

**ОСНОВНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

бюджетное образовательное учреждение Омской области

среднего профессионального образования

«ОМСКИЙ АВТОТРАНСПОРТНЫЙ КОЛЛЕДЖ»



**Юферева В.В.**

**КУРС ЛЕКЦИЙ**

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ ОГСЭ.05**

**АДАПТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА**

**для студентов специальности 190631 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта**

190631.51 Техническое обслуживание  
и ремонт автомобильного транспорта

г. Омск, 2013

бюджетное образовательное учреждение Омской области

среднего профессионального образования

«ОМСКИЙ АВТОТРАНСПОРТНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

бюджетное образовательное учреждение Омской области

среднего профессионального образования

«ОМСКИЙ АВТОТРАНСПОРТНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

**В.В. Юферева**

**КУРС ЛЕКЦИЙ**

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ ОГСЭ.05**

**АДАПТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА**

**для студентов специальности 190631 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта**

г. Омск, 2013

**ББК 74.200.52**

**Ю 93**

Юферева В.В.

**Ю 93** Курс лекций по дисциплине ОГСЭ.05 Адаптация выпускников на рынке труда и профессиональная карьера для студентов специальности 190631 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта: курс лекций / В.В. Юферева; БОУ ОО СПО «Омский АТК». – Омск: БОУ ОО СПО ОАТК, 2013. -124с.

В курс лекций включены основные положения теоретического курса «Адаптация выпускников на рынке труда и профессиональная карьера», вопросы по закреплению материала. Курс лекций предназначен для студентов СПО специальности 190631 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта.

Рецензенты:

Арбузина Н.Р., ст. преподаватель кафедры «Менеджмента, экономики и права физической культуры» ФГОУ ВПО «Сибирский государственный университет физической культуры и спорта»

Шмидт Н.М., преподаватель БОУ ОО СПО «Омский АТК»

Курс лекций по дисциплине ОГСЭ.05Адаптация выпускников на рынке труда и профессиональная карьера для студентов специальности 190631 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта рекомендован к использованию в учебном процессе и тиражированию решением научно-методического совета БОУ ОО СПО «Омский АТК», протокол № 1 от 23.01.2013 г.

**ББК 74.200.52**

© БОУ ОО СПО «Омский АТК»

© В.В. Юферева

Содержание

Введение…………………………………………………………………………….5

РАЗДЕЛ I. ОСОБЕННОСТИ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАМЕРЕНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПЛАН ……………………………………………7

ТЕМА 1.1.ВВЕДЕНИЕ В ПРЕДМЕТ «АДАПТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА»……………………………………………….7

ТЕМА 1.2. КЛАССИФИКАЦИЯ ПРОФЕССИЙ. ФОРМУЛА ПРОФЕССИЙ ……………..14

РАЗДЕЛ 2. СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА: ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ………21

ТЕМА 2.1СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА: ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВА…………21

ТЕМА 2.2 ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОЦИАЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩИХ ИНФОРМАЦИЮ О РЫНКЕ ТРУДА…………………………………………………………...33

РАЗДЕЛ 3. ЛИЧНОСТНЫЕ РЕСУРСЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ ВЫПУСКНИКОВ. ПРОГНОЗИРОВАНИЕ БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ………………………………………………………………………………..36

ТЕМА 3.1 ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ – ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ…………………………………………………36

ТЕМА 3.2 ИНВЕНТАРИЗАЦИЯ ЛИЧНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ………………………………………………………………………………………...48

ТЕМА 3.3 ПСИХИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ. СВОЙСТВА НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ…………………………………59

ТЕМА 3.4 ХАРАКТЕРОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ………………………………………………….65

ТЕМА 3.5 СПОСОБНОСТИ И ПРОФПРИГОДНОСТЬ………………………………………80

ТЕМА 3.6 ПРОФЕССИЯ И ЗДОРОВЬЕ………………………………………………………..82

### РАЗДЕЛ 4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ СТРАТЕГИИ НА РЫНКЕ ТРУДА.............................................................................................................................................93

### ТЕМА 4.1 МЕТОДЫ ПОИСКА РАБОТЫ……………………………………………………..93

ТЕМА 4.2. ПОДГОТОВКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РЕЗЮМЕ И ПАКЕТА ДОКУМЕНТОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ УСПЕШНОГО ПРОХОЖДЕНИЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ……………………………………………………………………………..96

ТЕМА 4.3. СОБЕСЕДОВАНИЕ С РАБОТОДАТЕЛЕМ. ТЕХНОЛОГИЯ ТЕЛЕФОННЫХ ПЕРЕГОВОРОВ. …………………………………………………….........................................100

РАЗДЕЛ 5. СТАНОВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ ЧЕЛОВЕКА. АДАПТАЦИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ…………………………………………………….....104

ТЕМА 5.1 ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ………………………104

ТЕМА 5.2 АДАПТАЦИЯ НА НОВОМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ………………………………...107

ТЕМА 5.3 ДЕЛОВОЕ ОБЩЕНИЕ В КОЛЛЕКТИВЕ………………………………………..113

Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы……………………………………………………………..123

**Здравствуйте, студенты! Вы изучаете «Адаптацию выпускников на рынке труда» – науку сложную, интересную и практически вам необходимую. Данная дисциплина поможет вам разобраться в сложности современного рынка труда, найти интересующие вас вакансии, устроиться на работу, влиться в трудовой коллектив; повлияет на развитие общения и взаимодействия людей коллектива с вами, то есть поможет разобраться в социально-психологических проявлениях вашей личности и других личностей по отношению к вам, вы изучите вопросы психологической совместимости людей в трудовом коллективе, закономерности поведения и деятельности людей, обусловленные включением их в трудовые группы, вопросы руководства и лидерства.**



Введение.

Курс лекций по дисциплине ОГСЭ.05 Адаптация выпускников на рынке труда и профессиональная карьера предназначена для подготовки квалифицированных специалистов по специальности 190631 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта и составлен на основе Федерального государственного образовательного стандарта (далее ФГОС) среднего профессионального образования (далее СПО) и рабочей программы учебной дисциплины разработанной на их основе по специальности среднего профессионального образования 190631 (базовой подготовки), рекомендованной к использованию Экспертным советом по экспертизе образовательных программ профессионального образования и профессиональной подготовки Федерального государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Омский автотранспортный колледж» – авторы-преподаватели Шмидт Нина Михайловна и Юферева Виктория Валерьевна, утвержденной 18.05.2011 г.

Учебная дисциплина Адаптация выпускников на рынке труда и профессиональная карьера общепрофессиональная дисциплина профессионального цикла.

Целью дисциплины в целом и курса лекций в частности является обеспечить изучение студентами ключевых принципов психолого-этических аспектов поиска работы, трудоустройства и деловых отношений, приобретение навыков оптимального поведения в разнообразных ситуациях на рабочем месте, оптимизации необходимых психологических условий в служебной обстановке на основе предшествующего изучения учебных курсов.

Курс лекций является частью УМК по дисциплине Адаптация выпускников на рынке труда по специальности СПО 190631 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта (базовой подготовки), но может быть использован при преподавании данной дисциплины на специальности 080114 (Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)) и 190701 (Организация перевозок и управления на транспорте (по видам)), в дополнительном профессиональном образовании и профессиональной подготовке взрослого и незанятого населения.

Курс лекций может быть использован в дополнительном профессиональном образовании и профессиональной подготовке взрослого и незанятого населения.

В курсе лекций отражены все материалы, которые соответствуют требованиям к результатам освоения дисциплины:

В результате освоения дисциплины обучающийся должен знать:

* особенности регионального рынка труда, перечень и возможности социальных институтов, предоставляющих информацию о рынке труда для соискателей
* свои личностные и профессиональные качества, способствующие адаптации на рынке труда и в профессиональном коллективе;
* основы делового общения, способы профилактики конфликтов;
* пути построения профессиональной карьеры

Максимальная учебная нагрузка обучающегося 90 часа, в том числе:

* обязательной аудиторной учебной нагрузки обучающегося 60 часов;
* самостоятельной работы обучающегося 30 часов (Таблица 1).

Таблица 1.

Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

|  |  |
| --- | --- |
| Вид учебной работы | Объем часов |
| Максимальная учебная нагрузка (всего) | *90* |
| Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего) | *60* |
| в том числе: |  |
| практические занятия | *6* |
| Самостоятельная работа обучающегося (всего) | *30* |
| в том числе: |  |
| подготовка сообщений, рефератов, докладов, чтение и анализ литературных источников, СМИ, подготовка пакета документов, подготовка сценария, написание характеристики |  |
| Итоговая аттестация в форме зачета | |

**РАЗДЕЛ 1. ОСОБЕННОСТИ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАМЕРЕНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПЛАН**

ТЕМА 1.1.ВВЕДЕНИЕ В ПРЕДМЕТ «АДАПТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА»

Адаптация выпускника колледжа на рынке труда представляет собой процесс приспособления к новым реалиям и требованиям, связанным с началом трудовой деятельности. Преодоление порога «учеба-работа» молодым человеком, впервые вступающим на рынок труда, связано с кардинальными изменениями в характере деятельности, типе социальных отношений с окружающими, в образе жизни. Острота и сложность данного этапа в трудовом жизненном цикле обладает специфическими характеристиками в любой экономической системе, что находит отражение в формировании соответствующего сегмента рынка труда, его инфраструктуры, государственных и общественных институтов, направлений научных исследований, методов государственной политики. Целью, ради которой происходит адаптация выпускника, можно считать нахождение им полноценного рабочего места, то есть вакантного рабочего места, соответствующего профессии и уровню квалификации выпускника профессиональной школы, устраивающего выпускника по условиям и режиму груда, уровню заработков, гарантиям занятости, возможностям карьерного роста и творческой самореализации.

Успешность трудоустройства выпускников СПО является одним из критериев эффективности функционирования и системы среднего профессионального образования, и рынка труда, и экономики в целом. Она во многом зависит от того, насколько продуктивен будет процесс подготовки и приспособления выпускников СПО к выходу на рынок труда. Вместе с тем опыт работы с выпускниками показывает, что значительное их количество испытывает серьезные трудности при переходе от учебы к работе, оказывается занятым на неквалифицированных рабочих местах или остается без работы.

Российский рынок труда выпускников СПО формируется в течение последних 10-12 лет, отражая процессы, происходящие в экономике и обществе в целом. Это проявилось в том, что в результате распада системы обязательного государственного распределения, существовавшей в советский период и охватывавшей почти всех выпускников средних профессиональных учебных заведений, выпускники колледжей и техникумов столкнулись с проблемой самостоятельного поиска рабочего места, к чему подавляющее их большинство не было готово (тем более, что некоторые выпускникам только исполнилось 18 лет, так как по ряду специальностей обучение на базе 9 классов составляет 2 года 10 мес.). Задача превращения «выпускника колледжа» в «производительного работника» стала чрезвычайно сложной, наблюдается полная свобода индивидуальных действий и выпускников, и работодателей.

