

ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені І.І.МЕЧНИКОВА

Інститут математики, економіки і механіки

Кафедра соціальної і прикладної психології

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

з організації самостійної роботи студентів

при вивченні курсу

ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

ОДЕСА – 2015

УДК 301.085:15

ББК 88.5Я73

Автор-упорядник Л.І.Шрагіна, кандидат психологічних наук, доцент
кафедри соціальної і прикладної психології ІМЕМ ОНУ імені І.І.Мечникова

Рецензенти: Пундев В.В. доцент каф. соц. і прикл. психології, к. психол. н.
Коваль А. Ш. доцент каф. соц. і прикл. психології, к. психол. н.

Затверджено до друку на засіданні вченої ради ІМЕМ
ОНУ імені І.І.Мечникова

Методичні рекомендації з дисципліни «Психологія професійної
діяльності» затверджені на засіданні кафедри соціальної і
прикладної психології.

Протокол № 3 від 23.11. 2015 р.

Мета даних методичних вказівок полягає в допомозі студентам 5 курсу денного та 4 курсу заочного відділення при організації їх самостійної роботи в оволодінні навчальним матеріалом до дисципліни «Психологія професійної діяльності». В методичних вказівках представлена найбільш важлива інформація, необхідна студентам для продуктивного засвоєння курсу. У вказівках, разом з теоретичною інформацією, містяться питання для самоперевірки і рекомендована література, за допомогою якої студенти зможуть поглибити свої знання по основам професійної діяльності.

Вступ.

Мета курсу: вивчити психологічні закономірності та психологічні чинники становлення, реалізації та супроводження професіонала, психологічну структуру його особистості та діяльності як суб'єкта праці; опрацювання проблематики керування та супроводження суб'єкта праці в процесі професіоналізації.

Міждисциплінарні зв'язки: вивчення дисципліни «Психологія професійної діяльності» передбачає попереднє опанування знаннями та вміннями з навчальних дисциплін «Загальна психологія», «Соціальна психологія», «Вікова психологія», «Основи психологічного консультування»,

Основними завданнями вивчення дисципліни «Психологія професійної діяльності» є:

- визначити сутність понять професійна діяльність, суб'єкт професійної діяльності, професійне становлення, професійний розвиток, професіоналізація, професіонал, спеціаліст;
- розкрити основні теоретичні моделі, закономірності, чинники та механізми професійного становлення суб'єкта практичної діяльності;
- сформулювати уявлення про основні теоретичні підходи до проблеми професійного становлення суб'єкта;
- розкрити сутність потенційних кризових явищ в ході професіоналізації особистості суб'єкта практичної діяльності;
- розкрити динамічні характеристики, іманентні процесу професійного становлення суб'єкта.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми, студенти повинні:

знати:

- зміст основних понять курсу;
- теоретичні та практичні передумови виникнення психології професійного становлення;
- сутність цілеспрямованого керування та супроводження процесу професіоналізації суб'єкта практичної діяльності;
- основні теоретичні моделі, закономірності, чинники та механізми професіогенезу суб'єкта професійної діяльності;

вміти:

- застосовувати основні підходи до аналізу чинників професійного становлення суб'єкта професійної діяльності на різних етапах професіоналізації.

Структура курсу включає лекційні та семінарські (практичні) заняття.

ПРОГРАММА КУРСА «ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ».

Тема 1. Психологія професійної діяльності як галузь психологічної науки і практики.

Становлення психології професійної діяльності. Предмет, завдання і методи психології професій. Основні концептуальні положення. Прикладні аспекти психології професійної діяльності.

Короткий зміст теми

Психологія професійної діяльності – це галузь прикладної психології, що вивчає закономірності формування професійних намірів, вибору професії, оволодіння нею, становлення та оцінки спеціаліста та професіонала, а також професійних деструкцій особистості.

Професія – (від лат. «profiteer» - оголошую своєю справою) рід трудової діяльності, що вимагає особливої підготовки і зазвичай є джерелом існування.

Зеер Е.Ф. визначає професію як «соціально цінну область програми фізичних і духовних сил людини, що дозволяє йому отримувати натомість витраченої праці необхідні кошти для існування і розвитку.

Поняття професія багатозначне і означає наступний ряд:

1) спільність людей; 2) область докладання зусиль; 3) діяльність і область прояви особистості; 4) систему, що історично розвивається; 5) реальність, яка творчо формується самим суб'єктом.

Нерідко разом з поняття «професія» як синонімічне використовується поняття «спеціальність», яке визначається як рід занять в рамках однієї професії.

У самому широкому сенсі професії - це історично виниклі форми діяльності, необхідні суспільству, для виконання яких людина повинна володіти сумою знань і навичок, мати відповідні здібності і професійно важливі якості.

Професійна діяльність - рід праці, слідство його диференціації. Професійна діяльність має суспільний характер. У ній розрізняють як мінімум дві сторони: суспільство (як роботодавець) і людина (як працівник). Суспільство виступає в цих відносинах як:

- замовник виконання суспільно значущих видів діяльності;
- організатор умов такої діяльності;

- джерело її матеріального фінансування;
- регулятор правових відносин між учасниками професійної діяльності;
- експерт якості діяльності, здійснюваної працівником;
- джерело формування соціального відношення до професії (її значимість, престиж і т.п.).

Всі ці функції можуть виконуватися державними інститутами (наприклад, у випадку роботи психолога в державній загальноосвітній школі) або частково передані приватним особам (функції організації умов, фінансування та ін.). Однак навіть при передачі функцій приватним особам органи державного управління здійснюють загальний нагляд за професійною діяльністю. З точки зору суспільства професія - це система професійних завдань, форм і видів професійної діяльності людей, які можуть забезпечити задоволення потреб суспільства в досягненні значущого результату, продукту.

З точки зору конкретної людини, професія – це діяльність, яка є джерелом його існування і засобом особистісної самореалізації. На думку А.К. Маркової, професія – це «соціально цінна і обмежена внаслідок поділу праці область програми фізичних і духовних сил людини, що дає йому можливість отримувати натомість витраченої праці необхідні кошти його існування і розвитку». Для здійснення професійної діяльності людина повинна володіти сумою знань і навичок, мати відповідні здібності, професійно важливі якості особистості. Рівень розвитку цих складових багато в чому визначають темпи становлення людини як професіонала і ступінь успішності його професійної діяльності.

Існуюче сьогодні різноманіття професій є наслідком історично сформованого поділу праці.

Становлення та інституційне оформлення вітчизняній психології професій як самостійної галузі прикладної психології обумовлено політичними, економічними та науково-дослідницькими передумовами. Коротко розглянемо їх.

Таким чином, до початку 1990-х рр. політичні, економічні та наукові передумови зумовили можливість і необхідність оформлення нової галузі вітчизняної прикладної психології – психології професій.

У становленні профпсихології як самостійної галузі психології можна виділити три етапи:

1. Виникнення в кінці XIX ст. психотехніки як напрями в психології, вирішальної психологічної проблеми наукової організації праці (W. Stern, F.Taylor, H.Munsterberg та ін.) Основними завданнями дослідження психотехніки були раціоналізація трудових прийомів і умов праці, зниження аварійності і травматизму, вдосконалення виробничого навчання.

2. Розвиток на початку XX ст. самостійної наукової галузі - психології праці (F.Parson, M.Weber, С.Геллерштейн, А.К.Гастев та ін.). Її основні дослідницькі завдання - закономірності формування і прояву психіки людини в праці, а також питання профвідбору, профконсультації та трудової експертизи.

3. Виділення в 70-х рр. нашого століття в психології праці та індустріальної психології завдань, скерованих на вирішення проблем взаємозалежності людини та професії. Ця область психології праці стала називатися профпсихологією або психологією професій (A.Huth, E.Bornemann, K.Seifert, E. Іспідр.). У рамках профпсихології об'єднуються дослідження з профконсультації, вибору професій та професіографії. Як самостійна наукова дисципліна профпсихологія оформилася в США в працях J.Crites і D.Super.

Однак пряме перенесення даних зарубіжного досвіду представляється непродуктивним. Інші соціально-економічні умови та соціокультурні традиції зумовлюють необхідність побудови вітчизняної психології професій.

Виділення профпсихології обґрунтовується тим, що в даний час мова йде не про пристосування людини до професійної праці, а про його взаємозв'язку з окремою професією, а також світом професій в цілому. Основними завданнями досліджень стають опис та аналіз професійної поведінки людини та її професійної біографії, а також розвиток особистості з початку професійної підготовки до відходу з професійного життя.

