слабостями мне нелегко.
48.	Успех в общении зависит от того, насколько человек способен раскрыть себя другому.	Успех в общении зависит от умения подчеркнуть свои достоинства и скрыть недостатки.
49.	Мое чувство самоуважения зависит от того, чего я достиг.	Мое самоуважение не зависит от моих достижений.
50.	Большинство людей привыкли действовать по линии наименьшего сопротивления.	Думаю, что большинство людей к этому не склонны.
51.	Узкая специализация необходима для настоящего ученого.	Углубление в узкую специализацию делает человека ограниченным.
52.	Очень важно, есть ли у человека в жизни радость познания и творчества.	В жизни очень важно приносить пользу людям.
53.	Мне нравится участвовать в жарких спорах.	Я не люблю споров.
54.	Я интересуюсь предсказаниями, гороскопами, астрологическими прогнозами.	Подобные вещи меня не интересуют.
55.	Человек должен трудиться ради удовлетворения своих потребностей и блага своей семьи.	Человек должен трудиться, чтобы реализовать свои способности и желания.
56.	В решении личных проблем я руководствуюсь общепринятыми представлениями.	Свои проблемы я решаю так, как считаю нужным.
57.	Воля нужна для того, чтобы сдерживать желания и контролировать чувства.	Главное назначение воли – подхлестывать усилия и увеличивать энергию человека.
58.	Я не стесняюсь своих слабостей перед друзьями.	Мне нелегко обнаруживать свои слабости даже перед друзьями.
59.	Человеку свойственно стремиться к новому.	Люди стремятся к новому лишь по необходимости.

60.	Я думаю, что неверно выражение «Век живи – век учись».	Выражение «Век живи – век учись» я считаю правильным.
61.	Я думаю, что смысл жизни заключается в творчестве.	Вряд ли в творчестве можно найти смысл жизни.
62.	Мне бывает непросто познакомиться с человеком, который мне симпатичен.	Я не испытываю трудностей, знакомясь с людьми.
63.	Меня огорчает, что значительная часть жизни проходит впустую.	Не могу сказать, что какая-то часть моей жизни проходит впустую.
64.	Одаренному человеку непростительно пренебрегать своим долгом.	Талант и способности значат больше, чем долг.
65.	Мне хорошо удается манипулировать людьми.	Я полагаю, что манипулировать людьми незтично.
66.	Я стараюсь избегать огорчений.	Я делаю то, что полагаю нужным, не считаясь с возможными огорчениями.
67.	В большинстве ситуаций я не могу позволить себе дурачиться.	Существует множество ситуаций, где я могу позволить себе дурачиться.
68.	Критика в мой адрес снижает мою самооценку.	Критика практически не влияет на мою самооценку.
69.	Зависть свойственна только неудачникам, которые считают, что их обошли.	Большинство людей завистливы, хотя и пытаются это скрыть.
70.	Выбирая для себя занятие, человек должен учитывать его общественную значимость.	Человек должен заниматься, прежде всего, тем, что ему интересно.
71.	Я думаю, что для творчества необходимы знания в избранной области.	Я думаю, что знания для этого совсем не обязательны.
72.	Пожалуй, я могу сказать, что живу с ощущением счастья.	Я не могу сказать, что живу с ощущением счастья.
73.	Я думаю, что люди должны анализировать себя и свою жизнь.	Я считаю, что самоанализ приносит больше вреда, чем пользы.
74.	Я пытаюсь найти основания даже для тех своих поступков, которые совершаю просто потому, что мне этого хочется.	Я не ищу оснований для своих действий и поступков.
75.	Я уверен, что любой может прожить свою жизнь так, как ему хочется.	Я думаю, что у человека мало шансов прожить свою жизнь, как хотелось бы.
76.	О человеке никогда нельзя сказать с уверенностью, добрый он или злой.	Обычно оценить человека очень легко.

77.	Для творчества нужно очень много свободного времени.	Мне кажется, что в жизни всегда можно найти время для творчества.
78.	Обычно мне легко убедить собеседника в своей правоте.	В споре я пытаюсь понять точку зрения собеседника, а не переубедить его.
79.	Если я делаю что-либо исключительно для себя, мне бывает неловко.	Я не испытываю неловкости в такой ситуации.
80.	Я считаю себя творцом своего будущего.	Вряд ли я сильно влияю на собственное будущее.
81.	Выражение «Добро должно быть с кулаками» я считаю правильным.	Вряд ли верно выражение «Добро должно быть с кулаками».
82.	По-моему, недостатки людей гораздо заметнее, чем их достоинства.	Достоинства человека увидеть гораздо легче, чем его недостатки.
83.	Иногда я боюсь быть самим собой.	Я никогда не боюсь быть самим собой.
84.	Я стараюсь не вспоминать о своих былых неприятностях.	Время от времени я склонен возвращаться к воспоминаниям о прошлых неудачах.
85.	Я считаю, что целью жизни должно быть нечто значительное.	Я вовсе не считаю, что целью жизни непременно должно быть что-то значительное.
86.	Люди стремятся к тому, чтобы понимать и доверять друг другу.	Замыкаясь в кругу собственных интересов, люди не понимают окружающих.
87.	Я стараюсь не быть белой вороной.	Я позволяю себе быть белой вороной.
88.	В доверительной беседе люди обычно искренни.	Даже в доверительной беседе человеку трудно быть искренним.
89.	Бывает, что я стыжусь проявлять свои чувства.	Я никогда этого не стыжусь.
90.	Я могу делать что-либо для других, не требуя, чтобы они это оценили.	Я вправе ожидать от людей, что они оценят то, что я для них делаю.
91.	Я проявляю свое расположение к человеку независимо от того, взаимно ли оно.	Я редко проявляю свое расположение к людям, не будучи уверенным, что оно взаимно.
92.	Я думаю, что в общении нужно открыто проявлять свое недовольство другими.	Мне кажется, что в общении люди должны скрывать взаимное недовольство.
93.	Я мирюсь с противоречиями в самом себе.	Внутренние противоречия снижают мою самооценку.

94.	Я стремлюсь открыто выражать свои чувства.	Думаю, что в открытом выражении чувств всегда есть элемент несдержанности.
95.	Я уверен в себе.	Не могу сказать, что я уверен в себе.
96.	Достижение счастья не может быть главной целью человеческих отношений.	Достижение счастья – главная цель человеческих отношений.
97.	Меня любят, потому что я этого заслуживаю.	Меня любят, потому что я сам способен любить.
98.	Неразделенная любовь способна сделать жизнь невыносимой.	Жизнь без любви хуже, чем неразделенная любовь в жизни.
99.	Если разговор не удался, я пробую выстроить его по-иному.	Обычно в том, что разговор не сложился, виновата невнимательность собеседника.
100.	Я стараюсь производить на людей хорошее впечатление.	Люди видят меня таким, каков я на самом деле.

### Бланк ответов.

№	а, б	№	а, б	№	а, б	№	а, б	№	а, б
1		21		41		61		81	
2		22		42		62		82	
3		23		43		63		83	
4		24		44		64		84	
5		25		45		65		85	
6		26		46		66		86	
7		27		47		67		87	
8		28		48		68		88	
9		29		49		69		89	
10		30		50		70		90	
11		31		51		71		91	
12		32		52		72		92	
13		33		53		73		93	
14		34		54		74		94	
15		35		55		75		95	
16		36		56		76		96	
17		37		57		77		97	
18		38		58		78		98	
19		39		59		79		99	
20		40		60		80		100	

## Обработка данных.

Стремление к самоактуализации выражается следующими пунктами (см. «ключ»).

Отдельные шкалы представлены следующими пунктами:

- ▶ Ориентация во времени: 1 б, 11 а, 17 б, 24 б, 27 а, 36 б, 54 б, 63 б, 73 а, 80 а.
- ▶ Ценности: 2 а, 16 б, 18 а, 25 а, 28 а, 37 б, 45 а, 55 б, 61 а, 64 б, 72 а, 81 б, 85 а, 96 б, 98 б.
- ▶ Взгляд на природу человека: 7 а, 15 а, 23 б, 41 а, 50 б, 59 а, 69 а, 76 а, 82 б, 86 а.
- ▶ Потребность в познании: 8 б, 24 б, 29 б, 33 б, 42 а, 51 б, 53 а, 54 б, 60 б, 70 б.
- ▶ Креативность (стремление к творчеству): 9 а, 13 а, 16 б, 25 а, 28 а, 33 б, 34 б, 43 б, 52 а, 55 б, 61 а, 64 б, 70 б, 71 б, 77 б.
- ▶ Автономность: 5 б, 9 а, 10 а, 26 б, 31 б, 32 а, 37 б, 44 а, 56 б, 66 б, 68 б, 74 б, 75 а, 87 б, 92 а.
- ▶ Спонтанность: 5 б, 21 а, 31 б, 38 б, 39 а, 48 а, 57 б, 67 б, 74 б, 83 б, 87 б, 89 б, 91 а, 92 а, 94 а.
- ▶ Самопонимание: 4 б, 13 а, 20 б, 30 а, 31 б, 38 б, 47 а, 66 б, 79 б, 93 а.
- ▶ Аутосимпатия: 6 б, 14 б, 21 а, 22 б, 32 а, 40 б, 49 б, 58 а, 67 б, 68 б, 79 б, 84 а, 89 б, 95 а, 97 б.
- ▶ Контактность: 10 а, 29 б, 35 а, 46 б, 48 а, 53 а, 62 б, 78 б, 90 а, 92 а.
- ▶ Гибкость в общении: 3 б, 10 а, 12 б, 19 б, 29 б, 32 а, 46 б, 48 а, 65 б, 99 а.

## Примечание.

Шкалы № 1, 3, 4, 8, 10 и 11 содержат по 10 пунктов, в то время как остальные – по 15.

Для получения сопоставимых результатов количество баллов по указанным шкалам следует умножить на 1,5.

Можно получить результаты в процентах, решив следующую пропорцию: 15 баллов (максимум по каждой шкале) составляют 100 %, а число набранных баллов составляет  $x$  %.

**Ключ.**

1 6	21 а	41 а	61 а	81 6
2 а	22 6	42 а	62 6	82 6
3 6	23 6	43 6	63 6	83 6
4 6	24 6	44 а	64 6	84 а
5 6	25 а	45 а	65 6	85 а
6 6	26 6	46 6	66 6	86 а
7 а	27 а	47 а	67 6	87 6
8 6	28 а	48 а	68 6	88 а
9 а	29 6	49 6	69 а	89 6
10 а	30 а	50 6	70 6	90 а
11 а	31 6	51 6	71 6	91 а
12 6	32 а	52 а	72 а	92 а
13 а	33 6	53 а	73 а	93 а
14 6	34 6	54 6	74 6	94 а
15 а	35 а	55 6	75 а	95 а
16 6	36 6	56 6	76 а	96 6
17 6	37 6	57 6	77 6	97 6
18 а	38 6	58 а	78 6	98 6
19 6	39 а	59 а	79 6	99 а
20 6	40 6	60 6	80 а	100 6

**Интерпретация результатов.**

1. Шкала ориентации во времени показывает, насколько человек живет настоящим, не откладывая свою жизнь «на потом» и не пытаясь найти убежище в прошлом.

Высокий результат характерен для лиц, хорошо понимающих экзистенциальную ценность жизни здесь и теперь, способных наслаждаться актуальным моментом, не сравнивая его с прошлыми радостями и не обесценивая предвкушением грядущих успехов.

Низкий результат – это люди, невротически погруженные в прошлые переживания, с завышенным стремлением к достижениям, мнительные и неуверенные в себе.



## 2. Шкала ценностей.

Высокий балл по этой шкале свидетельствует, что человек разделяет ценности самоактуализирующейся личности, к числу которых А. Маслоу относил такие, как истина, добро, красота, целостность, отсутствие раздвоенности, жизненность, уникальность, совершенство, свершения, справедливость, порядок, простота, легкость без усилия, игра, самодостаточность.

Предпочтение этих ценностей указывает на стремление к гармоничному бытию и здоровым отношениям с людьми, далекое от желания манипулировать ими в своих интересах.

## 3. Взгляд на природу человека может быть положительным (высокая оценка) или негативным (низкая).

Эта шкала описывает веру в людей, в могущество человеческих возможностей.

Высокий показатель может интерпретироваться как устойчивое основание для искренних и гармоничных межличностных отношений, естественная симпатия и доверие к людям, честность, непредвзятость, доброжелательность.

## 4. Высокая потребность в познании характерна для самоактуализирующейся личности, всегда открытой новым впечатлениям.

Эта шкала описывает способность к бытийному познанию – бескорыстную жажду нового, интерес к объектам, не связанный прямо с удовлетворением каких-либо потребностей.

Такое познание, считает А. Маслоу, более точно и эффективно, поскольку его процесс не искажается желаниями и влечениями, человек при этом не склонен судить, оценивать и сравнивать.

Он просто видит то, что есть и ценит это.

## 5. Стремление к творчеству или креативность – неперенный атрибут самоактуализации, который попросту можно назвать творческим отношением к жизни.

## 6. Автономность, по мнению большинства гуманистических психологов, является главным критерием психического здоровья личности, ее целостности и полноты.

Это понятие тяготеет к таким чертам, как жизненность (aliveness) и самоподдержка (self-support) у Ф. Перлза, направляемость изнутри (inner-directed) у Д. Рисмена, зрелость (ripeness) у К. Роджерса.

Самоактуализирующаяся личность автономна, независима и свободна, однако это не означает отчуждения и одиночества.

В терминах Э. Фромма автономность – это позитивная «свобода для» в отличие от негативной «свободы от».

7. Спонтанность – это качество, вытекающее из уверенности в себе и доверия к окружающему миру, свойственных самоактуализировавшимся людям.

Высокий показатель по шкале спонтанности свидетельствует о том, что самоактуализация стала образом жизни, а не является мечтой или стремлением.

Способность к спонтанному поведению фрустрируется культурными нормами, в естественном виде ее можно наблюдать разве что у маленьких детей.

Спонтанность соотносится с такими ценностями, как свобода, естественность, игра, легкость без усилия.

8. Самопонимание.

Высокий показатель по этой шкале свидетельствует о чувствительности, сензитивности человека к своим желаниям и потребностям.

Такие люди свободны от психологической защиты, отделяющей личность от собственной сущности, они не склонны подменять собственные вкусы и оценки внешними социальными стандартами.

Показатели по шкалам самопонимания, спонтанности и аутосимпатии, как правило, связаны между собой.

Низкий балл по шкале самопонимания свойственен людям неуверенным, ориентирующимся на мнение окружающих. Д. Рисмен называл таких людей «ориентированными извне» в отличие от «ориентированных изнутри».

9. Аутосимпатия – естественная основа психического здоровья и цельности личности.

Низкие показатели имеют люди невротичные, тревожные, неуверенные в себе.

Аутосимпатия вовсе не означает тупого самодовольства или неkritичного самовосприятия, это просто хорошо осознаваемая позитивная «Я-концепция», служащая источником устойчивой адекватной самооценки.

10. Шкала контактности измеряет общительность личности, ее способность к установлению прочных и доброжелательных отношений с окружающими.

Контактность понимается не как уровень коммуникативных способностей личности или навыки эффективного общения, но как общая предрасположенность к взаимно полезным и приятным контактам с другими людьми, необходимая основа синергической установки личности.

11. Шкала гибкости в общении соотносится с наличием или отсутствием социальных стереотипов, способностью к адекватному самовыражению в общении.

Высокие показатели свидетельствуют об аутентичном взаимодействии с окружающими, способности к самораскрытию.

Люди с высокой оценкой по этой шкале ориентированы на личностное общение, не склонны прибегать к фальши или манипуляциям, не смешивают самораскрытие личности с самопредъявлением – стратегией и тактикой управления производимым впечатлением.

Низкие показатели характерны для людей ригидных, не уверенных в своей привлекательности, в том, что они интересны собеседнику и общение с ними может приносить удовольствие.

## ДИАГНОСТИКА УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ

[Диагностика учебной мотивации студентов // Бадмаева Н. Ц. Влияние мотивационного фактора на развитие умственных способностей. – Улан-Удэ, 2004. – С. 151-154.]

[Методика для диагностики учебной мотивации студентов [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.gurutestov.ru/test/12/>]

**Автор** – А. А. Реан и В. А. Якунин.

**Автор модификации** – Н. Ц. Бадмаева.

**Цель** – выявить особенности учебной мотивации студентов.

### Специфика.

Методика разработана на основе опросника А. А. Реана и В. А. Якунина.

К 16 утверждениям вышеназванного опросника добавлены утверждения, характеризующие мотивы учения, выделенные В. Г. Леонтьевым, а также утверждения, характеризующие мотивы учения, полученные Н. Ц. Бадмаевой в результате опроса студентов и школьников.

Это коммуникативные, профессиональные, учебно-познавательные, широкие социальные мотивы, а также мотивы творческой самореализации, избегания неудачи и престижа.

### Инструкция.

Оцените по 5-балльной системе приведенные мотивы учебной деятельности по значимости для вас:

1 балл – соответствует минимальной значимости мотива,

5 баллов – максимальной.

### Текст опросника.

1. Учусь, потому что мне нравится избранная профессия.
2. Чтобы обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности.

3. Хочу стать специалистом.
4. Чтобы дать ответы на актуальные вопросы, относящиеся к сфере будущей профессиональной деятельности.
5. Хочу в полной мере использовать имеющиеся у меня задатки, способности и склонности к выбранной профессии.
6. Чтобы не отставать от друзей.
7. Чтобы работать с людьми, надо иметь глубокие и всесторонние знания.
8. Потому что хочу быть в числе лучших студентов.
9. Потому что хочу, чтобы наша учебная группа стала лучшей в институте.
10. Чтобы заводить знакомства и общаться с интересными людьми.
11. Потому что полученные знания позволят мне добиться всего необходимого.
12. Необходимо окончить институт, чтобы у знакомых не изменилось мнение обо мне как способном, перспективном человеке.
13. Чтобы избежать осуждения и наказания за плохую учебу.
14. Хочу быть уважаемым человеком учебного коллектива.
15. Не хочу отставать от сокурсников, не желаю оказаться среди отстающих.
16. Потому что от успехов в учебе зависит уровень моей материальной обеспеченности в будущем.
17. Успешно учиться, сдавать экзамены на «4» и «5».
18. Просто нравится учиться.
19. Попав в институт, вынужден учиться, чтобы окончить его.
20. Быть постоянно готовым к очередным занятиям.
21. Успешно продолжить обучение на последующих курсах, чтобы дать ответы на конкретные учебные вопросы.
22. Чтобы приобрести глубокие и прочные знания.
23. Потому что в будущем думаю заняться научной деятельностью по специальности.

## МОДУЛЬ 4

24. Любые знания пригодятся в будущей профессии.
25. Потому что хочу принести больше пользы обществу.
26. Стать высококвалифицированным специалистом.
27. Чтобы узнавать новое, заниматься творческой деятельностью.
28. Чтобы дать ответы на проблемы развития общества, жизнедеятельности людей.
29. Быть на хорошем счету у преподавателей.
30. Добиться одобрения родителей и окружающих.
31. Учусь ради исполнения долга перед родителями, школой.
32. Потому что знания придадут мне уверенность в себе.
33. Потому что от успехов в учебе зависит мое будущее служебное положение.
34. Хочу получить диплом с хорошими оценками, чтобы иметь преимущество перед другими.

### Бланк ответов.

№	1–5	№	1–5	№	1–5	№	1–5	№	1–5	№	1–5
1		7		13		19		25		31	
2		8		14		20		26		32	
3		9		15		21		27		33	
4		10		16		22		28		34	
5		11		17		23		29			
6		12		18		24		30			

### Обработка данных и интерпретация результатов.

В соответствии с «ключом» подсчитываются суммы по отдельным шкалам.

Далее осуществляется сравнение.

**Ключ.**

№ шкал	Названия групп мотивов	Номера утверждений
1	Коммуникативные мотивы	7, 10, 14, 32
2	Мотивы избегания	6, 12, 13, 15, 19
3	Мотивы престижа	8, 9, 29, 30, 34
4	Профессиональные мотивы	1, 2, 3, 4, 5, 26
5	Мотивы творческой самореализации	27, 28
6	Учебно-познавательные мотивы	17, 18, 20, 21, 22, 23, 24
7	Социальные мотивы	11, 16, 25, 31, 33

## ИЗУЧЕНИЕ МОТИВАЦИИ УСПЕХА СТУДЕНТА

[Изучение мотивации успеха студента [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://testoteka.narod.ru/ms/1/07.html>]

**Цель** – выявить особенности мотивации успеха.

**Инструкция.**

Вам предлагается 36 высказываний, определяющих успех.

Прочтите внимательно все утверждения.

Рассмотрите их с точки зрения субъективной полезности, социальной значимости, желательности для вас.

Оцените каждое суждение в пределах от 1 до 5 баллов.

### Текст опросника.

1. Успех – это переживание удовлетворения радости.
2. Успех – это устойчивая позиция личности в конкретной ситуации.
3. Успех – это удачное достижение желаемой цели.
4. Успех – это материальное благополучие.
5. Успех – это реализация возможности делать что хочешь.
6. Успех – это власть, влияние на других.
7. Успех – это самоутверждение.
8. Успех – это умение выделиться в обществе.
9. Успех – это душевное равновесие, эмоциональная стабильность.
10. Успех – это возможность продемонстрировать свое призвание.
11. Успех – это возможность полнее проявить себя, свои способности.
12. Успех – это положительный результат в учебе и работе.
13. Успех – это благоприятное стечение обстоятельств.
14. Успех – это возможность командовать людьми.
15. Успех – это общественное признание, одобрение.
16. Успех – это хорошее самочувствие, настроение.
17. Успех – это возможность поехать по миру.
18. Успех – это уверенность в безопасности.
19. Успех – это проявление себя в творчестве.
20. Успех – это личное благосостояние.
21. Успех – это источник внутренних сил человека.
22. Успех – это профессионализм, мастерство.
23. Успех – это везение в большинстве случаев.
24. Успех – это признание вашего авторитета окружающими.
25. Успех – это высокий социальный статус.
26. Успех – это самореализация.
27. Успех – это удовлетворенность в любви, здоровье.
28. Успех – это служение высшей идее.
29. Успех – это свое дело в предпринимательстве.
30. Успех – это осуществление ожидаемого результата.
31. Успех – это возможность попасть в нужное окружение.
32. Успех – это ощущение положительного эмоционального подъема.
33. Успех – это популярность, значимость для других.
34. Успех – это самостоятельность, независимость, свобода действий.
35. Успех – это возможность принимать решения за других.
36. Успех – это дело по душе, интересная работа.



### Бланк ответов.

№	1–5	№	1–5	№	1–5	№	1–5	№	1–5	№	1–5
1		7		13		19		25		31	
2		8		14		20		26		32	
3		9		15		21		27		33	
4		10		16		22		28		34	
5		11		17		23		29		35	
6		12		18		24		30		36	

### Обработка данных.

На основе произведенных испытуемым оценок, в соответствии с «ключом» подсчитывается количество баллов по каждому параметру (максимальная выраженность каждого параметра составляет 20 баллов).

### Ключ.

Экстериоризация успеха						
Успех как материальный уровень жизни	№ утверждений	4	17	20	29	
	Количество баллов					Σ=...
Успех – удача	№ утверждений	3	13	23	31	
	Количество баллов					Σ=...
Успех – признание	№ утверждений	8	15	25	33	
	Количество баллов					Σ=...
Успех – власть	№ утверждений	6	14	24	35	
	Количество баллов					Σ=...

Интериоризация успеха						
Успех как результат собственной деятельности	№ утверждений	5	12	22	30	$\Sigma=...$
	Количество баллов					
Личный успех	№ утверждений	11	18	26	27	$\Sigma=...$
	Количество баллов					
Успех как психическое состояние	№ утверждений	1	9	16	32	$\Sigma=...$
	Количество баллов					
Успех как преодоление препятствий	№ утверждений	2	7	21	34	$\Sigma=...$
	Количество баллов					
Успех – призвание	№ утверждений	10	19	28	36	$\Sigma=...$
	Количество баллов					

### Интерпретация результатов (по О. Б. Поляковой).

Уровни мотивации успеху	Н – низкий	НС – ниже среднего	С – средний	ВС – выше среднего	В – высокий
По отдельным параметрам	4-6	7-10	11-13	14-17	18-20
Экстериоризация успеха	16-28	29-41	42-54	55-67	68-80
Интериоризация успеха	20-35	36-51	52-68	69-84	85-100
Общая сумма	36-65	66-94	95-122	123-151	152-180

## КРАТКИЙ ОПРОСНИК САМОАКТУАЛИЗАЦИИ

[Краткий опросник самоактуализации // Барлас Т. В. Популярная психология: От конфликтов к обретению «Я». – М.: Академия, 1997. – С. 157.]

