

# Профессиональное становление личности



# Основные характеристики профессии

- Профессия - вид трудовой деятельности человека, который требует определенного уровня специальных знаний и умений (квалификации) и может служить источником дохода.
- Относительно длительная деятельность
- Требуется специального образования, подготовки
- Приводит к определенному профессиональному поведению
- Приводит к возникновению профессиональных интересов, морали, норм, обычаев
- Порождает стремление представителей одной профессии предъявлять особый статус по отношению к другим (в т.ч. проф. идентификация)

# Психологическое сопровождение профессиональной деятельности

- Профессиональное самоопределение
- Профессиональная подготовка
- Профессиональный подбор
- Профессиональный отбор
- Адаптация персонала в организации
- Управление профессиональной карьерой
- Психология мотивации и стимулирования персонала
- Организационная культура и лояльность к организации
- Обеспечение эффективности профессиональной коммуникации персонала
- Обучение персонала
- Инновационный менеджмент
- Тайм-менеджмент
- Стресс-менеджмент
- Психологическое обеспечение предупреждения профессиональной деформации
- Безопасность и надежность деятельности. Профессиональное долголетие



# Факторы влияющие на выбор профессии

- Позиция старших членов семьи
- Позиция друзей
- Позиция учителей, классного руководителя
- Личные профессиональные планы
- Способности
- Уровень притязаний на общественное признание
- Информированность
- Склонности

# Предикторы неправильного выбора профессии

- **1. Неправильное личное отношение к различным обстоятельствам выбора профессии**
  - - «ограничение профессиональными рамками»
  - - предрассудки во мнении об определенных профессиях как неприличных, низших,
  - - пример друзей и родителей как определяющий фактор,
  - - перенос своего отношения к конкретному человеку,
  - - увлечение какой-то одной стороной профессии.
- **2. Недостаток знания профессии и себя**
  - - отождествление любимого предмета с профессией (математика вообще, история вообще),
  - - отсутствие необходимых знаний о профессиях,
  - - неумение разобраться в себе,
  - - недооценка и незнание своих физических возможностей, в т.ч. мед. противопоказания,
  - - незнание алгоритма выбора профессий

# Функции профориентации

- **Социальная** – усвоение человеком системы знаний, норм, ценностей, позволяющих ему реализовывать социально-профессиональную деятельность в качестве полноценного члена общества.
- **Экономическая** – улучшение качественного состава работников, повышение профессиональной активности, квалификации и производительности труда.
- **Психолого-педагогическая** – выявление, формирование и учет индивидуальных особенностей каждого выбирающего профессию.
- **Медико-физиологическая** – учет требований к здоровью и отдельным физиологическим качествам, необходимым для осуществления той или иной деятельности.

## Основные направления развития профориентации

- **Профессиональное просвещение** – результат – мотивированные профессиональные намерения выпускников, отражающие как социально-экономические потребности общества, так и индивидуальные особенности субъекта выбора профессии.
- **Профессиональная консультация**
- **Профессиональная адаптация**



# Профессиональная подготовка

- - особый вид деятельности, основанный на усвоении человеком общественного опыта и формировании на этой базе психологической системы деятельности и личности обучаемого в целом
- Этапы:
  - Теоретическое обучение,
  - Практическое обучение (тренажерная подготовка),
  - Оценка профессиональной подготовленности

# Ошибки оценки профессиональной подготовленности

- Ошибка центральной тенденции,
- Ошибка контраста и подобия,
- Гало-эффект,
- Ошибки снисходительности,
- Логическая ошибка,
- Ошибка близкости

# Принципы профессиональной подготовки

- **Общепедагогические:**

- Принцип наглядности,
- Принцип доступности или нарастающей трудности,
- Принцип сознательного и активного участия,
- Принцип систематичности,
- Принцип прочности знаний,
- Принцип оперативности знаний,
- Принцип оперативности знаний,
- Принцип связи теории с практикой
- Принцип индивидуального подхода.

- **Принципы технологии профессиональной подготовки (Т.П. Водолазская)**

- Принцип деятельностного понимания профессии,
- Принцип научности,
- Принцип соответствия конструируемых технологий, современным мировым тенденциям развития специального образования,
- Принцип непрерывного обновления содержания профессиональной подготовки,
- Принцип оптимизации процесса профессиональной подготовки,
- Принцип качественной оценки результатов подготовки,
- Принцип воспроизводимости процесса обучения и результатов его подготовки,
- Принцип синтеза результатов, полученных в других областях

# Сущность компетентностного подхода

- Вовлечение студентов в решение профессиональных задач и ситуаций,
- Осуществление взаимодействия между преподавателями и студентами в естественной социальной среде, в которой цели образования являются объективно актуальными,
- Аутентичная критериально-ориентированная оценка образовательного процесса (цель каждого блока знаний – формирование компетентности актуальной для реальной профессиональной деятельности),
- Создание условий для развития чувства ответственности за результат, за деятельность других людей

# Социально-значимая деятельность как условие реализации компетентностного подхода

- Подготовка мероприятий (обучающих, досуговых и пр.) для других учреждений,
- Планирование и проведение работ для производственной практики,
- Выполнение функций ассистента преподавателя,
- Создание печатной продукции,
- Составление рекомендаций,
- Подготовка к соревнованиям, конкурсам,
- Решение каких-то социальных проблем,
- Фандрайзинг (поиск дополнительных ресурсов),
- Оформление образовательного пространства,
- Составление персональной методической папки (или портфолио) по определенной теме,
- Организация конференции по определенной теме (или участие в ней),
- Работа редактора или корректора (Вестник СНО, работы младших курсов),
- Написание индивидуальной или коллективной научно-методической работы.

# Профессиональный подбор

- **Профессиональный подбор** – привлечение соискателей,
  - **Профессиональный отбор** – принятие решения о приеме соискателя на работу
- 
- 1. Идентификация характеристик человека с требованиями организации, должности (подбор должности под человека, изучение психологических и профессиональных качеств работника с целью установления пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте).
  - 2. Установление идентичности характеристик работника и требований организации, должности (набор, выдвижение персонала).
  - 3. Анализ описания вакансии на ее адекватность сложившейся ситуации на кадровом рынке и компании, далее поиск кандидатов (через знакомых, по рекомендации, привлечение из других организаций, «переманивание», поиск через печатные средства СМИ, привлечение выпускников и старшекурсников вузов и пр.).

- **Система классификации информации о кандидатах**
- 1. ***Воздействие на других*** – физические характеристики, внешность, манеры, речь.
- 2. ***Приобретенная квалификация*** – образование, профессиональная подготовка, опыт работы.
- 3. ***Врожденные способности*** – природная сообразительность, способность к обучению.
- 4. ***Мотивация*** – цели, которые ставит человек, последовательность, решительность и успешность в их достижении.
- 5. ***Адаптивность*** – эмоциональная устойчивость, способность противостоять стрессу, способность ладить с людьми.

# Профессиональный отбор

- Отбор персонала – серия шагов, начиная от предварительного просмотра соискателей и заканчивая приемом на работу.
- Отбор кадров в кадровой работе – часть процесса подбора персонала, связанная с выделением одного или нескольких кандидатов на вакантную должность среди общего числа людей, на нее претендующих.



- Система профессионального отбора включает:
- 
- социально-демографический,
- медицинский,
- образовательный,
- психологический,
- собственно профессиональный
- и специальный виды отбора.

- **Главной задачей профессионального психологического отбора** является
- оценка профессиональной пригодности кандидата по психологическим показателям
- и составление на этой основе многолетнего прогноза эффективности его последующей профессиональной деятельности

- В ходе профессиографии выявляют особенности профессиональной деятельности специалиста, обосновывают требования к его профессионально важным психологическим качествам и составляют на основе этого психограмму профессии (специальности).