Грунтуючись на досягненнях вітчизняної та зарубіжної психології, обґрунтуємо предмет, завдання і методи дослідження профпсихології, розглянемо її ключові поняття і основні концептуальні позиції.

Професійна діяльність - це соціально значуща діяльність, виконання якої вимагає спеціальних знань, умінь і навичок, а також професійно обумовлених якостей особистості. Залежно від змісту праці (предмета, мети, засобів, способів і умов) розрізняють види професійної діяльності. Співвіднесення цих видів з вимогами, що пред'являються до людини, утворює професії.

Предмет, задачі і методи профпсихології

Головне ж, що дозволяє виділити самостійну галузь науки, - це наявність власного предмета дослідження. Предметом профпсихології є психологічні особливості, закономірності, механізми професійного становлення особистості. Звідси випливає, що профпсихологія – це галузь прикладної психології, що вивчає закономірності формування професійних намірів, вибору професії, оволодіння нею, становлення та оцінки спеціаліста та професіонала, а також професійної деструкції особистості.

Об'єктом профпсихології є особистість як суб'єкт професійної діяльності. Предмет профпсихології - психологічні закономірності професійного становлення особистості.

Питання для обговорення на семінарі:

1. Психологія професійної діяльності як галузь психологічної науки і практики.
2. Становлення психології професійної діяльності.
3. Психологічні основи професійної корекції.

4. Психологічні основи професійного консультування.
5. Проблеми професійної адаптації особистості.
6. Психологічні основи професійної реабілітації.
7. Психологічні основи професійної діагностики.

Література для підготовки до семінару:

Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник / І.О. Баклицький. – К.: Знання, 2008. – 655 с.

Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2005. – 336 с.

Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: Учебн. пособие. – 2-е изд. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. - 240 с.

Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности / Е.М. Иванова. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 382 с.

Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности СПб.: Питер, 2008. — 432 с.

Сурякова М.В. Психологія професійної праці: Навч. посібник. – Дніпропетровськ: НМетАУ, 2012. – 78 с. .

Тема 2. Методи дослідження в психології професійної діяльності.

Класифікації методів дослідження. Генетичні, праксиметричні, психометричні, експериментальні методи. Методи математичної обробки результатів. Професійна діагностика.

Короткий зміст теми

1. Методи дослідження, що використовуються в психології професій, мають загальнопсихологічне походження і разом з тим мають свою специфіку. Близкість профпсихології до психології розвитку, психології праці, вікової та педагогічної психології обумовлює запозичення вже сформованих методів.

2. Систематизація методів дослідження профпсихології, визначення області їх застосування викликають необхідність розгляду їх угруповання.

Найбільш продуктивним для вирішення проблеми угруповання дослідницьких методів прикладних галузей психології є підхід, який використовується в зарубіжній прикладній психології праці, промислової та організаційної психології. Практико-орієнтовані методи групуються залежно від дослідницьких завдань: описи, пояснення, прогнозування і контролю.

Грунтуючись на цьому положенні, можна виділити наступні групи методів:

1) Опис професійного становлення особистості, психологічних особливостей, стадій становлення професіонала, траєкторії професійного розвитку, кар'єри, криз. Для дослідження цих процесів виправдано застосування лонгитюдного методу, опитувальних методів, психобіографії, методу критичних подій. Ці методи можуть бути віднесені до генетичних.

2) Психологічна характеристика професій. Дослідження психологічного змісту професії можливо шляхом вивчення продуктів діяльності, застосування трудового методу, аналізу завдань,

спостережуваного опитування, професіографії. Ці методи відносяться до праксиметричних.

3) Вимірювання професійно значущих показників, ознак діяльності й особистості. Вирішенню цієї дослідницької задачі служать тести спеціальних здібностей, тести досягнень і навченості. Широко застосовуються також різного роду опитувальники професійних інтересів, ціннісних орієнтації і професійних установок. Ця група методів відноситься до класу діагностичних.

4) Пояснення особливостей, закономірностей і механізмів професійного становлення. Основними методами вирішення цього завдання є експериментальні: лабораторний, що моделює і природний (польовий) експерименти.

5) Вивчення професійного становлення в процесі корекції та реабілітації особистості. До методів цієї групи відносяться різного роду імітаційні ігри та семінари-тренінги. Це корекційно-формуючі методи.

3. Практико-орієнтовані методи психології професій базуються на концепції професійного становлення особистості: саме вона надає їм специфіку, визначає вимоги до проектування методики дослідження та інтерпретації отриманих даних.

Кінцевим результатом професіографування виступає складання професіограм і психограмм. Професіограма, на думку А.К. Маркової, являє собою комплекс науково обґрунтованих та прийнятих у суспільстві норм і правил, вимоги професії до різних видів здійснюваної фахівцем діяльності та його особистісні особливості, що дозволяють продуктивно виконувати поставлені перед ним професійні завдання і отримувати очікувані результати праці, які при цьому стимулюють особистісний розвиток фахівця в професії. Професіограма - це якась узагальнена еталонна модель професіонала високого рівня в обраній ним спеціальності. Вона містить відомості про об'єктивний зміст професії і психологічних характеристиках, якими повинен володіти фахівець, при цьому вся інформація повинна бути представлена не у вигляді жорсткої стандартної схеми, а володіти гнучкістю і служити основою для розвитку фахівця.

У науковій літературі можна зустрітися з визначенням професіограми з точки зору її описово-технологічних характеристик, вироблених за певною схемою з метою вирішення поставлених перед фахівцем професійних завдань. Психограма в даному контексті розуміється як виявлення і опис психофізичних особливостей фахівця, необхідних для ефективного виконання професійної діяльності.

В.Н. Дружинін дає наступні визначення даним поняттям:

- Професіограма - опис різних об'єктивних властивостей і параметрів професії;
- Психограма - опис психологічних особливостей трудової діяльності.

Питання для обговорення на семінарі:

1. Використання діагностики в професійному самовизначенні особистості.
2. Факторний аналіз в психології професійної діяльності.
3. Використання психометричних методів у психології професійної діяльності.

Література для підготовки до семінару:

Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2005. – 336 с.

Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: Учебн. пособие. – 2-е изд. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. - 240 с.

Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности / Е.М. Иванова. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 382 с.

Никифоров Г.С., Дмитриева М.А. (ред.) и др. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности Учеб. пособие - СПб.: Речь, 2003. - 448 с.

Психология профессиональной деятельности: Лекции «В помощь преподавателю» / Под общ. ред. А.А.Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 342 с.

Сурыкова М.В. Психологія професійної праці: Навч. посібник. – Дніпропетровськ: НМетАУ, 2012. – 78 с.

Траверсе Т.М. Психологія праці: Навчально-методичний посібник /Т.М. Траверсе. – К: Інститут післядипломної освіти Київського національного університету імені Тараса Шевченка, 2004. – 116 с.

Тема 3. Професійне становлення особистості як основна проблема психології професійної діяльності. Стадії професійного становлення.

Короткий зміст теми

1. Професійне самовизначення – це вибіркове ставлення індивіда до світу професій в цілому і до конкретної обраної професії.

2. Ядром професійного самовизначення є усвідомлений вибір професії з урахуванням своїх особливостей і можливостей, вимог професійної діяльності і соціально-економічних умов.

3. Професійне самовизначення здійснюється протягом всього професійного життя: особистість постійно рефлексує, переосмислює своє професійне буття і самостверджується в професії.

4. Актуалізація професійного самовизначення особистості ініціюється різного роду подіями, такими як закінчення загальноосвітньої школи, професійного навчального закладу, підвищення кваліфікації, зміна місця проживання, атестація, звільнення з роботи та ін.

5. Професійне самовизначення є важливою характеристикою соціально-психологічної зрілості особистості, її потреби в самореалізації і самоактуалізації.

Н. С. Пряжников обґрунтував наступну його змістовно-процесуальну модель:

1. Усвідомлення цінності суспільно-корисної праці і необхідності професійної підготовки (ціннісно-моральна основа самовизначення).

2. Орієнтування в соціально-економічній ситуації і прогнозування престижності обраного праці.

3. Загальне орієнтування в світі професійної праці і виділення професійної мети - мрії.

4. Визначення ближніх професійних цілей як еталон і шляхів до далекої мети.