**Цель** – определить уровень самоактуализации.

### Инструкция.

Выберите из двух вариантов высказываний тот, который больше вам подходит: «а» или «б».

### Текст опросника.

- 1а. Я предпочитаю хранить хорошие вещи, чтобы использовать их в будущем.
- 1б. Я предпочитаю использовать хорошие вещи сейчас.
- 2а. Мои моральные ценности определяются обществом.
- 2б. Мои моральные ценности я определяю сам.
- 3а. Я часто принимаю решения спонтанно, особенно не раздумывая.
- 3б. Я редко принимаю решения спонтанно, особенно не раздумывая.
- 4а. Важно, чтобы другие соглашались с моей точкой зрения.
- 4б. Нет необходимости в том, чтобы другие соглашались с моей точкой зрения.
- 5а. Я пытаюсь быть искренним, но мне это не всегда удается.
- 5б. Я пытаюсь быть искренним, и я становлюсь искренней.
- 6а. Мне трудно не путать любовь с сексом.
- 6б. Мне легко не путать любовь с сексом.
- 7а. Люди одновременно и плохие и хорошие.
- 7б. Люди не могут быть одновременно и плохими и хорошими.
- 8а. Некоторые люди глупы и не интересны.
- 8б. Я не нахожу людей, которые глупы и не интересны.

## МОДУЛЬ 4

9а. Я боюсь быть искренним и нежным.

9б. Я не боюсь быть искренним и нежным.

### Обработка данных.

Выбранные варианты ответов сверяются с «ключом».

### Ключ.

Самоактуализации соответствуют ответы:

1б, 2б, 3а, 4б, 5б, 6б, 7а, 8б, 9б.

### Интерпретация результатов.

Чем больше ответов, соответствующих самоактуализации, вы набрали, тем дальше вы продвинулись на пути самоактуализации.

### Интерпретация результатов (по О. Б. Поляковой).

Уровни самоактуализации	Н – низкий	С – средний	В – высокий
Количество баллов	0-3	4-6	7-9

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ САМОРАЗВИТИЯ

[Определение уровня саморазвития [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.gurutestov.ru/test/377/>]

[Определение уровня саморазвития // Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога. Книга 2. – М., 1999.]

**Цель** – выявить способности к саморазвитию.

### Инструкция.

Определите, насколько каждое из приведенных ниже утверждений соответствует или не соответствует вашей действительности:

- 5 – полностью соответствует действительности;
- 4 – скорее соответствует, чем нет;
- 3 – и да, и нет;
- 2 – скорее не соответствует действительности;
- 1 – не соответствует действительности.

### Текст опросника.

1. Я стремлюсь изучить себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.
6. Я анализирую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.

## МОДУЛЬ 4

10. Я стремлюсь быть более открытым.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
13. Я получаю удовольствие от освоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я положительно бы отнесся к моему продвижению на службе.

### Бланк ответов.

5 – полностью соответствует действительности;

4 – скорее соответствует, чем нет;

3 – и да, и нет;

2 – скорее не соответствует действительности;

1 – не соответствует действительности.

№	1, 2, 3, 4, 5	№	1, 2, 3, 4, 5	№	1, 2, 3, 4, 5
1		6		11	
2		7		12	
3		8		13	
4		9		14	
5		10		15	

### Обработка данных.

Баллы за ответы респондента начисляются по следующей схеме:

полностью соответствует действительности – 5 баллов;

скорее соответствует, чем нет – 4 балла;

и да, и нет – 3 балла;

скорее не соответствует 2 балла;

не соответствует – 1 балл.

Необходимо подсчитать общую сумму баллов.

### **Интерпретация результатов.**

15-35 баллов – остановившееся саморазвитие респондента;

36-54 балла – отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;

55-75 баллов – активное саморазвитие респондента.

## **ОПРОСНИК ЛИЧНОСТНОЙ ОРИЕНТАЦИИ**

[Опросник личностной ориентации [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.psylist.net/praktikum/00046.htm>]

**Автор** – Шостром.

**Авторы краткой формы:** Джоунс и Крэндальл.

**Цель** – выявить особенности личностной ориентации.

### **Инструкция.**

Ответьте на каждое утверждение, используя четырехзначную шкалу баллов:

1 – не согласен;

2 – не согласен отчасти;

3 – согласен отчасти;

4 – согласен.

### Текст опросника.

1. Я не стыжусь ни одной из своих эмоций.
2. Я чувствую, что должен делать то, чего ждут от меня другие.
3. Я верю, что по существу люди хорошие и им можно доверять.
4. Я могу сердиться на тех, кого люблю.
5. Всегда необходимо, чтобы другие одобряли то, что я делаю.
6. Я не принимаю свои слабости.
7. Мне могут нравиться люди, которых я могу не одобрять.
8. Я боюсь неудач.
9. Я стараюсь не анализировать и не упрощать сложные сферы.
10. Лучше быть самым собой, чем популярным.
11. В моей жизни нет того, чему бы я особо себя посвятил.
12. Я могу выразить мои чувства, даже если это приведет к нежелательным последствиям.
13. Я не обязан помогать другим.
14. Я устал от страхов и неадекватности.
15. Меня любят, потому что я люблю.

### Бланк ответов.

- 1 – не согласен;  
 2 – не согласен отчасти;  
 3 – согласен отчасти;  
 4 – согласен.

№	1, 2, 3, 4	№	1, 2, 3, 4	№	1, 2, 3, 4
1		6		11	
2		7		12	
3		8		13	
4		9		14	
5		10		15	



**Обработка данных.**

При подсчете общих значений оценка за 2, 5, 6, 8, 9, 11, 13, 14 утверждения будет инверсной (1=4, 2=3, 3=2, 4=1).

**Интерпретация результатов.**

15-25 баллов – низкая степень самоактуализации;

26-45 баллов – средняя степень самоактуализации;

46-60 баллов – высокая степень самоактуализации.

## ОЦЕНКА ПОТРЕБНОСТЕЙ В РАЗВИТИИ И САМОРАЗВИТИИ

[Оценка потребностей в развитии и саморазвитии [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://lib2.podelise.ru/docs/55757/index-16733.html>]

**Цель** – оценить потребности в развитии и саморазвитии.

**Инструкция.**

Ответьте на следующие вопросы, оценив их в баллах:

«5» – если данное утверждение полностью соответствует действительности;

«4» – скорее соответствует, чем нет;

«3» – и да, и нет;

«2» – скорее соответствует;

«1» – не соответствует.

### Модификация инструкции О. Б. Поляковой.

Если «не соответствует», то должно оцениваться в «0».

Тогда:

«4» – если данное утверждение полностью соответствует действительности;

«3» – скорее соответствует, чем нет;

«2» – и да, и нет;

«1» – скорее соответствует;

«0» – не соответствует.

### Текст опросника.

1. Я стремлюсь изучить себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время.
6. Я анализирую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стремлюсь быть более открытым.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
13. Я получаю удовлетворение от освоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я положительно бы отнесся к моему продвижению по службе.

**Бланк ответов (О. Б. Полякова).**

№	0-4	№	0-4	№	0-4	№	0-4	№	0-4
1		4		7		10		13	
2		5		8		11		14	
3		6		9		12		15	

**Обработка данных.**

Необходимо найти сумму.

**Интерпретация результатов (по О. Б. Поляковой).**

Уровни потребности в развитии и саморазвитии	Отсутствует	Н – низкий	НС – ниже среднего	С – средний	ВС – выше среднего	В – высокий
Количество баллов	0	1-12	13-24	25-36	37-48	49-60

## ОЦЕНКА СПОСОБНОСТЕЙ К САМОРАЗВИТИЮ И САМООБРАЗОВАНИЮ

[Оценка способностей к саморазвитию и самообразованию  
// <http://www.testio.ru/prof/psi-test/31-test-123.html>]

**Цель** – выявить и оценить способности к саморазвитию и самообразованию.

**Инструкция.**

Ответьте на вопросы, выбрав один из вариантов ответов: А, Б или В.

### Текст опросника.

1. За что вас ценят ваши друзья?
  - А. За то, что вы преданный и верный друг.
  - Б. Сильный, и готов в трудную минуту постоять за друзей.
  - В. Эрудированный, интересный собеседник.
2. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит?
  - А. Целеустремленный.
  - Б. Трудолюбивый.
  - В. Отзывчивый.
3. Как вы относитесь к идее ведения личного ежедневника, к планированию своей работы на год, месяц, ближайшую неделю, день?
  - А. Думаю, что чаще всего это пустая трата времени.
  - Б. Я пытался это делать, но не регулярно.
  - В. Положительно, так как я давно это делаю.
4. Что вам больше всего мешает профессионально самосовершенствоваться, лучше учиться?
  - А. Нет достаточно времени.
  - Б. Нет подходящей литературы и условий,
  - В. Не всегда хватает силы воли и настойчивости.
5. Каковы типичные причины ваших ошибок и промахов?
  - А. Невнимательный.
  - Б. Переоцениваю свои способности.
  - В. Точно не знаю.
6. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит?
  - А. Настойчивый.
  - Б. Усидчивый.
  - В. Доброжелательный.

7. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит?  
А. Решительный.  
Б. Любопытный.  
В. Справедливый.
8. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит?  
А. Генератор идей.  
Б. Критик.  
В. Организатор.
9. На основе сравнительной самооценки выберите, какие качества у Вас развиты в большей степени?  
А. Сила воли.  
Б. Память.  
В. Обязательность.
10. Что чаще всего вы делаете, когда у вас появляется свободное время?  
А. Занимаюсь любимым делом, у меня есть хобби.  
Б. Читаю художественную литературу.  
В. Провожу время с друзьями, либо в кругу семьи.
11. Что из ниже приведенных сфер для вас в последнее время представляет познавательный интерес?  
А. Научная фантастика.  
Б. Религия.  
В. Психология.
12. Кем бы вы могли себя максимально реализовать?  
А. Спортсменом.  
Б. Ученым.  
В. Художником.

13. Каким чаще всего считают или считали вас учителя?
- А. Трудолюбивым.
  - Б. Сообразительным.
  - В. Дисциплинированным.
14. Какой из трех принципов вам ближе всего и которого вы придерживаетесь чаще всего?
- А. Живи и наслаждайся жизнью.
  - Б. Жить, чтобы больше знать и уметь.
  - В. Жизнь прожить – не поле перейти.
15. Кто ближе всего к вашему идеалу?
- А. Человек здоровый, сильный духом.
  - Б. Человек, много знающий и умеющий.
  - В. Человек независимый и уверенный в себе.
16. Удастся ли вам в жизни добиться того, о чем вы мечтаете?
- А. Думаю, что да.
  - Б. Скорее всего, да.
  - В. Как повезет.
17. Какие фильмы вам больше всего нравятся?
- А. Приключенческие и романтические.
  - Б. Комедийно-развлекательные.
  - В. Философские.
18. Представьте себе, что вы заработали миллион. Куда бы вы предпочли его истратить?
- А. Путешествовал бы и посмотрел мир.
  - Б. Поехал бы учиться за границу или вложил бы деньги в любимое дело.
  - В. Купил бы коттедж с бассейном, мебель, шикарную машину и жил бы в свое удовольствие.

### Бланк ответов.

№	А, Б, В	№	А, Б, В	№	А, Б, В	№	А, Б, В	№	А, Б, В	№	А, Б, В
1		4		7		10		13		16	
2		5		8		11		14		17	
3		6		9		12		15		18	

### Обработка данных.

В «ключе» кружками обводятся баллы за выбранные варианты ответов.

Далее находится сумма.

### Ключ.

№	Ответы			№	Ответы		
	А	Б	В		А	Б	В
	Оценка (кол-во баллов)				Оценка (кол-во баллов)		
1	2	1	3	10	2	3	1
2	3	2	1	11	1	2	3
3	1	2	3	12	1	3	2
4	3	2	1	13	3	2	1
5	2	3	1	14	1	3	2
6	3	2	2	15	1	3	2
7	2	3	1	16	3	2	1
8	3	2	1	17	2	1	3
9	2	3	1	18	2	3	1

### Интерпретация результатов.

По результатам тестирования определяется уровень способностей к саморазвитию и самообразованию.

Сумма баллов	Уровень способностей к саморазвитию и самообразованию	Сумма баллов	Уровень способностей к саморазвитию и самообразованию
18-25	1 – очень низкий	38-40	6 – чуть выше среднего
26-28	2 – низкий	41-43	7 – выше среднего
29-31	3 – ниже среднего	44-46	8 – высокий
32-34	4 – чуть ниже среднего	47-49	9 – очень высокий
35-37	5 – средний		

## ТЕСТ САМОАКТУАЛИЗАЦИИ

[Тест самоактуализации (CAT – самоактуализации тест) [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://psycabi.net/testy/226-uroven-samoaktualizatsii-lichnosti-test-sat-voprosnik-samoal>]

**Цель** – определить уровень самоактуализации.

**CAT** – сделанная на кафедре социальной психологии МГУ русскоязычная адаптация опросника POI (Опросник личностных ориентаций) Э. Шострома.



**Специфика.**

Методика предназначена для обследования взрослых (старше 15-17 лет), психически здоровых людей (имеется в виду отсутствие выраженной психопатологии).

Специфика изучаемого феномена (самоактуализации) и характер самого теста, сложность составляющих его суждений, требующих серьезного осмысления, позволяют рекомендовать его для обследования преимущественно лиц с высшим образованием.

Методика может быть использована как для индивидуального, так и для группового обследования, она применяется в брошюрном, либо в компьютеризированном вариантах.

В случае необходимости респондент может работать с тестом и в отсутствии экспериментатора.

Пункты теста, оставленные без ответа, или те, в которых отмечены оба варианта, при обработке не учитываются.

В случае, если количество таких пунктов превысит 10 % от их общего числа (13 и более), результаты исследования считаются недействительными.

Инструкция к методике не ограничивает времени ответов, хотя практика показывает, что в норме оно обычно не превышает 30–35 минут.

Для работы с брошюрным вариантом теста следует использовать регистрационный лист и профильный бланк.

При обработке результатов тестирования подсчет «сырых» баллов, полученных испытуемым, осуществляется с помощью «ключей» к методике.

Для удобства обработки данных рекомендуется изготовить накладные ключи-шаблоны для всех шкал.

Каждый ответ обследованного, совпадающий с вариантом, указанным в «ключях», оценивается в 1 балл.

Затем подсчитывается сумма баллов, набранных испытуемым по каждой шкале.

Эти значения наносятся на профильный бланк, после чего строится тестовый профиль обследуемого и определяются его данные в стандартных Т-баллах, которые позволяют легко и удобно соотносить результаты разных обследованных лиц, интерпретировать их.

При использовании CAT в качестве исследовательской методики можно пользоваться и одними «сырыми» баллами, T-баллы необходимы лишь для применения теста как инструмента индивидуальной диагностики.

Обследования производятся в соответствии с приведенным выше описанием шкал CAT.

В зависимости от целей использования тест может быть интерпретирован полностью или частично.

Если тестирование преследует чисто исследовательские цели, например, выявление связи степени самоактуализации с эффективностью различных форм и методов обучения, то в некоторых случаях можно ограничиться лишь анализом результатов по двум базовым шкалам.

Такой же выборочный анализ (с привлечением отдельных дополнительных шкал в зависимости от целей и задач конкретной работы) может быть достаточным и, например, при контроле изменений, наступивших в результате занятий социально-психологическим тренингом или групповой терапии.

При проведении индивидуальных обследований, например, при психологическом отборе или оценке персонала организации (например, педагогического коллектива учебного заведения), а также при индивидуальной психокоррекционной и консультационной работе более целесообразно использовать результаты тестирования в целом.

При этом следует помнить о блоках, которые образуют дополнительные шкалы, и анализировать соответствующие пары шкал совместно, а также соотносить результаты по CAT со всеми иными имеющимися в наличии данными об испытуемом (результаты беседы, наблюдения, других использованных тестов и т. д.).

В некоторых случаях представляется полезным и совместное обсуждение данных тестирования с клиентом.

Как показала практика работы с тестом, иногда сам факт его заполнения вызывает у испытуемого своеобразный психотерапевтический эффект.

Суждения теста, затрагивая глубинные, бытийные процессы человеческого существования, заставляют обследованного задуматься над вопросами, о которых он никогда ранее не размышлял: о природе человека, своем месте в мире, мировоззрении, проблемах взаимодействия с окружающими и др.

Само заполнение методики формирует у него потребность обсудить возникшие вопросы с психологом, положительную установку на дальнейшую консультационную работу.

В этом случае психотерапию с обследованным целесообразно начинать с обсуждения проблем, актуализировавшихся у него в ходе работы с тестом и после ее завершения.

### Инструкция.

Вам предлагается тест-опросник, каждый пункт которого содержит два высказывания, обозначенные буквами «а» и «б».

Внимательно прочитайте каждую пару и пометьте на регистрационном бланке напротив номера соответствующего вопроса то из них, которое в большей степени соответствует вашей точке зрения.

(Поставьте крестик в квадрате под соответствующей буквой).

### Бланк ответов с текстом опросника.

№	а	б
1.	Я верю в себя только тогда, когда чувствую, что могу справиться со всеми стоящими передо мной задачами.	Я верю в себя даже тогда, когда чувствую, что не могу справиться со всеми стоящими передо мной задачами.
2.	Я часто внутренне смущаюсь, когда мне говорят комплименты.	Я редко внутренне смущаюсь, когда мне говорят комплименты.
3.	Мне кажется, что человек может прожить свою жизнь так, как ему хочется.	Мне кажется, что у человека мало шансов прожить свою жизнь так, как ему хочется.
4.	Я всегда чувствую в себе силы для преодоления жизненных невзгод.	Я далеко не всегда чувствую в себе силы для преодоления жизненных невзгод.
5.	Я чувствую угрызения совести, когда сержусь на тех, кого люблю.	Я не чувствую угрызений совести, когда сержусь на тех, кого люблю.
6.	В сложных ситуациях надо действовать уже испытанными способами, так как это гарантирует успех.	В сложных ситуациях надо всегда искать принципиально новые решения.
7.	Для меня важно, разделяют ли другие мою точку зрения.	Для меня не слишком важно, чтобы другие разделяли мою точку зрения.
8.	Мне кажется, что человек должен спокойно относиться к тому неприятному, что он может услышать о себе от других.	Мне понятно, когда люди обижаются, услышав что-то неприятное о себе.

9.	Я могу безо всяких угрызений совести отложить до завтра то, что я должен сделать сегодня.	Меня мучают угрызения совести, если я откладываю до завтра то, что я должен сделать сегодня.
10.	Иногда я бываю так зол, что мне хочется бросаться на людей.	Я никогда не бываю зол настолько, чтобы мне хотелось бросаться на людей.
11.	Мне кажется, что в будущем меня ждет много хорошего.	Мне кажется, что мое будущее сулит мне мало хорошего.
12.	Человек должен оставаться честным во всем и всегда.	Бывают ситуации, когда человек имеет право быть нечестным.
13.	Взрослые никогда не должны сдерживать любознательность ребенка, даже если ее удовлетворение может иметь отрицательные последствия.	Не стоит поощрять излишнее любопытство ребенка, когда оно может привести к дурным последствиям.
14.	У меня часто возникает потребность найти обоснование тем своим действиям, которые я совершаю просто потому, что мне этого хочется.	У меня почти никогда не возникает потребности найти обоснование тех своих действий, которые я совершаю просто потому, что мне этого хочется.
15.	Я всячески стараюсь избегать огорчений.	Я не стремлюсь всегда избегать огорчений.
16.	Я часто испытываю чувство беспокойства, думая о будущем.	Я редко испытываю чувство беспокойства, думая о будущем.
17.	Я не хотел бы отступать от своих принципов даже ради того, чтобы совершить нечто, за что люди были бы мне благодарны.	Я хотел бы совершить нечто, за что люди были бы благодарны мне, даже если ради этого нужно было несколько отойти от своих принципов.
18.	Мне кажется, что большую часть времени я не живу, а как будто готовлюсь к тому, чтобы по-настоящему начать жить в будущем.	Мне кажется, что большую часть времени я не готовлюсь к будущей настоящей жизни, а живу по-настоящему уже сейчас.
19.	Обычно я высказываю и делаю то, что считаю нужным, даже если это грозит осложнениями в отношениях с другом.	Я стараюсь не говорить и не делать такого, что может грозить осложнениями в отношениях с другом.
20.	Люди, которые проявляют повышенный интерес ко всему на свете, иногда меня раздражают.	Люди, которые проявляют повышенный интерес ко всему на свете, всегда вызывают у меня симпатию.
21.	Мне не нравится, когда люди проводят много времени в бесплодных мечтаниях.	Мне кажется, что нет ничего плохого в том, что люди тратят много времени на бесплодные мечтания.

22.	Я часто задумываюсь о том, соответствует ли мое поведение ситуации.	Я редко задумываюсь о том, соответствует ли мое поведение ситуации.
23.	Мне кажется, что любой человек по природе своей способен преодолевать те трудности, которые ставит перед ним жизнь.	Я не думаю, что любой человек по природе своей способен преодолевать те трудности, которые ставит перед ним жизнь.
24.	Главное в нашей жизни – это создавать что-то новое.	Главное в нашей жизни – приносить людям пользу.
25.	Мне кажется, что было бы лучше, если бы у большинства мужчин преобладали традиционно мужские черты характера, а у женщин – традиционно женские.	Мне кажется, что было бы лучше, если бы и мужчины и женщины сочетали в себе и традиционно мужские, и традиционно женские свойства характера.
26.	Два человека лучше всего ладят между собой, если каждый из них старается, прежде всего, доставить удовольствие другому в противовес свободному выражению своих чувств.	Два человека лучше всего ладят между собой, если каждый из них старается, прежде всего, выразить свои чувства в противовес стремлению доставить удовольствие другому.
27.	Жестокие и эгоистические поступки, которые совершают люди, являются естественными проявлениями их человеческой природы.	Жестокие и эгоистические поступки, которые совершают люди, не являются проявлениями их человеческой природы.
28.	Осуществление моих планов в будущем во многом зависит от того, будут ли у меня друзья.	Осуществление моих планов в будущем лишь в незначительной степени зависит от того, будут ли у меня друзья.
29.	Я уверен в себе.	Я не уверен в себе.
30.	Мне кажется, что наиболее ценным для человека является любимая работа.	Мне кажется, что наиболее ценным для человека является счастливая семейная жизнь.
31.	Я никогда не сплетничаю.	Иногда мне нравится сплетничать.
32.	Я мирюсь с противоречиями в самом себе.	Я не могу мириться с противоречиями в самом себе.
33.	Если незнакомый человек окажет мне услугу, то я чувствую себя обязанным ему.	Если незнакомый человек окажет мне услугу, то я не чувствую себя обязанным ему.
34.	Иногда мне трудно быть искренним даже тогда, когда мне этого хочется.	Мне всегда удается быть искренним, когда мне этого хочется.
35.	Меня редко беспокоит чувство вины.	Меня часто беспокоит чувство вины.

36.	Я постоянно чувствую себя обязанным делать все от меня зависящее, чтобы у тех, с кем я общаюсь, было хорошее настроение.	Я не чувствую себя обязанным делать все от меня зависящее, чтобы у тех, с кем я общаюсь, было хорошее настроение.
37.	Мне кажется, что каждый человек должен иметь представление об основных законах физики.	Мне кажется, что многие люди могут обойтись без знания законов физики.
38.	Я считаю необходимым следовать правилу «не трать времени даром».	Я не считаю необходимым следовать правилу «не трать времени даром».
39.	Критические замечания в мой адрес снижают мою самооценку.	Критические замечания в мой адрес не снижают мою самооценку.
40.	Я часто переживаю из-за того, что в настоящий момент не делаю ничего значительного.	Я редко переживаю из-за того, что в настоящий момент не делаю ничего значительного.
41.	Я предпочитаю оставлять приятное на потом.	Я не оставляю приятное на потом.
42.	Я часто принимаю спонтанные решения.	Я редко принимаю спонтанные решения.
43.	Я стремлюсь открыто выражать свои чувства, даже если это может привести к каким-либо неприятностям.	Я стараюсь не выражать открыто своих чувств в тех случаях, когда это может привести к каким-либо неприятностям.
44.	Я не могу сказать, что я себе нравлюсь.	Я могу сказать, что я себе нравлюсь.
45.	Я часто вспоминаю о неприятных для меня вещах.	Я редко вспоминаю о неприятных для меня вещах.
46.	Мне кажется, что люди должны открыто проявлять в общении с другими свое недовольство ими.	Мне кажется, что в общении с другими люди должны скрывать свое недовольство ими.
47.	Мне кажется, что я могу судить о том, как должны вести себя другие люди.	Мне кажется, что я не могу судить о том, как должны вести себя другие люди.
48.	Мне кажется, что углубление в узкую специализацию является необходимым для настоящего ученого.	Мне кажется, что углубление в узкую специализацию делает человека ограниченным.
49.	При определении того, что хорошо, а что плохо, для меня важно мнение других людей.	Я стараюсь сам определить, что хорошо, а что плохо.
50.	Мне бывает трудно отличить любовь от простого сексуального влечения.	Я легко отличаю любовь от простого сексуального влечения.
51.	Меня постоянно волнует проблема самоусовершенствования.	Меня мало волнует проблема самоусовершенствования.