На ряду с этим экономическая ситуация на протяжении последнего десятилетия динамично изменяется, в нашей стране происходит переход к постиндустриальному типу экономики, связанный с развитием новых технологий, изменением структуры занятости населения, глобализацией хозяйственных связей и ростом конкуренции. В этих условиях работодатели предъявляют все более высокие требования к деловым и личным характеристикам выпускников, качеству их профессиональной подготовки, уровню квалификации, умениям и навыкам. Рассматривая дисциплину как полимодальную, хотелось бы отметить, что она призвана определить особенности содержания и форм процесса адаптации молодых специалистов на рынке труда; с одной стороны обобщить особенности влияния трудовой ориентации и мотивации студентов и выпускников СПО на их трудовую адаптацию, а с другой дать конкретные рекомендации по адаптации конкретного выпускника; раскрыть развитие форм студенческой занятости и определить их значение для повышения конкурентоспособности выпускников СПО, а также предложить подходы к формированию навыков и умений, способствующих успешной адаптации молодых специалистов на рынке труда;

В процессе изучения дисциплины раскрываются обоснования представлений о формах и этапах адаптации выпускников, оценки эффективности среднего профессионального образования, как фактора, повышающего конкурентоспособность выпускников на рынке труда с точки зрения типа выполняемой работы, получаемых доходов, вероятности безработицы и, как следствие, доказывается влияние полученного практического образования на их адаптацию на рынке труда. Анализируется роль работодателей на рынке труда выпускников СПО, показаны варианты организации взаимодействия работодателей и системы среднего профессионального образования.

Ключевым понятием дисциплины является «адаптация». В самом общем виде термин этот означает процесс приспособления, привыкания. В повседневной жизни человек должен адаптироваться к погодным и климатическим условиям, к возрастным изменениям своего организма, к новым семейным и бытовым обстоятельствам. В зависимости от характера и масштабов изменения окружающей среды и личных свойств человека адаптация может происходить быстро и незаметно, а может потребовать длительного времени и значительных материальных и физических затрат. Успешно адаптировавшись, человек начинает себя чувствовать комфортно в изменившейся ситуации, если же адаптации не происходит или она требует слишком больших затрат, жизнь человека становится сложнее и безрадостнее. В своих крайних формах проявления невозможность человека адаптироваться к новым требованиям окружающей среды может привести к тяжелым последствиям.

Особую проблему представляет собой трудовая адаптация как процесс приспособления работника к ситуации на рынке труда, характеру труда на новом рабочем месте, взаимоотношениям в новом трудовом коллективе и т.п. В современной учебной литературе трудовая адаптация рассматривается, как правило, в контексте внутрифирменной организации труда. Изучение адаптации работника к содержанию и условиям трудовой деятельности на предприятии позволяет выделить основные этапы (стадии) адаптации работника на новом рабочем месте, включающие, как правило, этап ориентации и ознакомления, этап привыкания и приспособления, этап действенной адаптации, или ассимиляции, и этап эффективного функционирования, предполагающий полную идентификацию целей работника с целями нового предприятия. Выделяют определенные виды адаптации: профессиональную, психофизиологическую, социально-психологическую.

Проводят различие между процессом адаптации и результатом адаптации, между первичной трудовой адаптацией, которая характерна для лиц. впервые вступающих на рынок труда, и вторичной адаптацией, которая происходит, когда опытный работник переходит на новое место или сталкивается с новым руководителем. Существует понятие «темпы адаптации», характеризующее то, как быстро происходит привыкание работника к новому рабочему месту.

Адаптация выпускника колледжа на рынке труда - это процесс преодоления порога учеба-работа, приспособления молодого человека. впервые выступающего в качестве полноценного работника высокой квалификации, к реалиям и требованиям рынка труда, поэтому иначе этот процесс называется «первичной трудовой адаптацией». Результатом адаптации на рынке груда (в отличие от процесса адаптации) является нахождение выпускником вакантного рабочего места, соответствующего профессии и уровню квалификации выпускника профессиональной школы, устраивающего выпускника по условиям и режиму труда, уровню заработков, гарантиям занятости, возможностям карьерного роста и творческой самореализации.

От того, насколько успешен будет процесс подготовки и приспособления выпускников СПО к выходу на рынок труда непосредственно зависит успешность их трудоустройства и, в конечном счете, эффективность функционирования и системы среднего профессионального образования, и рынка труда, и экономики в целом. Успех процесса адаптации выпускника колледжа зависит не только от его индивидуальных способностей, но также во многом зависит от эффективности взаимодействия всех вовлеченных в данный процесс сторон: учебного заведения с точки зрения качества преподаваемых ею знаний и формируемых компетенций, того насколько они значимы и полезны для успешной трудовой деятельности; работодателей и их подхода к набору молодых специалистов, их активности в привлечении новых работников и эффективности процедур их поиска: самих выпускников и степени их подготовленности к выходу па рынок груда.

Применительно к выпускнику, возможности минимизации связанных с поиском подходящей работы потерь, т.е. параметры, определяющие эффективность процесса его адаптации, включают, на наш взгляд, следующие основные моменты:

1. Трудовое самосознание - осознание выпускником собственных желаний и предпочтений. Это наиболее сложный момент. Этим не всегда могут похвастаться работники и в более зрелом возрасте. Но понимание того, «к чему душа лежит», кем хотелось бы стать и почему, приведение в равновесие юношеского романтизма и определенного практицизма совершенно необходимо, как предпосылка поиска работы и принятия решения в условиях свободного выбора.

2. Трудовая ориентация - изучение и оценка реалий рынка труда (существующих возможностей трудоустройства) и их сопоставление с собственными устремлениями с целью выяснения возможности их реализации.

3. Навыки трудоустройства - понимание правил функционирования рынка груда, которое состоит из следующих элементов: прохождение собеседования, заполнение резюме, умение вести поиск вакансий и выяснение их реальною содержания.

Аналогичным образом эффективность результата адаптации выпускника можно оценивать по следующим показателям:

1. Соответствие рабочего места ожиданиям выпускника (субъективный измеритель удовлетворенности выпускника содержанием работы: насколько то, что он нашел, соответствует тому, что он искал)

2. Соответствие уровня рабочего места уровню полученного образования. Рабочее место выпускника колледжа должно обеспечивать использование или полученных им в ходе обучения специальных знаний (если область работы совпадает с областью полученного образования) или быть адекватно уровню его общих и профессиональных компетенций. Другими словами, трудоустройство на рабочее место, не требующее среднего профессионального образования, не может считаться эффективным результатом процесса адаптации.

3. Скорость нахождения первого полноценного трудоустройства, как показатель количества ресурсов, как временных, гак и материальных затраченных на его нахождение.

Для раскрытия всех сторон предмета дадим определение понятию «выпускник». Выпускник среднего профессионального учебного заведения - бывший студент, закончивший учебу и имеющий соответствующий диплом о полученном образовании. То, как он адаптируется на рынке труда, т.е. приспосабливается к требованиям рынка в ходе поиска рабочего места, в значительной степени определяется фундаментом - знаниями и навыками, а так же компетенциями, приобретенным в ходе обучения в колледже. Руководствуясь действующим КЗОТом рассмотрим, как молодых, специалистов, имеющих стаж работы менее 3-х лет. Когда выпускнику рабочее место искать не приходится, то основная часть адаптации к условиям труда происходит уже на рабочем месте. В том случае, наиболее важен период становления выпускника в качестве специалиста. Трехгодичный стаж достаточен для накопления значимого трудового стажа, за это время выпускник переходит в статус сложившегося специалиста.

С другой стороны, предполагая, что в условиях свободного и самостоятельного трудоустройства и жесткой конкуренции за привлекательные рабочие места, поиск работы нередко начинается не после получения диплома, а значительно раньше, можно изучать трудовое поведение и студентов, и выпускников.

Ключевыми составляющими адаптации выпускников СПО являются:

а. Рассогласование системы среднего профессионального образования и потребностей рынка труда. Динамика изменений, происходящих сегодня в экономике и, следовательно, на рынке труда, такова, что такого рода проблемы могут оказывать значимое воздействие на процесс адаптации выпускников.

б. Психологическая сложность перехода «СПО - работа» для значительного числа выпускников. Различие основополагающих «правил поведения» в ходе обучения в колледже и на рынке труда значительно. Тем не менее, этот факт не всегда до конца выпускниками осознается. Неподготовленность к условиям рынка труда и отсутствие опыта трудоустройства также осложняют процесс адаптации. К этому можно добавить еще и адаптация к профессии, выбор которой был сделан частично адекватно.

Ниже приведены типичные ошибки, сделанные при выборе профессии и основные пути их преодоления:

1. Отношение к выбору профессии как к неизменному. В любой сфере деятельности происходит смена занятий, должностей по мере роста квалификации человека. При этом наибольших успехов достигает тот, кто хорошо прошел начальные ступени.

Проанализируйте ситуацию на рынке труда. Обратите внимание на то, что с каждым годом появляются все новые профессии. Будьте готовы к тому, что придется регулярно повышать квалификацию, осваивать смежные специальности. Не бойтесь того, что выбор профессии сейчас при поступлении в колледж фатальным образом определит всю Вашу судьбу. Изменение выбора, освоение абсолютно новой специальности или смежной сделает Вас ценным специалистом, востребованным в междисциплинарных областях деятельности. Первая профессия, даже если Вы затем передумаете и найдете что-то более привлекательное, пригодится в неожиданных ситуациях. Например, первое образование механика поможет юристу по своему второму образованию разобраться в сложных вопросах сложных автотранспортных происшествий.

2. Бытующие мнения о престижности профессии. В отношении профессии предрассудки проявляются в том, что некоторые важные для общества профессии, занятия считаются недостойными, неприличными (слесарь всегда грязный). Экономист или психолог ничуть не более полезен для общества, чем химик или слесарь. Престижность профессии должна учитываться - но после учета Ваших интересов и способностей. Иначе будете владеть (если будете) "модной", но не приносящей удовольствия специальностью. Или, чего доброго, окажетесь непригодны к выполнению основных рабочих функций.

3. Выбор профессии под влиянием товарищей (за компанию, чтобы не отстать). Профессию мы выбираем по своему "вкусу" и "размеру" так же, как одежду и обувь. Чувство группы, ориентация на сверстников - очень позитивные особенности юношества, нужные для освоения норм поведения в обществе, формирования образа "Я" и самооценки. Поэтому оглядывайся на других, сравнивая себя с друзьями, а не слепо повторяя. Старайся увидеть, чем ты отличаешься от товарищей - и в чем вы сходны. Это поможет понять, что если Вася идет на пожарника (он - рискованный человек), тебе эта профессия может не понравиться (ты ведь очень осторожный и рассудительный).

4. Перенос отношения к человеку, представителю той или иной профессии, на саму профессию. При выборе профессии надо учитывать особенности данного вида деятельности, а не выбирать профессию только потому, что тебе нравится или не нравится человек, который занимается данным видом деятельности. Особенно опасно очарование преподавателем (если тебя восхищает душевность физика - это не значит, что тебе нравится физика сама по себе, вне "комплекта"). Кроме того, часто совершают ошибку, стараясь получить профессию кумира - спортсмена, политика, журналиста, артиста.

5. Увлечение только внешней или какой-нибудь частной стороной профессии. За легкостью, с которой актер создает на сцене образ, стоит напряженный, будничный труд. А журналисты не всегда выступают в телепередачах - чаще они перелопачивают массу информации, архивов, разговаривают с десятками людей - прежде, чем подготовят 10-минутное сообщение, которое. к тому же, озвучит другой (диктор на телевидении).