5. Інформування про професії та спеціальності, відповідних професійних навчальних закладах та місцях працевлаштування.

6. Подання про перешкоди, що ускладнюють досягнення професійних цілей, а також знання своїх достоїнств, що сприяють реалізації намічених планів і перспектив.

7. Наявність системи резервних варіантів вибору на випадок невдачі по основному варіанту самовизначення.

8. Початок практичної реалізації особистої професійної перспективи і постійне коректування намічених планів за принципом зворотного зв'язку.

Професійне становлення охоплює тривалий період життя людини (35-40 років). Протягом цього часу змінюються життєві та професійні плани, відбувається зміна соціальної ситуації, - провідної діяльності, перебудова структури особистості. Тому виникає необхідність поділу даного процесу на періоди або стадії У зв'язку з цим постає питання про критерії виділення стадій у безперервному процесі професійного становлення.

Т.В.Кудрявцев, який один з перших вітчизняних психологів глибоко досліджував проблему професійного становлення особистості, в якості критеріїв виділення стадій обрав ставлення особистості до професії та рівень виконання діяльності. Він виділив чотири стадії:

- 1) виникнення і формування професійних намірів;
- 2) професійне навчання і підготовку до професійної діяльності;
- 3) входження в професію активне її освоєння і знаходження себе у виробничому колективі;
- 4) повну реалізацію особистості в професійному праці.

Е.А.Клімов обґрунтував наступну професійно орієнтовану періодизацію:

- 1) стадія оптації (12- 17 років) - підготовка до свідомого вибору професійного шляху;
- 2) стадія професійної підготовки (15-23 роки) оволодіння знаннями вміннями та навичками майбутньої професійної діяльності;
- 3) стадія розвитку професіонала (від 16-23 років до пенсійного віку) - входження в систему міжособистісних відносин у професійних спільнотах і подальший розвиток суб'єкта діяльності.

У пізнішій періодизації життєвого шляху професіонала Е.А.Клімов пропонує більш детальну угруповання фаз:

- оптація - період вибору професії в навчально-професійному закладі;

- адаптація - входження в професію і звикання до неї;
- фаза інтернала - придбання професійного досвіду;
- майстерність - кваліфіковане виконання трудової діяльності;
- фаза авторитету - досягнення професіоналом високої кваліфікації;
- наставництво - передача професіоналом свого досвіду.

За кордоном широке визнання отримала періодизація Дж.Сьюпера, що виділяв п'ять основних етапів професійної зрілості:

- 1) зростання - розвиток інтересів, здібностей (0- 14 років);
- 2) дослідження - апробація своїх сил (14-25 років);
- 3) твердження - професійна освіта і зміцнення своїх позицій у суспільстві (25-44 роки);
- 4) підтримування - створення стійкого професійного становища (45-64 роки);
- 5) спад - зменшення професійної активності (65 років і більше).

З короткого аналізу періодизацій професійного становлення особистості випливає, що, незважаючи на різні критерії і підстави диференціації цього процесу, виділяються приблизно однакові стадії. Логіка розвивається нами концепції професійного становлення обумовлює правомірність узагальнення зробленого аналізу.

Питання для обговорення на семінарі:

1. Індивідуальне, особистісний та професійний у розвитку людини.
2. Психологія праці як теоретико-методологічна основа психології професійної діяльності.

Література для підготовки до семінару:

Бандурка А.М. Професионалізм и лідерство /А.М. Бандурка, С.П. Бочарова, Е.В. Землянская. – Харьков: ТИТУЛ, 2006. – 578 с.

Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: Учебн. пособие. – 2-е изд. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. - 240 с.

Климов Е.А. Введение в психологию труда: учебник / Е.А. Климов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Московского университета; Издательский центр «Академия», 2004. – 336 с.

Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навч. посібник / За ред. П.С. Перепелиці, В.В. Рибалки. – Хмельницький: ТУП, 2001. – 330 с.

Сурякова М.В. Психологія професійної праці: Навч. посібник. – Дніпропетровськ: НМетАУ, 2012. – 78 с.

Тема 4. Кризи професійного становлення особистості.

Проблема кризи в професійному становленні особистості. Типологія криз. Методика вивчення криз. Психологічні особливості криз у професійному становленні особистості.

Короткий зміст теми

Кризи професійного становлення виражаються в зміні темпу і вектора професійного розвитку особистості. Чинниками, що детермінують кризи, виступають:

- вікові психофізіологічні зміни;
- зміна соціально-професійної ситуації;
- якісна перебудова способів виконання професійної діяльності;
- тотальна заглибленість у соціально-професійне середовище;
- соціально-економічні умови життєдіяльності;
- службові та життєво важливі події.

Кризи можуть протікати короткочасно, бурхливо або поступово, без яскраво виражених змін професійної поведінки. У будь-якому випадку вони породжують психічну напруженість, незадоволеність соціально-професійним середовищем, собою.

Часто кризи протікають без яскраво виражених змін професійної поведінки. Проте перебудова смислових структур професійної свідомості, переорієнтація на нові цілі, корекція соціально-професійної позиції готують особистість до зміни професійної біографії.

2. Кризи в професійному розвитку - явище нормативне. Вони є доленосними моментами в життєдіяльності людини. Знання психологічних механізмів, закономірностей і особливостей кризових явищ дозволить їх враховувати і конструктивно долати. Кризи не можна ігнорувати, не помічати. Відхід від них загрожує людині професійною дезадаптацією, крахом професійних надій, неспроможністю професійної біографії.

3. Кризові явища - невід'ємний атрибут динамічного процесу професійного становлення особистості. Ступінь усвідомлення особистістю криз індивідуальна. Вона залежить від способу протікання кризової ситуації, оскільки при благополучному її проходженні людина рідко усвідомлює дане явище як кризу.

Кількість виділених криз багато в чому залежить від соціально-професійної спрямованості, активності особи. Людина, що цікавиться своїм внутрішнім світом, який прагне пізнати себе і відчуває внаслідок цього незадоволеність, розглядає у своїй професійній біографії більшу кількість кризових явищ. Якщо ж особистість йде від кризи, старається його ігнорувати, вона частіше стикається з крахом професійних надій, неспроможністю своєї професійної біографії.

4. Наступ кризи зумовлено цілим рядом факторів: поступовими якісними змінами способів виконання діяльності, соціально-професійної активністю особи, соціально-економічними умовами життєдіяльності, віковими психофізіологічними змінами, а також повної поглибленості професійною діяльністю. Однак на будь-якій стадії професійного становлення фактором, що детермінує виникнення кризи, частіше виділяється соціально-професійна активність.

Саме почуття постійної незадоволеності собою, пошук нових форм і способів самоздійснення в професійному праці, концентрація на питаннях

професійного розвитку особистості неминуче приводять людину до протиріччя з реальністю, породжують конфлікт з собою.

5. Переживання кризи викликає перебудову психологічної структури особистості, зміна соціально-професійної спрямованості. Породжуючи психічну напруженість, кризи стимулюють професійний розвиток особистості. Переживаючи кризу, особистість, як правило, підіймається на більш високий рівень розвитку.

Людина, що знаходиться в постійному пошуку нових способів виконання діяльності, що підвищує свою кваліфікацію, прагне реалізувати себе в роботі, має більше шансів на успішне подолання криз. До деструктивному виходу з кризи відноситься пошук реалізації себе поза професійної діяльності (у побуті, в хобі тощо), а також поява професійно небажаних якостей особистості. Якщо при конструктивному виході з кризи професійно небажані якості долаються особистістю, то при деструктивному вони стають все більш вираженими.

6. Подолання кризових явищ вимагає від особистості професійного вчинку і психологічно компетентного ставлення до себе. Не всяка особистість може самостійно знайти конструктивний вихід з кризи. Висока психічна напруженість, негативні емоції, пасивне ставлення до себе, занижена самооцінка часто призводять до деструктивного професійної поведінки.

Особистість, яка перебуває в ситуації кризи, потребує своєчасної психологічної підтримки та допомоги керівників, друзів. Компетентну допомогу можуть надати практичні психологи. Дієвим засобом подолання криз є тренінги особистісного та професійного зростання, семінари з вироблення альтернативних сценаріїв професійного становлення, складання психобіографії і траєкторії професійного становлення особистості.

Питання для обговорення на семінарі:

1. Професійний криза як проблема психології професійної діяльності.
2. Структура та рівні професійних криз.
3. Психологічне забезпечення професійної підтримки в умовах кризи.