- **Структура описания разных психологических специальностей по книге «Моя профессия - психолог»:**
- 1. Краткая общеориентирующая характеристика области приложения сил, **объекта, предмета, основных результатов труда, их значения для людей.**
- **история возникновения данной профессии, тенденции ее развития в будущем, в этой связи по отдельным пунктам текста возможны краткие исторические сопоставления («раньше» - «теперь»).**
- родственные профессии.
- типы учреждений, организаций и варианты трудовых постов, которые может занимать данный специалист.

- 2. Относительно подробное **конкретное описание трудовых действий, функций работника, содержание квалификации и требований к его личным качествам** (что он делает и каким должен быть), орудий, средств труда на одном из избранных трудовых постов. При этом важно не упустить действия по наблюдению, контролю, обдумыванию, принятию решений. Действия работника должны быть не только названы, но и понятно, доходчиво обрисованы словом. Следует избегать безличных и отвлеченных оборотов типа «Очистительно-моечные работы производятся ...», а просто указывать, кто, что, чем, как делает («моет», «чистит», «вычисляет», «различает» и пр.). Характеристика профессиональных действий и ситуаций должна, по возможности, сопровождаться психологической их интерпретацией (или по ходу изложения текста или в порядке резюме по всему тексту или его разделам).
- 3. **Условия труда** (среда витальная, социальная, информационная), режим труда и отдыха, образ жизни работника, оплата труда, педагогические, психологические, медицинские противопоказания к выбору данной профессии (очень кратко и в общем виде – кому профессия подойдет, кому - нет).

- 4. Особое внимание необходимо уделить вопросу о том, **чем данная профессия может быть привлекательна**, в чем состоят предметы профессиональной гордости, какова система профессиональных ценностей, за что любят этот вид деятельности (или его продукт), какие мотивы труда, интересы, склонности могут быть реализованы в данном виде труда. Полезно также отметить и сложные, трудные для большинства работников стороны профессии, типичные профессиональные конфликты, чтобы абитуриент осознанно принимал решение о выборе факультета, ориентируясь не только на привлекательные стороны будущей профессиональной жизни, но и на ее сложности и заранее готовил бы себя к их преодолению.
- 5. **Пути обучения данной профессии, пути и перспективы** повышения квалификации, продолжения образования по специальности (перечислительно).
- 6. Краткое заключение (дополнительные доводы в пользу выбора профессии).

## • **Психолог в психиатрической клинике**

- Молодые специалисты - клинические психологи - могут получить весьма разнообразные должности.
- Как правило, они устраиваются в разного рода психокоррекционные центры, в центры психологической консультации, хосписы, психиатрические клиники, педиатрические учреждения, школы.
- Кроме того, практические психологи требуются как специалисты в научно-исследовательских учреждениях, таких как Научный центр психического здоровья РАМН, Клиника нервных болезней ММА, НИИ психи-атрии, НИИ нейрохирургии имени Н.Н. Бурденко.
- Если говорить более конкретно об осуществляемой психологами практической деятельности, то можно, например, отметить процветающее в последнее время направление психологической работы на базе психиатрических клиник. Ещё совсем недавно клиническая область, так называемой, «большой психиатрии» была монополией врачей-психиатров, сейчас же роль психолога в работе с психотическими больными становится всё более значимой.

- Особенно большое внимание уделяется со стороны психологов такому распространённому и тяжёлому психическому заболеванию как шизофрения.
- Многие специалисты работают, в частности, над актуальнейшей проблемой психо-социальной реабилитации этих больных, возвращения их к полноценной жизни в обществе после перенесения тяжёлых психотических эпизодов.
- Непосредственное лечение болезни осуществляет психиатр, психолог в данном случае начинает свою деятельность тогда, когда пациенту приходит время покинуть стационар и вернуться в повседневность.
- Помочь человеку как можно более успешно сделать этот шаг, поддержать его в трудных жизненных ситуациях вне больницы, к которым больной в силу своего недуга может быть не готов, оказать помощь в восстановлении прерванных отношений с дорогими людьми, в начинании новых контактов - всё это и многое другое входит в задачу психолога.
- Он как специалист проводит с больными клинические беседы, используя для этого как индивидуальные, так и групповые методы работы.
- Довольно часто применяются методики семейного консультирования.



- Клинический психолог не должен быть скован каким-то ограниченным количеством применяемых им методов, он обязан уметь гармонично сочетать разнообразные приёмы и теории, чтобы иметь возможность помочь любому клиенту в любой затруднительной ситуации, а не оказаться в рамках одного единственного шаблонного способа разрешения разнородных проблем.
- Для каждого нового пациента, для каждой новой группы специалист должен выбрать такую методику, которая принесёт наибольшую пользу, окажется наиболее действенной.
- Многие практикующие психологи в настоящее время используют так называемый «проблемно ориентированный подход»,
- оставаясь на базе общей гуманистической установки и применяя на её фоне разнообразнейшие техники:
- НЛП, когнитивно-поведенческую терапию, гештальт-терапию и др.

- Для продуктивного осуществления подобного рода деятельности человек должен обладать специфическими личностными качествами:
- толерантностью (терпимостью) к тяжёлым психопатологическим проявлениям,
- общей гуманистической установкой к окружающим,
- открытостью,
- лёгкостью в общении,
- способностью к состраданию,
- живым творческим началом.
- Практика психолога способна реализовать искренние интересы к сложности, таинственности и богатству внутреннего мира человека.

- Следует особо отметить, что работа практического психолога как весьма специфическая форма труда имеет, разумеется, и некоторые кадровые ограничения.
- Так для практического психолога нежелательно наличие каких-либо психических или грубых соматических заболеваний, так как это с большой вероятностью может привести к ситуации, когда терапевт решает свои собственные психологические проблемы за счёт клиентов. Хотя, с другой стороны, есть немало случаев весьма успешной, эффективной работы психологов, имеющих подобные противопоказания.
- Работа практического психолога проходит в чрезвычайно разнообразной и сложной социальной и информационной среде.
- Для наилучшей эффективности деятельности специалисту приходится иметь дело профессионалами из разных сфер науки: психиатрами, социальными работниками, физиологами как российскими, так и зарубежными.
- Для психологов работающих над проблемами большой психиатрии подобные встречи проходят чаще всего в рамках так называемых клинических раз-боров, мероприятий, когда специалисты из разных областей знания собираются для обсуждения наиболее трудных историй болезни.
- Здесь они имеют возможность мультидисциплинарно подойти к конкретному случаю, очно обменяться мнениями, взаимно обогатиться опытом.

- Многие авторитетные клинические психологи занимаются активной преподавательской деятельностью. Они читают лекции в разных ВУЗах Москвы, организуют собственные обучающие программы по психологическому консультированию. Соответственно они имеют возможность поддерживать контакт как с профессурой, так и со студентами. Осуществляют они и супервизии, то есть руководство начинающими специалистами.
- Достигая относительно высокого уровня мастерства, психолог обретает возможность налаживать контакты с коллегами из многих стран мира, сотрудничать с ведущими университетами Европы и Америки, ездить за рубеж для повышения квалификации и на стажировку, включаться в Международные психологические ассоциации и, следовательно, находиться в курсе последних достижений в интересующей области.
- В работе клинического психолога, как и в любой другой профессиональной области, существуют и свои специфические сложности и опасности. В качестве основной и наиболее распространённой опасности специалисты, как правило, выделяют так называемый "синдром сгорания", когда психолог как бы личностно истощается, впадает в жёсткие стереотипы работы, утрачивает чувствительность к состояниям клиента и к своим собственным, теряет самоидентичность в результате многократного и неверного эксплуатирования своего внутреннего мира во время общения с пациентами.
- Профессиональные ценности клинического психолога, в общем и целом, совпадают с ценностями представителей других областей психологии. Прежде всего, необходимо быть настоящим профессионалом своего дела, это значит не выходить за рамки своей компетенции и, в то же время, постоянно быть открытым новому.