6. Отождествление школьного учебного предмета с профессией или плохое различение этих понятий. Есть такой предмет, как иностранный язык, а профессий, где требуется способность к языку много - переводчик, экскурсовод, телефонист международной связи и др. Поэтому при выборе профессии надо учитывать, какие реальные занятия и профессии за этим предметом стоят. Для этого лучше всего не просто изучить профессиограммы или словари профессий. Стоит проанализировать газеты с вакансиями на бирже труда (там обычно указывается, какое образование требуется для конкретной вакансии). Например, человек с лингвистическим образованием ("русский язык и литература", "иностранный язык") может работать и преподавателем, и переводчиком, и редактором, и секретарем-референтом. Тем более профессий существует больше, чем школьных предметов. Можно стать юристом, маркетологом, аппаратчиком. Профессии обычно могут быть ассоциированы с несколькими школьными предметами (обычно соответствуют вступительным экзаменам в ВУЗ при поступлении на эту специальность). Скажем, будущему экономисту в школе может нравиться одновременно и математика, и география.

7. Устарелые представления о характере труда в сфере материального производства. Во все профессии, и прежде всего в рабочие специальности, внедряется сложная и интересная техника, повышается культура труда. А компьютер внедряется абсолютно во все сферы деятельности - вплоть до животноводства, в автотранспортной сфере диагностика автомобилей, а теперь и ее внутреннее устройство немыслимо без компьютера.

8. Неумение/ нежелание разбираться в своих личностных качествах (склонностях, способностях). Разобраться в себе помогут профконсультанты, родители, преподаватели, товарищи. Полезными также могут оказаться психологические тесты, а также статьи и публикации на тему популярной психологии. Однако среди них много непрофессиональных, так что относить критически как к результатам тестов, так и к тому, что пишут в психологических книжках. Задача популярных тестов - активизация деятельности по самопознанию (самонаблюдению, самоанализу), а не выдача готового ответа на вопрос о том, кем быть или наклеивание ярлыка о том, какой ты. Но разберись в себе обязательно – ведь окончание колледжа не окончание обучения по профессии, нужно знать где и какие твои личностные качества пригодятся при устройстве на работу.

9. Незнание/ недооценка своих физических особенностей, недостатков, существенных при выборе профессии. Существуют профессии, которые могут быть противопоказаны, т.к. они могут ухудшить состояние здоровья. Таких профессий немного и к ним относятся, в основном, те, в которых требуется длительное напряжение тех или иных физиологических систем. Компьютерщики сильно напрягают глаза, а летчики – сердце, автомобилисты могут находиться в сложных условиях движения на городских улицах, когда и слух и зрения и быстрота реакции отвечают не только за здоровье, но и за жизнь самого водителя и пассажиров автомобиля или автобуса, механики и слесари могут долго находиться в неприятном вынужденном положении, причем выполняют тяжелый физический труд (физическое перенапряжение).

10. Выбирать профессию, не имея о ней достоверной информации. Большинство молодых людей, размышляющих о дальнейших образовательных планах или о трудоустройстве, вообще очень мало осведомлены о том, какие бывают профессии и чем занимаются их представители. В результате ребята оказываются в ситуации выбора кота в мешке. Анализируя, подходит ли вам та или иная профессия, я бы порекомендовал в первую очередь найти информацию о том, как, собственно, складывается типичный рабочий день ее представителей, сколько времени на какую конкретно деятельность они тратят. Сущность ведь не в названии профессии, а в том, что именно и в каких условиях предстоит делать. Важно задуматься и над такими вопросами. Какие требования профессия предъявляет к способностям человека и что за противопоказания имеет, какой уровень подготовки необходим для овладения ею, где ее можно получить, дает ли она перспективы карьерного роста и с чем именно они связаны, востребована ли профессия на рынке труда. Выбирая дальнейшую траекторию обучения в Вузе необходимо проанализировать ошибки, допущенные при выборе первой профессии (если, конечно они были), и, исходя из результатов выбора вуза или специальности (факультета).

11. Подменять выбор профессии выбором уровня образования или места его получения. Более оправданна позиция, когда человек сначала решает, чем бы он хотел заниматься, а потом рассматривает возможные варианты получения конкретной профессии, а не исходит из желания учиться в определенном месте или просто получить высшее образование как таковое, не важно по какой специальности. Если абитуриент, желая овладеть определенной профессией, не смог поступить учиться именно туда, куда хотел изначально, логичнее сохранить верность профессии и поискать другие варианты ее получения. Например, пойти получать не высшее, а среднее специальное образование, имея в виду, что в перспективе будет возможность продолжить обучение и в вузе. Это лучше, нежели поступать на заведомо неинтересную для себя специальность, пусть даже и в престижном университете.

12. Прислушиваться к мнению людей, некомпетентных в вопросах выбора профессии. Давать советы по поводу вопроса «кем быть», очень любят многие наши соотечественники. Тем не менее обоснованно порекомендовать что-то в такой серьезной сфере, как профессиональное самоопределение, можно только при совпадении нескольких условий. Это: знание специфики тех профессий, о которых идет речь, а также ситуации на рынке труда; знание индивидуально-психологических особенностей того, кто совершает выбор; понимание сути психологических проблем, возникающих на разных этапах профессионального самоопределения. Обоснованно рассуждать об этом может либо специально подготовленный профессионал (психолог, работник службы занятости), либо тот, кто очень хорошо знает вас и знаком на собственном опыте с определенной группой профессий.

**Вопросы для самопроверки:**

* 1. В чем проявляется особенность адаптации выпускников СПО на современном этапе развития экономики?
  2. Каковы особенности современного рынка труда?
  3. Что такое адаптация в широком смысле?
  4. Что такое трудовая адаптация?
  5. Каковы различия между процессом адаптации и ее результатом?
  6. По каким критериям можно определить эффективность результата адаптации выпускника?
  7. Проанализируйте ошибки при выборе профессии, выделите основные и наметьте пути их преодоления при выборе профессии?

# ТЕМА 1.2. КЛАССИФИКАЦИЯ ПРОФЕССИЙ. ФОРМУЛА ПРОФЕССИЙ

В разные времена количество профессий значительно менялось. Число профессий неодинаково в странах с различными общественно-экономическими условиями.

В документе под названием «ОБЩЕРОССИЙСКИЙ КЛАССИФИКАТОР ПРОФЕССИЙ», насчитывается более семи тысяч названий профессий, имеющихся на сегодняшний день в России. Хотя в любом городе пользуются спросом несколько сот (десятков) из них, все равно довольно трудно ориентироваться в таким огромном мире профессий.

Тем более, что сильно меняется не только количество профессий, но и их состав, соотношение. В наше время появляются новые профессии и исчезают старые, стираются границы между многими из них, а некоторые, напротив, постоянно делятся, дробятся, размножаются. Поскольку, именно сейчас наша жизнь претерпевает значительные изменения, происходит стремительное развитие общественных отношений, в условиях современного рынка труда появляется большое количество новых, непривычных и незнакомых для нас профессий, хотя в более развитых странах они уже давно стали обычными.

В наши дни достаточно часто появляются новые профессии. Поскольку в наибольшей мере сейчас развивается сфера торговли, управления и информационного обслуживания, то максимальное количество новых профессий появляется именно в этой области. Причем, пока еще нет устоявшихся стандартов в названиях профессий, поэтому многие профессии имеют несколько вариантов названий. Большинство новых названий профессий заимствованы из опыта зарубежных фирм, некоторые представляют собой новые более модные названия уже имеющихся профессий.

Особенно много новых профессий представляют собой разновидности агентов и менеджеров. Например, коммерческий агент, рекламный агент, агент по недвижимости, агент по ценным бумагам, туристический агент, менеджер по персоналу, финансовый менеджер, менеджер по маркетингу, менеджер по продажам, менеджер по рекламе, менеджер по проектам, офис-менеджер, и т.п.

Относительно новые профессии появляются в области информационного проектирования и обеспечения: менеджер информационных систем, сетевой администратор, администратор баз данных, специалист по сетям и телекоммуникациям, инженер-системотехник, системный аналитик, специалист по компьютерному дизайну, web-дизайнер.

Далеко не по всем из этих профессий в настоящее время можно получить качественную подготовку. Пока еще некоторые из них представляют собой скорее названия должностей в различных фирмах, которые занимают представители других профессий, причем, далеко не всегда смежных.

Для того, чтобы ориентироваться в мире профессий, необходимо рассмотреть своего рода карту, территорией которой служат группы сходных по своим характеристикам профессий. Дело в том, что каждая профессия предъявляет определенные требования к человеку. Одни профессии требуют от человека силы и ловкости, другие - преимущественно ума и аккуратности, третьи - общительности и сдержанности. Некоторые профессии требуют от человека практически одинаковых качеств. Их можно объединить в группы, которые можно представить в качестве своего рода профессиональных государств со своими законами, языком, населением, занимающих на карте определенное положение. Например, профессии слесаря по ремонту автомобилей, слесаря механосборочных работ и слесаря-сантехника различаются только с точки зрения производственных задач и условий труда, но никак не с точки зрения предъявляемых к человеку требований. Поэтому, их смело можно помещать в одно и то же место на психологической карте профессий.

Рассмотрим, что из себя представляют психологические координаты профессии. Так же, как и на настоящей географической карте, положение профессии на психологической карте можно описать двумя координатами. Только на психологической карте роль широты играет психологический тип профессии, а роль долготы - психологический класс профессии.

Тип профессии указывает на, то, с чем человеку приходится иметь дело в процессе своей профессиональной деятельности, то есть на предмет труда. Предметом труда могут быть другие люди, техника, информация, художественные произведения или природа.

А класс профессий говорит о степени сложности и требуемой квалификации человека, то есть о характере труда. Характер труда может быть исполнительным или творческим.

Рассмотрим психологические типы профессий. По предмету труда можно выделить пять типов профессий.

1. К профессиям типа " человек-человек" относятся профессии, связанные с медицинским обслуживанием (врач, медсестра, санитарка, рис.1), обучением и воспитанием (мастер по обучению вождению автомобиля, преподаватель, воспитатель, няня, учитель, тренер), бытовым обслуживанием (продавец, проводник, официант), правовой защитой (юрист, следователь, участковый инспектор), техническим обслуживаниемп(мастер по приему автомобилей, диагност технического состояния автомобиля и т.п.).



*Рисунок 2.* *Профессии* *«человек - техника*



*Рисунок 1.*

*Профессии*

*«человек- человек»*

Профессии этого типа предъявляют высокие требования к таким качествам работника как умение устанавливать и поддерживать деловые контакты, понимать состояние людей, оказывать влияние на других, проявлять выдержку, спокойствие и доброжелательность.

2. Тип "человек-техника" включает в себя профессии, связанные с созданием, монтажом, сборкой и наладкой технических устройств (каменщик, монтажник, сварщик, инженер-конструктор), эксплуатацией технических средств (водитель, кочегар, крановщик, токарь, швея-мотористка), ремонтом техники (слесарь-ремонтник, механик, электромонтер по ремонту оборудования, инженер-конструктор, инженер-испытатель).



Рисунок 3. Профессии «человек-техника»

Этот тип профессий требует от работника высокого уровня развития наглядно-образного мышления, пространственных представлений, технической осведомленности и сообразительности, хороших двигательных навыков, ловкости (рис.2,3).

3. Тип "человек-знаковая система" объединяет профессии, связанные с текстами (корректор, машинистка, переводчик, библиотекарь), с цифрами, формулами и таблицами (программист, экономист, бухгалтер, кассир), с чертежами, картами, схемами (штурман, чертежник), со звуковыми сигналами (радист, телефонист).