Література для підготовки до семінару:

Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: Учебн. пособие. – 2-е изд. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. - 240 с.

Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности / Е.М. Иванова. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 382 с.

Шрагина Л. И. Психологические кризис и консультирование как творческие процессы // Актуальні проблеми психології: Психологія особистості. Психологічна допомога особистості / За ред. С. Д. Максименка, М. В. Папучі. – Київ, 2010. - Т.11. Вип.3. - С. 474-481.

Шрагина Л.И. Выявление факторов, влияющих на развитие взрослого человека. // Вісник Одеського Національного Університету. Серія: Психологія Том19. Випуск 1(31), Психологія, 2014. - с. 353 – 359.

Тема 5. Професійні деструкції особистості.

Психологічні детермінанти професійних деструкцій. Рівні професійних деформацій. Професійна реабілітація особистості.

Короткий зміст теми

Професійні деструкції в найзагальнішому випадку - це порушення вже засвоєних способів діяльності, руйнування сформованих професійних якостей, поява стереотипів професійної поведінки і психологічних бар'єрів при освоєнні нових професійних технологій, нової професії або спеціальності. Це також зміни структури особистості при переході від однієї стадії професійного становлення до іншої.

Професійні деструкції виникають і при вікових змінах, фізичному та нервовому виснаженні, хворобах.

Переживання професійних деструкцій супроводжується психічною напруженістю, психологічним дискомфортом, а в окремих випадках конфліктами та кризовими явищами. Успішне вирішення професійних труднощів призводить до подальшого вдосконалення діяльності та до професійного розвитку особистості.

Деструкції, які виникають в процесі багаторічного виконання однієї і тієї ж професійної діяльності, негативно впливають на її продуктивність, породжують професійно небажані якості і змінюють професійна поведінка людини, назовемо **професійними деформаціями**.

Будь-яка професійна діяльність вже на стадії її освоєння, а надалі при виконанні, деформує особистість. Здійснення конкретних видів діяльності не вимагає всіх різноманітних якостей і здібностей особистості, багато з них залишаються незатребуваними. У міру професіоналізації успішність виконання діяльності починає визначатися ансамблем професійно важливих якостей, які роками «експлуатуються». Окремі з них поступово трансформуються в професійно небажані якості. Одночасно поволі розвиваються професійні акцентуації - надмірно виражені якості та їх поєднання, що негативно позначаються на діяльності та поведінці фахівця. Деякі функціонально-нейтральні властивості особистості, розвиваючись, можуть трансформуватися в професійно негативні якості. Результатом усіх цих психологічних метаморфоз стає деформація особистості фахівця.

Очевидно, багаторічне виконання професійної діяльності не може постійно супроводжуватися її вдосконаленням і безперервним професійним розвитком особистості. Неминучі, нехай тимчасові, періоди стабілізації. На початкових стадіях професіоналізації ці періоди недовготривалі. На наступних стадіях професіоналізації у окремих фахівців період стабілізації може тривати досить довго: рік і більше. У цих випадках доречно говорити про професійну стагнацію особистості. Рівні виконання професійної діяльності при цьому можуть сильно відрізнятись.

Все різноманіття чинників, що детермінують професійні деструкції, можна розділити на три групи:

- об'єктивні, пов'язані з соціально-професійним середовищем: соціально-економічною ситуацією, іміджем і характером професії, професійно-просторовим середовищем;

- суб'єктивні, зумовлені особливостями особистості та характером професійних взаємин;

- об'єктивно-суб'єктивні, породжувані системи та організації професійного процесу, якістю управління, професіоналізмом керівників.

Розглянемо психологічні детермінанти деформацій особистості, породжувані цими факторами, слід зазначити, що одні й ті ж детермінанти проявляються у всіх трьох групах факторів.

1. Передумови розвитку професійних деформацій мають коріння вже в мотивах вибору професії. Це як усвідомлювані мотиви: соціальна значимість, імідж, творчий характер, матеріальні блага, так і неусвідомлювані: прагнення до влади, домінування, самоствердження.

2. Пусковим механізмом деформації стають деструкції очікування на стадії входження в самостійне професійне життя. Професійна реальність сильно відрізняється від уявлення, що сформувався у випускника професійного навчального закладу. Перші ж труднощі спонукають починаючого фахівця до пошуку «кардинальних» методів роботи. Невдачі, негативні емоції, розчарування ініціюють розвиток професійної дезадаптації особистості.

3. У процесі виконання професійної діяльності фахівець повторює одні й ті ж дії та операції. У типових умовах праці стає неминучим утворення стереотипів здійснення професійних функцій, дій, операцій.

Вони спрощують виконання професійної діяльності, підвищують її визначеність, полегшують взаємини з колегами. Стереотипи надають професійному життю стабільність, сприяють формуванню досвіду і індивідуального стилю діяльності. Можна констатувати, що професійні стереотипи володіють незаперечними перевагами для людини і є основою освіти багатьох професійних деструкцій особистості.

Стереотипи - неминучий атрибут професіоналізації фахівця: освіта автоматизованих професійних умінь і навичок, становлення професійної поведінки неможливі без накопичення несвідомого досвіду і установок. І настає момент, коли професійне несвідоме перетворюється на стереотипи мислення, поведінки та діяльності.

4. До психологічних детермінант професійних деформацій відносяться різні форми психологічного захисту. Багато видів професійної діяльності характеризуються значною невизначеністю, що викликає психічну напруженість, часто супроводжуються негативними емоціями, деструкцією очікувань. У цих випадках вступають в дію захисні механізми психіки. З величезного різноманіття видів психологічного захисту на освіту професійних деструкцій впливають заперечення, раціоналізація, витіснення, проекція, ідентифікація, відчуження.

5. Розвитку професійних деформацій сприяє емоційна напруженість професійної праці. Часто повторювані негативні емоційні стани із зростанням стажу роботи знижують фрустраційну толерантність фахівця, що може призвести до розвитку професійних деструкцій.

Емоційна насиченість професійної діяльності призводить до підвищеної дратівливості, перезбудження, тривожності, нервових зривів. Таке нестійкий стан психіки отримало назву синдрому «**емоційного згоряння**». Цей синдром спостерігається у педагогів, лікарів, управлінців, соціальних працівників. Його наслідком можуть стати незадоволеність професією, втрата перспектив професійного зростання, а також різного роду професійні деструкції особистості.

6. У дослідженнях Н. В. Кузьміної на прикладі педагогічної професії встановлено, що на стадії професіоналізації у міру становлення індивідуального стилю діяльності знижується урівень професійної активності особистості, виникають умови для стагнації професійного розвитку. Розвиток професійної стагнації залежить від змісту і характеру праці. Праця монотонна, одноманітна, жорстко структурована сприяє професійній стагнації. Стагнація ж, у свою чергу, ініціює утворення різних деформацій.

7. На розвиток деформацій фахівця великий вплив має зниження рівня його інтелекту. Дослідження загального інтелекту дорослих показують, що із зростанням стажу роботи він знижується. Звичайно, тут мають місце вікові зміни: неголовна причина полягає в особливостях нормативної професійної діяльності. Багато видів праці не вимагають від працівників вирішення професійних завдань, планування процесу праці, аналізу виробничих ситуацій. Незатребувані інтелектуальні здібності поступово згасають.

8. Деформації зумовлені також тим, що у кожної людини є межа розвитку рівня освіти та професіоналізму. Він залежить від соціально-професійних установок, індивідуально-психологічних особливостей, емоційно-вольових характеристик.

9. Факторами, що ініціювали розвиток професійних деформацій, є різні акцентуації характеру особистості.

10. Фактором, який ініціює утворення деформацій, є також вікові зміни, пов'язані зі старінням. Фахівці в області психогеронтології відзначають наступні види і ознаки психологічного старіння людини:

- соціально-психологічне старіння, яке виражається в ослабленні інтелектуальних процесів, перебудові мотивації, зміні емоційної сфери, виникненні дезадаптивних форм поведінки, зростанні потреби в схваленні та ін .;

- морально-етичне старіння, що виявляється в нав'язливому моралізуванні, скептичному ставленні до молодіжній субкультури, протиставленні справжнього минулого, перебільшенні заслуг свого покоління та ін .;

- професійне старіння, яке характеризується несприйнятністю нововведень, канонізацією індивідуального досвіду і досвіду свого покоління, труднощами освоєння нових засобів праці і виробничих технологій, зниженням темпу виконання професійних функцій та ін.