## • **Причины отказа при приеме на работу**

- 1. Плохой внешний вид.
- 2. Агрессивная манера поведения, комплекс превосходства, властность.
- 3. Неспособность ясно выражать свои мысли, недостатки речи, плохая дикция, грамматические ошибки.
- 4. Отсутствие личных планов служебной карьеры и четких целей, пассивность и индифферентность, незрелость.
- 5. Неуверенность в себе и неуравновешенность, нервозность, неловкость.
- 6. Нежелание начинать работу с младших должностей, намерение получить сразу слишком много.
- 7. Чрезмерное внимание к денежному вознаграждению, заинтересованность в получении только материальных благ.
- 8. Скрытность, уклончивость, увиливание от прямого ответа, неискренность.
- 9. Плохие отзывы об организациях, в которых кандидат работал раньше, и об их руководителях.
- 10. Бестактность, невежливость.
- 11. непонимание общепринятых правил.

## Техники отбора персонала в организацию

- Тесты способностей,
- Квалификационные тесты,
- Биографические опросники,
- Интервью с работодателем,
- Личностные опросники,
- Требования к образованию и опыту,
- Тесты на честность,
- Проверка рекомендаций и характеристик,
- Центры оценки

# Адаптация персонала в организации

- Адаптация – социально-психологический процесс, который при благоприятном течении приводит личность к состоянию адаптированности (А.А. Налчаджян).
- Виды адаптации:
  - 1. Адаптация путем преобразования и фактического устранения проблемной ситуации.
  - 2. Адаптация с сохранением ситуации.
- **Уровни дезадаптации:**
  - Устойчивая ситуативная дезадаптированность (личность не находит путей и средств адаптации в определенных социальных ситуациях).
  - Временная дезадаптированность, устраняется с помощью адекватных адаптивных социальных и внутрипсихических действий.
  - Общая устойчивая дезадаптированность (синдромы неврозов и психозов)

- К. Маслач
- Профессиональное выгорание - психологический синдром истощения, цинизма, профессиональной неэффективности, вызванный длительной ответной реакцией на хронические эмоциональные и межличностные стрессовые факторы в профессиональной среде.
- В. Е. Орел
- Психическое выгорание - Сложный психофизиологический феномен эмоционального, умственного и физического истощения, возникающего из-за продолжительной эмоциональной нагрузки, развивающейся на трех уровнях - индивидуальном, межличностном и организационном; выгорание формируется и проявляется в профессиональной деятельности.
- 
- Т. И. Ронгинская
- Эмоциональное выгорание есть состояние эмоционального, умственного истощения, физического утомления, возникающее в результате хронического стресса на работе при неблагоприятном его разрешении.



## Экспресс-оценка выгорания

На следующие предложения отвечайте «да» или «нет». Количество положительных ответов подсчитайте			
1.	Когда в воскресенье пополудни я вспоминаю о том, что завтра снова идти на работу, то остаток уик-энда уже испорчен	да	нет
2.	Если бы у меня была возможность уйти на пенсию (по выслуге лет, инвалидности), я сделал(а) бы это без промедления	да	нет
3.	Коллеги на работе раздражают меня. Невозможно терпеть их одни и те же разговоры	да	нет
4.	То, насколько меня раздражают коллеги, еще мелочи по сравнению с тем, как выводят меня из равновесия клиенты (пациенты, ученики, посетители, заказчики)	да	нет
5.	На протяжении последних трех месяцев я отказывался (отказывалась) от курсов повышения квалификации, от участия в конференциях и т. д.	да	нет
6.	Коллегам (посетителям, заказчикам, ученикам и т. д.) я придумал(а) обидные прозвища (например, «идиоты»), которые использую мысленно	да	нет
7.	С делами по службе я справляюсь «одной левой». Нет ничего такого, что могло бы удивить меня в ней своей новизной	да	нет
8.	О моей работе мне едва ли кто скажет что-нибудь новое	да	нет
9.	Стоит мне только вспомнить о своей работе, как хочется взять и послать ее ко всем чертям	да	нет
10.	За последние три месяца мне не попала в руки ни одна специальная книга, из которой я почерпнул бы что-нибудь новенькое	да	нет

- **Оценка результатов**

- **0-1 балл.** Синдром выгорания вам не грозит.

- **2-6 баллов.** Вам необходимо взять отпуск, отключиться от рабочих дел.

- **7-9 баллов.** Пришло время решать: либо сменить работу, либо, что лучше, поменять стиль жизни.

- **10 баллов.** Положение весьма серьезное, но, возможно, в вас еще теплится огонек; нужно, чтобы он не погас.

Выгорание сопровождается физическим, эмоциональным и психическим истощением (С.Cherniss, 1980, 1992).

***Признаки физического истощения:***

- хроническое чувство усталости, слабости, скуки; снижение энергии;
- частые головные боли, боли в спине, мышечное напряжение, нарушение сна, тошнота;
- подверженность заболеваниям.

***Признаки эмоционального истощения:***

- чувство подавленности, беспомощности, безнадежности;
- повышенная напряженность и конфликтность в семье;
- увеличение частоты и интенсивности отрицательных эмоций (раздражительность, гнев, нетерпение и т.п.);
- снижение частоты и уровня положительных эмоциональных состояний (сочувствие, дружелюбие, заботливость, вежливость и т.п.).

***Признаки психического истощения:***

- неудовлетворение и негативное отношение к себе, работе и к жизни в целом;
- учащение форм поведения, связанных с избеганием работы (прогулы, частое пребывание на больничных листах и т.п.).

## Переменные, значимо связанные с выгоранием

Характеристики организации	Организационные аспекты	Рольевые характеристики	Индивидуальные характеристики	Результат
Загруженность Формализация Текучесть кадров Число работников	Руководство Коммуникации Поддержка сотрудников Правила и процедуры Инновации Административная поддержка	Автономность Включенность в работу Подчиненность Рабочий прессинг Обратная связь Достижения Значимость	Поддержка семьи/ друзей Пол Возраст Стаж Сила Я-концепции	Удовлетворенность Уход с работы

## Факторы первичной адаптации (Т.А. Кухарева)

- **Гармоничная активность** – инициативность, самостоятельность, целеустремленность, настойчивость, интеллектуальная продуктивность, умение организовать свою работу, уверенность в себе.
- **Высокий уровень притязаний** – лидерство, самооценка, толерантность к фрустрации, коммуникативные способности, интеллектуальная продуктивность, социальный статус.
- **Фактор самокритичности** – реакция на фрустрацию.
- **Фактор агрессивности.**