52.	Достижение счастья не может быть целью человеческих отношений.	Достижение счастья – это главная цель человеческих отношений.
53.	Мне кажется, я могу вполне доверять своим собственным оценкам.	Мне кажется, я не могу доверять в полной мере своим собственным оценкам.
54.	При необходимости человек может достаточно легко избавиться от своих привычек.	Человеку крайне трудно избавиться от своих привычек.
55.	Мои чувства иногда приводят в недоумение меня самого.	Мои чувства никогда не повергают меня в недоумение.
56.	В некоторых случаях я считаю себя вправе дать человеку понять, что он мне кажется глупым и неинтересным.	Я никогда не считаю себя вправе дать человеку понять, что он мне кажется глупым и неинтересным.
57.	Можно судить со стороны, насколько счастливо складываются отношения между людьми.	Наблюдая со стороны, нельзя сказать, насколько удачно складываются отношения между людьми.
58.	Я часто перечитываю понравившиеся мне книги по несколько раз.	Я думаю, что лучше прочесть какую-либо новую книгу, чем возвращаться к уже прочитанному.
59.	Я очень увлечен своей работой.	Я не могу сказать, что увлечен своей работой.
60.	Я недоволен своим прошлым.	Я доволен своим прошлым.
61.	Я чувствую себя обязанным всегда говорить правду.	Я не чувствую себя обязанным всегда говорить правду.
62.	Существует очень мало ситуаций, когда я могу позволить себе дурачиться.	Существует множество ситуаций, когда я могу позволить себе дурачиться.
63.	Стремясь разобраться в характере и чувствах окружающих, люди часто бывают излишне бестактны.	Стремление разобраться в характере и чувствах окружающих естественно для человека и поэтому может оправдать бестактность.
64.	Обычно я расстраиваюсь из-за потери или поломки нравящихся мне вещей.	Обычно я не расстраиваюсь из-за потери или поломки нравящихся мне вещей.
65.	Я чувствую себя обязанным поступать так, как от меня ожидают окружающие.	Я не чувствую себя обязанным поступать так, как от меня ожидают окружающие.
66.	Интерес к самому себе всегда необходим для человека.	Излишнее самокопание иногда имеет дурные последствия.
67.	Иногда я боюсь быть самим собой.	Я никогда не боюсь быть самим собой.

68.	Большая часть того, что мне приходится делать, доставляет мне удовольствие.	Лишь немного из того, что я делаю, доставляет мне удовольствие.
69.	Лишь тщеславные люди думают о своих достоинствах и не думают о недостатках.	Не только тщеславные люди думают о своих достоинствах.
70.	Я могу делать что-либо для других, не требуя, чтобы они это оценили.	Я вправе ожидать от других, чтобы они оценили то, что я делаю для них.
71.	Человек должен раскаиваться в своих поступках.	Человек совсем не обязательно должен раскаиваться в своих поступках.
72.	Мне необходимы обоснования для принятия моих чувств.	Обычно мне не нужны никакие обоснования для принятия моих чувств.
73.	В большинстве ситуаций я, прежде всего, хочу понять, чего хочу я сам.	В большинстве ситуаций я, прежде всего, пытаюсь понять, чего хотят окружающие.
74.	Я стараюсь никогда не быть белой вороной.	Я позволяю себе быть белой вороной.
75.	Когда я нравлюсь сам себе, мне кажется, что я нравлюсь всем окружающим.	Даже когда я нравлюсь сам себе, я понимаю, что есть люди, которым я неприятен.
76.	Мое прошлое в значительной степени определяет мое будущее.	Мое прошлое очень слабо определяет мое будущее.
77.	Часто бывает так, что выразить свои чувства важнее, чем обдумывать ситуацию.	Довольно редко бывает так, что выразить свои чувства важнее, чем обдумывать ситуацию.
78.	Те усилия и затраты, которых требует познание истины, оправданы, так как они приносят пользу людям.	Те усилия и затраты, которых требует познание истины, оправданы хотя бы тем, что они доставляют человеку эмоциональное удовлетворение.
79.	Мне всегда необходимо, чтобы другие одобряли то, что я делаю.	Мне не всегда необходимо, чтобы другие одобряли то, что я делаю.
80.	Я доверяю тем решениям, которые я принимаю спонтанно.	Я не доверяю тем решениям, которые я принимаю спонтанно.
81.	Пожалуй, я могу сказать, что я живу с ощущением счастья.	Пожалуй, я не могу сказать, что я живу с ощущением счастья.
82.	Довольно часто мне бывает скучно.	Мне никогда не бывает скучно.
83.	Я часто проявляю свое расположение к человеку, независимо от того, взаимно ли оно.	Я редко проявляю свое расположение к человеку, не будучи уверенным, что оно взаимно.



84.	Я легко принимаю рискованные решения.	Обычно мне бывает трудно принимать рискованные решения.
85.	Я стараюсь во всем и всегда поступать честно.	Иногда я считаю возможным мошенничать.
86.	Я готов примириться со своими ошибками.	Мне трудно примириться со своими ошибками.
87.	Обычно я чувствую себя виноватым, когда поступаю эгоистично.	Обычно я не чувствую себя виноватым, когда поступаю эгоистично.
88.	Дети должны понимать, что у них нет тех прав и привилегий, что у взрослых.	Детям не обязательно осознавать, что у них нет тех прав и привилегий, что у взрослых.
89.	Я хорошо знаю, какие чувства я способен испытывать, а какие нет.	Я еще не понял до конца, какие чувства я способен испытывать, а какие нет.
90.	Я думаю, что большинству людей можно доверять.	Я думаю, что без крайней необходимости людям доверять не стоит.
91.	Прошлое, настоящее и будущее представляются мне как единое целое.	Мое настоящее представляется мне слабо связанным с прошлым и будущим.
92.	Я предпочитаю проводить отпуск, путешествуя, даже если это сопряжено с большими неудобствами.	Я предпочитаю проводить отпуск спокойно, в комфортабельных условиях.
93.	Бывает, что мне нравятся люди, чье поведение я не одобряю.	Мне почти никогда не нравятся люди, чье поведение я не одобряю.
94.	Людам от природы свойственно понимать друг друга.	По природе своей человеку свойственно заботиться о своих собственных интересах.
95.	Мне никогда не нравятся сальные шутки.	Мне иногда нравятся сальные шутки.
96.	Меня любят потому, что я сам способен любить.	Меня любят потому, что я стараюсь заслужить любовь окружающих.
97.	Мне кажется, что эмоциональное и рациональное в человеке не противоречат друг другу.	Мне кажется, что эмоциональное и рациональное в человеке противоречат друг другу.
98.	Я чувствую себя уверенным в отношениях с другими людьми.	Я чувствую себя неуверенным в отношениях с другими людьми.
99.	Защищая собственные интересы, люди часто игнорируют интересы окружающих.	Защищая собственные интересы, люди обычно не забывают интересы окружающих.

100.	Я всегда могу положиться на свои способности ориентироваться в ситуации.	Я далеко не всегда могу положиться на свои способности ориентироваться в ситуации.
101.	Я считаю, что способность к творчеству – природное свойство человека.	Я считаю, что далеко не все люди одарены природой способностью к творчеству.
102.	Обычно я не расстраиваюсь, если мне не удастся добиться совершенства в чем-либо.	Я часто расстраиваюсь, если мне не удастся добиться совершенства в чем-либо.
103.	Иногда я боюсь показаться слишком нежным.	Я никогда не боюсь показаться слишком нежным.
104.	Мне легко смириться со своими слабостями.	Мне трудно смириться со своими слабостями.
105.	Мне кажется, что я должен добиваться совершенства во всем, что я делаю.	Мне не кажется, что я должен добиваться совершенства во всем, что я делаю.
106.	Мне часто приходится оправдывать перед самим собой свои поступки.	Мне редко приходится оправдывать перед самим собой свои поступки.
107.	Выбирая для себя какое-либо занятие, человек должен считаться с тем, насколько это необходимо.	Человек должен всегда заниматься только тем, что ему интересно.
108.	Я могу сказать, что мне нравится большинство людей, которых я знаю.	Я не могу сказать, что мне нравится большинство людей, которых я знаю.
109.	Иногда я не против того, чтобы мной командовали.	Мне никогда не нравится, когда мной командуют.
110.	Я не стесняюсь обнаруживать свои слабости перед друзьями.	Мне нелегко обнаруживать свои слабости даже перед друзьями.
111.	Я часто боюсь совершить какую-нибудь оплошность.	Я не боюсь совершить какую-нибудь оплошность.
112.	Наибольшее удовлетворение человек получает, добившись желаемого результата в работе.	Наибольшее удовлетворение человек получает в самом процессе работы.
113.	О человеке никогда с уверенностью нельзя сказать, добрый он или злой.	Обычно о человеке можно сказать, добрый он или злой.
114.	Я почти всегда чувствую в себе силы поступать так, как я считаю нужным, несмотря на последствия.	Я далеко не всегда чувствую в себе силы поступать так, как я считаю нужным, несмотря на последствия.
115.	Люди часто раздражают меня.	Люди редко раздражают меня.
116.	Мое чувство самоуважения во многом зависит от того, чего я достиг.	Мое чувство самоуважения в небольшой степени зависит от того, чего я достиг.

117.	Зрелый человек всегда должен осознавать причины каждого своего поступка.	Зрелый человек совсем не обязательно должен осознавать причины каждого своего поступка.
118.	Я воспринимаю себя таким, каким видят меня окружающие.	Я вижу себя не совсем таким, каким видят меня окружающие.
119.	Бывает, что я стыжусь своих чувств.	Я никогда не стыжусь своих чувств.
120.	Мне нравится участвовать в жарких спорах.	Мне не нравится участвовать в жарких спорах.
121.	У меня не хватает времени на то, чтобы следить за новинками в мире искусства и литературы.	Я постоянно слежу за новинками в мире искусства и литературы.
122.	Мне всегда удается руководствоваться в жизни своими собственными чувствами и желаниями.	Мне не часто удается руководствоваться в жизни своими собственными чувствами и желаниями.
123.	Я часто руководствуюсь общепринятыми представлениями в решении моих личных проблем.	Я редко руководствуюсь в решении моих личных проблем общепринятыми представлениями.
124.	Мне кажется, что для того, чтобы заниматься творческой деятельностью, человек должен обладать определенными знаниями в этой области.	Мне кажется, что для того, чтобы заниматься творческой деятельностью, человеку не обязательно обладать определенными знаниями в этой области.
125.	Я боюсь неудач.	Я не боюсь неудач.
126.	Меня часто беспокоит вопрос о том, что произойдет в будущем.	Меня редко беспокоит вопрос о том, что произойдет в будущем.

### Ключ.

#### Шкала Ориентации во времени:

11а, 166, 186, 21а, 286, 386, 406, 416, 456, 606, 646, 716, 766, 826, 916, 1066, 1266.

#### Шкала Поддержки:

16, 26, 36, 4а, 56, 76, 8а, 9а, 10а, 126, 146, 156, 17а, 19а, 226, 23а, 256, 266, 276, 29а, 316, 32а, 336, 34а, 356, 366, 396, 42а, 43а, 446; 46а, 476, 496, 506, 516, 52а, 53а, 55а, 56а, 576, 59а, 616, 626, 656, 66а, 676, 68а, 696, 70а, 726, 73а, 746, 756, 77а, 796, 80а, 81а, 83а, 856, 86а, 876, 886, 896, 90а, 93а, 94а, 956, 96а, 97а, 98а, 996, 100а, 102а, 1036, 104а, 1056, 1086, 109а, 110а, 1116, 113а, 114а, 115а, 1166, 1176, 118а, 1196, 120а, 122а, 1236, 1256.

## МОДУЛЬ 4

### Шкала Ценностной ориентации:

17а, 29а, 42а, 49б, 50б, 53а, 56а, 59а, 67б, 68а, 69б, 80а, 81а, 90а, 93а, 97а, 99б, 113а, 114а, 122а.

### Шкала Гибкости поведения:

3а, 9а, 12б, 33б, 36б, 38б, 40б, 47б, 50б, 51б, 61б, 62б, 65б, 68а, 70а, 74б, 82б, 85б, 95б, 97а, 99б, 102а, 105б, 123б.

### Шкала Сензитивности:

2б, 5б, 10а, 43а, 46а, 55а, 73а, 77а, 83а, 89б, 103б, 119б, 122а.

### Шкала Спонтанности:

5б, 14б, 15б, 26б, 42а, 62б, 67б, 74б, 77а, 80а, 81а, 83а, 95б, 114а.

### Шкала Самоуважения:

2б, 3а, 7б, 23а, 29а, 44б, 53а, 66а, 69б, 98а, 100а, 102а, 106б, 114а, 122а.

### Шкала Самопринятия:

1б, 8а, 14б, 22б, 31б, 32а, 34а, 39б, 53а, 61б, 71б, 75б, 86а, 87б, 104а, 105б, 106б, 110а, 111б, 116б, 125б.

### Шкала Представлений о природе человека:

23а, 25б, 27б, 50б, 66а, 90а, 94а, 97а, 99б, 113а.

### Шкала Синергии:

50б, 68а, 91б, 93а, 97а, 99б, 113а.

### Шкала Принятия агрессии:

5б, 8а, 10а, 15б, 19а, 29а, 39б, 43а, 46а, 56а, 57б, 67б, 85б, 93а, 94а, 115а.

### Шкала Контактности:

5б, 7б, 17а, 26б, 33б, 36б, 46а, 65б, 70а, 73а, 74б, 75б, 79б, 96а, 99б, 103б, 108б, 109а, 120а, 123б.

### Шкала Познавательных потребностей:

13а, 20б, 37а, 48а, 63б, 66а, 78б, 82б, 92а, 107б, 121б.

### Шкала Креативности:

6б, 24а, 30а, 42а, 54а, 58а, 59а, 68а, 84а, 101а, 105б, 112б, 123б, 124б.

### **Интерпретация результатов.**

#### **Базовые шкалы:**

#### **Шкала Компетентности во времени (Тс) включает 17 пунктов.**

Высокий балл по этой шкале свидетельствует:

- 1) о способности субъекта жить настоящим, то есть переживать настоящий момент своей жизни во всей его полноте, а не просто как фатальное следствие прошлого или подготовку к будущей настоящей жизни;
- 2) ощущать неразрывность прошлого, настоящего и будущего, то есть видеть свою жизнь целостной. Именно такое мироощущение, психологическое восприятие времени субъектом свидетельствует о высоком уровне самоактуализации личности.

Низкий балл по шкале означает ориентацию человека лишь на один из отрезков временной шкалы (прошлое, настоящее или будущее) и (или) дискретное восприятие своего жизненного пути.

Теоретическое основание для включения этой шкалы в тест содержится в работах Ф. Пэрла и Р. Мэя.

Ряд эмпирических исследований также свидетельствует о непосредственной связи ориентации во времени с уровнем личностного развития.

**Шкала Поддержки (I)** – самая большая шкала теста (91 пункт) – измеряет степень независимости ценностей и поведения субъекта от воздействия извне («внутренняя – внешняя поддержка»).

Концептуальной основой данной шкалы служили в первую очередь идеи А. Рейсмана об «изнутри» и «извне» направляемой личности.

Человек, имеющий высокий балл по этой шкале, относительно независим в своих поступках, стремится руководствоваться в жизни собственными целями, убеждениями, установками и принципами, что, однако, не означает враждебности к окружающим и конфронтации с групповыми нормами.

Он свободен в выборе, не подвержен внешнему влиянию («изнутри направляемая» личность).

Низкий балл свидетельствует о высокой степени зависимости, конформности, несамостоятельности субъекта («извне направляемая» личность), внешнем локусе контроля.

Содержание данной шкалы, на наш взгляд, наиболее близко именно к этому последнему понятию.

Как теоретические работы, так и психологическая практика свидетельствуют о правомерности включения указанной шкалы в методику как базовой.

### **Дополнительные шкалы:**

В отличие от базовых, измеряющих глобальные характеристики самоактуализации, дополнительные шкалы ориентированы на регистрацию отдельных ее аспектов.

**Шкала Ценностных ориентации (SAV)** (20 пунктов) измеряет, в какой степени человек разделяет ценности, присущие самоактуализирующейся личности (здесь и далее высокий балл по шкале характеризует высокую степень самоактуализации).

**Шкала Гибкости поведения (Ex)** (24 пункта) диагностирует степень, гибкости субъекта в реализации своих ценностей в поведении, взаимодействии с окружающими людьми, способность быстро и адекватно реагировать на изменяющуюся ситуацию.

Шкалы Ценностных ориентаций и Гибкости поведения, дополняя друг друга, образуют блок ценностей:

- первая шкала характеризует сами ценности;
- вторая – особенности их реализации в поведении.

**Шкала Сензитивности к себе (Fr)** (13 пунктов) определяет, в какой степени человек отдает себе отчет в своих потребностях и чувствах, насколько хорошо ощущает и рефлексировывает их.

**Шкала Спонтанности (S)** (14 пунктов) измеряет способность индивида спонтанно и непосредственно выражать свои чувства.

Высокий балл по этой шкале не означает отсутствия способности к продуманным, целенаправленным действиям, он лишь свидетельствует о возможности и другого, не рассчитанного заранее способа поведения, о том, что субъект не боится вести себя естественно и раскованно, демонстрировать окружающим свои эмоции.

Шкалы Сензитивности к себе и Спонтанности составляют блок чувств:

- первая определяет то, насколько человек осознает собственные чувства;
- вторая – в какой степени они проявляются в поведении.

**Шкала Самоуважения (Sr)** (15 пунктов) диагностирует способность субъекта ценить свои достоинства, положительные свойства характера, уважать себя за них.

**Шкала Самопринятия (Sa)** (21 пункт) регистрирует степень принятия человеком себя таким, как есть, вне зависимости от оценки своих достоинств и недостатков, возможно, вопреки последним.

Шкалы Самоуважения и Самопринятия составляют блок самовосприятия.

**Шкала Представлений о природе человека (Nc)** состоит из 10 пунктов.

Высокий балл по шкале свидетельствует о склонности субъекта воспринимать природу человека в целом как положительную («люди в массе своей скорее добры») и не считать дихотомии мужественности – женственности, рациональности – эмоциональности и т. д. антагонистическими и непреодолимыми.

**Шкала Синергии (Sy)** (7 пунктов) определяет способность человека к целостному восприятию мира и людей, к пониманию связанности противоположностей, таких как игра и работа, телесное и духовное и др.

Шкалы Представлений о природе человека и Синергии очень близки по содержанию, их лучше анализировать совместно.

Они составляют блок концепции человека.

**Шкала Принятия агрессии (A)** состоит из 16 пунктов.

Высокий балл по шкале свидетельствует о способности индивида принимать свое раздражение, гнев и агрессивность как естественное проявление человеческой природы.

Конечно же, речь не идет об оправдании своего антисоциального поведения.

**Шкала Контактности (C)** (20 пунктов) характеризует способность человека к быстрому установлению глубоких и тесных эмоционально-насыщенных контактов с людьми или, используя ставшую привычной в отечественной социальной психологии терминологию, к субъект-субъектному общению.

Шкалы Принятия агрессии и Контактности составляют блок межличностной чувствительности.

**Шкала Познательных потребностей (Cog)** (11 пунктов определяет степень выраженности у субъекта стремления к приобретению знания об окружающем мире.

**Шкала Креативности (Cr)** (14 пунктов) характеризует выраженность творческой направленности личности.

Шкалы Познательных потребностей и Креативности составляют блок отношения к познанию.

Они не имеют аналогов в POI и были включены в SAT по результатам экспертного опроса при создании методики, а также в связи с некоторыми общетеоретическими соображениями.

Речь в данном случае идет в первую очередь о том, что в тест было необходимо ввести блок показателей, диагностирующих уровень творческой направленности личности как одного из концептуально важных элементов феномена самоактуализации.



модуль

5

# ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ

## 5.1. ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЛОК

### «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ КАК ФАКТОР УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ»

**Адаптация** – приспособление организма, индивидуума, коллектива к изменяющимся условиям среды или к своим внутренним изменениям, что приводит к повышению эффективности их существования и функционирования.

#### **Адаптация персонала:**

- ▶ имеет определенные временные интервалы, которые и выступают мерой его успешности;
- ▶ предполагает наличие у человека умений достаточно быстро находить «свое место» в социально-психологическом пространстве организации, что позволяет адекватно и эффективно включиться в совместную организационную деятельность.

#### **Этапы адаптации с организационной точки зрения:**

- 1) ознакомительный продолжительностью примерно месяц; за этот период можно продемонстрировать свои возможности, хватит сил держать себя в руках, но недостаточно времени, чтобы сдаться;
- 2) оценочный продолжительностью до одного года, когда достигается совместимость с коллективом;
- 3) интеграционный (постепенная интеграция в организацию).

#### **Участие руководителя в профессиональной адаптации подчиненных:**

- проведение предварительной работы с будущими коллегами, с тем, чтобы новичка хорошо встретили;
- назначение опекуна;
- проверка состояния материальных условий труда.
- в течение первой недели руководителю желательно ежедневно видеться с работником, узнавать об успехах и помогать устранить проблемы;

- это позволит как можно раньше (идеально в течение месяца) полностью составить представление о его слабостях и достоинствах, взаимоотношениях в коллективе, исполнительности, внешнем виде.

### **3 вида адаптации по направленности:**

#### **1) профессиональная:**

- ✓ заключается в активном освоении профессии, ее тонкостей, специфики, необходимых навыков, приемов, способов принятия решений для начала в стандартных ситуациях;
- ✓ она начинается с того, что после выяснения опыта, знаний и характера новичка для него определяют наиболее приемлемую форму подготовки, например, направляют на курсы или прикрепляют наставника;
- ✓ сложность зависит от широты и разнообразия деятельности, интереса к ней, содержания труда, влияния профессиональной среды, индивидуально-психологических свойств личности;

#### **2) психофизиологическая:**

- ✓ психофизиологическая адаптация к условиям труда, режиму работы и отдыха особых сложностей не представляет, протекает достаточно быстро и в большой мере зависит от здоровья человека, его естественных реакций, характеристики самих этих условий;
- ✓ тем не менее, большинство несчастных случаев происходит в первые дни работы именно из-за ее отсутствия;

#### **3) социально-психологическая:**

- ✓ это адаптация к коллективу и его нормам, к руководству и коллегам, к экономическим реалиям;
- ✓ она может быть связана с немалыми трудностями, к которым относятся обманутые ожидания быстрого успеха, обусловленные недооценкой трудностей, важности живого человеческого общения, практического опыта и переоценкой значения теоретических знаний и инструкций.

### **В период адаптации человек:**

- ▶ должен ознакомиться с новой обстановкой, чтобы легче войти в нее;
- ▶ не проявлять оригинальность, инициативу, самостоятельность, привлекающая к себе чрезмерное внимание;

- ▶ важно на первых порах спокойно оглядеться;
- ▶ понять расстановку сил, неформальные связи, психологический климат, личные цели коллег и руководителя;
- ▶ не участвовать в конфликтах;
- ▶ найти наставника;
- ▶ четко соблюдать субординацию;
- ▶ выбрать правильный тон и форму общения с окружающими;
- ▶ как можно больше спрашивать и уточнять;
- ▶ выполнять работу квалифицированно и своевременно.

**Профессиональная адаптация** – вхождение человека в профессию и гармонизация взаимодействий его с профессиональной средой (В. А. Сластенин, В. П. Каширин, 2001).