Таким чином, ми визначили основні детермінанти професійних деструкції фахівця. Це стереотипи мислення і діяльності, соціальні стереотипи поведінки, окремі форми психологіки захисту: раціоналізація, проекція, відчуження, заміщення, ідентифікація. Виникнення деструкції ініціюється професійною стагнацією фахівця, а також акцентуацією рис характеру. Але іншим фактором, ключовою детермінантою розвитку деструкцій є сама професійна діяльність. Кожна професія має свій ансамбль професійних деформацій.

Які можливі шляхи професійної реабілітації? Назвемо основні з них:

- підвищення соціально-психологічної компетентності і аутокомпетентності;
- діагностика професійних деформацій і розробка індивідуальних стратегій їх подолання;
- проходження тренінгів особистісного і професійного зростання;
- рефлексія професійної біографії і розробка альтернативних сценаріїв подальшого особистісного і професійного зростання;
- профілактика професійної дезадаптації початківця фахівця;
- оволодіння прийомами, способами саморегуляції емоційно-вольової сфери та самокорекції професійних деформацій;
- підвищення кваліфікації і перехід у нову кваліфікаційну категорію або на нову посаду.

1. Будь-яка професія ініціює утворення професійних деформацій особистості. Найбільш уразливі соціономічні професії типу «людина - людина». Характер, ступінь вираженості професійних деформацій залежать від характеру, змісту діяльності, престижу професії, престижу роботи та індивідуально-психологічних особливостей особистості.

2. Серед працівників соціальної сфери, правоохоронних органів, лікарів, вчителів, менеджерів часто зустрічаються: авторитарність, агресивність, консерватизм, емоційна індиферентність.

3. Із збільшенням стажу роботи починає позначатися синдром «емоційного згоряння», що призводить до появи емоційного виснаження, втоми і тривожності. Відбувається деформація емоційної сфери особистості. Психологічний дискомфорт проковує хвороби і знижує задоволеність професійною діяльністю.

4. Професійні деформації - це різновид профзахворювань, вони неминучі. Проблема полягає в їх профілактиці і технологіях подолання.

Питання для обговорення на семінарі:

1. Психологічні детермінанти професійних деструкцій.
2. Структура та рівні професійних деструкцій особистості.
3. Психотехнології роботи з професійними деструкціями.

Література для підготовки до семінару:

Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2005. – 336 с.

Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: Учебн. пособие. – 2-е изд. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. - 240 с.

Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности / Е.М. Иванова. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 382 с.

Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности СПб.: Питер, 2008. — 432 с.

Никифоров Г.С., Дмитриева М.А. (ред.) и др. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности Учеб. пособие - СПб.: Речь, 2003. - 448 с.

Психология профессиональной деятельности: Лекции «В помощь преподавателю» / Под общ. ред. А.А.Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 342 с.

Сурякова М.В. Психологія професійної праці: Навч. посібник. – Дніпропетровськ: НМетАУ, 2012. – 78 с.

Траверсе Т.М. Психологія праці: Навчально-методичний посібник /Т.М. Траверсе. – К: Інститут післядипломної освіти Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Тема 6. Психологічний супровід професійного становлення особистості.

Проблема професійного становлення особистості в психології професійної діяльності. Стадії професійного самовизначення. Психологічний супровід професійного становлення на різних стадіях.

Короткий зміст теми

Психологічний супровід професійного становлення - це рух разом з мінливих особистістю, поруч з нею, своєчасне вказівку можливих шляхів, при необхідності - допомога і підтримка.

Компетентне і продуктивне психологічний супровід може здійснювати спеціально підготовлена людина – психолог-профконсультант. Надаючи людині допомогу і підтримку у виборі траєкторії професійного розвитку, психолог не нав'язує йому свою думку, а допомагає намітити орієнтири. Вибір свого шляху становлення - право і обов'язок кожної особистості, але на перехрестях і розвилках, при появі втоми, при підйомах на гору і спусках людина потребує допомоги та підтримки. Непогано, якщо поруч виявиться кваліфікований, компетентний фахівець - психолог. Саме про такий супроводі і йде мова.

Таким чином, психологічний супровід - це цілісний процес вивчення, формування, розвитку та корекції професійного становлення особистості.

Філософським підставою системи супроводу людини є концепція вільного вибору як умови розвитку.

Мета психологічного супроводу - повноцінна реалізація професійно-психологічного потенціалу особистості та задоволення потреби суб'єкта

діяльності. Головне - допомогти людині, реалізувати себе у професійній діяльності.

Виділимо основні концептуальні положення психологічного супроводу професійного становлення особистості:

- наявність соціально-економічних умов для того, щоб особистість могла здійснити себе в професійному житті;
- необхідність - для повноцінного професійного становлення соціально-психологічного забезпечення, допомоги та підтримки з боку суспільства;

Функції психологічного супроводу:

- інформаційно-аналітичне супроводження окремих етапів професійного становлення (вибору професії, початкового етапу профадаптації, професіоналізації і т.д.);
- проектування і самопроектування сценаріїв окремих етапів професійного становлення;
- психологічно компетентне надання підтримки і допомоги особистості в подоланні труднощів професійного становлення, особливо при зміні соціально-професійного середовища;
- професійна реабілітація особистості у випадках тривалої перерви у професійній діяльності (жінок після народження дитини, безробітних, людей, що вийшли з місць ув'язнення, та ін.);
- забезпечення соціально-професійного самозбереження;
- профілактика розвитку професійних деформацій, надання допомоги в подоланні криз і стагнації;
- корекція соціально-професійного та психологічного профілю особистості.

Враховуючи суб'єктність і суб'єктивність як важливі характеристики професійного становлення, наведемо основні напрямки психологічного супроводу цього процесу:

- вивчення умов і факторів, що впливають на продуктивність праці та емоційно-психологічний стан персоналу;
- ефективне відтворення і збереження професійно підготовленого персоналу підприємств і організацій;
- проектування професіограм, що відображають динаміку професійного становлення особистості та альтернативні варіанти професійного розвитку;
- формування операціонально структури майбутньої діяльності, а також цілеспрямована підготовка до стійкої і безпечної реалізації професійної кар'єри (включаючи професійну міграцію, соціальну адаптацію, Реорієнтація, професійне самозбереження і комфортне життя після завершення кар'єри);
- забезпечення психологічної безпеки персоналу, комфортних умов його діяльності, а також відновлення професійно-психологічного ресурсу фахівців;
- психологічне сприяння при вирішенні проблем професійного становлення особистості на всіх його стадіях.

Реалізація функцій психологічного супроводу можлива при використанні особистісно орієнтованих технологій професійного розвитку:

- розвиваючої діагностики;
- тренінгів особистісного та професійного розвитку і саморозвитку;
- моніторингу соціально-професійного розвитку;
- технологій формування психологічної аутокомпетентності;
- психологічного консультування з проблем соціально-професійного розвитку;
- проектування альтернативних сценаріїв професійного життя;
- особистісно орієнтованих тренінгів підвищення соціально-професійної та психолого-педагогічної компетентності;
- ретроспекції професійного життя (методу психобіографії);
- тренінгів самоврядування, саморегуляції емоційно-вольової сфери і самовідновлення особистості.

Питання для обговорення на семінарі:

1. Психологічний супровід професійного становлення особистості на стадії оптації та професійної освіти.
2. Психологічний супровід професійного становлення особистості на стадії професіоналізації і майстерності.
3. Психологічний супровід професійного становлення особистості на стадії припинення діяльності.
4. Професійне психологічне консультування як прикладне напрям психології професійної діяльності.

Література для підготовки до семінару:

- Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник / І.О. Баклицький. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
- Бандурка А.М. Професіоналізм и лідерство /А.М. Бандурка, С.П. Бочарова, Е.В. Землянская. – Харьков: ТИТУЛ, 2006. – 578 с.
- Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2005. – 336 с.
- Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: Учебн. пособие. – 2-е изд. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. - 240 с.
- Никифоров Г.С., Дмитриева М.А. (ред.) и др. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности Учеб. пособие - СПб.: Речь, 2003. - 448 с.
- Психология профессиональной деятельности: Лекции «В помощь преподавателю» / Под общ. ред. А.А.Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 342 с.
- Сурякова М.В. Психологія професійної праці: Навч. посібник. – Дніпропетровськ: НМетАУ, 2012. – 78 с.
- Траверсе Т.М. Психологія праці: Навчально-методичний посібник /Т.М. Траверсе. – К: Інститут післядипломної освіти Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Тема 7. Професійна адаптація особистості.