# Управление профессиональной карьерой

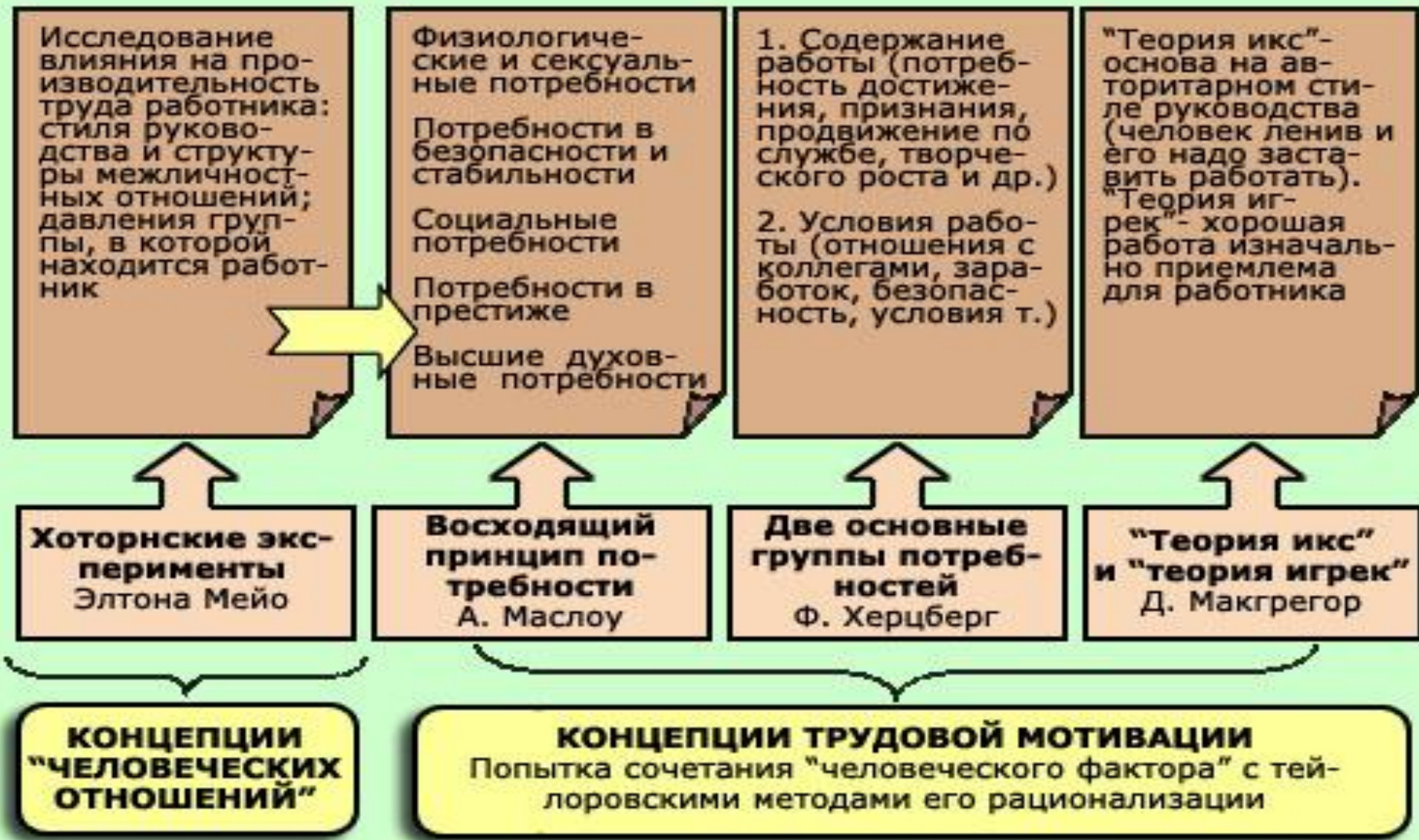
- *Современные условия построения карьеры*
- Временные контракты, предполагающие неполную занятость,
- Необеспеченность занятостью,
- Повторяющиеся изменения в карьере,
- Несколько сфер деятельности,
- Несколько компаний или самостоятельная деятельность,
- Поддержка постоянной способности обеспечить себе занятость,
- Организация как пирамида с нечетко выраженными слоями,
- Непредсказуемость трудовых перемещений,
- Внешний рынок труда,
- Сотрудник сам управляет своей карьерой,
- Развитие – дело самих сотрудников,
- Карьера интернациональная

- **Характерные для России карьерные стратегии**
- Смена профессии,
- Межорганизационная (или «прыжковая») карьерная стратегия,
- Дауншифтинг – стратегия, направленная на сознательное снижение социального статуса, отказ от вертикальной карьеры в пользу спокойного образа жизни, основанного на балансе жизненных и духовных потребностей человека,
- 
- Фриланс – стратегии, предполагающие свободную занятость

# Психология мотивации и стимулирования персонала

- **Профессиональная мотивация** – побуждения к выбору профессии и к продолжительному выполнению обязанностей, связанных с этой профессией.
- **Мотиваторы выбора места работы:**
  - 1. Оценка внешней ситуации (з/п, социальный пакет, близость к дому, график работы, надежность компании, система поощрений и наказаний, возможность одновременного обучения и др.).
  - 2. Оценка своих возможностей (состояние здоровья, ПВК, уровень образования, стрессоустойчивость, склонность к определенному темпу работы).
  - 3. Оценка выбираемого места работы с учетом интересов (в т.ч. возможности карьерного роста).
- **Демотивирующие факторы:**
  - 1. Объективные – слабое здоровье, физическое состояние, смена места жительства, служба в армии, продолжение образования, рождение ребенка и уход за ним.
  - 2. Объективно-субъективные – условия труда, невозможность профессионального роста.
  - 3. Субъективные – психологический климат в коллективе.





**Рис. 2.3. Классические подходы развития социологии управления за рубежом**

**К. МАРКС**

**Чувство  
значимости**

**Э. ФРОММ**

**Идентичность  
своему делу  
(ощущение  
идентичности)**

Если в социально-экономической концепции К. Маркса люди обмениваются овеященными и опредмеченными результатами труда (в частности, деньгами и капиталами), то при психологическом рассмотрении получается, что **люди обмениваются быть может более важными вещами - чувствами собственной значимости (чувствами элитарности).**

Н.С. Пряжников

**Дж. РОЛЗ**

**Чувство соб-  
ственного  
достоинства**

**А. АДЛЕР**

**Чувство со-  
причастно-  
сти с обще-  
ством**

**Рис. 3.1. Философские тезисы представления о труде**

# Модели трудовой активности работника

- **1. Пассивно-адаптивная** – низкий уровень развития трудовой активности, выжидательно-пассивное поведение работника, использующего свои способности и инициативу фрагментарно, участие в труде диктуется внешними условиями.
- **2. Латентная (скрытая)** – позитивная мотивация труда, осознание его общественной значимости, однако позитивная мотивация не проявляется в высоком качестве деятельности и не сопровождается реализацией личностных резервов в организации.
- **3. Инструментальная** – отсутствуют высокие мотивы участия в труде, однако достаточно сильны мотивы материальной заинтересованности, которые позволяют обеспечить высокую результативность деятельности.
- **4. Самодеятельная** – высокая ориентация на содержание труда как результат осознанного выбора профессии и развития способности к данному виду трудовой деятельности, творчеству. Отмечаются высокие количественные и качественные результаты деятельности.

# Организационная культура и лояльность к организации

- **Организационная культура** – трехуровневая динамичная система взаимодействия организации и сотрудников (ценности – отношение – поведение, действия), которая выражается в определенном стиле, философии организации, бизнес-процессах, особенностях внешней адаптации и внутренней интеграции, и обеспечивает эффективность деятельности организации.
- **Характеристики оргкультуры**
  - 1. Идентификация и цель.
  - 2. Коммуникации и язык.
  - 3. Одежда внешний вид.
  - 4. Пища и способ её подачи.
  - 5. Время и осознание времени.
  - 6. Характер взаимоотношений между людьми.
  - 7. Особенности ценностей (как набора ориентиров) и нормы (как системы предположений и ожиданий в рамках определенного типа поведения).
  - 8. Трудовая этика и мотивирование.
  - 9. Критерии принятия на работу, продвижения или увольнения.
  - 10. Организационные символы и обрядность.

- Типы орг.культуры (Р. Блейк, Джейн С. Моутон)
- 1. Загородный клуб.
- 2. Власть – подчинение.
- 3. Организационное управление.
- 4. Групповое управление (или команда).
- 5. Обедненное управление.

- **Организационная лояльность** – лояльность персонала:
- 1) как благонадежность, базирующаяся на соблюдении принятых норм и правил следовании требованиям, проявляющаяся в корректном поведении сотрудника в организации;
- 2) как приверженность сотрудника к организации, включающая отождествление сотрудника со своей организацией, принятие её целей и ценностей, эмоциональную привязанность к организации.