### **6 последовательных составляющих профессиональной адаптации:**

- 1) взаимодействие личности со средой: социальное взаимодействие (с отдельными людьми и с социальными группами); социально-психологическое взаимодействие; взаимодействие с материально-технической средой, с искусственной средой своего обитания; взаимодействие с экологической, природной средой;
- 2) возникновение противоречия, конфликтной ситуации (КС) между личностью и средой;
- 3) возникновение потребностного состояния личности, состояния дезадаптации;
- 4) появление реактивных состояний защитного характера, защитных реакций у человека;
- 5) осуществление защитного адаптационного поведения по снижению или снятию дезадаптационного состояния;
- 6) снижение или снятие противоречия между личностью и средой, устранение.

**Внешние обстоятельства и факторы, влияющие на профессиональную адаптацию специалиста:**

- 1) особенности целей, организации, содержания, технологий, средств профессиональной деятельности;
- 2) своеобразие социальных и других условий, в которых осуществляется профессиональная деятельность.

**Внутренние обстоятельства и факторы профессиональной адаптации специалиста:**

- 1) уровень его адаптационного потенциала;
- 2) степень развитости и адаптивности как качеств личности и организма;
- 3) адекватность мотивации профессиональной адаптации ее требованиям.

**5 основных предметных областей профессионального взаимодействия специалиста со средой, в которых осуществляется его профессиональная адаптация:**

- 1) профессионально-деятельностная область – адаптация к профессиональной деятельности (к ее целям, содержанию, технологиям, средствам осуществления, режиму и интенсивности деятельности);
- 2) организационно-нормативная область – адаптация к требованиям производственной и трудовой дисциплины, к организационным нормам и правилам и др.;
- 3) социально-профессиональная область – адаптация к профессионально-ролевым социальным функциям и социально-профессиональному статусу (врач, педагог, юрист, инженер и др.);
- 4) социально-психологическая область – адаптация к социально-психологическим ролевым функциям, неофициальным нормам, правилам, ценностям, отношениям в трудовом коллективе, организации;
- 5) социальная область в широком смысле – адаптация к тем социальным обстоятельствам, в которых происходит профессиональная деятельность специалиста (в социально-политической, этнической, правовой, религиозной и другой среде).

**В профессиональной адаптации молодых специалистов ведущую роль играет успешность их профессионально-деятельностной адаптации:**

- трудности и противоречия, возникающие у специалиста в этой сфере, выступают источником его активности при осуществлении профессиональной адаптации;
- в подготовке современного специалиста акцент должен быть на формировании профессиональной и психологической готовности к профессиональной деятельности;
- при этом значение его подготовки в организационно-нормативном, социально-профессиональном и социальном (в широком смысле) не уменьшается (В. А. Сластенин, В. П. Каширин, 2001).

**Профессиональная адаптация молодого специалиста** – перманентно идущий процесс и имеющий свою динамику, содержательные и другие особенности.

**4 фактора успешности профессиональной адаптации:**

- 1) наличие у специалиста необходимых внутренних предпосылок: соответствующей подготовленности; достаточного уровня адаптивности; мотивации профессиональной деятельности; четких представлений о содержании и условиях этой деятельности.
- 2) особое внимание самого специалиста, руководителей и трудового коллектива в целом к профессиональной адаптации;
- 3) осуществление профессиональной адаптации с учетом особенностей специалиста, закономерностей, как самого этого процесса, так и развития социальной среды;
- 4) специальное психологическое обеспечение этого процесса, основанное на прогнозе его особенностей и оказании специалисту необходимой психологической помощи.

**2 вида профессиональной адаптации при рассмотрении этапов включения специалиста в производство:**

- 1) первичная осуществляется в период первоначального включения молодых сотрудников (не имеющих опыта профессиональной деятельности) в деятельность профессиональной группы;

- 2) вторичная – приспособление специалиста к изменениям профессиональной деятельности, вызванным его переходом на новое место работы, в другой коллектив, техническими, технологическими и организационными нововведениями.

#### **Основные характеристики вторичной адаптации:**

- освоение новой трудовой деятельности происходит на базе предшествующего профессионального опыта;
- в процессе продвижения специалиста по служебной лестнице социально-психологическая и организационная адаптация осуществляются значительно легче, так как он уже обладает навыками и умениями общения в производственном коллективе, у него частично сохраняется структура общественных и административных контактов;
- основным объектом вторичной адаптации является профессиональная сфера.

#### **4 основные стадии профессиональной адаптации:**

- 1) ознакомление; получение специалистом информации о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, об эталонах, нормах поведения;
- 2) приспособление; переориентация работника, сопровождаемая признанием новой системы ценностей с сохранением прежних установок;
- 3) ассимиляция; приспособление к среде, идентификация с новой группой;
- 4) идентификация; отождествление личных целей с целями организации.

#### **Направления профессиональной адаптации:**

- 1) психофизиологическая адаптация:
  - ▶ адаптация специалиста к физическим условиям профессиональной среды;
  - ▶ в качестве критериев психофизиологической адаптации выступают состояние здоровья, уровень тревожности, динамика работоспособности и утомления, активность поведения;

- ▶ для оценки адаптации на данном уровне используются показатели энергозатрат, состояния дыхательной, сердечно-сосудистой систем и т. п.;
- 2) функциональная адаптация:
- ▶ характеризуется приспособлением личности к требованиям профессиональной деятельности, овладением способами ее осуществления, выработкой оптимального режима выполнения профессиональных функций;
  - ▶ наблюдается перестройка психических процессов и свойств в соответствии с условиями и требованиями деятельности;
  - ▶ происходит профессионализация восприятия, памяти, мышления, эмоционально-волевой сферы, формируются профессионально важные качества;
- 3) социально-психологическая адаптация:
- ▶ адаптация специалиста к социальным компонентам профессиональной среды;
  - ▶ предполагает вхождение молодого специалиста в профессиональную систему межличностных отношений, принятие новой социальной роли, норм поведения, традиций, культуры.

**Результат профессиональной адаптации** – состояние адаптированности специалиста.

**Адаптированность** – динамическое равновесие в системе «человек – профессиональная среда», проявляющееся в успешности деятельности.

**Полная профессиональная адаптация измеряется временем**, которое требуется специалисту после окончания учебного заведения для того, чтобы достичь нормативного уровня выполнения профессиональной деятельности.

**Оптимальный срок профессиональной адаптации** для большинства молодых специалистов составляет около полугода.

**Адаптация к внутригрупповым отношениям заканчивается раньше профессиональной (1–3 месяца).**



**Типология социогенов личности (М. Е. Литвак) – 4 сферы отношений, ориентации личности:**

- 1) «Я» – отношение к себе, которое может быть как положительным, так и отрицательным (+, -).
- 2) «Вы» – отношение к непосредственному социальному окружению: другим членам своего коллектива, своим руководителям, друзьям, родственникам (+, -).
- 3) «Они» – отношение к людям вообще, к новым контактам, связям, взаимоотношениям с новыми людьми (+, -).
- 4) «Труд» – отношение к предметной профессиональной деятельности, к овладению специальностью и совершенствованию в ней (+, -).

**Основные особенности личности специалистов и их психологической адаптации к профессиональной деятельности.**

Типы отношений	Особенности личности специалиста	Особенности психологической адаптации
<b>Отношение «Я + »</b>	Восприятие себя как благополучной личности, уверенность в себе, ощущение своей значимости.	Поддержание психического здоровья, уверенности в себе, стабильности поведения и деятельности.
<b>Отношение «Я - »</b>	Проявляется неуверенность, робость, нестабильность в межличностных отношениях. Стремление к бесконфликтности в общении за счет уступок своих интересов. Конформность с недостаточным выраженным чувством собственного достоинства и со слабой ориентацией к конкуренции. Проявление пессимизма и подавленности. Трудолюбие и повышенная ориентация на социальные нормы.	Достаточно успешное течение психологической адаптации при сохранении состояния неудовлетворенности собой.
<b>Отношение «Вы + »</b>	Ориентирование на положительные качества окружающих (хорошие, достойные). Дружелюбие, доброжелательность, стремление установить и поддержать связи с другими.	Позиция специалиста способствует его психологической адаптации.

Типы отношений	Особенности личности специалиста	Особенности психологической адаптации
<b>Отношение «Вы - »</b>	Критическое настроение к своим близким, сотрудникам, имеющим недостатки в своем развитии. В отношениях с коллегами проявление иронии, сарказма, высокомерия, завышенной самооценки, готовности к конкуренции и разрыву эмоциональных связей даже по незначительному поводу.	Я далеко не всегда чувствую в себе силы для преодоления жизненных невзгод.
<b>Отношение «Они + »</b>	Экстравертированная установка, расположенность к новым связям и деловым отношениям, дружелюбие и позитивная настроенность на тех, с кем вступает в контакт.	Более успешное осуществление психологической адаптации в деловых и служебных связях и отношениях, в т. ч. и в учебно-познавательной деятельности.
<b>Отношение «Они - »</b>	Интравертированность, застенчивость, стремление избежать новых контактов, не расширять «поле общения».	Взаимодействие с новыми людьми связано с большими трудностями. Психологическая адаптация к профессиональной деятельности проходит медленно и часто с большими затруднениями. Специалисты предпочитают узкий круг друзей, дорожат сложившимися хорошими отношениями с друзьями, близкими людьми, родственниками, часто проявляют высокое трудолюбие, старательность в освоении профессионального и вообще любого дела.
<b>Отношение «Труд + »</b>	Позитивное ориентирование на профессиональную деятельность, проявление к ней интереса и творческого подхода, стремление к самосовершенствованию в деятельности.	Благоприятное течение психологической адаптации.

Типы отношений	Особенности личности специалиста	Особенности психологической адаптации
Отношение «Труд + »	Нежелание успешно овладевать своей специальностью. Ориентирование преимущественно на конкретные результаты труда, внешние его показатели, статусные параметры. Личность складывается медленно. Перестройка базовых личностных структур, образований происходит с большим трудом и часто не в полном соответствии с потребностями профессиональной деятельности.	Профессиональная адаптация осуществляется внешне, инструментально, а внутренняя перестройка психики происходит с большими трудностями, частично, поверхностно.

### Взаимосвязь социогенов личности и профессиональной адаптации.

Социоген: «Я + », «Вы + », «Они + », «Труд + »:

наиболее адаптивная и устойчивая психически личность.

Социоген: «Я + » «Вы - », «Они + », «Труд + »:

«высокомерные творцы» успешно адаптируются к профессии, овладевают ею и совершенствуются в ней;

это способные и талантливые специалисты;

они успешно овладевают профессиональными обязанностями, проявляют активность, инициативу, творчество в различных сферах жизни и деятельности;

основной недостаток – их поведение, часто ведет к неуживаемости с сотрудниками и к «возмущениям» в ближайшей социальной среде.

Социоген: «Я + », «Вы + » «Они + », «Труд - »:

специалисты испытывают особые трудности в профессиональной адаптации;

они способны успешно овладевать профессией и адаптироваться к ней, но у них слабо выражена мотивация к деятельности, им требуются большие волевые усилия для успешного решения профессиональных задач у одной категории – разочарование в профессии, в выбранной специальности,

а у другой – слабая трудовая подготовка до поступления в образовательное учреждение, негативное отношение к трудовой деятельности вообще, выраженное стремление к праздности.

Социоген: «Я + », «Вы - » «Они + », «Труд - »:

«высокомерные бездельники» создают много проблем, у них наибольшие трудности в профессиональной адаптации, в становлении личности специалиста.

Социоген: «Я - », «Вы + » «Они + », «Труд + »:

это молодые специалисты, старательные и успешно выполняющие свои профессиональные обязанности, имеющие высокие результаты в труде;

их психологическая адаптация к профессии проходит успешно, но их заниженная самооценка создает внутриличностные проблемы, ведет к дестабилизации личности и неуверенности в себе.

## **2 группы факторов, влияющих на успешность профессиональной адаптации:**

### **1) субъективные характеристики специалиста:**

- ▶ социально-демографические: возраст (отмечается двустороннее влияние возраста на успешность адаптации; с одной стороны, адаптационные возможности молодого специалиста выше, в пожилом возрасте они значительно снижаются; с другой – с возрастом накапливается опыт уравнивания с профессиональной средой); пол (по некоторым данным, в профессиональной адаптации женщин на первый план выступает социально-психологический аспект, в то время как мужчины адаптируются прежде всего к деятельности); семейное положение (наличие собственной семьи делает специалиста представителем малой социально-психологической группы со своими интересами, нормами; в дальнейшем он вынужден корректировать свое профессиональное поведение в соответствии с принадлежностью к данной группе; отсутствие семьи, с одной стороны, позволяет специалисту больше времени уделять работе, с другой – снижает его удовлетворенность жизнедеятельностью, поскольку он лишен необходимых компонентов жизненного равновесия);
- ▶ физиологические особенности;
- ▶ эмоциональная стабильность;

- ▶ адекватная самооценка (резко завышенная самооценка может создать на определенном этапе деятельности зону постоянных неудач, сниженную мотивацию; заниженная самооценка способствует развитию пассивности, боязни ответственности, снижению субъективной вероятности успеха; результатом неадекватной самооценки обычно является неполная реализация возможностей человека в профессиональной деятельности, в отдельных случаях – отказ от нее); активность личности (под активной адаптацией понимается стремление молодого специалиста воздействовать на профессиональную среду с целью ее изменения; низкий уровень личностной активности характеризует пассивную адаптацию к среде; наиболее эффективной является адаптация как процесс активного приспособления сотрудника к изменяющимся условиям профессиональной деятельности);
- ▶ предадаптивный уровень знаний, умений, навыков;
- ▶ социальная и профессиональная готовность к деятельности (установка на преодоление трудностей; настроенность на профессиональную деятельность; ожидание успеха);
- ▶ соответствие реальной и требуемой компетентности молодого специалиста (преобладание реальной компетентности над требуемой приводит к снижению мотивации, разочарованию, так как для специалиста важно, чтобы был востребован весь имеющийся у него профессиональный опыт; преобладание требуемой компетентности над реальной приводит к полной или частичной профессиональной непригодности специалиста к данному рабочему месту; возможны ситуации, когда молодой специалист просто неадекватно оценивает свою компетентность, сделав поспешные выводы по результатам случайных наблюдений (недооценка) либо не оценив основательно содержание деятельности, которой ему придется заниматься (переоценка));

## 2) объективные факторы:

- ▶ условия труда (под условиями труда понимается совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда);
- ▶ организация технологического процесса (содержание производственных заданий, особенности нормирования и оплаты труда, стимулирование успешного выполнения производственных заданий, систематический анализ допущенных адаптантом ошибок, обучение посредством примера, задание темпа включения специалиста в технологический процесс и т. д.);

- режим труда и отдыха (режим труда и отдыха – чередование периодов работы и перерывов, устанавливаемое на основе анализа работоспособности с целью обеспечения высокой производительности труда и сохранения здоровья работников).

### **Критерии оценки успешности профессиональной адаптации:**

#### **1) объективные:**

- быстрота приобретения и повышение квалификационного разряда;
- степень взаимодействия и согласованности специалиста с коллегами и руководителем;
- стабильность количественных показателей труда (систематическое выполнение норм; продуктивность деятельности (высокая производительность при оптимальных нервно-психических затратах); отсутствие нарушений);

#### **2) субъективные:**

- удовлетворенность работой в целом и специальностью;
- адекватная оценка своих профессиональных способностей и умений;
- стремление к совершенствованию, повышению квалификации.

### **На адаптационный период приходится самый высокий процент текучести кадров.**

Практика показывает, что нередко те задачи, которые привычно решаются давно работающими сотрудниками, оказываются не под силу молодым специалистам, плохо сориентированным в сложившейся организационной ситуации.

### **Причины затруднений:**

- 1) недостаток или несвоевременность получения необходимой информации, позволяющей определиться в новой ситуации и найти правильное решение;
- 2) избыток информации, который, с одной стороны, требует предельного внимания и запоминания, а с другой – мешает выбрать необходимую информацию для эффективного воздействия на новую ситуацию;

- 3) необходимость решать одновременно несколько равнозначных задач: изучать ситуацию, принимать решения, выполнять свои новые обязанности, устанавливать полезные контакты, осваивать новые элементы профессиональной деятельности, особенно тщательно строить свое поведение;
- 4) необходимость формировать определенное позитивное мнение окружающих о себе, постоянное пребывание в зоне оценивания (иногда возникает необходимость изменить неблагоприятное мнение других о себе, появившееся вследствие определенных социальных установок и стереотипов, характерных для данного предприятия, и т. д.).

**Управление профессиональной адаптацией** – активное воздействие на факторы, оказывающие влияние на ее успешность и сроки.

Необходимость управления профессиональной адаптацией обусловлена вероятностью ущерба как для работников (травмы), так и для организации в целом (поломка оборудования):

- ✓ на крупных предприятиях, как правило, имеются специализированные службы адаптации кадров;
- ✓ они могут выступать как самостоятельные структурные подразделения или входить в состав других функциональных подразделений (отдел кадров, отдел труда и заработной платы и т. п.);
- ✓ иногда должность специалиста по адаптации вводится в штатное расписание цеховых управленческих структур.

### **Основные задачи службы адаптации:**

- 1) разработка и внедрение с участием функциональных служб управления предприятием мероприятий (по сокращению неблагоприятных последствий от работы неадаптированного работника; стабилизации трудового коллектива; стимулированию трудовой отдачи работников; повышению удовлетворенности трудом);
- 2) координация деятельности всех звеньев предприятия, имеющих отношение к профессиональной адаптации специалистов (администрации, функциональных служб предприятия, линейных руководителей).

**Результаты деятельности службы адаптации** – снижение уровня брака, текучести кадров, сокращение числа поломок оборудования и инструмента, нарушений трудовой дисциплины.

## 5.2. ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ БЛОК

### АНАЛИЗ СВОИХ ОГРАНИЧЕНИЙ

[Энциклопедия психологических тестов. – М.: ЭКСМО-Пресс, 2000. – 496 с. – С. 101-109.]

**Цель** – оценить одиннадцать потенциальных ограничений руководства.

#### Теоретическая основа.

11 потенциальных ограничений руководства:

1. Неумение управлять собой.

Неумение руководителя бороться со стрессами, правильно распоряжаться, рационально использовать время, силы и способности; поддерживать состояние здоровья и работоспособности.

2. Размытые личные ценности.

Недостаточно ясные личные ценности приводят к размытости суждений и необоснованности решений.

Современная концепция успешного управления в целом ориентирована на такие ценности, как эффективность, реализация личного потенциала работников, развитие и совершенствование.

Руководители, для которых неясны собственные жизненные ценности, или те, чьи ценности не соответствуют времени, ограничены размытостью личных ценностей.

3. Смутные личные цели.

Руководитель может не иметь четких целей, стремиться к недостижимым или нежелательным целям, недооценивать альтернативные варианты и упускать главное в угоду второстепенному.

4. Остановленное саморазвитие.

Неспособность преодолеть свои слабости, склонность избегать острых ситуаций, напряжения ума и воли, привычка не рисковать.



5. Недостаточность навыка решать проблемы.

Неумение принимать эффективные и оперативные решение, изобретать различные варианты решений, проводить совещания по решению проблем, установлению целей, обработке информации, планированию и контролю.

Накапливающиеся и не рационально решенные проблемы тормозят дело.

6. Недостатки творческого подхода.

Неумение принимать нестандартные творческие решения, неспособность к инновациям, изобретательству.

Стереотипно мыслящие руководители не способны выдвигать новые идеи сами, стимулировать и достойно оценивать изобретательность других.

Руководитель, не желающий экспериментировать, рисковать или сохранять творческий подход в работе, несмотря на трудности, имеет данные ограничения.

7. Неумение влиять на людей.

Отсутствие дара внушения, воодушевления людей, умения повести за собой.

Руководитель при этом не умеет правильно говорить, внимательно слушать, убеждать, приходить к согласию в спорных вопросах.

8. Недостаточное понимание особенностей управленческого труда.

Незнание науки управления, конкретных методов и приемов воздействия.

Руководители, недостаточно понимающие мотивацию работников, и те, управленческий стиль которых устарел, негуманен, неэтичен, ограничены недостаточным пониманием сути управленческого труда.

9. Слабые навыки руководства.

Отсутствие способности руководить, таланта руководителя.

Подчиненные у таких руководителей чувствуют себя неудовлетворенными и работают ниже своих возможностей; психологический климат в таких коллективах низкий; низка производительность труда.

### 10. Неумение обучать.

Неумение помогать подчиненным в личном и служебном росте, отсутствие качеств наставника, лидера и авторитета.

Подчиненные тогда работают, не имея обратной связи от руководителя, а оценки последнего формальны и поверхностны.

### 11. Низкая способность формировать коллектив.

Неумение сформировать дружную, эффективно работающую «команду» единомышленников, которые полностью реализуют свои возможности, достигают своих целей и получают удовольствие в работе.

## **Инструкция.**

Прежде чем приступать к тесту, прочитайте инструкцию.

Старайтесь подходить к каждому утверждению теста по отдельности, но слишком долго не думайте, отложите анализ до окончания всего теста.

По завершении теста тщательно обдумайте свои результаты и наметьте пути снятия своих ограничений.

На весь тест отводится примерно 20 минут и затем еще 40 минут на обдумывание и обсуждение.

На следующих страницах вы найдете 110 утверждений, описывающих возможности, которые могут быть или отсутствовать у вас как у руководителя.

Прочитайте каждое утверждение и перечеркните квадрат с соответствующим номером в бланке ответов, если вы чувствуете, что оно справедливо по отношению к вам.

Последовательно проработайте весь вопросник; если какой-либо вопрос вызывает у вас сомнения, подумайте над ним и ответьте как можно более правдиво.

Отвечая на вопросы, будьте максимально искренними.

**Текст опросника.**

1. Я хорошо справляюсь с трудностями, свойственными моей работе.
2. Мне ясна моя позиция по принципиально важным вопросам.
3. Когда необходимо принимать важные решения в моей жизни, я действую решительно.
4. Я вкладываю значительные усилия в свое развитие.
5. Я способен эффективно решать проблемы.
6. Я часто экспериментирую с новыми идеями, испытывая их.
7. Мои взгляды обычно принимаются во внимание коллегами, и я часто влияю на то, какие решения они принимают.
8. Я понимаю принципы, которые лежат в основе моего подхода к управлению.
9. Мне нетрудно добиться эффективной работы подчиненных.
10. Я считаю себя хорошим наставником для подчиненных.
11. Я хорошо председательствую на совещаниях, хорошо провожу их.
12. Я забочусь о своем здоровье.
13. Я иногда прошу других высказаться о моих основных подходах к жизни и работе.
14. Если бы меня спросили, я, безусловно, смог бы описать, что я хочу сделать в своей жизни.
15. Я обладаю значительным потенциалом для дальнейшего обучения и развития.
16. Мой подход к решению проблем систематизирован.
17. Обо мне можно сказать, что я нахожу удовольствие в переменах.
18. Я обычно успешно воздействую на других людей.
19. Я убежден, что исповедую подходящий стиль управления.
20. Мои подчиненные полностью меня поддерживают.
21. Я вкладываю много сил в «натаскивание» и развитие моих подчиненных.

## МОДУЛЬ 5

22. Я считаю, что методики повышения эффективности рабочих групп важны и для повышения собственной эффективности в работе.
23. Я готов, если нужно, идти на непопулярные меры.
24. Я редко предпочитаю более легкое решение тому, которое, как я знаю, является верным.
25. Моя работа и личные цели во многом взаимно дополняют друг друга.
26. Моя профессиональная жизнь часто сопровождается волнениями.
27. Я регулярно пересматриваю цели моей работы.
28. Мне кажется, многие менее изобретательны, чем я.
29. Первое впечатление, которое я произвожу, обычно хорошее.
30. Я сам начинаю обсуждение моих управленческих слабостей и сильных сторон, я заинтересован в обратной связи в этой сфере.
31. Мне удастся создавать хорошие отношения с подчиненными.
32. Я посвящаю достаточно времени оценке того, что нужно для развития подчиненных.
33. Я понимаю принципы, лежащие в основе развития эффективных рабочих групп.
34. Я эффективно распределяю свое время.
35. Я обычно тверд в принципиальных вопросах.
36. При первой возможности я стараюсь объективно оценить свои достижения.
37. Я постоянно стремлюсь к новому опыту.
38. Я справляюсь со сложной информацией квалифицированно и четко.
39. Я готов пройти период с непредсказуемыми результатами ради испытания новой идеи.
40. Я бы описал себя как человека, уверенного в себе.
41. Я верю в возможность изменения отношения людей к их работе.
42. Мои подчиненные делают все возможное для организации.
43. Я регулярно провожу оценку работы своих подчиненных.