Психологічна сутність професійної адаптації. Особливості професійної адаптації. Адаптивність. Причини труднощів професійної адаптації. Деадаптивність. Типи адаптації.

Професіоналом людина стає не відразу. Процес професіоналізації включає певні етапи і фази розвитку професіоналізму. На перших етапах результативність, якість і надійність діяльності у нього низькі, а «ціна» діяльності - велика. Особливо це характерно для складних видів діяльності, які потребують як теоретичних знань, так і розвинених умінь і навичок.

Але і для відносно простих видів діяльності, які не потребують теоретичної підготовки, відсутність у суб'єкта достатнього досвіду і навичок виконання операцій робить його роботу малоефективною.

І в тому, і в іншому випадку людині доводиться проходити процес адаптації (до засобів діяльності, до умов соціально-трудового середовища і т.д.). Але якщо в одному випадку мова йде про трудову адаптацію, і результатом її є освоєння і успішне виконання людиною тієї чи іншої трудової діяльності (індивідуальної, або колективної), то в іншому ми говоримо про професійну адаптацію, результат якої виражається у «вбудовуванні» людини в професію.

Успішність професійної адаптації людини пов'язана з особливостями формування у нього психічних образів (моделей) як професії в цілому, так і професійної діяльності. Психологічна модель професії включає в себе наступні складові (або субмоделі):

- Модель професійного середовища (як система образів предмета праці, алгоритму діяльності і т. д.);

- Модель професійної діяльності (як система образів взаємодії суб'єкта праці з професійним середовищем, а також образів цілей, результатів, способів їх досягнення та ін.);

- Модель суб'єкта діяльності (як сукупність образів, що відображають систему властивостей і відносин особистості).

Наведена декомпозиція моделі професії на окремі складові дає можливість диференціювати справжнього професіонала, адекватно включеного в кожную із зазначених субмоделей, від дилетанта (або від пасивного виконавця), що «механічно» виконує ту ж професійну діяльність, але у відриві від професійного середовища і властивою їй професійної культури.

Входження в професію супроводжується інтеріоризацією та включає в себе наступні етапи:

- 1) ознайомлення з моделлю через навчання;
- 2) освоєння моделі через практичну діяльність;
- 3) ідентифікацію себе з моделлю (включаючи усвідомлення виконуваної професійної діяльності як цінності в ієрархії мотивів особистості; відповідність особистих мотивів - професійно значущим, а також відповідність особистої і професійної картини світу).

В силу активності психіки людини адаптація не може розглядатися як пасивне пристосування до середовища. Розрізняють дві стратегії адаптації. В основі першої стратегії лежить тенденція до підпорядкування професійної діяльності зовнішнім обставинам у вигляді запропонованих вимог, правил, норм. При цьому він користується, в основному, напрацьованими раніше алгоритмами вирішення професійних завдань, проблем, ситуацій, перетворених на штампи, шаблони, стереотипи.

На етапі входження людини в новий для нього колектив, в організацію з усталеними правилами, традиціями, повинна переважати перша стратегія. При цьому людина проходить процес професійної соціалізації, пов'язаний з «присвоєнням» накопиченого соціального та особистісного досвіду в колективі.

При поведінці по другій стратегії (стратегії професійного саморозвитку) людина характеризується здатністю вийти за межі безперервного потоку повсякденності, побачити свою працю в цілому і перетворити його в предмет практичного перетворення. Це дає йому можливість стати господарем становища, конструюють своє сьогодення і майбутнє, дозволяє внутрішньо приймати, усвідомлювати і оцінювати труднощі й протиріччя різних сторін професійної діяльності, самостійно і конструктивно вирішувати їх у відповідності зі своїми ціннісними орієнтаціями, розглядати труднощі як стимул подальшого розвитку.

Питання для обговорення на семінарі:

1. Професійна адаптація як психологічна проблема.
2. Структура і рівні прояву дезадаптивності.

Література для підготовки до семінару:

Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник / І.О. Баклицький. – К.: Знання, 2008. – 655 с.

Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2005. – 336 с.

Психология профессиональной деятельности: Лекции «в помощь преподавателю» / Под общ. ред. А.А.Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 342 с.

Сурякова М.В. Психология професійної праці: Навч. посібник. – Дніпропетровськ: НМетАУ, 2012. – 78 с.

Тема 8. Психологія професійної кар'єри

Поняття професійної кар'єри. Види та критерії ефективності кар'єри. Фактори вибору кар'єри. Стадії професійної кар'єри.

Короткий зміст теми

1. Поняття професійної кар'єри.

У побуті кар'єра (терміни «кар'єра» та «професійна кар'єра» використовуються як синоніми) трактується як посадова просування,

причому, як правило, у вертикальному напрямку. З точки зору психології, таке просування може бути двояким: загальним і спеціальним.

У найзагальнішому вигляді професійна кар'єра - частина професійного життя людини, характеристика його професійного вдосконалення, становлення професіоналом.

У спеціальному ж розумінні професійна кар'єра - це процес професійного вдосконалення людини, пов'язаний з реалізацією ним різноманітних професійно-посадових ролей і супроводжується зростанням його професійного, посадового і соціального статусу.

1. Види та критерії ефективності кар'єри

Сучасні вчені, оперуючи терміном «кар'єра», нерідко мають на увазі різні види кар'єри.

Звичайна кар'єра, як професійний розвиток людини, поєднана з проходженням всіх етапів професійного життя (етапи ці ми розглянемо трохи нижче).

Стабільна кар'єра – пряме просування від професійного навчання до єдиного постійного типу роботи.

Нестабільна кар'єра – для неї характерна велика кількість проб, пов'язаних з вибором роботи. Причому зроблений вибір зовсім не гарантує відмови працівника від нових проб.

Комбінована кар'єра, коли короткі періоди стабільного професійного життя та зайнятості змінюються періодами вимушеного безробіття, зміни професії, доучування і перенавчання і т. п.

Крім різновидів кар'єри, можна говорити ще й про її виміри. Їх два: вертикальний і горизонтальний.

Вертикальний вимір (іноді кажуть - вертикальна кар'єра) найнаочніше характеризується змінами у посадовому статусі працівника.

Інша справа – горизонтальний вимір кар'єри чи, за сформованою термінологією, горизонтальна кар'єра, або, як її ще називають, «зростання на місці». Вона розгортається в одній організаційній площині, в межах одного ієрархічного рівня і полягає зазвичай у переході працівника з однієї функціональної області в іншу (типу ротації співробітників в японських фірмах). Інший приклад горизонтальної кар'єри – перехід на відносно автономну посаду в організаційній структурі ..

Критерії ефективності кар'єри:

- обсяг грошових винагород
- рівень посадового/соціального статусу,
- кар'єрна мобільність швидкість проходження посадових ступенів (зокрема, в ряді великих західних компаній кар'єрна мобільність вважається високою, якщо тривалість перебування на посаді не перевищує 2,5-3 років).

3. Фактори вибору кар'єри

В даний час можна назвати чимало факторів, які в тій чи іншій мірі впливають на кар'єрні переваги людей. Деякі з цих факторів наводяться нижче.

По-перше, престиж професії в суспільстві, поточна кон'юнктура на ринку професій.

По-друге, соціально-економічний статус сім'ї, що дає (або не дає) доступ до освітніх, економічних, соціальних ресурсів і обумовлює тим самим вибір відповідної професії та кар'єрний ріст в ній з можливістю вийти на посади президентів великих компаній і країн.

По-третє, батьківські установки, що нерідко формують у дітей перевагу до якої-небудь професійної діяльності.

По-четверте, різні обмеження на заняття тією чи іншою професійною діяльністю, можливості кар'єрного росту в рамках цієї діяльності і т. п., що виникають від панування у суспільстві відносин до осіб певної раси, етнічної групи, статевої приналежності.