- Модель лояльности (К.В.Харский)

- | • Прошлое время | Будущее время |
|-----------------|---------------|
| • 1. Ветеран    | 2. Мечтатель  |
| • 3. Наследник  | 4. Зомби      |

## • **Препятствия на пути формирования орг. лояльности**

- 1. Плохая информированность работников по широкому кругу значимых для них вопросов.
- 2. Нерешенность социальных проблем, социальная незащищенность.
- 3. Неэффективная система стимулирования труда.
- 4. Недостаточное внимание руководителей к подчиненным и к их проблемам.
- 5. Низкий уровень развития деловых, моральных и личных качеств руководителя.
- 6. Неблагоприятные условия труда.
- 7. Отсутствие профессиональной перспективы, возможностей для роста и профессиональной самореализации.
- 8. Недостатки в управлении и организации работ.
- 9. Несоответствие квалификации работников сложности выполняемой ими работы.
- 10. Плохой моральный климат в коллектива.

# Обеспечение эффективности профессиональной коммуникации персонала

- Под профессиональной компетентностью специалиста, прежде всего, подразумеваются его знание своей специальности.
- Профессиональные знания должны быть подкреплены общей гуманитарной культурой человека, его умением разбираться в окружающем мире, умением общаться.



# Прогнозирование поведения человека на основе определения типа

## личности

- Каждый человек представляет собой открытую информационную систему. Информация поступает через сенсорные каналы: зрительный, обонятельный, вкусовой, слуховой и др. Люди живут в одном и том же мире, а описывают и переживают его по-разному. Процесс перекодирования сенсорного опыта в слова создает **репрезентативную систему**.
- **Каждый человек при восприятии мира подсознательно доверяет одним входным каналам информации больше, чем другим. Так формируется ведущая (предпочтительная) репрезентативная система.**
- В каждой системе репрезентации имеется своя логика понимания, набор объяснений, стереотипов поведения, эмоционального реагирования (репрезентативная система — это то, что уже введено в сознание и обозначено словами).
- На основе доминирования той или иной системы можно построить типологию людей.
- Полезность дифференциации людей заключается в возможности прогнозирования, предсказания поведения человека, его здоровья, отношения к другим и т.п.
- На основе доминирования той или иной репрезентативной системы выделяют следующие типы личности:
  - **кинестетический (К),**
  - **аудиальный (А),**
  - **визуальный (В),**
  - **дискретный (Д).**

- **Ход работы.** На основе доминирования той или иной репрезентативной системы определите свой тип личности. Пользуясь листом вопросов, дайте ответы и занесите их в таблицу.
- В каждом абзаце, состоящем из четырех утверждений, выберите то, которое подходит вам больше всего, что предпочтительнее, и слева отметьте это утверждение цифрой 1.
- Затем цифрой 2 отметьте то, что менее всего подходит для вас,
- далее цифрой 3 — еще менее
- и наконец цифрой 4 — самый неподходящий для вас вариант.
- Таким образом вы ранжируете утверждения по степени значимости, приемлемости лично *для вас*.
- Результаты интерпретируйте согласно инструкции

# Типы личности

	I		II		III		IV		V		VI	
1		К		А		В		А		А		В
2		А		В		К		Д		Д		А
3		В		Д		Д		К		К		К
4		Д		К		А		В		В		Д

• I. **Когда я принимаю важное решение, то основываюсь:**

- 1) на чувствах, которые испытываю в данный момент;
- 2) на том, что звучит лучше;
- 3) на том, что выглядит для меня лучше всего;
- 4) на тщательном изучении проблемы и фактов.

• II. **На меня чаще всего влияет:**

- 1) интонация речи, тембр, громкость голоса собеседника;
- 2) ясность точки зрения собеседника;
- 3) логика доказательств собеседника;
- 4) степень искренности собеседника.

• III. **Я могу очень просто понять, что происходит со мной с помощью:**

- 1) одежды, в которую я одеваюсь;
- 2) чувств, которые я испытываю;
- 3) слов, которые я подбираю;
- 4) характеристик своего голоса: тона, тембра, громкости.

• IV. **Для меня просто:**

- 1) найти идеальную громкость звучания магнитофона, стереосистемы;
- 2) подобрать наиболее разумные, убедительные аргументы;
- 3) выбрать наиболее удобную, комфортную мебель;
- 4) подобрать для одежды, интерьера разнообразные цветовые комбинации.

• V. **Мое настроение, самочувствие очень сильно зависят от некоторых обстоятельств:**

- 1) я очень чувствителен к окружающим меня звукам, шумам, голосам людей, буквально настраиваюсь на них;
- 2) я чувствую себя в «своей тарелке», когда строю цепь логических умозаключений, умело осмысливаю новые факты;
- 3) я очень чувствителен к тому, насколько удобна моя одежда, приятно ли телу в ней находиться, двигаться и др.
- 4) на меня производит сильное впечатление дизайн (обстановка), освещенность, убранство помещения.

• VI. **В книгах меня больше всего интересует:**

- 1) внешнее оформление, иллюстрации, описание пейзажей и др.;
- 2) монологи и диалоги между персонажами, нюансы в описании разговоров;
- 3) активные действия, динамичность сюжета;
- 4) сюжеты со сложными схемами поведения героев, интригами.

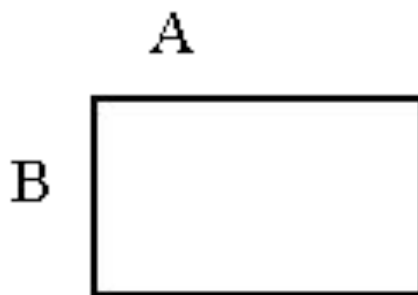
- Впишите в пустые графы табл.
- те цифры, что вы отметили слева от утверждений.
- Подсчитайте сумму баллов по буквам; наименьшая сумма характеризует ваш тип личности.

- **Визуалы (В):** речь быстрая, громкая. Персональное пространство держат под контролем зрения; дистанцируясь от партнера, должны обозревать поле деятельности. Способ мышления — образы, в разговоре «рисующие» жесты; информация трансформируется в зрительные картины. Контакт глаз занимает 50 — 80 % времени общения в зависимости от заинтересованности в собеседнике. В разговоре употребляют ключевые слова (предикаты) визуальной модальности: «Покажите, где вы увидели проблему?», «О, блестящий человек!»
- **Кинестетик (К):** речь плавная, эмоционально успокаивающая, дыхание диафрагмальное. Воспринимают мир через свои эмоции, чувства, ощущения. В принятии решений — тугодумы, возможны конфликты кинестетика с визуалом на этой почве. При общении стремятся приблизиться к партнеру, любят трогать, поглаживать, крутить пуговицу на одежде собеседника. Главный критерий в одежде, обстановке — удобство; стиль значения не имеет. Характерные жесты: «как бальзам на душу» — прикладывает руку к «душе»; «я получил огромное удовольствие» — поглаживает живот. Предикаты: «Я чувствую это селезенкой», «Камень на сердце», «Это теплый человек». Кинестетики очень чувствительны к боли, не любят спорить. Чувства, эмоции, отношения — детерминаторы их жизни.
- **Аудиалы (А):** темп речи высокий, тембр голоса чистый, дыхание грудное, как у визуалов. Хорошо улавливают оттенки речи других, сами высказываются малоэмоционально. Более чувствительны к форме высказывания, а не к сути.
- Дистанция общения значения не имеет, лишь бы слышать. На обратную связь обращают мало внимания, главное — передать информацию. В жестах скупы. Часто ведут внутренний диалог с самим собой. Могут трансформироваться в дискретный тип.
- **Дискретные (Д):** люди, живущие в мире языковых знаков; для них мир как смысл, выраженный в словах.