44. Я работаю над созданием атмосферы открытости и доверия в рабочих группах.
45. Работа не оказывает негативного влияния на мою частную жизнь.
46. Я редко поступаю вразрез с моими убеждениями.
47. Моя работа вносит важный вклад в получение удовольствия от жизни.
48. Я постоянно стремлюсь к установлению обратной связи с окружающими по поводу моей работы и способностей.
49. Я хорошо составляю планы.
50. Я не теряюсь и не сдаюсь, если решение не находится сразу.
51. Мне относительно легко удается устанавливать взаимоотношения с окружающими.
52. Я понимаю, что заинтересовывает людей в хорошей работе.
53. Я успешно справляюсь с передачей полномочий.
54. Я способен устанавливать обратные связи с моими коллегами и подчиненными и стремлюсь к этому.
55. Между коллективом, который я возглавляю, и другими коллективами в организации существуют отношения здорового сотрудничества.
56. Я не позволяю себе перенапрягаться на работе.
57. Время от времени я тщательно пересматриваю свои личные ценности.
58. Для меня важно чувство успеха.
59. Я принимаю вызов с удовольствием.
60. Я регулярно оцениваю свою работу и успехи.
61. Я уверен в себе.
62. Я в общем влияю на поведение окружающих.
63. Руководя людьми, я подвергаю сомнению устоявшиеся подходы.
64. Я поощряю эффективно работающих подчиненных.
65. Я считаю, что важная часть работы руководителя состоит в проведении консультаций для подчиненных.

## МОДУЛЬ 5

66. Я считаю, что руководителям не обязательно постоянно быть лидерами в своих коллективах.
67. В интересах своего здоровья я контролирую то, что пью и ем.
68. Я почти всегда действую в соответствии со своими убеждениями.
69. У меня хорошее взаимопонимание с коллегами по работе.
70. Я часто думаю над тем, что не дает мне быть более эффективным в работе и действую в соответствии со сделанными выводами.
71. Я сознательно использую других для того, чтобы облегчить решение проблем.
72. Я могу руководить людьми, имеющими высокие инновационные способности.
73. Мое участие в собраниях обычно удачно.
74. Я разными способами добиваюсь того, чтобы люди из моего коллектива были заинтересованы в работе.
75. У меня редко бывают настоящие проблемы в отношениях с подчиненными.
76. Я не позволяю себе упустить возможности для развития подчиненных.
77. Я добиваюсь того, чтобы те, кем я руковожу, ясно понимали цели работы коллектива.
78. Я в целом чувствую себя энергичным и жизнерадостным.
79. Я изучал влияние моего развития на мои убеждения.
80. У меня имеется четкий план личной карьеры.
81. Я не сдаюсь, когда дела идут плохо.
82. Я уверенно чувствую себя, возглавляя занятия по решению проблем.
83. Выработка новых идей не составляет труда для меня.
84. Мое слово не расходится с делом.
85. Я считаю, что подчиненные должны оспаривать управленческие решения.
86. Я вкладываю достаточные усилия в определении ролей и задач моих подчиненных.

87. Мои подчиненные развивают необходимые им навыки.
88. Я располагаю навыками, необходимыми для создания эффективных рабочих групп.
89. Мои друзья подтвердят, что я слежу за своим благосостоянием.
90. Я рад обсудить с окружающими свои убеждения.
91. Я обсуждаю с окружающими свои долгосрочные планы.
92. «Открытый и легко приспосабливающийся» – это хорошее описание моего характера.
93. Я придерживаюсь в целом последовательного подхода к решению проблем.
94. Я спокойно отношусь к своим ошибкам, не расстраиваясь из-за них.
95. Я умею слушать других.
96. Мне хорошо удастся распределить работу между окружающими.
97. Я убежден, что в трудной ситуации мне обеспечена полная поддержка тех, кем я руковожу.
98. Я способен давать хорошие советы.
99. Я постоянно стараюсь улучшить работу моих подчиненных.
100. Я знаю, как справляться со своими эмоциональными проблемами.
101. Я сопоставлял свои ценности с ценностями организации в целом.
102. Я обычно достигаю того, к чему стремлюсь.
103. Я продолжаю развивать и наращивать свой потенциал.
104. У меня сейчас не больше проблем, и они не более сложны, чем год назад.
105. В принципе я ценю нешаблонное поведение на работе.
106. Люди серьезно относятся к моим взглядам.
107. Я уверен в эффективности моих методов руководства.
108. Мои подчиненные с уважением относятся ко мне как к руководителю.
109. Я считаю важным, чтобы кто-нибудь еще мог справиться с моей работой.
110. Я уверен в том, что в группе можно достичь большего, чем порознь.

## Бланк ответов.

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
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	36	37	38	39	40	41	42	43	44
45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77
78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88
89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99
100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110
$\Sigma=$	$\Sigma=$	$\Sigma=$	$\Sigma=$	$\Sigma=$	$\Sigma=$	$\Sigma=$	$\Sigma=$	$\Sigma=$	$\Sigma=$	$\Sigma=$

## Обработка данных.

Подсчитывается число перечеркнутых клеток в столбцах, записывается в соответствующей клетке итога.

Затем осуществляется переход к таблице подсчета результатов.

## Таблица результатов.

### Инструкция.

Впишите соответствующие числа из итога бланка ответов в первый столбец («Ваш результат») таблицы результатов.

Заполните столбец «Ранг», придавая наивысшему результату первого столбца ранг 1, второму – 2 и т. д.

Наименьший результат получит ранг 11.

Заполните столбец «Обратный ранг», придавая наименьшему результату ранг 1 и т. д.

Наивысший результат получит ранг 11.



Ваш результат	Сильные стороны	Ранг	Обратный ранг	Ограничения
A=	Способность управлять собой			Неумение управлять собой
B=	Четкие ценности			Размытость личных ценностей
C=	Четкие личные цели			Смутные личные цели
D=	Продолжающееся саморазвитие			Остановленное саморазвитие
E=	Хорошие навыки решения проблем			Недостаточность навыка решать проблемы
F=	Творческий подход			Недостаток творческого подхода
G=	Умение влиять на окружающих			Неумение влиять на людей
H=	Понимание особенностей управленческого труда			Недостаточное понимание особенностей управленческого труда
I=	Способность руководить			Недостаток способности руководить
J=	Умение обучать			Неумение обучать
K=	Умение наладить групповую работу			Низкая способность формировать коллектив

### Интерпретация результатов.

#### Таблица итогов.

#### Инструкция.

Заполните итоговую таблицу.

В колонке «Личные достоинства» содержатся области, в которых вы почти не имеете трудностей, в колонке «Личные ограничения» – области, требующие первоочередного развития.

Впишите номера 1, 2, 3 из столбца «Ранг» и столбца «Обратный ранг».

Личные достоинства	Личные ограничения
Мои сильные стороны	Мои ограничения
1.	1.
2.	2.
3.	3.

### Краткие определения ограничений.

1. Неумение управлять собой: неспособность в полной мере использовать свое время, энергию, умения; неспособность справляться со стрессами современной жизни управленца.
2. Размытость личных ценностей: отсутствие ясного понимания своих личных ценностей; наличие ценностей, не соответствующих условиям современной деловой и частной жизни.
3. Смутные личные цели: отсутствие ясности в вопросе о целях своей личной или деловой жизни; наличие целей, несовместимых с условиями современной работы и жизни.
4. Остановленное саморазвитие: отсутствие настроенности и восприимчивости к новым ситуациям и возможностям.
5. Недостаточность навыка решать проблемы: отсутствие стратегии, необходимой в принятии решений, а также способности решать современные проблемы.
6. Недостаток творческого подхода: отсутствие способности генерировать достаточно новых идей; неумение использовать новые идеи.
7. Неумение влиять на людей: недостаточная способность обеспечивать участие и помощь со стороны окружающих или влиять на их решения.
8. Недостаточное понимание особенностей управленческого труда: недостаток понимания мотивации работников; устаревшие негуманные или неуместные представления о роли руководителей.
9. Слабые навыки руководства: отсутствие практических способностей добиваться результата от работы подчиненных.
10. Неумение обучать: отсутствие способности обучать или же помогать другим, развивать и расширять свои возможности.
11. Низкая способность формировать коллектив: неспособность содействовать развитию и повышению эффективности рабочих групп или коллективов.

## МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ

*[Методика диагностики социально-психологической адаптации]*

*[Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.psyinst.ru/library.php?part=article&id=2169>]*

*[Методика диагностики социально-психологической адаптации // Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. – Самара: БАХРАХ-М, 2002. – С. 457-465.]*

**Авторы:** К. Роджерс и Р. Даймонд.

**Цель** – определить особенности социально-психологической адаптации.

### Инструкция.

В опроснике содержатся высказывания о человеке, о его образе жизни: переживаниях, мыслях, привычках, стиле поведения.

Их всегда можно соотнести с нашим собственным образом жизни.

Прочитав или прослушав очередное высказывание опросника, примерьте его к своим привычкам, своему образу жизни и оцените: в какой мере это высказывание может быть отнесено к вам.

Для того чтобы обозначить ваш ответ в бланке, выберите подходящий, по вашему мнению, один из семи вариантов оценок, пронумерованных цифрами от «0» до «6»:

«0» – это ко мне совершенно не относится;

«2» – сомневаюсь, что это можно отнести ко мне;

«3» – не решаюсь отнести это к себе;

«4» – это похоже на меня, но нет уверенности;

«5» – это на меня похоже;

«6» – это точно про меня.

Выбранный вами вариант ответа отметьте в бланке для ответов в ячейке, соответствующей порядковому номеру высказывания.

### Текст опросника.

1. Испытывает неловкость, когда вступает с кем-нибудь в разговор.
2. Нет желания раскрываться перед другими.
3. Во всем любит состязание, соревнование, борьбу.
4. Предъявляет к себе высокие требования.
5. Часто ругает себя за сделанное.
6. Часто чувствует себя униженным.
7. Сомневается, что может нравиться кому-нибудь из лиц противоположного пола.
8. Свои обещания выполняет всегда.
9. Теплые, добрые отношения с окружающими.
10. Человек сдержанный, замкнутый; держится ото всех чуть в стороне.
11. В своих неудачах винит себя.
12. Человек ответственный; на него можно положиться.
13. Чувствует, что не в силах хоть что-нибудь изменить, все усилия напрасны.
14. На многое смотрит глазами сверстников.
15. Принимает в целом те правила и требования, которым надлежит следовать.
16. Собственных убеждений и правил не хватает.
17. Любит мечтать, иногда прямо среди бела дня. С трудом возвращается от мечты к действительности.
18. Всегда готов к защите и даже нападению: «застревает» на переживаниях обид, мысленно перебирая способы мщения.
19. Умеет управлять собой и собственными поступками, заставлять себя, разрешать себе; самоконтроль для него – не проблема.
20. Часто портится настроение: накатывает уныние, хандра.
21. Все, что касается других, не волнует: сосредоточен на себе; занят собой.

22. Люди, как правило, ему нравятся.
23. Не стесняется своих чувств, открыто их выражает.
24. Среди большого стечения народа бывает немножко одиноко.
25. Сейчас очень не по себе. Хочется все бросить, куда-нибудь спрятаться.
26. С окружающими обычно ладит.
27. Всего труднее бороться с самим собой.
28. Настораживает незаслуженное доброжелательное отношение окружающих.
29. В душе – оптимист, верит в лучшее.
30. Человек неподатливый, упрямый, таких называют трудными.
31. К людям критичен и судит их, если считает, что они этого заслуживают.
32. Обычно чувствует себя не ведущим, а ведомым: ему не всегда удастся мыслить и действовать самостоятельно.
33. Большинство из тех, кто его знает, хорошо к нему относится, любит его.
34. Иногда бывают такие мысли, которыми не хотелось бы ни с кем делиться.
35. Человек с привлекательной внешностью.
36. Чувствует себя беспомощным, нуждается в ком-то, кто был бы рядом.
37. Приняв решение, следует ему.
38. Принимает, казалось бы, самостоятельные решения, не может освободиться от влияния других людей.
39. Испытывает чувство вины, даже когда винить себя как будто не в чем.
40. Чувствует неприязнь к тому, что его окружает.
41. Всем доволен.
42. Выбит из колеи: не может собраться, взять себя в руки, организовать себя.
43. Чувствует вялость; все, что раньше волновало, стадо вдруг безразличным.
44. Уравновешен, спокоен.

45. Разозлившись, нередко выходит из себя.
46. Часто чувствует себя обиженным.
47. Человек порывистый, нетерпеливый, горячий: не хватает сдержанности.
48. Бывает, что сплетничает.
49. Не очень доверяет своим чувствам: они иногда подводят его.
50. Довольно трудно быть самим собой.
51. На первом месте рассудок, а не чувство: прежде чем что-либо сделать, подумает.
52. Происходящее с ним толкует на свой лад, способен напридумывать лишнего... Словом – не от мира сего.
53. Человек терпимый к людям и принимает каждого таким, каков он есть.
54. Старается не думать о своих проблемах.
55. Считает себя интересным человеком, привлекательным как личность, заметным.
56. Человек стеснительный, легко тушуетя.
57. Обязательно нужно напоминать, подталкивать, чтобы довел дело до конца.
58. В душе чувствует превосходство над другими.
59. Нет ничего, в чем бы выразил себя, проявил свою индивидуальность, свое «Я».
60. Боится того, что подумают о нем другие.
61. Честолюбив, равнодушен к успеху, похвале: в том, что для него существенно, старается быть среди лучших.
62. Человек, у которого в настоящий момент многое достойно презрения.
63. Человек деятельный, энергичный, полон инициатив.
64. Пасует перед трудностями и ситуациями, которые грозят осложнениями.
65. Себя просто недостаточно ценит.
66. По натуре вожак и умеет влиять на других.

67. Относится к себе в целом хорошо.
68. Человек настойчивый, напористый; ему всегда важно настоять на своем.
69. Не любит, когда с кем-нибудь портятся отношения, особенно если разногласия грозят стать явными.
70. Подолгу не может принять решение, а потом сомневается в его правильности.
71. Пребывает в растерянности, все спуталось, все смешалось у него.
72. Доволен собой.
73. Невезучий.
74. Человек приятный, располагающий к себе.
75. Лицом, может, и не очень пригож, но может нравиться как человек, как личность.
76. Презирирует лиц противоположного пола и не связывается с ними.
77. Когда нужно что-то сделать, охватывает страх: а вдруг – не справлюсь, а вдруг – не получится.
78. Легко, спокойно на душе, нет ничего, что сильно бы тревожило.
79. Умеет упорно работать.
80. Чувствует, что растет, взрослеет: меняется сам и отношение к окружающему миру.
81. Случается, что говорит о том, в чем совсем не разбирается.
82. Всегда говорит только правду.
83. Встревожен, обеспокоен, напряжен.
84. Чтобы заставить хоть что-то сделать, нужно как следует настоять, и тогда он уступит.
85. Чувствует неуверенность в себе.
86. Обстоятельства часто вынуждают защищать себя, оправдываться и обосновывать свои поступки.
87. Человек уступчивый, податливый, мягкий в отношениях с другими.

## МОДУЛЬ 5

88. Человек толковый, любит размышлять.
89. Иной раз любит прихвастнуть.
90. Принимает решения и тут же их меняет; презирует себя за безволие, а сделать с собой ничего не может.
91. Старается полагаться на свои силы, не рассчитывает на чью-то помощь.
92. Никогда не опаздывает.
93. Испытывает ощущение скованности, внутренней несвободы.
94. Выделяется среди других.
95. Не очень надежный товарищ, не во всем можно положиться.
96. В себе все ясно, себя хорошо понимает.
97. Общительный, открытый человек; легко сходится с людьми.
98. Силы и способности вполне соответствуют тем задачам, которые приходится решать; со всем может справиться.
99. Себя не ценит: никто его всерьез не воспринимает; в лучшем случае к нему снисходительны, просто терпят.
100. Беспокоится, что лица противоположного пола слишком занимают мысли.
101. Все свои привычки считает хорошими.

### Бланк ответов.

№	0-6	№	0-6	№	0-6	№	0-6	№	0-6
1		21		41		61		81	
2		22		42		62		82	
3		23		43		63		83	
4		24		44		64		84	
5		25		45		65		85	
6		26		46		66		86	
7		27		47		67		87	
8		28		48		68		88	



№	0-6	№	0-6	№	0-6	№	0-6	№	0-6
9		29		49		69		89	
10		30		50		70		90	
11		31		51		71		91	
12		32		52		72		92	
13		33		53		73		93	
14		34		54		74		94	
15		35		55		75		95	
16		36		56		76		96	
17		37		57		77		97	
18		38		58		78		98	
19		39		59		79		99	
20		40		60		80		100	
								101	

## Обработка данных и интерпретация результатов.

### Ключи.

№	Показатели	Номера высказываний	Нормы
1	а	Адаптивность 4, 5, 9, 12, 15, 19, 22, 23, 26, 27, 29, 33, 35, 37, 41, 44, 47, 51, 53, 55, 61, 63, 67, 72, 74, 75, 78, 80, 88, 91, 94, 96, 97, 98	(68-170) 68-136
	б	Дезадаптивность 2, 6, 7, 13, 16, 18, 25, 28, 32, 36, 38, 40, 42, 43, 49, 50, 54, 56, 59, 60, 62, 64, 69, 71, 73, 76, 77, 83, 84, 86, 90, 95, 99, 100	(68-170) 68-136
2	Лживость	+ 34, 45, 48, 81, 89 - 8, 82, 92, 101	(18-45) 18-36
3	а	Приятие себя 33, 35, 55, 67, 72, 74, 75, 80, 88, 94, 96	(22-52) 22-42
	б	Неприятие себя 7, 59, 62, 65, 90, 95, 99	(14-35) 14-28
4	а	Приятие других 9, 14, 22, 26, 53, 97	(12-30) 12-24
	б	Неприятие других 2, 10, 21, 28, 40, 60, 76	(14-35) 14-28

№	Показатели	Номера высказываний	Нормы
5	а	Эмоциональный комфорт	23, 29, 30, 41, 44, 47, 78
	б	Эмоциональный дискомфорт	6, 42, 43, 49, 50, 83, 85
6	а	Внутренний контроль	4, 5, 11, 12, 19, 27, 37, 51, 63, 68, 79, 91, 98
	б	Внешний контроль	13, 25, 36, 52, 57, 70, 71, 73, 77
7	а	Доминирование	58, 61, 66
	б	Ведомость	16, 32, 38, 69, 84, 87
8		Эскапизм (уход от проблем)	17, 18, 54, 64, 86

Зона неопределенности в интерпретации результатов по каждой шкале для подростков приводится в скобках, для взрослых – без скобок.

Результаты «до» зоны неопределенности интерпретируются как чрезвычайно низкие, а «после» самого высокого показателя в зоне неопределенности – как высокие.

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОПТИМАЛЬНОЙ СФЕРЫ БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

[Определение оптимальной сферы будущей профессиональной деятельности [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.tsogu.ru/npospo/tekhnologicheskij-kolledzh/abiturientu/test-na-proforientatsiju/>]

**Авторы:** А. А. Овчаров, В. В. Мегедь.

**Цель** – определить оптимальную сферу будущей профессиональной деятельности.

**Инструкция.**

В каждом из вопросов теста есть четыре варианта ответа, отраженных в пунктах: а), б), в), г).

Каждый пункт соответствует одной из четырех глобальных сфер деятельности.

Вам нужно выбрать только один вариант из четырех – тот, который вам больше подходит.

**Тест опросника.**

1. Вам больше нравится:
  - а) управлять людьми;
  - б) опекать и заботиться;
  - в) предлагать новые методы работы;
  - г) развивать способности людей.
2. В работе вы считаете главным:
  - а) компетентность, ясность в деталях, здоровый прагматизм, четкость в формулировках и в выполнении указаний;
  - б) демократичный стиль общения в работе с людьми, стремление быть в ладу со всеми, делать приятное, оказывать полезные услуги;
  - в) повышать эффективность работы за счет инноваций;
  - г) создавать условия для развития способностей личности.
3. Вы лучше всего умеете:
  - а) руководить людьми, разбираться в их функциональных способностях;
  - б) организовывать интересный досуг и праздничные мероприятия;
  - в) убеждать с помощью логических аргументов;
  - г) заботиться о духовных запросах людей, их отношениях и чувствах.
4. Вас всегда интересует:
  - а) контроль качества и учет спроса потребителя;
  - б) чувства, настроения и ощущения людей;
  - в) законы природы, общества, мироздания;
  - г) литература, искусство, театр, воспитание человека.

5. Вы обычно следите за:
  - а) порядком, точностью и пунктуальностью в выполнении заданий;
  - б) справедливым удовлетворением материальных потребностей людей;
  - в) внедрением прогрессивных методов работы;
  - г) сохранением моральных ценностей и идеалов в отношениях.
6. Вы придаете большое значение:
  - а) материальным стимулам, качественной работе, соблюдению иерархии и созданию нормальных условий труда;
  - б) эстетическому оформлению рабочего места, реальному спросу потребителя, практичности и удобству в использовании продукции;
  - в) распространению новых идей и технологий;
  - г) способности к компромиссам в практических вопросах, но только не в области идей.
7. Вы больше доверяете:
  - а) испытанным практикой методам работы;
  - б) опыту – своему и коллег, а не способности импровизировать;
  - в) своему творческому чутью и аналитическим способностям;
  - г) глубокому пониманию человеческих отношений.
8. В работе и производственных отношениях вы:
  - а) реалистичны, практичны, сосредоточены в конкретном деле и ориентируетесь на материальные ценности;
  - б) ориентированы на понимание повседневных нужд людей, заботу о здоровье, комфорте и организации досуга;
  - в) устремлены к новым знаниям, интересуетесь новыми подходами, предлагаете перемены и инновации, предпочитаете экспериментировать, а не пользоваться известными методами;
  - г) ориентированы на духовные запросы людей и помогаете им решать этические проблемы.

9. Межличностные противоречия вы предпочитаете решать:
- а) при помощи закона и инструкций;
  - б) находя взаимовыгодные компромиссы;
  - в) применяя логические аргументы;
  - г) используя свое эмоциональное влияние.
10. Вы не любите:
- а) отвлекаться на этические проблемы;
  - б) заниматься теоретизированием;
  - в) заботиться о повседневных бытовых нуждах;
  - г) решать административно-хозяйственные задачи.
11. Своим недостатком считаете:
- а) нехватку гибкости и дипломатичности в отношениях;
  - б) недоверие к инновациям и теориям, не проверенным практикой;
  - в) непрактичность в делах;
  - г) неумение поддерживать дисциплину, порядок и контролировать выполнение заданий.

**Бланк ответов.**

№	а, б, в, г	№	а, б, в, г	№	а, б, в, г	№	а, б, в, г
1		4		7		10	
2		5		8		11	
3		6		9			

### Обработка данных.

Подсчитайте общее количество выбранных вариантов ответов по пунктам: «а», «б», «в», «г».

### Интерпретация результатов.

Количественное преимущество одного из выбранных вами пунктов теста соответствует оптимальной для вас сфере деятельности.

Дополнительная сфера деятельности – вторая по количеству выбранных пунктов.

Совпадение количества предпочтительных ответов по двум пунктам свидетельствует о том, что вы можете эффективно проявить себя на стыке двух соответствующих сфер деятельности.

#### Если у вас наибольшее количество ответов:

- а) производственная сфера деятельности (типы производственников, технологов, управленцев);
- б) социальная сфера деятельности (типы социалов-общественников, работников любых сфер по обслуживанию людей);
- в) исследовательская сфера деятельности (типы исследователей, маркетологов, теоретиков);
- г) гуманитарная сфера деятельности (типы гуманитариев).

## ОПРОСНИК ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СКЛОННОСТЕЙ

[Опросник профессиональных склонностей [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.gurutestov.ru/test/25/>]

[Опросник профессиональных склонностей // Резапкина Г. В. Отбор в профильные классы. – М.: Генезис, 2005.]

**Авторы:** Л. Йовайши.

**Автор модификации** – Г. В. Резапкина.

**Цель** – диагностировать профессиональные склонности.

### Инструкция.

Для того чтобы определить свои профессиональные склонности, выберите один из трех вариантов – «а», «б» или «в» – и отметьте его в бланке.

### Текст опросника.

1. Мне хотелось бы в своей профессиональной деятельности:
  - а) общаться с самыми разными людьми;
  - б) снимать фильмы, писать книги, рисовать, выступать на сцене и т. д.;
  - в) заниматься расчетами; вести документацию.
2. В книге или кинофильме меня больше всего привлекает:
  - а) возможность следить за ходом мыслей автора;
  - б) художественная форма, мастерство писателя или режиссера;
  - в) сюжет, действия героев.
3. Меня больше обрадует Нобелевская премия:
  - а) за общественную деятельность;
  - б) в области науки;
  - в) в области искусства.