Рисунок 5. Профессии «человек - знаковая система»



Рисунок 4. Профессии «человек - знаковая система»

Профессии этого типа требуют от человека способности к отвлеченному мышлению, оперированию числами, длительному и устойчивому сосредоточению внимания, усидчивости ( рис.4,5).



Рисунок 6. Профессии «человек- художественный образ

4. К типу " человек-художественный образ" (рис.6) можно отнести профессии, связанные с созданием, проектированием, моделированием художественных произведений (художник, журналист, модельер, композитор), с воспроизведением, изготовлением различных изделий по эскизу, образцу (ювелир, актер, закройщик, реставратор, столяр-краснодеревщик, цветовод-декоратор).

От человека в профессиях этого типа требуется развитый художественный вкус, высокая эстетическая чувствительность, богатое и яркое воображение.

5. К типу "человек-природа" отнесены профессии связанные с изучением живой (рис.7) и неживой природы (микробиолог, агрохимик, геолог), с уходом за растениями и животными (лесовод, овощевод, зоотехник), с профилактикой и лечением заболеваний растений и животных (ветеринар).



Рисунок 7. Профессии «человек – природа»

Этот тип профессий предполагает наличие у человека хорошей наблюдательности, способности ориентироваться в условиях непредсказуемости и отсроченности результатов, менять цели в зависимости от условий, выносливости и терпеливости к недостатку комфорта.

По характеру труда выделяются два класса профессий.

a) Профессии исполнительского класса связаны c выполнением решений, работой по заданному образцу, соблюдением имеющихся правил и нормативов, следованием инструкциям, стереотипным подходом к решению проблем (слесарь, агент, медсестра, продавец, приемщик заказов, социальный работник, машинист, оператор, станочник, плотник, кассир, машинистка, телефонист, парикмахер, озеленитель). В большинстве случаев профессии этого класса не требуют высшего образования.

б) Профессии творческого класса связаны с анализом, исследованием, испытанием, контролем, планированием, организацией и управлением, конструированием, проектированием, разработкой новых образцов, принятием нестандартных решений, требуют независимого и оригинального мышления, высокого уровня умственного развития и, как правило, высшего образования (врач, менеджер, референт, психолог, учитель, юрист, инженер, экономист, математик, архитектор, физик, художник, писатель, композитор).

**Условия профессионального труда являются о**дним из важных и наиболее многогранных психологических его признаков. Все условия труда делятся на: 1)обычные микроклиматические: а)в помещении - бытовые, б)на открытом воздухе; 2)необычные, вызывающие психофизиологическую напряженность: а)риск для жизни, б)сложные аварийные ситуации, требующие быстрых необходимых действий, в)общение с правонарушителями, психически больными и лицами, имеющими различные отклонения и дефекты, г)четко заданный ритм и темп, д)физические нагрузки, е)длительное пребывание в одном положении (статическая поза), ж)ночные смены, з)специфические условия (температура, влажность, химические вредности, вибрация, шум, высота, глубина).

В условиях бытового микроклимата работают на автотранспортном предприятии диспетчер, бухгалтер, приемщик заказов. Диспетчер автотранспортного предприятия, например, выдает путевки водителям в помещении, где тепло, сухо и светло. Он заполняет путевые листы, выдает их в начале смены, делает отметку после ее окончания, оперативно реагирует на перемещения транспорта, и получает за это деньги. Водители сами посещают диспетчера в начале смены и в конце, при необходимости связываются с ним по телефону. Диспетчер выполняет свои функции не выходя из помещения. Слесарь и механик тоже в основном работают в помещении, но их рабочее место резко отличается от описанного выше. Они могут в течение дня крайне редко выходить из мастерской, но по самой мастерской перемещаться достаточно интенсивно. Условия труда могут быть крайне тяжелыми, а могут напоминать рабочее место оператора ЭВМ, так как это может быть мастерская по ремонту грузовых автомобилей и диагностический бокс с аппаратурой по диагностике неисправности автомобилей. В первом случае - резкий перепад температур в самом помещении, во втором, учитывая сложность диагностического оборудования, необходимо поддерживать определенную температуру, влажность.

Но не всем людям нравится работать в помещении, будь оно даже сверхкомфортным. Некоторые предпочитают проводить свой рабочий день на открытом воздухе, причем зачастую с резкими перепадами температур и влажности. Рассмотрим профессию водителя автомобиля. Его рабочее место, на ряду с кабиной, дорожная трасса, по которой он перевозит людей, животных, различные грузы. На пути могут случаться дорожные происшествия, разные поломки автомобиля, среди которых чаще всего бывает прокол колеса. И водителю приходится останавливаться на дороге, ставить запасное колесо, а то и осуществлять мелкий ремонт. Значит, водитель много работает на открытом воздухе, да и в самой кабине машины, если стекла опущены, практически та же температура, что и на улице. Отопление и вентиляция кабины в какой-то мере смягчают резкие перепады температур, особенно в зимнее время. Но не каждый человек сможет выдержать такие условия. В основном на открытом воздухе работают такие профессионалы, как ремонтник высотных частей зданий, инженер-строитель, каменщик, уборщик территории, рабочий по благоустройству населенных пунктов, археолог, архитектор ландшафта, мастер аварийно-спасательных и других специальных работ, мастер по ремонту металлургических печей и др.

Открытый воздух, помещение - это обычные условия труда. Однако очень часто трудовая деятельность людей протекает в условиях необычных, специфических, когда интересы дела и потребность человека в безопасности не совпадают. Они создают нервное напряжение и психофизиологический дискомфорт. Человек в таких условиях должен быть постоянно начеку.

К профессиям связанным с опасностью и риском для жизни человека. относятся автокаскадер, автогонщик, просто водитель, вышкомонтажник, хирург, пожарный, летчик, крановщик, маркшейдер и др. Возникновение сложных и даже аварийных ситуации, требующих от человека мгновенной оценки положения, принятия решения и быстрого выполнения необходимых действий - отличительная черта деятельности ряда специалистов, в том числе водителей легковых и грузовых автомобилей.

В сложных ситуациях по природе своей профессиональной деятельности оказываются и десантник-пожарник, оператор пульта управления стендовой стрельбой, охотник-промысловик, горноспасатель, инструктор по туризму, проводник пассажирского вагона, раздатчик нефтепродуктов. К необычным условиям труда относятся и контакты с психически больными, правонарушителями (с юными правонарушителями работает инспектор по делам несовершеннолетних) и людьми, имеющими различные дефекты.

Четко заданный ритм и вынужденный темп работы тоже характеризуют необычные условия труда. Трудиться всю смену в определенном ритме, да еще с непривычки, очень трудно. Представим оператора на полуавтоматических линиях, скажем, в автомобильной промышленности. Управляя ею оператор осуществляет сложный процесс, требующий высокого, четко заданного темпа работы. Работа водителя тоже четко регламентирована в плане управления автомобилем, а дополнительная сложность заключается в том, что водитель одновременно с управлением своего автомобиля должен анализировать дорожную ситуацию. Сложность работы предопределяется большими скоростями обработки, когда на выполнение всех функций управления отводятся секунды. Это задает высокий темп работы в течение всего рабочего дня - не каждый сможет его выдержать. Водитель городского автобуса, должен четко придерживаться графика передвижения, следить за выходящими\ входящими пассажирами и т.д. Его особые качества: внимательность, отличный глазомер, быстрота в принятии решений, точность реакции.

Подобных профессий, в которых ритм труда, заданный технологией производства или четким графиком, определяет поведение специалиста, немало: артисты ансамбля песни и пляски, симфонического оркестра, драмы и кино, оператор микросварки, водолаз, дежурный в аэропорту, машинист локомотива, звукорежиссер, аппаратчик, оператор стана прокатки и др.

Значительные физические нагрузки также могут определять необычность условий труда. В таких условиях работают механик, слесарь по ремонту автомобильного и железнодорожного транспорта, оператор машинного доения, лесоруб, ветеринарный фельдшер, зверовод, массажист, проходчик, плотник, кузнец на молотах и прессах, грузчик, повар, фельдшер «скорой и неотложной помощи», носильщик и др.

Фиксированная рабочая поза (длительное пребывание тела в одном положении) не легче больших физических нагрузок в профессиональном труде. При одном положении тела в течение смены мышцы деревенеют и становятся «не своими». Физически выдержать эту нагрузку может далеко не каждый. Поэтому ничего удивительного нет в том, что на первый взгляд «легкая» профессия становится при ближайшем знакомстве невыносимо трудной. А профессия механика или автослесаря сравнима с работой спортивного гимнаста или тяжелоатлета. К профессиям с фиксированной рабочей позой относятся врач-лаборант, хирург, ассистент звукооператора, библиограф, оператор ЭВМ, архивариус, продавец, дежурный станционного поста телеуправления, оператор телевидения и наконец слесарь и механик (а если это еще и работа с поднятой вверх головой и под машиной, стоящей на подъемнике) и др.

Отдельного внимания заслуживают ночные смены водителей (ночные автобусные рейсы, такси), автослесарей. Это необычные условия труда, т.к. человек по биологическому циклу ночью должен спать. Но производственная необходимость заставляет его работать ночью или в позднее время суток. С ночными сменами связана работа сталевара электросталеплавильной печи, горнового доменной печи, конверторщика, инженера-теплоэнергетика, проходчика, оператора по добыче нефти и газа, телеграфиста, врача и бригады «скорой помощи», медицинской постовой сестры, следователя, и др.

Известно, что ряд специфических условий труда в отличие от обычных (колебания температуры, влажности, освещенности, давления, вибрация, шум и др. производственные вредные условия) определяет специфику большой группы профессий: дозиметрист, биохимик, ветеринарный врач, водитель, автомаляр, газоспасатель, геолог, рентгенолог, краскосоставитель, гидрометеонаблюдатель, горнорабочий очистного забоя, аппаратчик печей восстановления, машинист котельной, зоотехник, испытатель, кулинар и др.

Ознакомившись с психологическими признаками труда вы убедились, что они характеризуют профессиональную деятельность очень многогранно и широко. Теперь вы можете грамотно, глубоко и по существу анализировать любой вид профессионального труда, при опоре на них. Через этот анализ вы невольно будете искать свою сферу профессионального труда, свою область, где бы вы могли приложить свои силы и полностью реализоваться. Но только одно требование при этом желательно выполнить непременно: выписать все 53 признака по порядку на лист бумаги или записную книжку и сделать их своей настольной принадлежностью при любом анализе профессий.

**Вопросы для самопроверки:**

1.Какова специфика рынка профессий в России?

2.Какие психологические типы профессий вы знаете? Дайте краткую характеристику.

3.Назовите классы профессий, дайте краткую характеристику.

4.Назвите 10-15 признаков условий труда

5.Выделите те условия труда, которые будут встречаться в вашей профессиональной деятельности.

6. Проанализируйте условия труда специалистов автотранспортной сферы, сделайте вывод.

**РАЗДЕЛ 2. СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА: ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

ТЕМА 2.1СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА: ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВА

Рынок труда – это система определенных социально-экономических отношений между двумя сторонами. Одна сторона – трудоспособный владелец рабочей силы, который нуждается в трудоустройстве, а другая – юридическое или физическое лицо, которое имеет спрос на рабочую силу для осуществления процессов производства, оказания услуг.