# Организация пространственной среды

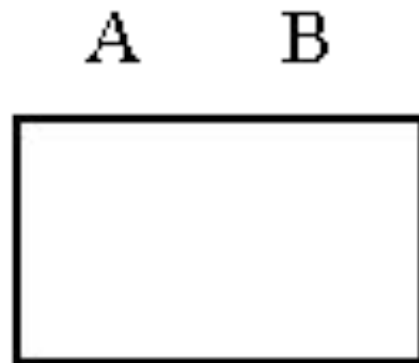
- Человек всегда пытается подчинить себе окружающее его небольшое пространство и воспринимает все находящееся в этом пространстве как часть себя или свою собственность.
- В речевой коммуникации существует три зоны приближения:
  - 1м 30 см – личностная зона;
  - 1м – социальная зона;
  - 45 см – интимная зона.
- Если человек не ощущает коммуникативного пространства, он почти наверняка психически болен.
- Очень часто люди входят в состояние нервного стресса оттого, что нарушаются их территориальные притязания.

- В деловом общении большое значение имеет использование возможностей сесть за стол именно там, где это важно для достижения целей или удобно. Какую же информацию можно «считывать», наблюдая за тем, как рассаживаются деловые люди?
- **1. Угловая позиция** подходит больше всего для дружеской непринужденной беседы, хотя возможна и для делового разговора, например: врач – пациент, руководитель – подчиненный.
- Позиция способствует постоянному контакту глаз и создает условия для жестикуляции, не мешающей партнеру,
- позволяет наблюдать друг за другом.
- Угол стола служит частичным барьером: при возникновении конфронтации можно отодвинуться дальше, в ситуации взаимопонимания – сблизиться; территориальное разделение стола отсутствует.

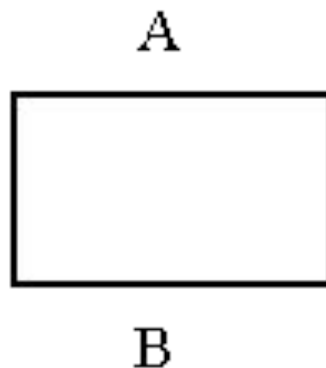




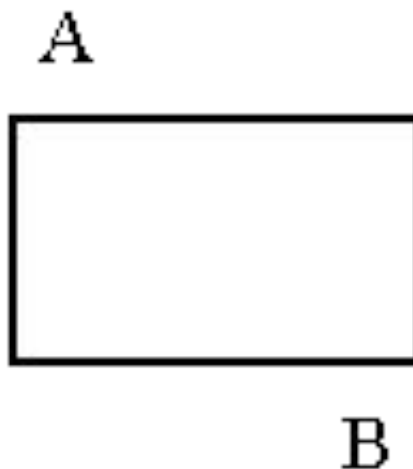
- 2. Такая позиция подходит для непосредственного делового взаимодействия.
- Когда задача или проблема решаются совместно, людям нужно сидеть рядом, чтобы лучше понять действия и намерения друг друга, видеть анализируемые материалы, обсудить и выработать общие решения.



- 3. Положение деловых партнеров друг против друга создает атмосферу соперничества, при которой каждый из участников жестко ведет свою линию, отстаивает свою позицию, пытается обыграть делового партнера.
- Стол между ними становится своеобразным барьером.
- Достичь согласия при такой позиции за столом чрезвычайно трудно, даже компромисс затруднителен, а вот конфликт вполне возможен.
- С другой стороны, такая позиция может свидетельствовать о субординации. Разговор тогда должен быть коротким и конкретным. Именно так садятся за стол переговоров: тогда это означает равноправную позицию и может способствовать конструктивному общению.



- 4. В определенных ситуациях делового общения целесообразно занимать независимую позицию, то есть по диагонали через весь стол.
- Эта позиция характерна для людей, не желающих взаимодействовать.
- Она свидетельствует об отсутствии заинтересованности или о желании остаться незамеченным, например, на деловом совещании, семинаре и пр.



- Форма стола тоже имеет значение:
- **квадратный стол** способствует отношениям конкуренции и соперничества между людьми, равными по положению;
- за **прямоугольным столом** на встрече партнеров одинакового социального статуса главенствующим считается место, на котором сидит человек, обращенный лицом к двери;
- **круглый стол** создает атмосферу неофициальности и непринужденности.

- 13 фраз, которые нельзя произносить на работе
- 
- **«Разница между почти верным словом и верным словом очень велика — как между светлячком и молнией»,** — говорил Марк Твен. Люди используют язык и произносят слова, чтобы повлиять на чье-то сознание, добиться определенного результата.
- Поэтому в офисе крайне важно любому сотруднику осознанно выбирать слова и фразы. Любая цитата руководителя должна побуждать людей следовать за ним, а цитата исполнителя — транслировать его желание сделать все лучшее для фирмы. Перед вами собраны самые простые цитаты, которые могут негативно повлиять на карьеру.

## «Это нечестно»



Ей повысили зарплату, а вам нет. Его заслуги признали, а ваши нет. У одних людей есть еда, а другие голодают. Несправедливость встречается на работе и во всем мире каждый день. Вместо того чтобы говорить «Так не честно», **соберите документы, подтверждающие факты, сформулируйте проблему и представьте убедительные доказательства человеку или группе людей, которые могут вам помочь.**

«Это не моя проблема», «Это не моя работа»,  
«Мне за это не платят»



Беззаботное, отрешенное и направленное только на собственные интересы поведение быстро ограничивает продвижение по службе. Это не означает, что вы обязаны немедленно на все соглашаться. Но и слово «Нет» стоит произносить в ответ на просьбу только после того, как все тщательно взвесили. Не стоит отвечать, например: «Вы, наверное шутите. Мне за это не платят». Намного лучше на собеседника подействует фраза: **«Я с удовольствием помогу. Сейчас я работаю над вопросами А, В, С, скажите, какой из них мне надо отложить, пока я буду выполнять ваше новое поручение?»** Таким образом вы ясно выразите свою готовность к работе в команде и желание помочь, но в то же время напомним начальнику о вашей нынешней работе и о том, что ему необходимо ставить реалистичные задания.

## «Мне кажется...»



Вот две цитаты на одну и ту же тему: «Мне кажется, что наша компания могла бы быть для вас хорошим партнером» и **«Я полагаю/Я знаю/Я уверен, что наша компания будет для вас хорошим партнером»**. Различается лишь начало фразы, однако вторая формирует у клиента четкое мнение о вас и вашей компании.



## «Не за что»



Когда кто-то благодарит вас, то вежливым и любезным ответом будет «Пожалуйста». Это слово подразумевает, что вам было приятно помочь человеку и что вы принимаете его благодарность. А распространенная в обычных разговорах фраза «Не за что», может быть, тоже несет подобный смысл, но он в ней не чувствуется. Фраза «Не за что» по сути отвергает благодарность другого человека и подразумевает, что подобная ситуация в других обстоятельствах могла бы оказаться проблематичной. Если вы хотите, чтобы в деловом и светском общении вас воспринимали как благовоспитанного и тактичного человека, то отвечайте на благодарность словами «Пожалуйста».

## «Я постараюсь»



Представьте, что сегодня 30 апреля и вы просите своего друга, который собрался идти на почту, отправить и вашу налоговую декларацию. Если он ответит «Хорошо, постараюсь», то вы, скорее всего, решите, что вам придется отправить письмо самому. Почему? Да потому, что в этой фразе заложена возможность невыполнения просьбы. В своих разговорах, особенно с руководителями, замените слово «попытаюсь» на слово **«сделаю»**.