4. Я скорее соглашусь стать:
  - а) главным механиком;
  - б) начальником экспедиции;
  - в) главным бухгалтером.
5. Будущее людей определяют:
  - а) взаимопонимание между людьми;
  - б) научные открытия;
  - в) развитие производства.
6. Если я стану руководителем, то в первую очередь займусь:
  - а) созданием дружного, сплоченного коллектива;
  - б) разработкой новых технологий обучения;
  - в) работой с документами.
7. На технической выставке меня больше привлечет:
  - а) внутреннее устройство экспонатов;
  - б) их практическое применение;
  - в) внешний вид экспонатов (цвет, совершенство форм).
8. В людях я ценю, прежде всего:
  - а) дружелюбие и отзывчивость;
  - б) смелость и выносливость;
  - в) обязательность и аккуратность.
9. В свободное время мне хотелось бы:
  - а) ставить различные опыты, эксперименты;
  - б) писать стихи, сочинять музыку или рисовать;
  - в) тренироваться.



10. В заграничных поездках меня скорее заинтересует:
  - а) возможность знакомства с историей и культурой другой страны;
  - б) экстремальный туризм (альпинизм, виндсерфинг, горные лыжи);
  - в) деловое общение.
11. Мне интереснее беседовать о:
  - а) человеческих взаимоотношениях;
  - б) новой научной гипотезе;
  - в) технических характеристиках новой модели машины, компьютера.
12. Если бы в моей школе было всего три кружка, я бы выбрал:
  - а) технический;
  - б) музыкальный;
  - в) спортивный.
13. В школе следует обратить особое внимание на:
  - а) улучшение взаимопонимания между учителями и учениками;
  - б) поддержание здоровья учащихся, занятия спортом;
  - в) укрепление дисциплины.
14. Я с большим удовольствием смотрю:
  - а) научно-популярные фильмы;
  - б) программы о культуре и искусстве;
  - в) спортивные программы.
15. Мне хотелось бы работать:
  - а) с детьми или сверстниками;
  - б) с машинами, механизмами;
  - в) с объектами природы.

16. Школа в первую очередь должна:
  - а) учить общению с другими людьми;
  - б) давать знания;
  - в) обучать навыкам работы.
17. Главное в жизни:
  - а) иметь возможность заниматься творчеством;
  - б) вести здоровый образ жизни;
  - в) тщательно планировать свои дела.
18. Государство должно в первую очередь заботиться о:
  - а) защите интересов и прав граждан;
  - б) достижениях в области науки и техники;
  - в) материальном благополучии граждан.
19. Мне больше всего нравятся уроки:
  - а) труда;
  - б) физкультуры;
  - в) математики.
20. Мне интереснее было бы:
  - а) заниматься сбытом товаров;
  - б) изготавливать изделия;
  - в) планировать производство товаров.
21. Я предпочитаю читать статьи о:
  - а) выдающихся ученых и их открытиях;
  - б) интересных изобретениях;
  - в) жизни и творчестве писателей, художников, музыкантов.

22. Свободное время я люблю:
- а) читать, думать, рассуждать;
  - б) что-нибудь мастерить, шить, ухаживать за животными, растениями;
  - в) ходить на выставки, концерты, в музеи.
23. Большой интерес у меня вызовет сообщение о:
- а) научном открытии;
  - б) художественной выставке;
  - в) экономической ситуации.
24. Я предпочту работать:
- а) в помещении, где много людей;
  - б) в необычных условиях;
  - в) в обычном кабинете.

**Бланк ответов.**

№	а, б, в	№	а, б, в	№	а, б, в	№	а, б, в
1		7		13		19	
2		8		14		20	
3		9		15		21	
4		10		16		22	
5		11		17		23	
6		12		18		24	

**Обработка данных.**

В соответствии с «ключом» подсчитайте число обведенных букв в каждом из шести столбцов и запишите эти шесть чисел в пустых клетках нижней строчки.

**Ключ.**

№	I	II	III	IV	V	VI	№	I	II	III	IV	V	VI
1	а			б		в	13	а				б	в
2		а		б	в		14		а		б	в	
3	а	б		в			15	а		б		в	
4			а		б	в	16	а		б			в
5	а	б	в				17				а	б	в
6	а	б				в	18	а	б	в			
7		а	б	в			19			а		б	в
8	а				б	в	20	а		б			в
9		а		б	в		21		а	б	в		
10				а	б	в	22		а	б	в		
11	а	б	в				23		а		б		в
12			а	б	в		24	а				б	в

**Интерпретация результатов.**

0-3 баллов – профессиональная склонность не выражена.

4-6 баллов – слабо выраженная профессиональная склонность.

7-9 баллов – склонность к определенному виду деятельности.

10-12 баллов – ярко выраженная профессиональная склонность.

Шесть столбцов – это шесть видов деятельности.

Обратите внимание на виды деятельности, которые набрали большее количество баллов.

Совпадает ли ваш выбор профессии с полученными результатами?

I. Склонность к работе с людьми.

Профессии, связанные с управлением, обучением, воспитанием, обслуживанием (бытовым, медицинским, справочно-информационным).

Людей, успешных в профессиях этой группы, отличает общительность, способность находить общий язык с разными людьми, понимать их настроение, намерения.

## II. Склонность к исследовательской (интеллектуальной) работе.

Профессии, связанные с научной деятельностью.

Кроме специальных знаний, такие люди обычно отличаются рациональностью, независимостью суждений, аналитическим складом ума.

## III. Склонность к практической деятельности.

Круг этих профессий очень широк: производство и обработка металла; сборка, монтаж приборов и механизмов; ремонт, наладка, обслуживание электронного и механического оборудования; монтаж, ремонт зданий, конструкций; управление транспортом; изготовление изделий.

## IV. Склонность к эстетическим видам деятельности.

Профессии творческого характера, связанные с изобразительной, музыкальной, литературно-художественной, актерско-сценической деятельностью.

Людей творческих профессий, кроме специальных способностей (музыкальных, литературных, актерских), отличает оригинальность и независимость.

## V. Склонность к экстремальным видам деятельности.

Профессии, связанные с занятиями спортом, путешествиями, экспедиционной работой, охранной и оперативно-розыскной деятельности, службой в армии.

Все они предъявляют особые требования к физической подготовке, здоровью, волевым качествам.

## VI. Склонность к планово-экономическим видам деятельности.

Профессии, связанные с расчетами и планированием (бухгалтер, экономист); делопроизводством, анализом текстов и их преобразованием (редактор, переводчик, лингвист); схематическим изображением объектов (чертежник, топограф).

Эти профессии требуют от человека собранности и аккуратности.

## ОЦЕНКА МОТИВАЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

[Оценка мотивации организационного поведения [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.gurutestov.ru/test/338>]

**Цель** – допределить уровень мотивов организационного поведения.

### Специфика.

Методика основана на мотивационной теории Херцберга для определения того, какие факторы (гигиенические или мотивационные) актуализированы у испытуемых. Зная это, можно наиболее эффективно воздействовать на их мотивацию.

### Инструкция.

Каждому участнику теста необходимо оценить по пятибалльной шкале степень важности для него каждого из 12 указанных ниже факторов, влияющих на его отношение к работе.

Неважно	Важно, но не очень			Очень важно
1	2	3	4	5

Крайними полюсами этой шкалы являются «Неважно» (1), «Очень важно» (5) и средней позицией «Важно, но не очень» (2-4).

### Текст опросника.

Как вы оцениваете влияние каждого из следующих факторов на ваше отношение к работе?

1. Интересное содержание работы.
2. Хороший начальник.
3. Признание проделанной вами работы, уважение к вам.
4. Возможность продвижения по службе.
5. Удовлетворенность личной жизнью.

6. Престижная работа.
7. Ответственная работа.
8. Хорошие условия для работы.
9. Разумные правила и процедуры, существующие в данной компании.
10. Возможность самосовершенствования.
11. Работа, которую вы можете хорошо делать и преуспевать в этом.
12. Чувство безопасности, связанное с работой.

### Обработка данных.

Оценка доминирующего мотива производится на основе количественного доминирования одного из исследуемых мотивов.

Для определения ведущего мотивационного фактора используется «ключ».

### Ключ.

№ групп факторов	Названия групп факторов	Номера утверждений
1	Гигиенические факторы	2, 5, 6, 8, 9, 12
2	Мотивационные факторы	1, 3, 4, 7, 10, 11

### Интерпретация результатов.

Уровень того или иного личностно значимого мотива определяется по следующим количественным значениям:

1-9 баллов – низкий,

10-19 баллов – средний,

20-30 баллов – высокий.

В случае незначительных межфакторных различий можно судить либо о незначительной значимости обоих факторов, либо об их сбалансированности.

модуль

6

# ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ МАСТЕРСТВО



## 6.1. ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЛОК «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ МАСТЕРСТВО И ПРОФЕССИОНАЛИЗМ КАК ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ»

### Профессиональное мастерство специалиста –

- ▶ высокий уровень деятельности в ходе выполнения им своих обязанностей;
- ▶ высший уровень овладения работником своей профессией (специальностью).

### Профессиональное мастерство проявляется:

- в точных, безошибочных движениях и действиях специалиста,
- в творческом использовании и применении им своей подготовленности.

**Внутренняя основа профессионального мастерства специалиста** – система знаний, навыков, умений, качеств, отвечающая профессии, ее целям и задачам:

- профессиональные знания специалиста характеризуются: осмысленностью, широтой, прочностью, гибкостью, глубиной, готовностью к правильному использованию их при изменении ситуаций трудовой деятельности;
- обладая навыками, специалист имеет возможность сосредоточиться на главном, проявлять творчество в своей деятельности, выполнять ее с высокими количественными и качественными показателями;
- навыки специалиста должны быть прочными, гибкими, разнообразными, охватывать важнейшие операции, типичные для данной специальности.

### Профессиональное мастерство:

- ✓ подразумевает целый ряд качеств: высокую квалификацию и компетентность, надежность и ответственность, технологическую культуру и самодисциплину;
- ✓ всегда связано с профессиональным творчеством.

Успешность и эффективность любой организации напрямую зависят именно от профессионализма и настроения кадрового состава.

Крайне важно уделить достаточное внимание разработке адекватной системы мотивации, которая должна стимулировать специалистов к профессиональному становлению.

**Компетентность, квалификация и профессионализм мастеров и специалистов устанавливается на самом предприятии** (в частности, соответствующими тарифно-квалификационными комиссиями, коллегиями) **или на специализированных тематических конкурсах:**

- берутся во внимание достижения кандидата за последнее время и/или результаты конкурсных работ;
- конкурсы профессионального мастерства, как правило, проводятся сразу по нескольким номинациям – для оценки работы специалистов различных подразделений.

**Подтвержденное профессиональное мастерство вознаграждается на предприятии:**

- грамотами,
- дипломами,
- материальными надбавками,
- повышением по службе,
- повышением разряда,
- получением более интересной работы (заказов),
- специальными наградными знаками,
- ценными призами.

**Признание успехов сотрудников, доказавших свое профессиональное мастерство, и их награждение** рекомендуется проводить в виде торжественных публичных церемоний – это позволяет:

- мотивировать перспективных специалистов,
- поднимать престиж организации в глазах ее сотрудников,
- стимулировать весь коллектив.

**Профессиональное мастерство** – необходимый компонент профессионального акме личности:

- ▶ выражается в стабильном достижении высокой производительности труда, в получении продукта труда, соответствующего требованиям профессии и социума;
- ▶ означает усвоение работником высоких стандартов профессии, воспроизведение на оптимальном уровне ранее созданных и накопленных в профессии рекомендаций, разработок, инструкций;
- ▶ это важное условие подготовки человека к профессиональному творчеству как созданию новых эталонов, задач и способов деятельности в профессии.

### **Шкала для определения профессионального мастерства:**

#### 1) допрофессионализм:

- ✓ человек осуществляет некоторую деятельность, еще не обладая качествами, свойственными профессионалу;
- ✓ человек работает, не овладев нормами и правилами профессии, тем более, не достигая в труде высоких и творческих результатов;

#### 2) профессионализм:

- ✓ человек последовательно овладевает качествами профессионала, формируя навыки профессиональной деятельности;
- ✓ по мере развития мотивационной сферы, целеполагания, он сознательно выбирает свои цели в труде, повышает профессиональное мастерство, осознавая при этом себя в профессии, развивает себя средствами профессии;

#### 3) суперпрофессионализм:

- ✓ этот уровень характеризует профессиональную деятельность в ее высоких достижениях и творческих успехах;
  - ✓ главной особенностью этого уровня является «выход человека за пределы профессии», творческое обогащение деятельности своим личным вкладом;
  - ✓ именно этот уровень профессионализма отдельного человека наиболее существенно влияет на прогресс общества;
- 4) непрофессионализм (псевдопрофессионализм):
- ✓ это уровень, который характеризуется отсутствием необходимых профессиональных знаний, умений и навыков для выполнения профессиональной деятельности;
  - ✓ на этом уровне человек внешне осуществляет достаточно активную трудовую деятельность;
  - ✓ но при этом наблюдается деформация в становлении его профессионализма, которая может быть выражена в следующей форме:
    - выполнение неэффективной, не соответствующей нормам деятельности;
    - осуществление внешне кипучей трудовой деятельности, маскирующей отсутствие профессионализма;
    - чрезмерное заикливание на работе, неправомерное сведение всего своего личностного пространства к профессиональному и искажение своего профессионального и личностного развития;
    - опора на неверные духовно-нравственные ориентиры, с преследованием, например, цели узко личностного индивидуального преуспеяния в ущерб другим людям и т. п.;
- 5) послепрофессионализм:
- ✓ человек может оказаться либо просто «профессионалом в прошлом», либо остаться консультантом, наставником, экспертом в своей сфере;
  - ✓ этот уровень помогает человеку обрести новые грани профессионализма, состоящие в духовном обогащении других людей.

**Формирование профессионального мастерства** – одна из важнейших задач в подготовке специалиста, а ее решение определяет основное содержание и методы его профессионального обучения:

- ▶ всякая деятельность в психологическом плане характеризуется видимыми движениями и теми психологическими и психофизиологическими феноменами, которые выполняют по отношению к ним программирующую, контролирующую и регулирующую роль;
- ▶ понимание их, учет закономерностей их формирования и функционирования выступают важной стороной научно-эффективного подхода к обучению.

### **Профессиональное мастерство – это**

- специфическая сторона подготовленности специалиста к профессиональной деятельности;
- высокая степень его профессиональной обученности, позволяющая компетентно решать профессиональные задачи.

### **3 содержательных компонента в структуре профессионального мастерства:**

- 1) когнитивный (знаниевый), включающий минимум необходимых обще-трудовых и специальных знаний;
- 2) эмоционально-ценностный, проявляющийся в социальной ответственности за результаты и последствия труда, общественно ценной мотивации деятельности, эстетическом отношении к труду, т. е. способности получать удовлетворение от удачно завершённой работы, потребности творчества и т. д.;
- 3) операциональный (практически-деятельностный), определяющий качество результатов деятельности, владение рациональными приемами труда, культуру деловых отношений.

### **Профессионализм – это**

- степень овладения человеком психологической структурой профессиональной деятельности, которая соответствует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям;
- интегральная характеристика человека-профессионала (как индивида, личности, субъекта деятельности и индивидуальности), проявляющаяся в деятельности и общении;

- достижение им высоких производственных показателей и особенности его профессиональной мотивации, система его устремлений, ценностных ориентаций, смысла труда для самого человека.

### **Профессионализм:**

- дает возможность достигать значительных качественных и количественных результатов труда при меньших затратах физических и умственных сил на основе использования рациональных приемов выполнения рабочих заданий;
- проявляется в систематическом повышении квалификации, творческой активности, способности продуктивно удовлетворять возрастающие требования общественного производства и культуры.

### **Изучая профессионализм, акмеологи выделили особую роль в нем:**

- ▶ самодиагностики,
- ▶ самокоррекции,
- ▶ самомотивирования,
- ▶ саморазвития.

**Предпосылка достижения профессионализма** – достаточно высокое развитие профессионально важных качеств личности, ее специальных способностей.

**Мастерство невозможно без профессионализма**, без овладения суммой необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, без школы, но оно никогда не сводится к профессионализму.

### **3 этапа (условия) формирования профессионализма:**

#### **1) этап адаптации к профессии:**

- первичное усвоение человеком норм, менталитетов, необходимых приемов, техник, технологий профессии;
- этот этап может завершиться быстро за первые 1–2 года начала работы или растянуться на годы, проходить болезненно;

#### **2) этап самоактуализации в профессии:**

- осознание человеком своих возможностей выполнения профессиональных норм,
  - начало саморазвития себя средствами профессии,
  - осознание человеком своих индивидуальных возможностей выполнения профессиональной деятельности,
  - осознанное усиление своих позитивных качеств, сглаживание негативных,
  - укрепление индивидуального стиля,
  - максимальная самореализация своих возможностей в профессиональной деятельности;
- 3) этап свободного владения профессией, проявляющийся в форме мастерства, гармонизации человека с профессией:
- усвоение высоких стандартов,
  - воспроизведение на хорошем уровне кем-то ранее созданных методических рекомендаций, разработок, инструкций.

**С процессуальной стороны основная функция профессионализма (как объекта изучения)** – преобразование субъекта труда.

**Результативная сторона функции профессионализма** – получение обобщенных и конкретных полезных результатов, удовлетворяющих определенные социальные потребности.

**Конкретные функции профессионализма** человека ориентированы на обеспечение решения следующих обобщенных **профессиональных задач**:

- 1) создание потребительских стоимостей, качество, надежность и производительность которых не ниже нормативного уровня;
- 2) производство, сохранение и развитие нормативно одобряемого способа конкретной профессиональной деятельности, в ее развитии за счет индивидуального обогащения;
- 3) воспроизводство, сохранение и развитие конкретной профессиональной общности, участником которой является данный специалист и которая, в свою очередь, является частью всего профессионального сообщества и частью общества в целом.

**Конкретизация функций профессионализма позволяет обратиться к анализу тех свойств (качеств) человека-профессионала, которые обеспечивают их реализацию:**

- ✓ профессионально важные качества (ПВК),
- ✓ отношение человека к профессиональной деятельности и к профессии в целом.

**2 группы критериев, т. е. показателей (признаков), на основании которых можно судить об уровне профессионализм:**

- 1) внешние по отношению к человеку (объективные): количество и качество произведенной продукции, производительность и т. д.;
- 2) внутренние (субъективные): профессионально важные качества; профессиональные знания, умения и навыки; профессиональная мотивация; профессиональная самооценка и уровень притязаний; способности к саморегуляции и стрессоустойчивость; особенности профессионального взаимодействия; общая физическая тренированность.

**3 подсистемы профессионализма:**

- 1) подсистема профессиональной продуктивности образует структуру, состоящую из профессионально важных качеств и профессиональных отношений, непосредственно влияющих на производительность, качество и надежность деятельности;
- 2) подсистема профессиональной идентичности характеризуется структурой, которая в качестве элементов включает профессионально важные качества и профессиональные отношения, обеспечивающие принятие профессии как лично значимой; системообразующими компонентами являются профессиональная направленность, удовлетворенность профессией и профессиональной деятельностью;
- 3) подсистема профессиональной зрелости описывается структурой, включающей профессионально важные качества профессионала и его профессиональные отношения, обеспечивающие саморегуляцию и самодетерминацию становления профессионализма человека как целостного процесса; в качестве значимых элементов смысл профессиональной деятельности, профессиональная совесть и профессиональная честь; системообразующим компонентом выступает профессиональное самосознание.



### 3 фазы изменения структуры профессионализма (С. А. Дружилов):

#### 1) фаза развития профессионализма:

- фаза экстенсивного развития профессионализма:
  - ▶ человек накапливает новые знания, формирует новые умения и навыки, для их реализации привлекаются дополнительные ПВК;
  - ▶ происходит включение дополнительных элементов в структуру профессионализма, но связи между новыми элементами – немногочисленные и слабые;
  - ▶ профессиональная деятельность характеризуется неустойчивостью характеристик (результативности, мотивации, удовлетворенности), колебательными процессами;
- фаза интенсивного развития профессионализма:
  - ▶ по мере формирования навыков деятельности происходит своеобразная фильтрация включенных ранее новых элементов: отбраковка тех из них, которые не являются необходимыми для обеспечения деятельности, и включение в общую структуру связей элементов, значимых для деятельности на данном этапе развития;
  - ▶ новая структура профессионализма характеризуется не только ростом числа составляющих ее элементов, но и увеличением числа (и прочности) связей между ними;
  - ▶ происходят качественные изменения характеристик деятельности, а также глубинные изменения и самого профессионала (как субъекта труда и личности);
  - ▶ профессиональная деятельность приобретает стабильный характер;
  - ▶ у специалиста формируется устойчивая профессиональная самооценка, профессиональное самосознание;
  - ▶ происходит индивидуализация его труда, оттачиваются свойственные только ему профессиональные приемы (выполнения действий, операций, способов принятия решений, мотивации себя и других, саморегуляции и др.);

## 2) фаза застоя (стагнации профессионализма):

- характерно дальнейшее «накопление» так называемых деструктивных элементов, включаемых в структуру профессионализма;
- многие из этих деструктивных элементов являются следствием негативного опыта (собственного и обобщенного), отражающего реалии конкретных ситуаций, но некритично распространяемого затем на любые профессиональные задачи;
- человек не осознает необходимости связей между элементами;
- при стагнации в структуре профессионализма сохраняются лишь старые связи, часть из которых начинает разрываться в виду отсутствия потребности в их актуализации;
- при отсутствии стремления субъекта к профессиональному развитию (и отсутствию активности в этом направлении) процесс разрыва сложившихся ранее связей становится необратимым;
- согласно известному из теории систем «постулату развития», длительное существование системы невозможно без ее развития, она деградирует, разрушается;
- вывод справедлив и для рассматриваемого случая: профессионализм как система не может долгое время находиться в состоянии застоя; стагнация неизбежно приводит к деградации профессионализма, включая все его проявления как на уровне характеристик субъекта деятельности и личности профессионала, так и на уровне показателей деятельности;

## 3) фаза деградации профессионализма:

- главной отличительной особенностью профессиональной деградации (понимаемой как постепенное вырождение, распад профессионализма, движение назад) является сокращение числа элементов, образующих структуру системы профессионализма и разрыв связей между элементами;
- при профессиональной деградации главная роль принадлежит процессам, происходящим во внутренней среде человека-профессионала, а его взаимодействие с профессиональной средой имеет второстепенный, подчиненный характер.

### **Профессионал – человек:**

- ✓ овладевший нормами профессиональной деятельности, профессионального общения;
- ✓ осуществляющий их на высоком уровне, добиваясь профессионального мастерства, соблюдая профессиональную этику, следуя профессиональным ценностным ориентациям;
- ✓ изменяющий и развивающий свою личность и индивидуальность средствами профессии;
- ✓ стремящийся внести творческий вклад в профессию, обогащая опыт профессии;
- ✓ стремящийся и умеющий вызвать интерес общества к результатам своей профессиональной деятельности;
- ✓ способствующий повышению веса и престижа своей профессии в обществе;
- ✓ гибко учитывающий новые запросы общества к профессии.

### **4 подструктуры профессионала (Э. Ф. Зеер):**

- 1) подструктура профессионально-значимых психофизиологических свойств (нейротизм, экстравертированность, реактивность и др.);
- 2) подструктура профессионально-важных качеств (ПВК);
- 3) подструктура профессиональной компетентности;
- 4) подструктура профессиональной направленности.

## 6.2. ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ БЛОК

### ДИАГНОСТИКА САМОЭФФЕКТИВНОСТИ

[Диагностика самооэффективности [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://liga-hr.com/index.php?module=news&op=view&id=7579>]

**Авторы:** Маддукс и Шеер.

**Переводчики и авторы модификации:** Л. Бояринцева и Р. Кричевский.

**Цели:** определить уровень самооэффективности, оценить потенциал в сфере предметной деятельности и общения.

#### Теоретическая основа.

Понятие «самооэффективность» ввел А. Бандура не столько для объяснения, сколько для целенаправленной работы по личностной коррекции.

В данное понятие вкладывалась возможность оценивать умение людей осознавать свои способности и использовать их наилучшим образом.

При этом особое внимание придавалось тому, что при более чем скромных способностях умелое их использование позволяет человеку достичь высоких результатов.