По-п'яте, всілякі особистісні особливості. Як приклад можна навести вплив на вибір кар'єри так званих кар'єрних якорів – інтересів цінностей, що спонукають людину до вибору кар'єри. Вченими описано п'ять таких якорів:

функціональний (технічний) кар'єрний якор, який орієнтує працівника на вибір кар'єри виконавця;

управлінська компетентність як кар'єрний якор, що спонукає працівника до заняття менеджерських посад;

бажання створювати та ініціативність як кар'єрний якор часто спонукають людей до підприємницької кар'єри;

автономія/незалежність як кар'єрний якор, що спонукає до вибору так званих вільних професій (як приклад – професія незалежного консультанта, вельми популярна сьогодні в деяких країнах Заходу);

безпека як кар'єрний якор, який орієнтує людину на вибір стабільної та надійної роботи, яка дає зайнятість, пристойний дохід і стійке майбутнє у вигляді хороших пенсійних програм і пільг. Подібний кар'єрний якор найбільш характерний для людей, що прагнуть до роботи в держсекторі. До них, зокрема, можуть бути віднесені державні службовці: відомо, що робота у сфері державної служби дає як в процесі виконання трудових обов'язків, так і по виході на пенсію ряд законодавчо затверджених пільг.

Інший приклад впливу особистості на вибір професії, що часто приводиться в науковій літературі - роль особистісних типів в цьому процесі. Американський вчений Д.Холланд виділив шість особистісних типів, належність до кожного з яких впливає, на його думку, на вибір відповідної професії. Ось ці типи:

реалістичний тип- до нього ставляться люди, які віддають перевагу діяльності, що пов'язана з маніпуляціями інструментами та механізмами (такому типу відповідають професії, наприклад, машиніста, слюсаря і т. п.);

□ дослідний тип- до нього ставляться люди, які віддають перевагу аналітичній діяльності, допитливі, методичні та точні (до подібного типу можуть бути віднесені, наприклад, вчені-дослідники, експерти-аналітики);

□ артистичний тип - до нього ставляться люди експресивні, нонконформістського налаштування, оригінальні, схильні до самовираження (до подібного типу можуть бути віднесені, наприклад, актори, музиканти, але також і талановиті політики, управлінці, бізнесмени);

□ соціальний тип- до нього відносяться люди, що люблять працювати спільно з іншими і допомагати їм, цілеспрямовано уникають систематичної діяльності, включаючи механічну (представниками цього є, наприклад, консультанти, соціальні працівники, політичні діячі);

□ підприємницький тип- до нього ставляться люди, який люблять діяльність, що дозволяє їм впливати на інших заради організаційних або економічних вигод (представниками цього типу можуть бути, наприклад, бізнесмени, керівники різних рангів);

□ конвенціональний тип- до нього відносяться люди, що люблять систематичне маніпулювання даними, записами, що працюють в суворо окреслених законодавчих рамках і т. П. (Представниками даного типу можуть бути різного роду фінансові працівники).

Хоча, за Д.Холландом, домінує, як правило, один з типів, людина тим не менш, пристосовуючись до життєвих ситуацій, використовує широкий спектр стратегій в рамках двох або більше типів. Бажано, щоб вони були близькі за своїми тенденціям. Нарешті, вельми сильними особистісними спонукачами «зробити кар'єру» є такі специфічні мотиви людської поведінки, як мотив досягнення успіху і мотив влади. Зокрема, прагнення до влади (або потреба у владі, домінуванні) лежить, як правило, в основі вертикальної кар'єри, обумовлює тягу людини до керівних посад, що саме по собі нічого поганого не таїть, якщо здобувач високих посад їм професійно (і, додамо, морально) адекватний.

4. Стадії професійної кар'єри

Існують різні точки зору на періодизацію кар'єри, однак версія, що найбільш часто зустрічається в науковій літературі, припускає наявність наступних п'яти стадій, які зазвичай згадуються у зв'язку з терміном «кар'єра»: попередня стадія; стадія проб; стадія просування; стадія збереження; стадія відставки. Зупинимося на них трохи докладніше.

1. Попередня стадія. Вона триває приблизно до 25 років, починаючись дуже рано – дець з чотирьох, а можливо, і трохи більше років, разом з появою у дітей перших уявлень про професії. Найбільш значні етапи цієї стадії пов'язані з появою професійних інтересів, загальноосвітньою і спеціальною освітньою підготовкою.

В економічно розвинених країнах для переважної більшості людей це предкар'єрна стадія. Однак там цілком можливі випадки, коли початок

кар'єри не обов'язково збігається з закінченням цієї стадії. Деякі індивіди можуть почати професійну діяльність і до її закінчення, поєднуючи роботу із зручними для них формами навчання. Інші ж, як, наприклад, засновник компанії «Майкрософт» Білл Гейтс, можуть взагалі кинути навчальний заклад, цілком присвятивши себе улюбленій професійній справі.

Крім того, люди і в економічно спроможних країнах можуть дуже рано, буквально в підлітковому або ранньому юнацькому віці, включитися у професійну діяльність – наприклад, почати кар'єру професійного спортсмена.

2. Стадія проб. Тривалість цієї стадії невелика: приблизно 25-30 років. Вона припадає на перетині юності і ранньої дорослості. Отримавши професійні знання, молода людина пробує свої сили в обраній професії, освоюючи різні професійні ролі. На цій стадії багато що залежить як від самого працівника в сенсі його компетентності, гнучкості, вміння входити в організаційну середу та успішності організаційної соціалізації – становлення її повноправним членом, так і від зусиль організації з управління процесом організаційної соціалізації, використанню для цього відповідних людей (наставників) і методів.

Власне, з цієї стадії і починається професійна кар'єра. І що істотно, починається вона з досить-таки залежного становища молодого фахівця в організації, оскільки начальниками відразу, як правило, не стають. Для цього потрібен час, іноді значний, іноді (при щасливому збігу певних обставин) досить невеликий.

3. Стадія просування. Загальна тривалість стадії досить велика і займає часовий проміжок між 30 і 45 роками. На цій стадії дуже сильні потреби в досягненні, визнанні, автономії, самореалізації. Нерідко це період інтенсивного кар'єрного зростання. Однак він не зовсім однорідний, оскільки, як відзначають фахівці, дуже важливо не провалитися на початковому етапі розглянутої стадії, коли раніше залежний від керівництва працівник отримує деяку, іноді значну, свободу, але в той же час зростає і його відповідальність. Та й взагалі перехід працівника в цю стадію з попередньої багато в чому залежить (принаймні, в економічно розвинених країнах) від рівня його професіоналізму.

Але якщо етап пройдено успішно, працівник отримує можливість задоволення перерахованих вище потреб, перед ним відкриваються перспективи кар'єрного зростання. Правда, кар'єрні інтереси людей можуть бути різними. Хтось цілком задовольняється горизонтальною кар'єрою, інших притягує кар'єрна вертикаль.

Зауважимо, однак, що в ряді організацій (багато західних компаній, у тому числі, наприклад, ІВМ) неодмінною умовою сходження по щаблях кар'єри є суміщення якийсь час менеджером основної трудової діяльності з менторством, т. з. наставництвом – допомогою, що надається новому працівникові у становленні повноправним членом організації.

4. Стадія збереження (або зміцнення). Остання з власне кар'єрних стадій. Припадає на часовий відрізок в 45-65 років. Деякі фахівці називають цей віковий період (якщо бути більш точним, мова йде про віковий інтервал

між 40-60 роками) - віком керівників. Така назва цілком справедлива, якщо вважати, що, наприклад, в найбільших транснаціональних компаніях світу саме в цей час (у японців взагалі після 56 років) починається сходження на вищі управлінські посади, перебування в яких пов'язане з вирішенням завдань довгострокового стратегічного планування. Те ж можна сказати і про політичний менеджмент, якщо взяти за приклад, скажімо, вік вищих представників сьогоднішньої адміністрації США.

5. Стадія відставки (або посткар'єрна стадія). Це стадія припинення активної роботи. Принаймні так вважалось багато років, але останнім часом кордони стадії зсуваються. Це має місце в розвинених країнах, зустрічається і в нашій країні. Причини, які спонукають людей продовжувати роботу, звичайно, різні. Одна з них - висока професійна спроможність, фізична дієздатність працівника, внаслідок чого він продовжує активно працювати. Інша причина - чисто матеріальна необхідність, як це має місце в нашій країні стосовно до багатьох категорій професій. Державні службовці, правда, знаходяться у більш вигідному становищі порівняно з працівниками інших бюджетних галузей в сенсі різних пенсійних пільг. Однак значно поступаються в цьому відношенні колегам з економічно розвинених країн, які нерідко присвячують значну частину посткар'єрної стадії ознайомленню з світовими пам'ятками, про що наш пересічний чиновник не може навіть і думати.