Структуру современного рынка труда не однородна. На данный момент выделяют две формы рынка – «скрытый» и «открытый». «Скрытую» часть составляют те работники, которые имеют статус занятых, но из-за работы по контракту или договору рискуют в будущем лишиться работы. «Открытый» рынок - это те люди, которые нуждаются в трудоустройстве, а, кроме того, в некоторых случаях – переподготовке или повышении квалификации. Также к этой категории относятся существующие вакансии, и ученические места в государственном и частном секторах. «Открытый» рынок в свою очередь состоит из официально и неофициально организованных частей (большая – неофициальная). К официальной относятся рабочая сила, вакансии, которые зарегистрированы в службах занятости, а также ученические места. Неофициальная часть является следствием прямых контактов работодателей с потенциальными работниками, а также контактов при участии различных посредников, в качестве которых выступают негосударственные структуры.

Принципиальное отличие труда от всех других видов производственных ресурсов в том, что он является формой жизнедеятельности человека, реализации его жизненных целей и интересов. Именно поэтому цена труда (заработная плата) представляет собой не просто разновидность цены за ресурс, а цену жизненного уровня, социального престижа, благополучия работника и его семьи.

**Механизм функционирования рынка труда: его компоненты, субъекты, динамика**

Единого для всей экономики рынка труда не существует. Он делится по профессиям, отраслям, территориям. Работники разных профессий и квалификаций получают разную заработную плату, зависящую от места работы. Существуют опасные, неприятные, малопривлекательные виды труда. Условия равновесия на рынке труда в значительной степени определяются государственным вмешательством, а его функционирование связано с профсоюзами и союзами предпринимателей.

***Рабочая сила*** - способность к труду - совокупность свойств, характеристик человека (в том числе наличие определенных физических и духовных способностей, навыков, умений), необходимых ему для осуществления трудовой деятельности, и используемых им в ходе трудовой деятельности. Иногда под рабочей силой подразумеваются работники, и реальные и потенциальные, т.е. практически те же трудовые ресурсы.

***Содержание труда*** - совокупность его элементов, которые определяются профессиональной принадлежностью работ, их последовательностью, составом, сложностью, структурой, целью.

***Характер труда*** - особенности его функционирования, независимо от содержания труда, его общественную форму; труд свободный и принудительный; индивидуальный и коллективный; личный и общественный; умственный и физический; содержательный и малосодержательный; тяжелый и легкий; престижный и не престижный; опасный и безопасный.

Функции труда:

1.  производство материальных и духовных благ с целью удовлетворения личных и общественных потребностей человека и общества;

2.  обеспечение безопасности жизни человека и общества, сохранение природы, обеспечение здоровой социальной среды;

3.  формирование и накопление общественного материального нематериального богатства, развитие факторов производства, науки, техники, культуры;

4.  развитие самого человека, личности, формирование творческой личности и свободного общества.

Виды труда:

1. по характеру и содержанию труда: наёмный и частный; индивидуальный и коллективный; по желанию, необходимости и по принуждению; физический и умственный; репродуктивный и творческий; разной степени сложности;
2. по предмету и продукту труда: материально-вещественный; научный инженерный, предпринимательский и т.д.;
3. по средствам и способам труда: ручной, механизированный, автоматизированный, компьютеризированный, низко-, средне -, высокотехнологичный, с различной степенью участия человека;
4. по условиям труда: стационарный и передвижной; наземный и подземный; лёгкий, средней тяжести и тяжёлый; привлекательный и непривлекательный; свободный и с различной степенью регламентации.

Труд невозможно продать, его нет до начала и во время «продажи». Таким образом, продаётся не труд, а способность человека к труду. Составляющими элементами рынка труда являются люди, которые выступают носителями рабочей силы и наделены такими человеческими качествами, как психофизиологические, социальные, культурные, религиозные, политические и др. Эти особенности оказывают существенное влияние на интересы, мотивацию, степень трудовой активности людей и отражаются на состоянии рынка труда. ***Трудовой потенциал общества*** – совокупная общественная способность к труду, потенциальная трудовая дееспособность общества. ***Структура трудового потенциала общества*** включает в себя: трудовой потенциал личности; трудовой потенциал коллектива предприятия, организации, фирмы; трудовой потенциал отрасли, региона и т.д.

Качественная сторона трудового потенциала общества характеризуется:

1. состоянием здоровья трудоспособного населения, показателями его психо-физиологического развития;
2. профессионально-квалификационным уровнем трудоспособного населения, т.е. уровнем общего и профессионального образования, наличием определенных знаний и практического опыта и навыков;
3. социально-личностными характеристиками.

На качество профессиональной подготовки работников влияют следующие факторы:

1. профессиональная и социальная ориентация, профессиональный отбор;
2. состояние материально-технической базы обучения;
3. программы и методы обучения, информационное обеспечение процесса обучения;
4. качество преподавательских кадров;
5. финансовое обеспечение;
6. качество обучаемых работников и их мотивация и стимулирование;
7. приобретение практических навыков, адаптация к реальным условиям работы;
8. конкуренция на рынке труда; социально-психологический климат в коллективе.

***Количественная сторона*** трудового потенциала выражается численностью трудоспособного населения и ресурсами рабочего времени (потенциальным фондом рабочего времени).

***Трудовые ресурсы*** - это часть населения страны, обладающая необходимым физическим развитием, здоровьем, образованием, культурой, способностями, квалификацией, профессиональными знаниями для работы в сфере общественно полезной деятельности.

К трудовым ресурсам относятся лица трудоспособного возраста за исключением неработающих инвалидов труда и войны I и II групп и лиц, получающих пенсию по возрасту на льготных условиях (основная часть), а также фактически работающие лица нетрудоспособного возраста (дополнительная часть трудовых ресурсов).

Составными компонентами рынка труда являются:

1. ***Спрос* *на труд -*** отражает общий объем общественных потребностей в рабочей силе, представленных на рынке труда.

2. ***Предложение труда***- общее количество рабочей силы, характеризуемой численностью и составом  населения (пол, возраст, образование, профессия, квалификация и т.д.).

**3. *Цена рабочей силы*** является ее заработная плата.

4. ***Стоимость рабочей силы*** определяется общественными издержками на ее воспроизводство, т.е. объемом потребляемых материальных и нематериальных благ.

5. ***Конкуренция*** –  является основным механизмом функционирования рынка труда, как между нанимателями за привлечение высокопроизводительной рабочей силы, так и между работниками за замещение вакантных рабочих мест в системе общественного разделения труда, а также между работниками и нанимателями за условия трудового соглашения и оплату труда и т.д.

Таким образом, рынок труда представляет собой специфический вид товарного рынка, отличительной особенностью которого является то, что здесь осуществляется реализация особого рода товара - рабочей силы, или способности человека к труду.

Как экономическое понятие, рынок труда отражает взаимоотношения между владельцами этого товара (наемными работниками), одновременно являющимися и его продавцами, и покупателями (работодателями). Ввиду особой специфики и важности для общества этих взаимоотношений они оформляются юридически в трудовом законодательстве.

Основными субъектами рынка труда являются:

1.      собственники средств производства и органы, представляющие их интересы (ассоциации предпринимателей);

2.      наемные работники и организации, отражающие их интересы (профсоюзы, советы работодателей);

3.      государство (в лице различных его структур) как посредник между работодателями и наемными работниками.

Среди основных субъектов рынка труда государству отведена важная роль регулятора отношений найма, посредника между работодателями и наемными работниками и главного организатора функционирования рыночных отношений в этой сфере.

Рынок труда в условиях рыночной экономики имеет ряд важных позитивных характеристик:

1.      играет важную роль в воспроизводстве рабочей силы, отвечающей современным потребностям;

2.      обеспечивает распределение и перераспределение рабочей силы между отраслями и территориями;

3.      активизирует мобильность рабочей силы;

4.      стимулирует рост производительности труда и др.

Позитивные функции рынка труда реализуются посредством действия его внутренних механизмов, связанных с его функционированием и внутренней структурой.

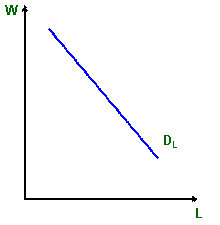
Основными факторами, оказывающими влияние на динамику рынка труда, являются:

1. демографические (количество населения, удельный вес экономически активного населения, демографическая структура, объемы и направления миграционных потоков);
2. природно-климатические (характер климата, степень обжитости территории, отдаленность от индустриальных районов);
3. экономические (объем и структура производства, динамика макро- и микроэкономических показателей, структурные сдвиги, уровень инвестиционной активности, степень конкуренции и монополизма, уровень инфляции и др.);
4. социальные (уровень и качество жизни, мотивация к труду, степень развития профсоюзного движения и социального партнерства, степень вмешательства государства и социальные процессы);
5. организационные (уровень организации труда, производства и управления, организации работы биржи труда, службы занятости);
6. правовые (законы, регулирующие предпринимательскую деятельность, банкротство предприятий, миграцию населения, условия найма и увольнения, режим труда и отдыха).

Спрос на труд представляют предприятия. Он зависит от:

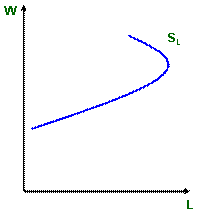
1. среднего уровня оплаты труда в целом по стране;

1. производительность труда;
2. спрос на товары, производимые данным видом труда;
3. возраст работника;
4. замена труда другим фактором производства;
5. количество работодателей;
6. расширение производства на отдельных предприятиях;
7. эластичность на товары, производимые данным трудом;
8. легкость замещения труда другим фактором производства;
9. эластичность предложения дополняющих факторов;
10. эластичность предложения заменяющих факторов;
11. доля издержек на заработную плату в общих издержках производства;
12. временной фактор.

Зависимость спроса на труд от заработной платы определяют два фактора, которые получили название "эффект масштаба" и "эффект замещения". Механизм их действия следующий:

1) ***Эффект масштаба.*** Если в силу каких-либо причин произошел рост заработной платы, то следствием этого будет рост издержек производства, рост цены продукции и падение спроса на нее. Последнее вызывает сокращение масштабов производства и следовательно, Рисунок 8.Кривая спроса сокращение спроса на труд. При снижении на рабочую силу. заработной платы описанный механизм действует в обратном направлении, что приводит к росту спроса на труд.

2) ***Эффект замещения.*** Рост заработной платы, означающий удорожание факторов труда, дает импульс для перехода к более капиталоинтенсивным технологиям, т.е. к замене относительно более дорогого фактора - труда - относительно более дешевым - капиталом. В результате происходит сокращение спроса на труд. Снижение заработной платы в силу тех же причин ведет, наоборот, к росту спроса на труд. Оба эффекта действуют в одном направлении и обуславливают обратную зависимость спроса на труд от заработной платы и количества труда. Эту зависимость иллюстрирует кривая спроса на труд. (*Рис.8.)*



*Рисунок 9.* Кривая предложения труда

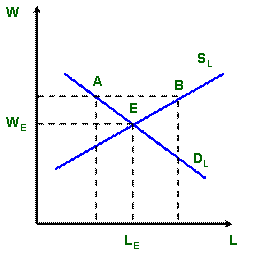
**Предложение труда.** Кривая рыночного предложения труда отражает его прямую зависимость от заработной платы. Рост заработной платы на определенном рынке труда привлекает на него как работников, занятых в других областях экономики, так и лиц, которые ранее не выходили на рынок труда. (*Рис.9.)*

Предложение рабочей силы зависит от:

1. количество  квалифицированных работников;
2. условия работы (статус, престиж, соцобеспечение);
3. уровень заработной платы  и условия труда на альтернативных рабочих местах;
4. уровень жизни работника;
5. изменение   демографической ситуации в стране;
6. издержки, связанные со сменой работы;
7. деятельность профсоюзов;
8. государственное регулирование на рынке труда;
9. временной фактор.