В то же время присутствие высокого потенциала автоматически не гарантирует высокие результаты, если человек не верит в возможность применить этот потенциал на практике и не пытается воспользоваться всем тем, что дано ему природой и обществом.

#### Специфика.

Тест состоит из 23 утверждений, с каждым из которых испытуемый оценивает степень своего согласия по 11-балльной шкале.

Представления о самооэффективности предоставляют возможность получить информацию о самооценке личности, сведения о степени ее самореализации и создают определенный импульс к саморазвитию.

Методика позволяет операционализировать попытки личности достичь высоких результатов в предметной деятельности и межличностном общении.

**Инструкция.**

Согласны ли вы с предлагаемыми утверждениями?

Если абсолютно согласны, отметьте значение «+5».

Если абсолютно не согласны – значение «-5».

В зависимости от степени своего согласия или несогласия с утверждениями используйте для ответа промежуточные оценки шкалы в области положительных или отрицательных значений, соответственно: -5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5.

**Текст опросника.**

1. Когда я что-либо планирую, я всегда уверен(а), что могу выполнить данную работу.
2. Одна из моих проблем состоит в том, что я не могу сразу взяться за работу, которую мне необходимо выполнить, оттягивая этот момент до последнего.
3. Если я не могу выполнить работу с первого раза, я продолжаю попытки до тех пор, пока не справлюсь с ней.
4. Когда я ставлю важные для себя цели, мне редко удается достичь их.
5. Я часто бросаю дела, не закончив их.
6. Я стараюсь избегать трудностей.
7. Если что-то кажется мне слишком трудным, я не стану даже пытаться выполнить это хоть как-нибудь.
8. Если я делаю что-то крайне необходимое, но не слишком приятное для меня, я все равно буду упорствовать до тех пор, пока не доведу дело до конца.
9. Если я решил(а) что-то сделать, буду идти напролом, до конца.
10. Если мне не удастся быстро выучить что-то новое, сразу бросаю это дело.
11. Когда проблемы возникают неожиданно, мне не удается справиться с ними.
12. Я не пытаюсь научиться чему-то новому, если оно выглядит слишком сложным для меня.

## МОДУЛЬ 6

13. Неудачи не смущают меня, а только заставляют предпринимать еще более настойчивые попытки справиться с ситуацией.
14. Я испытываю уверенность в своих силах при решении сложных проблем.
15. Я вполне уверен(а) в себе.
16. Я легко бросаю дела.
17. Я не похож(а) на человека, который легко справляется с любыми проблемами в жизни.
18. Мне трудно приобретать новых друзей.
19. Если я встречаю человека, с которым мне было бы приятно поговорить, иду к нему сам, не дожидаясь, пока он подойдет ко мне.
20. Если мне не удастся стать близким другом интересного мне человека, я, скорее всего, прекращаю попытки общения с ним.
21. Если я познакомился(-ась) с человеком, который на первый взгляд кажется мне не слишком интересным, все равно не прекращаю сразу общения с ним.
22. Я не слишком уютно чувствую себя на собраниях, в компаниях, в больших группах людей.
23. Я приобрел(а) всех друзей благодаря своей способности устанавливать контакты.

### Бланк ответов.

№	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	№	5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
1		13	
2		14	
3		15	
4		16	
5		17	
6		18	
7		19	
8		20	
9		21	
10		22	
11		23	
12			

### Обработка данных.

Сумма баллов первых 17 утверждений показывает уровень самооффективности в сфере предметной деятельности.

Сумма баллов с 18-го по 23-е утверждение – в сфере межличностного общения.

Подсчет баллов производится после изменения знака на обратный перед отмеченной цифрой в утверждениях: 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 16, 17, 18, 20, 21, 22.

### Интерпретация результатов.

Нормировка теста была проведена А. С. Огневым на выборке более 900 человек (школьники, студенты, работники госпредприятий, госслужащие, безработные).

Средние значения уровня самооффективности в сфере предметной деятельности располагаются в интервале от –7 до +53 баллов.

Средние значения уровня самооффективности в сфере общения – в интервале от +7 до +15.

Показатели, лежащие за указанными пределами, свидетельствуют либо о заниженной оценке потенциала в той или иной сфере жизнедеятельности, либо о завышенной.

Результаты нормирования тестовых показателей на российской выборке.

Показатель	Самооффективность в сфере:	
	предметной деятельности	межличностного общения
Среднее значение по шкале	30,6	3,8
Среднее квадратичное отклонение	23,8	11,1
Число испытуемых	927	927

## ИЗМЕРЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ

[Измерение социально-трудовой активности [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.gurutestov.ru/test/440/>]

[Измерение социально-трудовой активности // Платонов Ю. П. Основы этнической психологии. – СПб.: Речь, 2003. – С. 424-428.]

**Авторы:** Ю. П. Платонов.

**Цель** – измерить социально-трудовую активность.

### Специфика.

Измерение социально-трудовой активности полиэтнической группы.

При исследовании трудовых коллективов, состоящих из людей разных национальностей, важно выявить психологические факторы, способствующие или препятствующие слаженной совместной работе.

Деятельность полиэтнической группы усложняется в результате влияния этнокультурных особенностей членов группы.

Возможны трудности, конфликты, недоразумения, связанные с различным пониманием и толкованием людьми разных национальностей целей, мотивов, этнических чувств, отношений к работе и людям, организации труда и пр.

### Инструкция.

В Вашем коллективе работают люди разных возрастов, национальностей, пола и т. п.

Отметьте свое мнение о совместной с ними работе по 7-балльной шкале, отвечая на вопрос: «Как Вы думаете, они...»



## Бланк ответов с текстом опросника.

№ п/п	Названия шкал	Оценки
<b>1. Шкала целенаправленности</b>		
1.1.	Считают, что главное – это высокие результаты труда	7 6 5 4 3 2 1
1.2.	Считают, что необходимо рационально использовать рабочее время	7 6 5 4 3 2 1
1.3.	Считают, что необходимо качественно выполнять работу	7 6 5 4 3 2 1
1.4.	Считают, что необходимо проявлять бережливость и трудолюбие	7 6 5 4 3 2 1
1.5.	Считают, что в работе необходимо взаимопонимание	7 6 5 4 3 2 1
1.6.	Считают, что в работе необходимо взаимодействие	7 6 5 4 3 2 1
1.7.	Считают, что работа должна приносить пользу обществу	7 6 5 4 3 2 1
1.8.	Считают, что в работе главное – единство	7 6 5 4 3 2 1
1.9.	Считают, что главное – высокая организованность труда	7 6 5 4 3 2 1
1.10.	Считают, что важно достижение не столько личных, сколько коллективных целей	7 6 5 4 3 2 1
<b>2. Шкала мотивированности оценки</b>		
2.1.	Стремятся достичь максимально возможных результатов	7 6 5 4 3 2 1
2.2.	Стремятся получить как можно большее материальное вознаграждение	7 6 5 4 3 2 1
2.3.	Стремятся развивать свои трудовые умения и навыки	7 6 5 4 3 2 1
2.4.	Стремятся активно участвовать в делах коллектива	7 6 5 4 3 2 1
2.5.	Стремятся принести пользу своему коллективу	7 6 5 4 3 2 1
2.6.	Стремятся проявить свои лучшие качества	7 6 5 4 3 2 1
2.7.	Стремятся лучше разобраться в выполняемой работе	7 6 5 4 3 2 1
2.8.	Стремятся проявить высокую работоспособность	7 6 5 4 3 2 1
2.9.	Стремятся получить признание окружающих	7 6 5 4 3 2 1
2.10.	Стремятся решить свои личные проблемы	7 6 5 4 3 2 1
<b>3. Шкала эмоциональности оценки</b>		

3.1.	Удовлетворены взаимоотношениями в коллективе	7 6 5 4 3 2 1
3.2.	Удовлетворены взаимоотношениями с руководителями	7 6 5 4 3 2 1
3.3.	Удовлетворены результатами своего труда	7 6 5 4 3 2 1
3.4.	Удовлетворены отношениями к делу своих товарищей	7 6 5 4 3 2 1
3.5.	Удовлетворены своими обязанностями	7 6 5 4 3 2 1
3.6.	Удовлетворены тем, что работают в этом коллективе	7 6 5 4 3 2 1
3.7.	Удовлетворены условиями труда	7 6 5 4 3 2 1
3.8.	Удовлетворены возможностью достичь желаемых результатов	7 6 5 4 3 2 1
3.9.	Удовлетворены тем, как организована работа	7 6 5 4 3 2 1
3.10.	Удовлетворены материальным вознаграждением своего труда	7 6 5 4 3 2 1

#### 4. Шкала стрессоустойчивости оценки

4.1.	Заботливы и чутки друг к другу в работе	7 6 5 4 3 2 1
4.2.	Осуждают нарушителей трудовой дисциплины	7 6 5 4 3 2 1
4.3.	В затруднительных ситуациях проявляют сдержанность	7 6 5 4 3 2 1
4.4.	Проявляют такт и уважение друг к другу	7 6 5 4 3 2 1
4.5.	Спорные вопросы решают с учетом мнений всех сторон	7 6 5 4 3 2 1
4.6.	Хорошо информированы о результатах своего труда	7 6 5 4 3 2 1
4.7.	Не делают оскорбительных замечаний	7 6 5 4 3 2 1
4.8.	Объективно оценивают свои успехи и неудачи	7 6 5 4 3 2 1
4.9.	Доброжелательны друг к другу	7 6 5 4 3 2 1
4.10.	С пониманием относятся к трудностям в работе руководителя	7 6 5 4 3 2 1

#### 5. Шкала коллективности оценки

5.1.	Проявляют высокую работоспособность	7 6 5 4 3 2 1
5.2.	Инициативны и деловиты в работе	7 6 5 4 3 2 1
5.3.	Добросовестно относятся к своим обязанностям	7 6 5 4 3 2 1
5.4.	Критически относятся к недостаткам	7 6 5 4 3 2 1
5.5.	Исполнительны и дисциплинированы в работе	7 6 5 4 3 2 1

5.6.	Заинтересованы в своей работе	7 6 5 4 3 2 1
5.7.	Требовательны в работе к себе и другим	7 6 5 4 3 2 1
5.8.	Ответственно относятся к своим обязанностям	7 6 5 4 3 2 1
5.9.	Трудолюбивы и бережливы в работе	7 6 5 4 3 2 1
5.10.	Проявляют соревновательную активность	7 6 5 4 3 2 1

#### 6. Шкала интегративности оценки

6.1.	Осуждают проявления индивидуализма в совместной работе	7 6 5 4 3 2 1
6.2.	Возникающие в работе проблемы решают сообща	7 6 5 4 3 2 1
6.3.	Личные интересы подчиняют интересам коллектива	7 6 5 4 3 2 1
6.4.	Не равнодушны, если возникают помехи в трудовой деятельности	7 6 5 4 3 2 1
6.5.	Придерживаются общих норм поведения	7 6 5 4 3 2 1
6.6.	Поддерживают полезные для дела начинания	7 6 5 4 3 2 1
6.7.	Верят в большие возможности коллективного труда	7 6 5 4 3 2 1
6.8.	Оказывают сопротивление силам, мешающим трудовому процессу	7 6 5 4 3 2 1
6.9.	Поддерживают хорошие трудовые традиции	7 6 5 4 3 2 1
6.10.	Заботятся о результатах совместного труда	7 6 5 4 3 2 1

#### 7. Шкала организованности оценки

7.1.	Хорошо знают свои обязанности	7 6 5 4 3 2 1
7.2.	Деловые вопросы решают должным образом	7 6 5 4 3 2 1
7.3.	Понимают общие цели деятельности	7 6 5 4 3 2 1
7.4.	Как руководители – авторитетные организаторы	7 6 5 4 3 2 1
7.5.	Должным образом ведут дела	7 6 5 4 3 2 1
7.6.	Хорошо выполняют свои производственные обязанности	7 6 5 4 3 2 1
7.7.	Организованны и дисциплинированы	7 6 5 4 3 2 1
7.8.	В критических ситуациях могут действовать быстро и организованно	7 6 5 4 3 2 1
7.9.	Важные для дела решения обсуждаются в коллективе	7 6 5 4 3 2 1
7.10.	В случае необходимости оперативно перераспределяют функциональные обязанности	7 6 5 4 3 2 1

### Обработка данных.

Психологические параметры социально-трудовой активности оцениваются через набор признаков (по 10 признаков каждого параметра).

Для оценки предлагается 7-балльная система, где 7 баллов означает максимальную оценку признака, а 1 балл – минимальную.

Максимальная оценка по всему опроснику в баллах равна 490, а минимальная – 70.

### Интерпретация результатов.

Шкалы социально-трудовой активности:

1. Шкала целенаправленности раскрывает готовность группы к достижению групповых целей в процессе совместного взаимодействия.  
  
Цель взаимодействия является необходимым стимулом внутригрупповой активности.
2. Шкала мотивированности описывает особенности активного, заинтересованного действенного отношения членов группы к этносоциальному взаимодействию.
3. Шкала эмоциональности выявляет чувственное отношение к членам группы, формируемое под влиянием различных этносоциальных факторов.  
  
Эмоциональность проявляется, прежде всего, в удовлетворенности членов группы степенью реализации выдвинутых целей.
4. Шкала стрессоустойчивости характеризует способность этнической группы согласованно и быстро мобилизовать эмоционально-волевой потенциал для противодействия различного рода деструктивным воздействиям.
5. Шкала коллективности определяет способность этнической группы к совместному достижению результата деятельности, к созданию отношений взаимопомощи и поддержки.
6. Шкала интегративности раскрывает способы, применяемые в группе для создания общности, единства целей и интересов, внутригрупповых норм и традиций.

7. Шкала организованности показывает уровень самоорганизации группы, степень исполнительности, дисциплины, требовательности к себе и другим.

**По сумме признаков группу можно отнести к одному из четырех уровней социально-трудовой активности.**

1. Высший, продуктивный, уровень (от 386 баллов и выше) – группа превышает нормативные показатели.
2. Нормативный уровень (от 245 до 385 баллов) – группа соответствует заданным параметрам социально-экономической деятельности.
3. Репродуктивный уровень (от 105 до 244 баллов) – группа не соответствует заданным параметрам социально-экономической деятельности.
4. Низший, деструктивный уровень (ниже 105 баллов) – группа дезорганизована, имеют место деструктивные конфликты.

## ИЗУЧЕНИЕ СТАТУСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ

*[Изучение статусов профессиональной идентичности [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://brunner.kgu.edu.ua/index.php/psy-metodiks/20-2010-07-08-04-48-24/223-prof-ident>]*

*[Изучение статусов профессиональной идентичности // Грецов А. Г., Азбель А. А. Узнай себя. Психологические тесты для подростков. – СПб.: Питер, 2006. – С. 143-155.]*

**Цель** – определить статус профессиональной идентичности.

### Теоретическая основа.

Можно выделить четыре статуса профессиональной идентичности – «ступеньки», на которых человек находится в процессе профессионального самоопределения:

- 1) неопределенная профессиональная идентичность: выбор жизненного пути не сделан, четкие представления о карьере отсутствуют, но человек даже и не ставит перед собой такую проблему;

- 2) навязанная профессиональная идентичность: человек имеет сформированные представления о своем профессиональном будущем, но они навязаны извне (например, родителями) и не являются результатом самостоятельного выбора;
- 3) мораторий (кризис выбора) профессиональной идентичности: человек осознает проблему выбора профессии и находится в процессе ее решения, но наиболее подходящий вариант еще не определен;
- 4) сформированная профессиональная идентичность: профессиональные планы определены, что стало результатом осмысленного самостоятельного решения.

### Инструкция.

Опросник состоит из 20 пунктов, по каждому из которых возможны четыре варианта ответов: а, b, с, d.

Внимательно прочитай их и выбери тот, который лучше всего выражает твою точку зрения.

Возможно, что какие-то варианты ответов покажутся тебе равноценными, тем не менее выбери тот, который в наибольшей степени отвечает твоему мнению.

Запиши номера вопросов и выбранный вариант ответа на каждый из них (а, b, с, d).

Старайся быть максимально правдивым!

Среди ответов нет «хороших» или «плохих», поэтому не старайся угадать, какой из них «правильный» или «лучший».

### Текст опросника.

1. Меня не беспокоит мое профессиональное будущее.
  - a. Согласен, еще не пришло время решать, где мне дальше учиться или работать.
  - b. Согласен, я уверен, что мои родители помогут мне в моем профессиональном будущем.
  - c. Согласен, так как я уже давно все решил по поводу своего профессионального будущего, и нет смысла беспокоиться.
  - d. Не согласен, ведь если о будущем не беспокоиться сейчас, то потом будет слишком поздно.

2. Мне трудно принять решение, куда пойти получать дальнейшее образование.
  - a. Согласен, так как меня интересует сразу несколько специальностей, которые хотелось бы получить.
  - b. Согласен, поэтому я лучше прислушаюсь к мнению авторитетного человека (родителя, хорошего знакомого, друга).
  - c. Не согласен, я уже принял решение о том, где я буду учиться или работать в дальнейшем.
  - d. Не согласен, поскольку еще пока не задумывался над этой проблемой.
3. Я регулярно изучаю спрос на представителей той специальности, которую я планирую получить.
  - a. Согласен, ведь от спроса на рынке труда зависит, какую специальность я выберу.
  - b. Не согласен, поскольку родители знают лучше, какую специальность мне предложить.
  - c. Не согласен, так как время анализировать спрос на профессии еще не пришло.
  - d. Не согласен, я уже решил, что все равно получу ту специальность, которую я хочу.
4. Я до сих пор не обсуждал с родителями свои будущие профессиональные планы.
  - a. Согласен, так как моими родителями уже давно решено, кем я буду, и со мной не советовались по данному вопросу.
  - b. Не согласен, мои родители как раз постоянно со мной обсуждают мои профессиональные предпочтения.
  - c. Согласен, у нас в семье не принято обсуждать мои профессиональные планы.
  - d. Не согласен, мы с родителями давно все обсудили, и я принял решение по поводу своей будущей профессии.

5. Мои родители выбрали мне дальнейшую специальность.
  - a. Согласен, и надо признать, что они вообще лучше меня разбираются в этом вопросе.
  - b. Не согласен, но мы регулярно обсуждаем вопрос моей будущей специальности.
  - c. Не согласен, поскольку родители не вмешиваются в мои проблемы с выбором профессии.
  - d. Не согласен, так как выбор специальности был скорее моим самостоятельным решением, чем их.
6. Мне хорошо ясны свои будущие профессиональные планы.
  - a. Согласен, так как выстроить их мне помогли родители (знакомые), которые являются специалистами в этой профессиональной области.
  - b. Согласен, поскольку я построил их самостоятельно, основываясь на собственном жизненном опыте.
  - c. Не согласен, так как у меня пока отсутствуют профессиональные планы.
  - d. Не согласен, но как раз сейчас я пытаюсь выстроить эти профессиональные планы.
7. На мои профессиональные цели сильно влияет мнение моих родителей.
  - a. Не согласен, у моих родителей никогда не возникало желания ставить мне профессиональные цели.
  - b. Согласен, поскольку мои родители с детства говорили мне, кем я должен стать.
  - c. Согласен, цели еще сформулированы слабо, но окончательное решение будет все-таки принято мной, а не родителями.
  - d. Согласен, так как родители, конечно, приняли участие в обсуждении этого вопроса, но все-таки решение уже принято мной самостоятельно.



8. Думаю, мне еще слишком рано задумываться над вопросами построения своей карьеры.
  - a. Согласен, так как моя карьера все равно будет зависеть от решения моей семьи.
  - b. Согласен, мне и раньше в жизни не приходилось сталкиваться с вопросами построения карьеры.
  - c. Не согласен, уже настал тот момент, когда нужно выбирать направление своей дальнейшей карьеры.
  - d. Не согласен, я уже давно и точно решил, каким образом я буду выстраивать свою карьеру.
9. Уже точно решено, какую специальность я хочу получить после окончания школы.
  - a. Не согласен, так как я еще не думал над своей конкретной специальностью.
  - b. Согласен, и я могу точно назвать учебное заведение и специальность, которую я получу.
  - c. Согласен, так как мои родители уже сообщили мне, на кого и где я буду дальше учиться.
  - d. Не согласен, мне трудно понять, какая специальность подходит именно мне.
10. Друзья советуют мне, какое образование лучше получить.
  - a. Согласен, мы с ними часто обсуждаем этот вопрос, но я пытаюсь строить свои профессиональные планы самостоятельно.
  - b. Согласен, и я собираюсь вместе с другом получить одинаковое образование, прислушавшись к его мнению.
  - c. Не согласен, так как обдумывать свою будущую карьеру нам с друзьями некогда, у нас есть много более интересных дел.
  - d. Не согласен, я уже принял решение относительно своего будущего, без помощи друзей.

11. Для меня не принципиально, где именно учиться в дальнейшем.
  - a. Согласен, так как для меня главное – получить специальность, о которой давно мечтаешь, а не конкретное место учебы.
  - b. Согласен, поскольку уверен, что родители все равно «устроят» меня на хорошую работу после учебы.
  - c. Согласен, поскольку профессиональная учеба – не главное в жизни.
  - d. Не согласен, так как от выбора учебного заведения зависит качество моего образования.
12. Я боюсь без совета своих родителей принимать ответственные решения по поводу моей дальнейшей профессиональной деятельности.
  - a. Согласен, я делаю попытки сориентироваться в профессиональной жизни, но пока затрудняюсь выбрать что-то одно.
  - b. Не согласен, так как мои родители все равно не хотят и не могут мне ничего посоветовать.
  - c. Согласен, поскольку мои родители с детства помогают мне, контролируя многие события в моей жизни, в том числе и в плане выбора профессии.
  - d. Не согласен, свои решения по этому вопросу я уже принял абсолютно самостоятельно.
13. Я не часто думаю над своим профессиональным будущим.
  - a. Не согласен, над этой проблемой я думаю довольно часто.
  - b. Согласен, так как я знаю, мои родители сделают так, чтобы у меня в жизни все устроилось отлично.
  - c. Согласен, думаю мне еще рано над этим размышлять.
  - d. Согласен, так как я все уже решил для себя и сейчас концентрирую свое внимание на других проблемах.

14. У меня на примете несколько учебных заведений, куда я мог бы пойти учиться.
- a. Не согласен, так как мои родители уже определили меня в конкретное учебное заведение, где я дальше и буду учиться.
  - b. Не согласен, я сам хочу учиться только в одном, вполне определенном учебном заведении.
  - c. Согласен, я как раз выбираю одно из профессиональных учебных заведений.
  - d. Не согласен, иногда мне кажется, что я сам не знаю, чего я хочу от будущего.
15. Никакие жизненные проблемы не смогут мне помешать достигнуть поставленных профессиональных целей.
- a. Согласен, поскольку знаю, что мои родители сделают все, чтобы эти цели осуществились.
  - b. Не согласен, у меня пока еще нет профессиональных целей.
  - c. Согласен, так как я хорошо осознаю свои профессиональные цели и стремлюсь к ним.
  - d. Не согласен, я еще не до конца понимаю, в чем состоят эти цели.
16. У нас дома часто разгораются бурные дискуссии по поводу моей будущей карьеры.
- a. Не согласен, поскольку мои родители по этому вопросу все уже решили, и с ними уже бесполезно спорить.
  - b. Не согласен, так как мои родители не особо интересуются вопросом моей карьеры.
  - c. Не согласен, ведь по поводу карьеры я все уже решил сам, и спорить со мной все равно бесполезно.
  - d. Согласен, я советуюсь с родителями, хотя иногда наши взгляды относительно моего будущего могут расходиться.

17. Меня мало интересует информация о том, как выстраивать карьеру в различных профессиональных областях.
- a. Согласен, так как мои родители уже выбрали мне будущую сферу деятельности, и нет надобности собирать какую-либо дополнительную информацию.
  - b. Согласен, потому что я уже принял решение о том, кем я буду и где буду учиться.
  - c. Не согласен, я как раз сейчас активно анализирую возможности карьерного роста в различных областях деятельности.
  - d. Согласен, меня вообще мало интересует информация о том, где и как можно выстраивать карьеру.
18. Я держу на примете несколько профессиональных целей.
- a. Согласен, но они были определены заранее моими родителями.
  - b. Не согласен, у меня всего одна профессиональная цель.
  - c. Не согласен, я о них пока еще не задумывался.
  - d. Согласен, таких целей пока несколько, и я не решил, какая из них для меня основная.
19. Я очень хорошо представляю свой дальнейший карьерный рост.
- a. Не согласен, пока мое профессиональное будущее – это множество альтернативных вариантов выбора.
  - b. Не согласен, но я уверен, что мои родители устроят меня на хорошую работу, где карьера мне будет обеспечена.
  - c. Не согласен, так как мне не хочется вникать, какая карьера подходит именно мне, у меня есть и более важные проблемы.
  - d. Согласен, и я уже могу назвать основные шаги моей профессиональной жизни.