Реалізація згаданих вище кар'єрних стадій пов'язана з низкою труднощів і кризових моментів. Вони характерні, наприклад, для стадії проб, але найбільше дають знати про себе протягом прикордонного періоду, захоплюючого кінець стадії просування і початок стадії зміцнення.

Що стосується стадії проб, то найбільш типові для неї кар'єрні проблеми викликані новизною робочої ситуації, з якою стикаються новачки, розбіжностями між мріями індивіда і реальністю сучасних організацій, відсутністю в організаціях (з різних причин) умов, що дозволяють знову прийнятим працівникам повністю реалізовувати свої можливості. Звідси необхідність достатньо повного інформування новачків про умови роботи в організації, менторська допомога з боку досвідчених працівників та надання новачкам можливостей для продуктивної реалізації їх потенціалу.

Що ж стосується згаданого вище межстадійного прикордонного періоду, то він співвідноситься звичайно з кризою середини професійної кар'єри. Його вікові межі припадають в «розмитому» варіанті на 35-50 років, а в концентрованому вигляді на 40-45 років. Але це загальні тенденції, що не виключають індивідуальних варіантів. Крім того, є щасливці, яким взагалі невідомо, що таке криза.

Причини кризи професійної кар'єри різноманітні:

неможливість подальшого просування або через відсутність відповідних внутрішньоорганізаційних вакансій, або внаслідок нестачі ресурсів (кваліфікація, соціальна підтримка і т. п.) на ці вакансії претендувати, сполучена з тривалим перебуванням (понад 5-7 років) в одній посаді;

□ прийшло розуміння неможливості досягти намечених колись значних професійних цілей, усвідомлення розриву між мріями і реальністю;

□ ронічна емоційна втома («вигорання») працівника, викликана попереднім ходом професійного життя, достатком екстремальних ситуацій, великим числом завдань з високим рівнем відповідальності, невмінням відпочивати, планувати своє життя і т. п.;

□ трудоголомства працівника в поєднанні з частими професійними невдачами, коли коло життєвих цілей людини надзвичайно звужений, основні інтереси лежать у площині роботи і йому фактично нікуди перемикатися;

□ всіляких особистих проблеми, невирішеність яких тягне за собою кризу

□ неможливість адаптуватися до мінливих умов професійної діяльності, функціональних обов'язків і т. д.

Подолання кризи професійної кар'єри багато в чому лежить на шляхах створення відповідних організаційних умов (використання гнучких організаційних форм у вигляді, наприклад, тимчасових робочих груп, ротація працівника, переведення його в філії організації з делегуванням більшої самостійності і відповідальності, надання можливостей перепідготовки з відривом від роботи, тривалі творчі відпустки, консультування і т. д.) і підвищення особистої активності працівника (професійне самовдосконалення, планування життя і кар'єри, ефективне використання часового ресурсу і т. д.).

Як вже зазначалося вище, криза професійної кар'єри зовсім не обов'язкова для тих чи інших працівників. Багато що залежить від того, в чому бачить працівник сенс свого професійного життя і якою мірою його устремління досягають намічених цілей. До того ж дають про себе знати і гендерні відмінності людей. У той час як для чоловіків кар'єра, як правило, є втіленням сенсу життя в цілому, тісно зливаючись з останнім, для переважної більшості жінок це лише одна з можливих, причому дуже часто не домінуючих, життєвих сторін.

Література для підготовки до семінару:

Бандурка А.М. Професионалізм и лідерство /А.М. Бандурка, С.П. Бочарова, Е.В. Землянская. – Харьков: ТИТУЛ, 2006. – 578 с.

Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: Учебн. пособие. – 2-е изд. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. - 240 с.

Психология профессиональной деятельности: Лекции «В помощь преподавателю» / Под общ. ред. А.А.Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 342 с.

Сурякова М.В. Психология професійної праці: Навч. посібник. – Дніпропетровськ: НМетАУ, 2012. – 78 с.

ПИТАННЯ ДО ЗАЛІКУ

1. Психологія професійної діяльності як галузь психологічної науки і практики.
2. Становлення психології професійної діяльності.
3. Взаємодія індивидного, особистісного та професійного розвитку людини.
4. Професійно-обумовлена структура діяльності.
5. Професійно обумовлена структура особистості.
6. Професійні деформації особистості.
7. Класифікації методів дослідження в психології професійної діяльності.
8. Етапи професійного становлення особистості.
9. праціметричні методи в психології професійної діяльності.
10. Психометричні методи в психології професійної діяльності.
11. Експериментальні методи в психології професійної діяльності.
12. Методи математичної обробки в психології професійної діяльності.
13. Сутність професійного самовизначення особистості.
14. Поняття професії.
15. Психологічна класифікація професій.
16. Методи аналізу професійної діяльності.
17. Методи професіографічних досліджень.
18. Поняття кризи у професійному становленні особистості.
19. Типологія криз у професійному розвитку.
20. Психологічні особливості прояву криз у професійному становленні особистості.
21. Фактори, що детермінують кризи професійного розвитку.
22. Психологічні детермінанти професійних деструкцій.
23. Структура і рівні професійних деструкцій особистості.
24. Психологічний супровід професійного становлення особистості на стадії оптації та професійної освіти.
25. Психологічний супровід професійного становлення особистості на стадії професіоналізації і майстерності.
26. Психологічний супровід професійного становлення особистості на стадії припинення діяльності.
27. Професійна адаптація особистості
28. Емоційне вигоряння в процесі професійної діяльності.
29. Психологія професійної кар'єри
30. Стадії професійної кар'єри

ЛІТЕРАТУРА

Основна

Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник / І.О. Баклицький. – К.: Знання, 2008. – 655 с.

Бандурка А.М. Профессионализм и лидерство /А.М. Бандурка, С.П. Бочарова, Е.В. Землянская. – Харьков: ТИТУЛ, 2006. – 578 с.

Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2005. – 336 с.

Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: Учебн. пособие. – 2-е изд. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. - 240 с.

Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности / Е.М. Иванова. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 382 с.

Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности СПб.: Питер, 2008. — 432 с.

Климов Е.А. Введение в психологию труда: учебник / Е.А. Климов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Московского университета; Издательский центр «Академия», 2004. – 336 с.

Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навч. посібник / За ред. П.С. Перепелиці, В.В. Рибалки. – Хмельницький: ТУП, 2001. – 330 с.

Никифоров Г.С., Дмитриева М.А. (ред.) и др. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности Учеб. пособие - СПб.: Речь, 2003. - 448 с.

Психология профессиональной деятельности: Лекции «В помощь преподавателю» / Под общ. ред. А.А.Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 342 с.

Сурякова М.В. Психологія професійної праці: Навч. посібник. – Дніпропетровськ: НМетАУ, 2012. – 78 с.

Траверсе Т.М. Психологія праці: Навчально-методичний посібник /Т.М. Траверсе. – К: Інститут післядипломної освіти Київського національного університету імені Тараса Шевченка, 2004. – 116 с.

Шрагина Л. И. Психологические кризис и консультирование как творческие процессы // Актуальні проблеми психології: Психологія особистості. Психологічна допомога особистості / За ред. С. Д. Максименка, М. В. Папучі. – Київ, 2010. - Т.11. Вип.3. - С. 474-481.

Шрагина Л.И. Выявление факторов, влияющих на развитие взрослого человека. // Вісник Одеського Національного Університету. Серія:Психологія Том19. Випуск 1(31), Психологія, 2014. - с. 353 – 359.

Додаткова

Громкова М.Т. Психология и педагогика профессиональной деятельности: Учеб. пособие для вузов. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 415 с.

Зеер Э.Ф., Рудей О.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. Учеб. пособие / Э. Ф. Зеер, О. А. Рудей. — М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2008. — 256 с.

Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Знание, 1996. – 308 с.

Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности /Л.М. Митина. – М.: Московский психолого-социальный ин-т, 2002. – 400 с.

Рогов Е.И. Выбор профессии: Становление профессионала / Е.И. Рогов. – М.: Изд-во «ВЛАДОС–ПРЕСС», 2003. – 336 с.

Шрагина Л.И. Особенности структуры воображения как фактора профессиональной направленности // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С.Костюка. – Київ, 2013. - Том 11 Психологія особистості. Психологічна допомога особистості.- Вип. 8, - Ч. 2, - С. 570-576

Электронный ресурс : <http://www.twirpx.com/file/1376899/>