Предложение труда формируют работники, которые всегда находятся пред выбором между доходом от труда и свободным временем. При низкой зарплате работник начинает искать другие источники дохода. При росте зарплаты предложение растёт до определённого уровня, так как при очень высокой зарплате часть работников приходит к выводу: «лучше работать меньше, а отдыхать больше».

*Рисунок 10.* Механизм взаимо- действия спроса и предложения

Рыночное равновесие

Механизм взаимодействия спроса и предложения в условиях равновесного рынка иллюстрирует *рисунок 10*, на котором совмещены кривые рыночного спроса и рыночного предложения на труд. Кривая спроса D показывает количество труда, на которое предъявляют спрос фирмы при каждом данном уровне заработной платы, кривая предложения *S* - количество труда, предлагаемое на рынке при каждом данном уровне заработной платы при условии, что все прочие факторы зафиксированы на неизменном уровне.

Иначе говоря, если предприниматели, согласные платить равновесную зарплату, находят на рынке труда необходимое количество работников, их платежеспособный спрос на рабочую силу удовлетворен полностью. Работники, готовые предложить рабочую силу по равновесной цене, полностью трудоустраиваются. Поэтому говорят, что точка Е (рис.10) определяет положение полной занятости.

Если заработная плата превышает равновесный уровень заработной платы, то возникает иная рыночная ситуация. Фирма выбирает такой режим функционирования, который соответствует точке В на кривой предложения. Количество предлагаемого труда превышает спрос на труд на величину АВ, т.е. появляется безработица. Поскольку превышение заработной платой ее равновесного уровня не может продолжаться долго (спрос на труд со стороны работодателя уменьшается), то происходит снижение заработной платы до равновесной и ниже в результате избыточного предложения труда. Затем начинается противоположный процесс, возвращающий заработную плату на уровень равновесной и выше. Колебательный характер достижения равновесия на рынке труда свидетельствует о том, что обе ситуации (безработица и наличие незанятых рабочих мест) не могут быть устойчивыми, они подвергаются коррекции со стороны рыночных механизмов в направлении восстановления положения полной занятости.

Наличие же устойчивой безработицы свидетельствует о действии на рынке труда неконкурентных факторов, способствующих устойчивости отклонения заработной платы вверх от ее равновесного уровня. К таким факторам можно отнести государство, законодательно регулирующее рынок труда путем установления всех форм собственности, механизма индексации доходов, механизма социальной защиты населения, программ социальной политики и т.д.

Другим фактором является деятельность профсоюзов, усилия которых направляются на противостояние снижению спроса на труд, на искусственное ограничение предложения труда. Через систему заключения генеральных соглашений и коллективных договоров профсоюзы вынуждают предпринимателей соглашаться на повышенные условия оплаты труда для членов профсоюза. Практикуется заключение Договоров по образцу, когда заключенный договор с одной фирмой используется как эталон на переговорах с другой.

**Государственная политика на рынке труда.** Рынок труда в значительно большей мере, чем многие другие рынки, регулируется государством. Наиболее распространены следующие виды регулирования трудовых отношений:

1.законодательное установление минимальных стандартов условий найма;

2.продолжительность рабочего времени, заработной платы, прочих выплат и льгот;

3.законодательное установление норм в области условий труда и безопасности;

4.законодательное ограничение и контроль за допуском лиц к определенным видам занятий;

5.регулирование поведения работодателей и работников на основе гражданских прав и законодательства о труде;

6.регулирование заработной платы работников бюджетной сферы экономики на основе тарифной системы;

7.индексация заработной платы.

**Инвестиции как источник спроса на труд.** Спрос на труд вытекает из природы самого производства. Масштабы производства растут под воздействием объективных факторов. Постоянно растущие личные и производственные потребности движут поступками людей. Для удовлетворения изменяющихся потребностей создаются новые отрасли хозяйства и виды занятости, а удовлетворение традиционных жизненно важных потребностей требует, по причине роста численности населения, расширения и совершенствования существующего производства. Предпринимателем в этом направлении движет стремление получать больше прибыли и конкуренция. Расширение производства связано с увеличением притока основных факторов: труда, капитала и знаний. Часть чистого дохода приходиться направлять на покупку этих факторов, и эта накапливаемая часть присоединяется к первоначальному авансированному капиталу.   
 В ходе накопления происходят существенные изменения в структуре капитала, которые связаны с научно-техническим прогрессом. С введением в производство все более совершенных машин и технологий увеличивается количество средств производства в расчете на одного рабочего, т.е. растет техническое и изменяется органическое строение капитала.

Эти изменения имеют свои последствия:

1.      часть занятых рабочих в данном виде производства может оказаться излишней и уволенной;

2.      рост технической вооруженности опирается на более сложный по своей квалификации и уровню подготовки труд. Новая техника требует и новых рабочих, умеющих ее использовать;

3.      возникают новые рабочие места в отраслях, выпускающих эту новую технику и осваивающих новые технологии;

4.      растет по этой причине занятость населения в посреднических фирмах, оказывающих услуги производству;

Все эти процессы вносятся существенные коррективы в систему подготовки и переподготовки кадров специалистов и рабочих основных профессий. В изменениях, происходящих в отраслевой структуре рабочей силы в последние десятилетия, прослеживаются две важнейшие тенденции: резкое сокращение численности занятых в сельском хозяйстве и существенное увеличение их в сфере услуг в связи с ее расширением и превращением в ведущую сферу приложения общественного труда.

Развитию современного рынка труда в России в значительной мере препятствует несоответствие наиболее важных его элементов – цены рабочей силы, потребительского уровня населения – со стоимостью рабочей силы. Это в свою очередь приводит к значительной деформации важнейших компонентов рынка труда – таких экономических понятий как спрос и предложение услуг и других видов деятельности.

**Соотношение спроса и предложения.** Рассмотрим проявление на российском рынке труда спроса и предложения. Что касается первого показателя – спроса, который отражает емкость рынка труда, то здесь становится очевидным, что постепенно состояние нестабильности, которое было двадцать-тридцать лет назад все больше и больше сменяется состоянием определенности. Иными словами, спрос на рабочую силу имеет тенденцию к росту. Такой вывод можно сделать на основе данных о количестве имеющихся вакансий. Немалая доля вакансий на сегодняшний день, так или иначе, связана с физическим трудом. Конечно, развивающиеся новые рыночные структуры провоцируют увеличение спроса на работников сфер деятельности, не связанных физическим трудом – страховых агентов, работников налоговых служб, юристов и нотариусов, банковских работников.

Назвать точное число вакансий в этой сфере не представляется возможным, так как трудоустройство не всегда происходит через федеральные службы занятости. В то же время снижаются показатели востребованности научных работников. Кстати, мужчины-работники востребованы гораздо больше, нежели женщины.

Предложение, же в отличие от спроса наоборот растет – такие выводы позволяет делать количество зарегистрированных безработных. На основании них можно судить о том, что эта тенденция будет расти, и что будет появляться все больше и больше людей, заинтересованных в трудоустройстве.

**Особенности рынка труда в России.** Складывающаяся за последние годы ситуация в стране постепенно приводит к тому, что стоимость рабочей силы возвращается к докризисным показателям. Процесс этот пока идет медленно. Рост показателей замедляют высокие показатели инфляции, а также переход к свободному ценообразованию. Согласно данным Росстата на 2011 год заработная плата выросла на 11%, однако с учетом инфляции реальный показатель равен 4,5%, что почти в два раза меньше, чем до кризиса.

Также стоит отметить, что снизившийся во время кризиса жизненный уровень населения повлиял на потребность в рабочих местах.

Россия – страна, имеющая огромную территорию, но при этом достаточно слабо развитую систему транспорта, информации и связи. Данная система не отвечает требованиям современного рыночного общества и законам бизнеса, и как следствие нуждается в модернизации, которая в свою очередь невозможна без значительных финансовых вложений.

Нельзя не отметить и недостаточный уровень организованности, который имеет рынок труда в России. В частности нет адекватной инфраструктуры, которая должна обеспечивать несколько функций:

- вести работу, цель которой – предотвратить критические ситуации на рынке труда, так называемый «перегрев».

- облегчать контакт работника и работодателя, помогать им взаимодействовать для того, чтобы свести разрыв между предложением рабочей силы и спросом на нее до минимума.

- предоставлять достаточную информацию о спросе на рабочую силу, чтобы была корректно организована работа по обеспечению населения занятостью на официальном рынке труда.

- обеспечивать координацию деятельности служб занятости, объединений работодателей, общественных организаций, силовых структур.

Что касается формирования трудовых ресурсов, то есть необходимой рабочей силы, то на рынке труда ситуация стабилизировалась. Уровень безработицы в большинстве регионов России снижается. Согласно официальным данным Минздравсоцразвития, количество зарегистрированных безработных граждан в органах службы занятости в апреле 2012 года сократилось на 1,1%. Теперь общее количество официальных безработных составляет 1 623 092 человека. Снижение уровня безработицы отмечается в 65 регионах Российской Федерации, а в 15 регионах безработица продолжает расти.

В условиях возникновения и развития новых профессий и отмирания старых, структуризации рынка труда, расширения альтернативных форм занятости, увеличение количества предложений потенциальной рабочей силы нужна оперативная разработка новых методов для решения проблемы занятости в стране. В частности одним из эффективных методов может стать государственное регулирование рынка труда.

Цель государственного регулирования российского рынка труда – достижение определенного обусловленного рациональными социально-экономическими условиями труда уровня занятости населения, а также соответствия профессионального направления потенциальных работников профессиональной структуре рабочего места. Направлено регулирование рынка и на смягчение последствий безработицы в стране.

Мера, которая может применяться государством для всего вышеперечисленного – создание новых рабочих мест, в частности этому поспособствовало бы развитие малого бизнеса. Таким образом, можно добиться увеличения спроса на рабочую силу.

Для того чтобы менять ситуацию, сложившуюся на рынке труда нужно прибегнуть к его регулированию, воздействуя на отдельные компоненты. Регулировать рынок труда можно в нескольких направлениях.

* Первым направлением регулирования рынка труда становится принятие законов о минимальной зарплате работников, благодаря которым будет определен нижний ее предел. Также это законы о коллективных договорах, пособии для безработных и нетрудоспособных, о пенсиях.
* Второе направление – решение вопроса об установлении минимально допустимых условий труда, где затрагиваются такие факторы как:

- ограничение на продолжительность рабочего дня;

- принятие законов против дискриминации по каким-либо признакам,

- участие работников предприятия в управлении им, в частности создание советов трудовых коллективов, в которые бы входили те работники, которые имеют авторитет среди прочих;

- принятие законов, которые бы ограничили право работодателя на увольнение наемных работников;

- принятие законов о передаче обязательств, которые бы обеспечили работникам существующий уровень заработной платы в случае, когда предприятие переходит к другому собственнику.

- принятие законов об охране труда и соблюдении техники безопасности.