«Он придурок», «Она ленивая», «У меня фиговая работа», «Как я ненавижу эту компанию»



Ничто не губит карьеру быстрее, чем грубые оценки. Выражения вроде «Он придурок» не только демонстрируют вашу незрелость, но и могут привести к неприятным последствиям и быть восприняты как попытка разжечь ссору. Старайтесь избегать злых оценочных высказываний, которые неизбежно приведут к отрицательной оценке вас самих. **Если у вас действительно есть претензии к кому-то или к чему-то, то выражайте их тактично, сдержанно и нейтрально.**

«Но мы ведь это уже делали»



Руководители ценят в своих сотрудниках новаторство, творческое мышление и умение разрешать проблемы, а эта фраза сразу показывает, что вы обладаете прямо противоположными качествами: приверженностью к прошлому, негибкостью и узостью мышления. Вместо указанных слов скажите: **«Ух ты, интересно. И как это будет работать?»** или **Неожиданный подход. Давайте обсудим все за и против»**.

«Это невозможно», «Я ничего не могу сделать»



Вы в этом уверены? Неужели вы действительно изучили каждое возможное решение и исчерпали весь список? Когда вы употребляете такие отрицательные фразы, ваши слова создают пессимистичный, пассивный и даже безнадежный образ. А такой подход редко ценят на работе, ведь работодатели замечают, ценят и поощряют установку на выполнение любых заданий. Попробуйте лучше сказать так: **«Я с удовольствием еще раз это проверю», «Давайте обсудим, что мы можем сделать в этих условиях» или «Я могу сделать следующее».**

«Вы должны были...», «Вам следовало...»



С большой долей вероятности подобные слова будут восприняты как желание пристыдить кого-то и свалить на него вину. В идеале же рабочая обстановка должна создавать ощущение равенства, способствовать общению людей и работе в команде. Вместо того, чтобы стыдить кого-то (даже, если эти люди и виноваты), выработайте у себя более продуктивный безоценочный подход. Скажите **«В следующий раз, чтобы обеспечить лучшее планирование, пожалуйста, сообщите мне об этом немедленно»** или **«В будущем я бы посоветовал...»**

«Эй, вы, ребята!»



Приберегите такое обращение для дружеских неформальных разговоров и старайтесь избегать его на работе. Разговаривая с коллегами, будь то ваш начальник, сотрудники или клиенты, можно использовать выражения **«ваша команда», «ваша организация» или просто «вы».**

«Может, я и не прав, но...», «Может быть, это глупо, но...»



Подобные выражения снижают значение того, что за ними следует, и уменьшают доверие к вам. Не говорите: «Может быть, это глупо, но я подумал, а не провести ли нам квартальное совещание по интернету, как вы думаете?» Вместо нее попробуйте обосновать свои рекомендации: **«Для снижения затрат на поездки и более эффективной работы я предлагаю провести квартальное совещание по интернету».**



«Не считаете ли вы?», «Вам не кажется?», «Так ОК?»



Эти фразы обычно воспринимаются как уклонение от прямого ответа и хороши, если вам действительно нужно одобрение или вы ищете поддержку. Если же ваша задача состоит в том, чтобы уверенно высказать распоряжение и заставить людей посмотреть на проблему так, как нужно вам, сформулируйте свое высказывание или предложение уверенно. Представьте, если специалист по инвестициям говорит: «Вам не кажется, что это хороший способ вложить ваши деньги? Я так и поступлю, если вы одобрите». Вместо этого, вам, наверное, было бы приятнее услышать что-то вроде: **«Подобная стратегия — это разумное инвестирование, которое может принести долгосрочные плоды. С вашего разрешения, сегодня до 5 часов вечера я переведу деньги».**

«Сейчас у меня нет на это времени», «Я слишком занят сейчас»



Даже если у вас действительно нет времени, никто не хочет чувствовать себя менее значимым. Чтобы укрепить позитивные отношения и показать, что вы сопереживаете человеку, скажите лучше: **«Я с радостью готов обсудить это с вами после того, как проведу утренние встречи. Могу я заехать к вам в офис около часа дня?»**

# Обучение персонала

- *Факторы эффективного обучения* (Д. Релей)
- Мотивация или ощущение целей
- Уместность точки зрения личного интереса и выбора,
- Обучение практикой,
- Возможность делать безнаказанные ошибки,
- Обратная связь,
- Предоставление возможности ученикам обучаться в удобное для них время и в удобном темпе

# Тайм-менеджмент

- **Метод - Назначение**
- **Простой органайзер** (ежедневник)
- Количественный анализ затрат времени на основные виды работ и жизнедеятельности. Выявление основных временных помех
- **Органайзер с функциями качественного анализа времени**
- Количественный анализ затрат времени на основные виды работ и жизнедеятельности, включающий в обязательном порядке качественную оценку временных затрат по ряду произвольных критериев
- **Хронокарта Гастева**
- Количественный анализ затрат времени на основные виды работ и жизнедеятельности. Наглядное представление результатов анализа

« Хронометраж – инструмент не для педантичных и мелочных людей, а для экономно расходующих свои силы. Если вы хотите, чтобы расходы времени оптимизировались сами – просто начните их письменно фиксировать » Г.А. Архангельский.



На ч.	Око н.	Дли т.	Дело, задача	Примеч ание
7.30	7.50	0.20	Подъем (пытался проснуться)	Долго просыпался
7.50	8.10	0.20	Зарядка	
8.10	8.25	0.15	Умывание	
8.25	8.40	0.15	Утренний кофе (завтрак)	
8.40	9.05	0.25	Дорога на работу	Опоздал на 10 минут
9.05	9.30	0.25	Планерка	
9.30	10.25	0.55	Просмотр входящих документов	Очень долго
10.25	11.45	1.20	Обошел отдела, узнал текущие вопросы	
11.45	13.00	1.15	Обсуждение с В.В. проекта АА	Продуктивно
13.00	14.05	1.05	Обеденный перерыв	Опять опоздал на 10 минут
14.05	16.00	1,55	Совещание по сбыту в головном офисе	Чрезвычайно затянулось
16.00	16.40	0.40	Посетитель (8.8.) по личному вопросу	Не в приемные часы
16.40	17.00	0.20	Говорил по телефону	

# Стресс-менеджмент

- В жизни мы сталкиваемся с различными стрессорами.
- Одни из них относятся к окружающей среде (токсины, жара, холод),
- другие имеют психологическую природу (снижение самооценки, депрессия),
- третьи — социологическую (безработица, смерть любимого человека),
- остальные — философского характера (использование времени, цели жизни).
- Но в любом случае, как утверждал Селье, независимо от типа стрессора, организм реагирует одинаково.
- Стрессор активизирует деятельность гипофиза, щитовидной и паращитовидной желез, надпочечников, а также гипоталамуса и других зон мозга.

# Инвентаризация симптомов стресса

	<b>Вопросы</b>	<b>Никогда</b>	<b>Редко</b>	<b>Часто</b>	<b>Всегда</b>
<b>1</b>	Легко ли раздражаетесь даже из-за мелочей?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	Нервничаете ли вы, если приходится чего-либо ждать?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	Краснеете ли, когда испытываете неловкость?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	Можете ли в раздражении обидеть кого-нибудь?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>5</b>	Критика выводит вас из себя?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>6</b>	Если вас толкнут в общественном транспорте, постараетесь ли вы ответить обидчику тем же или скажете что-нибудь обидное; при управлении автомобилем часто ли жмете на клаксон?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>7</b>	Вы постоянно чем-то занимаетесь, все ваше время заполнено деятельностью?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>8</b>	В последнее время вы опаздываете или приходите раньше времени?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>