20. Родители предоставили мне возможность сделать свой профессиональный выбор самостоятельно.

- a. Не согласен, потому что мои родители вообще не участвуют в моем профессиональном выборе.
- b. Согласен, но мы все равно еще обсуждаем мой профессиональный выбор.
- c. Не согласен, так как родители считают, что при самостоятельном выборе я могу ошибиться.
- d. Согласен, и я уже сделал свой профессиональный выбор.

### Бланк ответов.

№	a, b, c, d	№	a, b, c, d	№	a, b, c, d	№	a, b, c, d
1		6		11		16	
2		7		12		17	
3		8		13		18	
4		9		14		19	
5		10		15		20	

### Обработка данных.

Каждый вариант ответа оценивается в 1 или 2 балла по одной из шкал в соответствии с приведенным ниже «ключом».

### Ключ.

№	Профессиональная идентичность			
	Неопределенная	Навязанная	Мораторий	Сформированная
1.	a – 2	b – 1	d – 1	c – 1
2.	d – 1	b – 1	a – 2	c – 1
3.	c – 1	b – 1	a – 2	d – 1
4.	c – 1	a – 2	b – 1	d – 1

№	Профессиональная идентичность			
	Неопределенная	Навязанная	Мораторий	Сформированная
5.	c – 1	a – 2	b – 1	d – 1
6.	c – 1	a – 1	d – 1	b – 2
7.	a – 1	b – 2	c – 1	d – 1
8.	b – 2	a – 1	c – 1	d – 1
9.	a – 1	c – 1	d – 1	b – 2
10.	c – 1	b – 2	a – 1	d – 1
11.	c – 2	b – 1	d – 1	a – 1
12.	b – 1	c – 2	a – 1	d – 1
13.	c – 2	b – 1	a – 1	d – 1
14.	d – 1	a – 1	c – 2	b – 1
15.	b – 1	a – 1	d – 1	c – 2
16.	b – 1	a – 1	d – 2	c – 1
17.	d – 2	a – 1	c – 1	b – 1
18.	c – 1	a – 1	d – 2	b – 1
19.	c – 1	b – 1	a – 1	d – 2
20.	a – 1	c – 1	b – 1	d – 2
Сумма				

### Интерпретация результатов.

Чем выше сумма баллов, набранная испытуемым по каждому из статусов, тем в большей степени проявляется выраженность статуса.

Описание статусов профессиональной идентичности:

### Неопределенное состояние профессиональной идентичности.

Состояние характерно для учащихся, которые не имеют прочных профессиональных целей и планов и при этом не пытаются их сформировать, выстроить варианты своего профессионального развития.

Чаще всего этим статусом обладают подростки, родители которых не хотят или не имеют времени проявлять активный интерес к профессиональному будущему своих детей.

Такой статус бывает и у подростков, привыкших жить текущими желаниями, недостаточно осознающих важность выбора будущей профессии.

0-3 балла – статус не выражен;

4-7 баллов – выраженность ниже среднего уровня;

8-11 баллов – средняя степень выраженности;

12-15 баллов – выраженность выше среднего уровня;

16 и более баллов – ярко выраженный статус.

### **Навязанная профессиональная идентичность.**

Это состояние характерно для человека, который выбрал свой профессиональный путь, но не путем самостоятельных размышлений, а прислушавшись к мнению авторитетов: родителей или друзей.

На какое-то время это, как правило, обеспечивает комфортное состояние, позволяя избежать переживаний по поводу собственного будущего.

Но нет никакой гарантии, что выбранная таким путем профессия будет отвечать интересам и способностям самого человека.

Поэтому такой выбор в дальнейшем вполне может привести к разочарованию.

0-4 балла – статус не выражен;

5-9 баллов – выраженность ниже среднего уровня;

10-14 баллов – средняя степень выраженности;

15-19 баллов – выраженность выше среднего уровня;

20 и более баллов – ярко выраженный статус.

### **Мораторий (кризис выбора).**

Такое состояние характерно для человека, исследующего альтернативные варианты дальнейшего профессионального развития и активно пытающегося выйти из этого состояния, приняв осмысленное решение о своем будущем.

Эти юноши и девушки размышляют о возможных вариантах профессионального развития, примеряют на себя различные профессиональные роли, стремятся как можно больше узнать о разных специальностях и путях их получения.

На этой стадии нередко складываются неустойчивые отношения с родителями и друзьями: полное взаимопонимание может быстро сменяться непониманием и наоборот.

Как правило, большая часть людей после «кризиса выбора» переходит к состоянию сформированной идентичности, реже к навязанной идентичности.

0-4 балла – статус не выражен;

5-9 баллов – выраженность ниже среднего уровня;

10-14 баллов – средняя степень выраженности;

15-19 баллов – выраженность выше среднего уровня;

20 и более баллов – ярко выраженный статус.

### **Сформированная профессиональная идентичность.**

Эти юноши и девушки характеризуются тем, что они готовы совершить осознанный выбор дальнейшего профессионального развития или уже его совершили.

У них присутствует уверенность в правильности принятого решения об их профессиональном будущем.

Этим статусом обладают те юноши и девушки, которые прошли через «кризис выбора» и самостоятельно сформировали систему знаний о себе, о профессиональных ценностях и жизненных убеждениях.

Они могут осознанно выстраивать свою жизнь, потому что определились, чего хотят достигнуть.

0-2 балла – статус не выражен;

3-5 баллов – выраженность ниже среднего уровня;

6-8 баллов – средняя степень выраженности;

9-11 баллов – выраженность выше среднего уровня;

12 и более баллов – ярко выраженный статус.



## ШКАЛА САМОЭФФЕКТИВНОСТИ

[Шкала самооффективности [Электронный ресурс] – режим доступа:  
<http://www.psylist.net/praktikum/00268.htm>]

**Цель** – выявить степень самооффективности.

**Оснащение** – бланк методики с 10 суждениями для оценки.

### Особенности процедуры.

Полученные результаты тестирования полезно соотнести с показателями других методик, в частности тестов, направленных на изучение уверенности в себе самооценки.

Следует попытаться найти взаимосвязь между результатами различных тестов, обратив внимание на то, какие качества и черты человека могут дополняться или компенсироваться другими.

Нужно учитывать, что данная методика не защищена от так называемых социально желательных ответов, поэтому в процессе профотбора желательно использовать также проективные методики, которые не дают возможности претенденту «приукрасить» результаты.

### Инструкция.

Оцените высказывания по степени своего согласия с ними и поставьте любой знак в графе с условными обозначениями:

- 1 – абсолютно неверно;
- 2 – едва ли это верно;
- 3 – скорее всего, верно;
- 4 – совершенно верно.

### Текст опросника.

1. Если я как следует постараюсь, то всегда найду решение даже сложной проблемы.
2. Если мне что-нибудь мешает, то я все же нахожу пути достижения своей цели.

## МОДУЛЬ 6

3. Мне довольно просто удается достичь своих целей.
4. В неожиданных ситуациях я всегда знаю, как я должен себя вести.
5. При непредвиденно возникающих трудностях я верю, что смогу с ними справиться.
6. Если я приложу достаточно усилий, то смогу справиться с большинством проблем.
7. Я готов к любым трудностям, поскольку полагаюсь на собственные способности.
8. Если передо мной встает какая-либо проблема, то я обычно нахожу несколько вариантов ее решения.
9. Я могу что-нибудь придумать даже в безвыходных на первый взгляд ситуациях.
10. Я обычно способен держать ситуацию под контролем.

### Бланк ответов.

№	Варианты ответов			
	абсолютно неверно	едва ли это верно	скорее всего, верно	совершенно верно
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

### **Обработка данных.**

«абсолютно неверно» – 1 балл;

«едва ли это верно» – 2 балла;

«скорее всего, верно» – 3 балла;

«совершенно верно» – 4 балла.

Количество баллов складывается.

### **Интерпретация результатов.**

Показатели до 27 баллов свидетельствуют о низкой самооценке;

27-35 баллов – показатели средней самооценки;

более 35 баллов – показатели высокой самооценки.

# ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ

1. Адаптация персонала.
2. Взаимосвязь социогенов личности и профессиональной адаптации.
3. Виды карьеры по характеристикам протекания карьерного развития.
4. Внешние обстоятельства и факторы, влияющие на профессиональную адаптацию специалиста.
5. Внутренние обстоятельства и факторы профессиональной адаптации специалиста.
6. Внутренняя основа профессионального мастерства.
7. Восемь принципов построения карьеры.
8. Восемь составляющих профессиональной деятельности.
9. Два вида профессиональной адаптации при рассмотрении этапов включения специалиста в производство.
10. Два вида профессиональной карьеры.
11. Два основных условия рассмотрения трудовой деятельности человека как профессиональной.
12. Два универсальных критерия и другие критерии оценки эффективности деятельности.
13. Две группы критериев, т. е. показателей (признаков), на основании которых можно судить об уровне профессионализма.
14. Две группы факторов, влияющих на успешность профессиональной адаптации.
15. Двенадцать структурных компонентов профессиональной деятельности.
16. Девять задач обеспечения взаимодействия профессиональной и внутриорганизационной видов карьеры.
17. Деловая карьера.
18. Задачи профессиональной деятельности.
19. Категория акме.
20. Категория «Адаптация».

21. Категория «Адаптированность».
22. Категория «Акмеология».
23. Категория «Деятельность».
24. Категория «Карьера».
25. Категория «Карьеризм».
26. Категория «Профессионал».
27. Категория «Профессионализм».
28. Категория «Профессиональная адаптация».
29. Категория «Профессиональная деятельность».
30. Категория «Профессиональная карьера».
31. Категория «Профессиональная подготовка».
32. Категория «Профессиональное мастерство».
33. Категория «Самообразование».
34. Концепция профессиональной деятельности и две составляющих профессиональной деятельности.
35. Критерии оценки успешности профессиональной адаптации.
36. Направления профессиональной адаптации.
37. Основные задачи службы адаптации.
38. Основные характеристики деятельности.
39. Основные элементы содержания материальной и духовной деятельности.
40. Повышение квалификации.
41. Полная профессиональная адаптация.
42. Послевузовское профессиональное образование.
43. Предпосылка достижения профессионализма.
44. Профессиональная адаптация молодого специалиста.
45. Психология профессиональной деятельности.

46. Пять значений понятия «профессия».
47. Пять основных видов деловой карьеры.
48. Пять основных предметных областей профессионального взаимодействия специалиста со средой, в которых осуществляется его профессиональная адаптация.
49. Пять основных характеристик профессии.
50. Пять этапов деловой карьеры.
51. Результат профессиональной адаптации.
52. Результаты деятельности службы адаптации.
53. Семь компонентов структуры плана профессиональной карьеры.
54. Типология социогенов личности.
55. Три вида адаптации по направленности.
56. Три вида акмеологических факторов.
57. Три группы факторов, влияющих на профессиональную карьеру.
58. Три плана рассмотрения деятельности.
59. Три подсистемы профессионализма.
60. Три содержательных компонента в структуре профессионального мастерства.
61. Три уровня продуктивности профессионализма.
62. Три фазы изменения структуры профессионализма.
63. Три этапа (условия) формирования профессионализма.
64. Управление профессиональной адаптацией.
65. Участие руководителя в профессиональной адаптации подчиненных.
66. Формирование профессионального мастерства.
67. Функции профессионализма.
68. Характеристика высокого уровня профессиональной подготовки.
69. Характеристика начального уровня профессиональной подготовки.
70. Характеристика первоначального уровня профессиональной подготовки.
71. Характеристика среднего уровня профессиональной подготовки.

- 72.** Цели карьеры.
- 73.** Цели профессиональной деятельности.
- 74.** Четыре вида деятельности.
- 75.** Четыре вида карьеры по содержанию происходящих в процессе карьерного движения изменений.
- 76.** Четыре направления построения карьеры.
- 77.** Четыре основных стадии профессиональной адаптации.
- 78.** Четыре подструктуры профессионала.
- 79.** Четыре правила, которых придерживаются все удачливые люди.
- 80.** Четыре признака проблем в карьере.
- 81.** Четыре психологических признака профессиональной деятельности, способствующие достижению реального результата в разных профессиях.
- 82.** Четыре стратегии карьерного роста.
- 83.** Четыре фактора успешности профессиональной адаптации.
- 84.** Шесть моделей развития карьеры.
- 85.** Шесть основных функций деятельности.
- 86.** Шесть последовательных составляющих профессиональной адаптации.
- 87.** Шесть типов подхода к построению карьеры.
- 88.** Шкала для определения профессионального мастерства.
- 89.** Этапы адаптации с организационной точки зрения.
- 90.** Эффективность деятельности.

# МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО НАПИСАНИЮ РЕФЕРАТОВ

Реферат является самостоятельным исследованием студента в рамках избранной темы, поэтому он представляет собой не просто реферативное изложение заимствованного из источников материала.

В реферате обязательно должно быть выражено отношение автора к излагаемой концепции, даны собственные пояснения к пониманию проблемы, подобран иллюстративный материал.

В реферате должно быть использовано достаточное количество источников информации.

Тема реферата выбирается студентом самостоятельно, исключая повторы тем в учебной группе.

Начинать реферат следует с продумывания основных разделов внутри темы и подбора необходимой литературы.

Для написания реферата должно быть использовано не менее 15–20 источников.

Желательно при этом опираться на труды классиков, монографии (а не учебники), привлекать новый материал из специализированных журналов по психологии.

Объем реферата – 20–25 печатных страниц.

Реферат должен быть набран на компьютере (основной текст набирается 14 шрифтом Times New Roman через полуторный интервал).

Поля: верх – 2 см, низ – 2 см, лево – 2,5 см, право – 1,5 см.

Реферат должен содержать следующие разделы:

- ☒ титульный лист с указанием названия университета, факультета, кафедры, темы реферата, учебного предмета, по которому он написан, Ф.И.О. студента (полностью), специальности, курса, формы обучения, номера группы, Ф.И.О., ученой степени и ученого звания преподавателя;
- ☒ содержание реферата с указанием страниц;



- ✓ введение (во введении следует осветить актуальность темы, ее значимость для науки и практики, степень разработанности проблемы (кто из крупных отечественных и зарубежных исследователей занимался этой темой); определить основную цель реферата и подчиненные ей частные задачи; определить границы исследования (предмет, объект, структуру работы); введение, как правило, должно составлять примерно 2–3 страницы текста);
- ✓ основная часть реферата, разделенная на пункты (1 и т. д.) и подпункты (1.1, 1.2, 1.3 и т. д.);
- ✓ заключение;
- ✓ список использованной литературы (список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическое описание документа»; перечень литературы составляется в алфавитном порядке фамилий первых авторов, со сквозной нумерацией; указываются: автор, название, жанр, место издания, наименование издательства, год издания, полный объем в страницах; если статья, то автор, название статьи, название журнала, год, номер, страницы размещения статьи в журнале; список литературы должен включать не менее 60 % изданий за последние 5 лет, а также работы профессорско-преподавательского состава кафедры и университета).

Следует обратить внимание на то, чтобы реферат был хорошо структурирован.

Внутри текста можно выделить отдельные части, обозначив их подзаголовками.

На протяжении всего реферата должны быть цитаты и ссылки на литературу, которые пишутся цифрами (по номеру литературы в библиографическом списке) в квадратных скобках после изложенного материала.

Реферат является отчетом студента об осуществлении им самостоятельной подготовки по предмету.

# ЗАДАНИЯ К ЭКЗАМЕНУ

## Задание 1.

Написать рецензию на одну из прочитанных книг списка (1 страница) (возможен самостоятельный подбор литературы по проблеме методик и технологий профессиональной деятельности).

План рецензии:

- название книги,
- выходные данные,
- для кого эта книга,
- основная мысль (идея),
- краткое описание глав книги,
- личное мнение (что понравилось или не понравилось),
- что осталось непонятным (формулирование вопросов).

## Задание 2.

Составить кроссворд на основе совокупности понятий курса (не менее 20 определений, 3 страницы: пустой кроссворд, задание, заполненный кроссворд).

## Задание 3.

Подготовить распечатки 3 процедур диагностики профессиональных интересов, склонностей и способностей.

План оформления диагностической процедуры:

- ✓ название (аббревиатура),
- ✓ выходные данные из книги с указанием конкретных страниц или ссылка на сайт,
- ✓ автор (ы),

- ✓ цель,
- ✓ инструкция,
- ✓ текст опросника,
- ✓ бланк ответов,
- ✓ обработка данных,
- ✓ ключ,
- ✓ интерпретация результатов.

## Задание 4.

Подготовить распечатки 5 упражнений и 5 игр, направленных на повышение уровня профессиональных интересов, склонностей и способностей.

План распечаток:

- названия упражнений и игр,
- выходные данные книги с указанием страниц расположения упражнений и игр или ссылка на сайт,
- автор (ы),
- цель,
- полное описание (ход проведения).

# СПИСОК ЛИТЕРАТУРНЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бендюков М. А., Соломин И. Л. Ступени карьеры: азбука профориентации. – СПб.: Речь, 2006. – 240 с.
2. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
3. Бодров В. А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. – М.: Институт психологии РАН, 2006. – 623 с.
4. Вировец Ю. Справочник популярных профессий. Библиотека группы компаний HeadHunter. – СПб.: Питер, 2010. – 304 с.
5. Грецов А. Г. Выбираем профессию: советы практического психолога. – СПб.: Питер, 2007. – 216 с.
6. Долгорукова О. А. Построение карьеры. – СПб.: Питер, 2007. – 96 с.
7. Дружилов С. А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития. – Новокузнецк: Институт повышения квалификации, 2002. – 242 с.
8. Душков Б. А., Смирнов Б. А., Королев А. В. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности. – М.: Академический проект, 2005. – 848 с.
9. Зеер Э. Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект, 2005. – 336 с.
10. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования. – Москва: МПСИ, Воронеж: МОДЭК, 2003. – 480 с.
11. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития. – М.: Академия, 2007. – 240 с.
12. Зеер Э. Ф., Павлова А. М., Садовникова Н. О. Профориентология: Теория и практика. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2008. – 189 с.
13. Зеер Э. Ф., Рудей О. А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. – М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: МОДЭК, 2008. – 256 с.
14. Иванова Е. М. Профориентационная профессиография. – М.: Высшая школа психологии, 2005. – 96 с.
15. Иванова Е. М. Психология профессиональной деятельности. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 382 с.

16. Ивлева В. В. Справочник карьериста. – Ростов н/Д.: Феникс, 2005. – 256 с.
17. Исмагилова Ф. С. Основы профессионального консультирования. – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2003. – 256 с.
18. Климов Е.А. Педагогический труд: психологические составляющие. – М.: Московский университет; Академия, 2004. – 240 с.
19. Климов Е. А. Потемки и светильники в становлении профессионала: пособие для занятых трудовым и профессиональным самовоспитанием. – М.: МПСИ, 2007. – 177 с.
20. Климов Е. А. Психология профессионала. – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2003. – 256 с.
21. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – М.: Академия, 2007. – 302 с.
22. Климов Е. А. Пути в профессионализм (психологический анализ). – М.: Московский психолого-социальный институт; Флинта, 2003. – 320 с.
23. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение / Под ред. Л. М. Митиной. – М.: Академия, 2005. – 336 с.
24. Мальцева Т. В. Профессиональное психологическое консультирование. – М.: Юнити-Дана, 2009. – 143 с.
25. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.
26. Наумов В. В., Гридасов М. А. Психология карьерного роста. – М.: Современная школа, 2009. – 320 с.
27. Носкова О. Г. Психология труда заведений / под ред. Е. А. Климова. – М.: Академия, 2004. – 384 с.
28. Петрушин В. И. Психология карьеры. – М.: Академический проект; Альма Матер, 2004. – 208 с.
29. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека. – М.: Университет РАО, 2002. – 160 с.
30. Полякова О. Б. Акмеология и психология профессиональной деятельности. – М.: РГТЭУ, 2010. – 30 с.
31. Полякова О. Б. Профессиональные деформации личности: понятие, влияющие факторы, последствия // Инновации в профессиональной школе: Приложение к журналу «Профессиональное образование. Столица» (ВАК). – 2010. – № 9. – 48 с.
32. Полякова О. Б. Профессиональные деформации личности: понятие, структура, диагностика, особенности. – М.: НОУ ВПО «Московский психолого-социальный университет», 2013. – 272 с.

33. Полякова О. Б. Психогигиена и профилактика профессиональной деформации личности. – Часть I. – Профессиональные деформации личности. – М.: МГУТУ, 2004. – 88 с.
34. Полякова О. Б. Психогигиена и профилактика профессиональной деформации личности. – Часть II. – Психопрофилактика профессиональных деформаций. – М.: МГУТУ, 2004. – 88 с.
35. Полякова О. Б. Психогигиена и профилактика профессиональной деформации личности. – М.: МГУТУ, 2005. – 44 с.
36. Полякова О. Б. Психогигиена и профилактика профессиональных деформаций личности. – М.: НОУ ВПО Московский психолого-социальный институт, 2008. – 304 с.
37. Полякова О. Б. Психология труда. – Часть I. – Основы психологии труда. – М.: МГУТУ, 2004. – 76 с.
38. Полякова О. Б. Психология труда. – Часть II. – Основы профориентологии. – М.: МГУТУ, 2004. – 84 с.
39. Практикум по дифференциальной диагностике профессиональной пригодности / Под общ. ред. В. А. Бодрова. – М.: ПЕР СЭ, 2003. – 768 с.
40. Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2002. – 400 с.
41. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2002. – 256 с.
42. Пряжникова Е. Ю., Пряжников Н. С. Профориентация. – М.: Академия, 2007. – 496 с.
43. Психодиагностика и профориентация в образовательных учреждениях / под ред. Л. Д. Столяренко. – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – 416 с.
44. Психологические основы профессиональной деятельности / сост. и общ. ред. В. А. Бодров. – М.: Логос, 2007. – 855 с.
45. Психологическое сопровождение выбора профессии / Под ред. Л. М. Митиной. – М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003. – 184 с.
46. Реан А. А., Кудашев А. Р., Баранов А. А. Психология адаптации личности. – СПб.: Медицинская пресса, 2002. – 352 с.
47. Резапкина Г. В. Отбор в профильные классы. – М.: Генезис, 2006. – 124 с.
48. Резапкина Г. В. Секреты выбора профессии, или Путеводитель выпускника. – М.: Генезис, 2005. – 140 с.
49. Резник С. Д., Игошина И. А., Резник В. С. Управление личной карьерой. – М.: Логос, 2005. – 288 с.

- 50. Рогов Е. И. Выбор профессии: Становление профессионала. – М.: Владос-Пресс, 2003. – 336 с.
- 51. Романова Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. – СПб.: Питер, 2003. – 464 с.
- 52. Соломин И. Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. – СПб.: Речь, 2006. – 280 с.
- 53. Стрелков Ю. К. Инженерная и профессиональная психология. – М.: Академия, 2001. – 360 с.
- 54. Тюшев Ю. Выбор профессии: Тренинг для подростков. – СПб.: Питер, 2006. – 160 с.
- 55. Фадеева Е. И., Ясюкевич М. И. От выбора профессии к успеху в жизни. – М.: Перспектива, 2008. – 125 с.
- 56. Чернявская А. П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. – М.: Владос-Пресс, 2004. – 96 с.
- 57. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг. – М.: МПСИ, 2004. – 600 с.

Правительство Москвы  
Департамент здравоохранения города Москвы  
Государственное бюджетное учреждение  
«Научно-исследовательский институт организации  
здравоохранения и медицинского менеджмента  
Департамента здравоохранения города Москвы»

# **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Учебно-методическое пособие для обучающихся  
по направлениям медицинского образования

*Корректор: Н. В. Яшина  
Верстка: Е. В. Маркетов*

Издано в авторской редакции  
Подписано в печать XX.XX.2022.  
Формат 60x84 1/16.  
Бумага офсетная. Печать офсетная.  
Усл. печ. л. 10,2  
Тираж 1000 экз., заказ № .

Отпечатано в ГБУ «НИИОЗММ ДЗМ»,  
г. Москва, ул. Шарикоподшипниковская, д. 9.  
Тел.: +7 (495) 530-12-89  
[www.niioz.ru](http://www.niioz.ru)





MOCKBA  
2 0 2 1