**Плюсы и минусы регулирования рынка труда.** Благодаря регулированию трудового рынка свобода заключения трудовых соглашений становится ограниченной. При отсутствии официального трудового соглашения работодатель самостоятельно ставит условия труда и размер заработной платы для своих работников. На сегодняшний день эту свободу ограничивают вышеупомянутые законы об условиях труда и установленном минимальном размере жалованья для наемной рабочей силы. Бесспорно, этот факт свидетельствует в пользу регулирования рынка, так как в этом случае полностью исключается фактическая эксплуатация работников работодателями. В то же время у тех, кто не является сторонниками регулирования, есть и другие доводы – эти законы увеличивают издержки работодателей и как следствие не позволяют им действовать гибко. Это в свою очередь провоцирует рост безработицы. Особенно высока ее концентрация в отдельных сферах деятельности. Причина в том, что устанавливаемый законом высокий уровень заработной платы и условия труда, которые выгодны, работникам являются невыгодными для фирм и организаций. А значит, они будут стараться избегать приема на работу тех людей, которые не имеют хорошего «послужного списка». Таким образом, люди, которые длительное время не имели работы или не обладают достаточной квалификацией остаются нетрудоустроенными.

* Итак, если государственное регулирование рынка труда оказывается недостаточно эффективным методом для улучшения ситуации с занятостью в стране, то каким же образом можно улучшить ее? В первую очередь такой мерой должна стать активная государственная политика и в сфере занятости, и в сфере доходов. Необходимо отойти от старых методов решения проблемы – материальной поддержки нетрудоустроенного населения и перейти к новым, более эффективным. Такие новые пути развития рынка труда предложил Президент России, в своем недавнем выступлении в марте 2012 года Владимир Путин отметил, что при переходе к инновационной экономике неизбежно трансформируется и рынок труда. Неэффективные рабочие места с маленькой зарплатой будут заменены новыми, отвечающими современным требованиям. Также он отметил, что необходимо сделать государственную политику в сфере занятости более гибкой, при этом поддержка безработных должна стать более адресной. Особым инструментом государственной политики должны стать региональные антикризисные программы, направленные на снижение уровня безработицы.
* Разработанная Министерством здравоохранения и социального развития концепция развития рынка труда на ближайшие три года призвана помочь преодолеть нарастающий кризис на рынке труда и создать условия для притока квалифицированной рабочей силы в ключевые сектора экономики.
* На ближайшие три года план-минимум таков:

- перераспределение работников по территории страны, корректировка объема подготавливаемых специалистов по тем или иным профессиям;

- изменение отношения к высшему образованию;

- исправление дисбаланса в структуре занятости за счет корректировки числа и качества подготавливаемых специалистов, в первую очередь, по заказам работодателя;

- совершенствование трудового законодательства и законодательства о занятости;

- повышение минимального размера оплаты труда (на начало 2007 года он составлял 4,9 тыс. рублей) до уровня прожиточного минимума для трудоспособного гражданина (однако отмечается, что «резкое» повышение нежелательно, так как это может привести к краху отдельных предприятий и даже отраслей, в частности, в сельском хозяйстве);

- совершенствование системы мониторинга рынка труда, повышение территориальной мобильности работников, стимулирование экономической активности населения, развитие кадрового потенциала, оптимизация привлечения в Россию иностранной рабочей силы, повышение качества рабочих мест.

* За 1 квартал 2012 года уровень безработицы в Омской области составил 8,8%. Это на 0,8% ниже аналогичного показателя прошлого года. Уровень занятости увеличился на 2,4%. В феврале было зарегистрировано наибольшее количество безработных омичей.
* За первые три месяца текущего года уровень безработицы Омской области (анализ по методологии Международной организации труда) составлял 8,8% численности экономически активного населения. По данным статистики омского управления службы занятости, этот показатель ниже текущего среднего значения по Сибирскому округу (8,9%) и данных аналогичного периода 2011 года (9,6%).
* Коэффициент напряженности на рынке труда в период с января по март 2012 года снизился с 1,9 до 1,8 человека из числа незанятых граждан, состоящих на регистрационном учете в центрах занятости, в расчете на одну вакансию.
* Уровень занятости населения составил 62,4%, что выше среднего показателя по Сибири (60,2%), и выше показателя по Омской области за соответствующий период 2011 года (60%).
* Численность граждан, признанных безработными, в течение января – марта 2012 года, составила 8,3 тысячи человек, что почти на 3 тысячи меньше первого квартала 2011 года. Как и в прошлом году, наибольшее количество омичей, получивших статус безработного, зафиксировано в феврале - 3,5 тысячи человек. Для сравнения, за аналогичный месяц 2011 года этот показатель насчитывал 4,9 тысячи омичей.
* При этом в первом квартале 2012 года увеличение численности безработных граждан наблюдалось только в январе (на 433 человека) и в феврале (на 1338 человек), а в марте уже отмечено снижение на 879 человек.
* Судя по анализу государственной службы занятости, сравнение текущих показаний с 1 кварталом 2011 года свидетельствует о позитивных тенденциях развития ситуации на рынке труда Омской области.

**Вопросы для самопроверки:**

* 1. Дайте определение понятию «рынок труда».
  2. Какие формы рынка труда вы знаете?
  3. Охарактеризуйте региональный рынок труда
  4. Что такое государственное регулирование рынка труда.
  5. Сравните состояние рынка труда региона и РФ в целом. Сделайте вывод.

ТЕМА 2.2 ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОЦИАЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩИХ ИНФОРМАЦИЮ О РЫНКЕ ТРУДА

К социальным институтам, предоставляющим информацию о рынке труда относятся биржи труда, кадровые службы предприятий и организаций, кадровые агентства, рекрутинговые агентства.

Важную роль в регулировании рынка труда играют биржи труда: районные, городские.

***Биржа труда*** - посредническая организация, призванная обеспечить согласование интересов работников и работодателей, взаимосвязи спроса и предложения рабочей силы, оказание социальной помощи безработным.

Классическими функциями биржи труда являются:

1.учет свободной рабочей силы и вакансий рабочих мест на предприятиях, зарегистрированных на рынке труда;

2.трудовая и материальная помощь безработным;

3.организация переподготовки и повышения квалификации работников;

4.финансирование дополнительных рабочих мест и другие услуги на меняющемся рынке труда (например, экспертиза профессиональной пригодности, консультирование и др.).

В стране есть право на труд. Государственной задачей есть изучение и регулирование сферы занятости.

Рынок труда регулирует личные права граждан на труд. Полная занятость - это цель, к которой нужно стремиться. Человек добровольно избирает форму занятости, вид деятельности и профессию.

Государственная служба занятости населения - система государственных органов, созданная для проведения единой государственной политики занятости. ГСЗ является структурой специальных государственных органов, призванных обеспечить координацию, решение вопросов занятости населения, регулировать спрос и предложение на рабочую силу, содействовать неработающим гражданам в трудоустройстве, организации их профессиональной подготовке, оказании социальной поддержки безработным. Услуги бесплатны. К направлениям деятельности ГСЗ относят:

1.      анализ рынка труда, анализ спроса и предложения;

2.      проверка достоверности информации о свободных местах;

3.      информирование населения и работодателей о состоянии рынка труда;

4.      социальная защита временно незанятых граждан;

5.      регистрация и учёт граждан, и ищущих работу;

6.      обеспечение населения информацией о возможностях трудоустройства профессионального обучения, переобучения;

7.      оказание помощи в выборе работы;

8.      квотирование рабочих мест для инвалидов;

9.      выдача пособий по безработице;

10.  оказание помощи работодателей в подборе работников;

11.  обучение новой профессии;

12.  психологическое тестирование для определения потенциала личности;

13.  консультации по политике занятости;

14.  распоряжение фондом занятости;

15.  разработка программ занятости населения;

16.  контроль за исполнением предприятиями, законодательства о занятости.

Функции кадровой службы предприятия:

1.      изучение конъюнктуры рынка труда;

2.      разработка и использование кадровой программы подбора кадров;

3.      тестирование работников предприятия;

4.      изучение кадровой политики других фирм;

5.      участие в рекламировании предприятия;

6.      направление в печать объявлений связанных с трудовым обеспечением;

7.      участие в ярмарках вакансий, аукционах специалистов;

8.      участие в семинарах, конференциях;

9.      сотрудничество со службами занятости;

10.  контакт с вузами, техникумами, училищами;

11.  организация подготовки специалистов внутри предприятия;

12.  мероприятия по повышению квалификации работников;

13.  создание дополнительных рабочих мест;

14.  развитие надомных форм труда;

15.  помощь в создании участков для работы инвалидов, студентов;

16.  разработка мероприятий по стимулированию труда;

17.  аттестация кадров;

18.  содействие улучшению психологического климата в коллективе;

19.  разработка правил, методик оценки результатов труда;

20.  проведение конкурсов на замещение вакансий;

21.  формирование кадрового резерва и работа с ним.

Кадровая служба (КС) должна анализировать, оценивать, насколько состав персонала соответствует стратегическим и тактическим задачам предприятия. Организационная структура кадровых служб зависит от специализации, размера, места расположения предприятия и др. Кадровая служба крупных предприятий формирует и реализует ряд программ по подбору, непрерывной подготовке переподготовке и расстановке персонала, стимулированию и охране труда.

В состав КС крупного предприятия могут входить отделы:

1.      отдел кадров;

2.      отдел исследований по персоналу;

3.      отдел социального развития;

4.      отдел трудовых отношений;

5.      отдел профессионального обучения и переподготовки;

6.      отдел организации заработной платы;

7.      отдел охраны труда и техники безопасности.

Функции отдела кадров:

1.      набор персонала;

2.      ввод новых должностей;

3.      профессиональная ориентация.

**Рекрутинговые компании и кадровые агентства.** Рекрутинговые компании отличаются бескорыстностью по отношению к Соискателям и осуществляют исключительно поиск персонала. Т.к. их услуги оплачивает Работодатель - здесь преобладает индивидуальный подход к каждому Работодателю-Клиенту, и кандидаты подбираются в зависимости от требований и условий, выдвинутых им. Естественно Работодатель хочет видеть готового специалиста за деньги, которые он платит рекрутинговой компании. Данные компании работают при помощи множества методов поиска и отбора претендентов, начиная от собственной базы данных и заканчивая целенаправленным переманиванием (перекупкой) специалистов аналогичного профиля.

Как правило, клиентами рекрутинговых компаний являются устойчивые в финансовом плане компании. Бюджет которых позволяет выделять средства на подбор нужных специалистов, а так же дальнейшее их развитие в профессиональном плане. В последнее время среди компаний стало модно иметь своего рекрутера либо рекрутинговую компанию, которая бы полностью удовлетворяла растущие потребности в квалифицированном персонале.

**Агентства по трудоустройству.** Данный тип агентств работает на Соискателя, т.е. услуги агентства оплачивают Соискатели и под них подбирают вакансии, не учитывая интересы работодателя. Цель - это трудоустройство как можно большего количества Соискателей. В базе данных этих агентств преобладают низко квалифицированные специалисты согласные на любую работу, как правило, безработные и соответственно не востребованные, потому как квалифицированный специалист востребован всегда. Хотя бывают случаи и трудоустройства высококвалифицированного персонала такими агентствами зачастую в компании, которые либо не хотят выделять средства на подбор и профессиональное развитие своего персонала, либо просто не имеют на это средств.

**Двусторонние агентства.** Агентства данного типа принимают деньги сразу от двух сторон, как говорится, "и вашим, и нашим". Но невозможно заниматься и трудоустройством и рекрутингом одновременно. Нужно выбрать на кого все-таки нужно работать. На первый взгляд кажется, что этот тип включает в себя два вышеуказанных, но невозможно "удержать два арбуза в одной руке". Из этого следует, что одна из сторон рискует остаться не у дел.