	<b>Вопросы</b>	<b>Никогда</b>	<b>Редко</b>	<b>Часто</b>	<b>Всегда</b>
9	Часто перебиваете других, дополняете высказывания?	1	2	3	4
10	Страдаете ли вы отсутствием аппетита?	1	1	3	4
11	Часто ли испытываете беспричинное беспокойство?	1	2	3	4
12	Кружится ли у вас голова по утрам?	1	2	3	4
13	Испытываете ли вы постоянную усталость?	1	2	3	4
14	Даже после продолжительного сна чувствуете себя разбитым?	1	2	3	4
15	У вас возникают проблемы с сердечной деятельностью?	1	2	3	4
16	Страдаете ли вы от болей в области спины и шеи?	1	2	3	4
17	Часто ли вы барабаните пальцами по столу, а сидя — покачиваете ногой?	1	2	3	4
18	Мечтаете ли вы о признании, хотите ли, чтобы вас хвалили за то, что вы делаете?	1	2	3	4
19	Считаете ли вы себя лучше других, но, как правило, никто этого не замечает?	1	2	3	4
20	Не можете сконцентрироваться на необходимом деле?	1	2	3	4

- **Подсчитайте количество набранных вами баллов.**
- **До 30 баллов.** Вы живете спокойно и разумно, справляетесь с проблемами, которые преподносит жизнь. Вы не страдаете ни ложной скромностью, ни излишним честолюбием. Однако советуем вам проверить свои ответы вместе с хорошо знающим вас человеком: люди, имеющие такую сумму баллов, часто видят себя в розовом свете.
- **31-45 баллов.** Для вашей жизни характерны деятельность и напряжение. Вы подвержены стрессу как в положительном смысле слова (стремитесь добиться чего-либо), так и в отрицательном (хватает проблем и забот). По всей видимости, вы и впредь будете жить так же, постарайтесь только выделить немного времени для себя.
- **45-60 баллов.** Ваша жизнь — непрекращающаяся борьба. Вы честолюбивы и мечтаете о карьере. Вы довольно зависимы от чужих оценок, что постоянно держит вас в состоянии стресса. Подобный образ жизни, может быть, приведет вас к успеху на личном фронте или в профессиональном отношении, но вряд ли это доставит вам радость. Все утечет, как вода сквозь пальцы. Избегайте ненужных споров, подавляйте гнев, вызванный мелочами, не пытайтесь всегда добиться максимума, время от времени отказывайтесь от того или иного плана.
- **Более 60 баллов.** Вы живете, как шофер, который жмет одновременно и на газ, и на тормоз. Поменяйте жизненный уклад. Испытываемый вами стресс угрожает и вашему здоровью, и вашему будущему. Если перемена образа жизни представляется вам невозможной, постарайтесь хотя бы отреагировать на рекомендацию.

## Тест на самооценку стрессоустойчивости личности

Утверждения	Редко	Иногда	Часто
1. Я думаю, что меня недооценивают в коллективе	1	2	3
2. Я стараюсь работать, даже если совсем не здоров	1	2	3
3. Я постоянно переживаю за качество своей работы	1	2	3
4. Я бываю настроен агрессивно	1	2	3
5. Я не терплю критики в свой адрес	1	2	3
6. Я бываю раздражителен	1	2	3
7. Я стараюсь быть лидером там, где это возможно	1	2	3
8. Меня считают человеком настойчивым и напористым	1	2	3
9. Я страдаю бессоницей	1	2	3
10. Своим недругам я могу дать отпор	1	2	3
11. Я эмоционально и болезненно переживаю неприятность	1	2	3
12. У меня не хватает времени на отдых	1	2	3
13. У меня возникают конфликтные ситуации	1	2	3
14. Мне недостает власти, чтобы реализовать себя	1	2	3
15. У меня не хватает времени, чтобы заняться любимым делом	1	2	3
16. Я делаю все быстро	1	2	3
17. Я испытываю страх, что не поступлю в институт	1	2	3
18. Я действую сгоряча, а затем переживаю за свои дела и поступки	1	2	3

Суммарное число баллов	Уровень вашей стрессоустойчивости
51-54	1 - очень низкий
53-50	2 - низкий
49-46	3 - ниже среднего
45-42	4 - чуть ниже среднего
41-38	5 - средний
37-34	6 - чуть выше среднего
33-30	7 - выше среднего
29-26	8 - высокий
18-22	9 - очень высокий

Чем меньше число (суммарное число) баллов вы набрали, тем выше ваша стрессоустойчивость, и наоборот. Если у вас 1-й и даже 2-й уровень стрессоустойчивости, то вам необходимо кардинально менять свой образ жизни.

## • **Диагностика типов реагирования на стресс**

- Индивидуальные различия по отношению к стрессу обусловлены во многом своеобразными личностными особенностями человека. Выделяются 6 диспозиционных типов личности, которые по-разному реагируют на стресс. Определите, к какому типу вы себя относите?
- **1. Честолюбивый тип.**
- К этому типу относятся люди с сильной потребностью достижения и успеха. В основном это менеджеры, которые энергичны, подвижны, доминантны, агрессивны и ориентированы на дело. Причинами стресса для них становятся перегрузки, большая интенсивность деятельности и межличностных отношений, недостаточное понимание себя.
- Основные симптомы стресса: бессонница, высокое кровяное давление, проблемы с сердцем, чрезмерное курение и потребление алкоголя.
- **2. Спокойный тип.**
- К нему относятся безмятежные, спокойные люди; они ориентированы на прошлое, мечтательны и малоактивны, соблюдают баланс между работой и домом, отличаются низкой уязвимостью к стрессу.
- Причинами стресса могут стать или другие люди, или требования профессиональной жизни, которые нарушают размеренное течение жизни.
- **3. Совестьливый тип.**
- К этому типу относятся люди мелочные, дотошные, педантичные, тщательные, догматичные и стабильные, консервативные и обязательные. Они верят авторитетам и подчиняются традициям.
- Причинами стресса для них оказываются в первую очередь другие люди, которые нарушают их планы и стереотипы поведения. Им свойственна средняя степень уязвимости по отношению к стрессу. Но они очень чувствительны к изменениям их привычной жизнедеятельности.

- **4. Неотстаивающий тип.**

- К этому типу принадлежат люди, которые не могут постоять за себя и отстаивать свои права. Такие люди стремятся угодить другим и избегать межличностных конфликтов, боятся конфронтации и проблемных отношений с другими.
- Вообще испытывают внутреннее напряжение на почве межличностных отношений, что и служит частой причиной стресса.

- **5. Жизнелюбивый тип.**

- Люди, относящиеся к этому типу, жизнелюбивые, сильные, энергичные; живут полноценной жизнью, жаждут новых событий и впечатлений; импульсивные и рискованные; для них характерна частая смена интересов.
- Причинами стресса для людей этого типа выступает рутинная скучная работа и чрезмерное внутреннее напряжение, которое существенно повышает уязвимость к стрессу.

- **6. Тревожный тип.**

- Люди, принадлежащие к данному типу, отличаются высокой уязвимостью к стрессу, испытывают беспокойство по поводу возможных неудач, ориентированы на будущее и чрезмерно рефлексиируют, характеризуются высоким внутренним напряжением при низкой самооценке. Причинами стресса для тревожного типа личности оказывается ответственная работа и резкие изменения в жизни

# Профессиональная деформация личности

- это объективное явление, негативные эффекты которого могут быть элиминированы только посредством других, непрофессиональных факторов (социализации, воспитания и т. п.). Это процесс и результат влияния субъектных качеств человека, сформированных в соответствии со спецификой определенного профессионального труда, на личностные свойства целостной индивидуальности работника-профессионала.
- н/р
- Профессиональными деформациями являются и поведение, и выражения медработников, при которых под влиянием привычки проявляется черствость по отношению к больным в такой степени, что у немедиков создается впечатление бездушия и цинизма
- Существует широкий диапазон разнообразных признаков негативного проявления профессиональной деформации личности. Среди них обнаружены и общие для всех профессий признаки: деформация механизмов социальной перцепции; возникновение профессионального фильтра восприятия окружающих людей не как уникальных личностей и индивидуальностей, а лишь как фигурантов специфических, сугубо профессиональных отношений, нарушение некоторых социальных норм и т. д.