**Вопросы для самопроверки:**

* + 1. Перечислите социальные институты, предоставляющие информацию о рынке труда.
    2. Назовите преимущества ГСЗ.
    3. Назовите функции отдела кадров
    4. Назовите недостатки кадровых агенств и рекрутинговых компаний.
    5. Что из себя представляют двусторонние компании?

**РАЗДЕЛ 3. ЛИЧНОСТНЫЕ РЕСУРСЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ ВЫПУСКНИКОВ. ПРОГНОЗИРОВАНИЕ БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

ТЕМА 3.1 ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ – ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

## Мотив ([лат.](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA) moveo — двигаю) - это материальный или идеальный предмет, достижение которого выступает [смыслом](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BC%D1%8B%D1%81%D0%BB) [деятельности](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B5%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C). Мотив представлен субъекту в виде специфических переживаний, характеризующихся либо положительными [эмоциями](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%AD%D0%BC%D0%BE%D1%86%D0%B8%D1%8F) от ожидания достижения данного предмета, либо отрицательными, связанными с неполнотой настоящего положения. Для осознания мотива требуется внутренняя работа. Первым употребил термин «мотивация» [А. Шопенгауэр](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A8%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D0%BD%D0%B3%D0%B0%D1%83%D1%8D%D1%80,_%D0%90%D1%80%D1%82%D1%83%D1%80). По К.К.Платонову мотивация (явление психическое) - совокупность мотивов.

Мотив - одно из ключевых понятий психологической [теории деятельности](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B5%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F_%D0%B4%D0%B5%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8), разрабатывавшейся ведущими отечественными психологами [А.Н.Леонтьевым](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B5%D0%BE%D0%BD%D1%82%D1%8C%D0%B5%D0%B2,_%D0%90%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%81%D0%B5%D0%B9_%D0%9D%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B0%D0%B5%D0%B2%D0%B8%D1%87) и [С.Л.Рубинштейном](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D1%83%D0%B1%D0%B8%D0%BD%D1%88%D1%82%D0%B5%D0%B9%D0%BD,_%D0%A1%D0%B5%D1%80%D0%B3%D0%B5%D0%B9_%D0%9B%D0%B5%D0%BE%D0%BD%D0%B8%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%87). Наиболее простое определение мотива в рамках этой теории: «Мотив - это опредмеченная [потребность](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C)». Мотив путают с [потребностью](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C) и [целью](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A6%D0%B5%D0%BB%D1%8C), но потребность - это неосознаваемое желание устранить [дискомфорт](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B8%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D1%84%D0%BE%D1%80%D1%82), цель - результат сознательного [целеполагания](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A6%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B0%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5) (утолить жажду - это [потребность](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C), желание утолить жажду - это мотив, а стакан с водой, к которой человек тянется - [цель](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A6%D0%B5%D0%BB%D1%8C)).

## Виды мотивации. Внешняя мотивация (экстринсивная) — мотивация, не связанная с содержанием определенной деятельности, но обусловленная внешними по отношению к субъекту обстоятельствами. Внутренняя мотивация (интринсивная) — мотивация, связанная не с внешними обстоятельствами, а с самим содержанием деятельности.

Мотивация, основанная на положительных стимулах, называется положительной, на отрицательных - отрицательной (*конструкция «если я выполню план, я получу стимулирующую доплату» или «если я внесу рацпредложение, то получу премию» является положительной мотивацией, а конструкция «если я выполню план, то меня не накажут» или «если я буду хранить инструменты в порядке, то меня не накажут» -отрицательной).*

Устойчивая и неустойчивая мотивация. Устойчивой считается мотивация, которая основана на нуждах человека, так как она не требует дополнительного подкрепления.

Также различают:

* индивидуальные мотивации, направленные на поддержание [гомеостаза](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B7)
  + [голод](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4_%28%D1%84%D0%B8%D0%B7%D0%B8%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%8F%29)
  + [жажда](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%96%D0%B0%D0%B6%D0%B4%D0%B0)
  + избегание [боли](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%91%D0%BE%D0%BB%D1%8C)
  + стремление к температурному оптимуму
* групповые
  + забота о [потомстве](http://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%9F%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%BC%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE&action=edit&redlink=1)
  + поиск места в групповой [иерархии](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%80%D1%85%D0%B8%D1%8F)
  + поддержание присущей данному виду структуры сообщества
* познавательные
  + [исследовательское поведение](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D1%81%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5)
  + [игровая деятельность](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D0%B3%D1%80%D0%B0)

Мотив самоутверждения - стремление утвердить себя в социуме, связан с чувством собственного достоинства, честолюбием, самолюбием. Человек пытается доказать окружающим, что он чего-то стоит, стремится получить определенный статус в обществе, хочет, чтобы его уважали и ценили. Иногда стремление к самоутверждению относят к мотивации престижа (стремление получить или поддержать высокий социальный статус). Таким образом, стремление к самоутверждению, к повышению своего формального и неформального статуса, к позитивной оценке своей личности - существенный мотивационный фактор для интенсивной работы и развития.

Мотив идентификации с другим человеком - стремление быть похожим на героя, кумира, авторитетную личность (отца, учителя и т. п.). Этот мотив побуждает работать и развиваться. Он является особенно актуальным для подростков, которые пытаются копировать поведение других людей.

Стремление походить на кумира - существенный мотив поведения, под влиянием которого человек развивается и совершенствуется. Идентификация с другим человеком приводит к повышению энергетического потенциала индивида за счет символического «заимствования» энергии у кумира (объекта идентификации): появляются силы, вдохновение, желание работать и действовать так, как делал это герой (кумир, отец и др.). Идентифицируясь с героем, подросток становится смелее. Наличие образца, кумира, с которым стремились бы отождествлять себя молодые люди и кого пытались бы копировать, у кого бы учились жить и работать, - важное условие эффективного процесса социализации.

Мотив [власти](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%8C) - стремление индивида влиять на людей. Мотивация власти (потребность во власти), при некоторых обстоятельствах, может быть существенной движущей силой человеческих действий. Это стремление занять руководящую позицию в группе (коллективе), попытка руководить людьми, определять и регламентировать их деятельность.

Мотив власти занимает важное место в иерархии мотивов. Действия многих людей (например, руководителей различных рангов) побуждаются мотивом власти. Стремление господствовать над другими людьми и руководить ими - это мотив, который побуждает их в процессе деятельности преодолевать значительные трудности и прилагать огромные усилия. Человек много работает не ради саморазвития или удовлетворения своих познавательных потребностей, а ради того, чтобы получить влияние на отдельных людей или коллектив.

Руководителя к деятельности может побуждать не стремление принести пользу обществу в целом или отдельному коллективу, не чувство ответственности, то есть не социальные мотивы, а мотив власти. В таком случае все его действия направлены на завоевание или удержание власти и составляют угрозу, как для дела, так и для структуры, которую он возглавляет.

Процессуально-содержательные мотивы - побуждение к активности процессом и содержанием деятельности, а не внешними факторами. Человеку нравится выполнять эту деятельность, проявлять свою интеллектуальную или физическую активность. Его интересует содержание того, чем он занимается. Действие других социальных и личностных мотивов (власти, самоутверждения и др.) может усиливать мотивацию, но они не имеют непосредственного отношения к содержанию и процессу деятельности, а являются лишь внешними по отношению к ней, поэтому часто эти мотивы называют внешними, или экстринсивными. В случае же действия процессуально-содержательных мотивов человеку нравятся и побуждают к активности процесс и содержание определенной деятельности. Например, человек занимается спортом, потому что ему просто нравится проявлять свою физическую и интеллектуальную активность (смекалка и нестандартность действий в спорте также являются существенными факторами успеха). Индивида побуждают заниматься спортом процессуально-содержательные мотивы в том случае, когда вызывают удовлетворение процесс и содержание игры, а не факторы, которые не связаны со спортивной деятельностью (деньги, самоутверждение, власть и т. п.).

Смысл деятельности во время актуализации процессуально-содержательных мотивов заключается в самой деятельности (процесс и содержание деятельности являются тем фактором, который побуждает человека проявлять физическую и интеллектуальную активность).

Экстринсивные (внешние) мотивы — такая группа мотивов, когда побуждающие факторы лежат вне деятельности. В случае действия экстринсивных мотивов к деятельности побуждают не содержание, не процесс деятельности, а факторы, которые непосредственно с ней не связаны (например престиж или материальные факторы). Рассмотрим некоторые виды экстринсивных мотивов:

* мотив долга и ответственности перед обществом, группой, отдельными людьми;
* мотивы самоопределения и самоусовершенствования;
* стремление получить одобрение других людей;
* стремление получить высокий социальный статус (престижная мотивация). При отсутствии интереса к деятельности (процессуально-содержательная мотивация) существует стремление к тем внешним атрибутам, которые может принести деятельность, — к отличным оценкам, к получению диплома, к славе в будущем;
* мотивы избежания неприятностей и наказания (негативная мотивация) — побуждения, вызывающиеся осознанием некоторых неприятностей, неудобств, которые могут возникнуть в случае невыполнения деятельности.

Если в процессе деятельности экстринсивные мотивы не будут подкреплены процессуально-содержательными, то есть интересом к содержанию и процессу деятельности, то они не обеспечат максимального эффекта. В случае действия экстринсивных мотивов привлекательна не деятельность сама по себе, а только то, что связано с ней (например, престиж, слава, материальное благополучие), а этого часто недостаточно для побуждения к деятельности.

Мотив саморазвития - важный мотив, побуждающий индивида много работать и развиваться, стремиться к саморазвитию, самоусовершенствованию. По мнению [А. Маслоу](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B0%D1%81%D0%BB%D0%BE%D1%83,_%D0%90%D0%B1%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%B0%D0%BC_%D0%A5%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D0%B4), это стремление к полной реализации своих способностей и желание ощущать свою компетентность. Для движения вперед всегда необходима определенная смелость. Человек часто держится за прошлое, за свои достижения, покой и стабильность. Страх риска и угроза потерять все сдерживают его на пути саморазвития.

Таким образом, человек часто как будто «разрывается между стремлением к движению вперед и стремлением к самосохранению и безопасности». С одной стороны, он стремится к чему-то новому, а с другой — страх перед опасностью и чем-то неизвестным, желание избежать риска сдерживают его движение вперед. Маслоу утверждал, что развитие происходит тогда, когда следующий шаг вперед объективно приносит больше радостей, больше внутреннего удовлетворения, чем предыдущие приобретения и победы, которые стали чем-то обычным и даже надоели.

Саморазвитие часто сопровождается внутриличностным конфликтом, но не являются насилием над собой. Движение вперед — это ожидание, предвидение новых приятных ощущений и впечатлений. При актуализации у человека мотива саморазвития, увеличивается сила его мотивации к деятельности. Талантливые тренеры, учителя, менеджеры умеют задействовать мотив саморазвития, указывая своим ученикам (спортсменам, подчиненным) на возможность развиваться и совершенствоваться.

Мотив достижения - стремление достичь высоких результатов и мастерства в деятельности; проявляется в выборе сложных заданий и стремлении их выполнить. Успехи в любой деятельности зависят не только от способностей, навыков, знаний, но и от мотивации достижения. Человек с высоким уровнем мотивации достижения, стремясь получить весомые результаты, настойчиво работает ради достижения поставленных целей. Мотивация достижения (и поведение, которое направлено на высокие результаты) даже у одного и того же человека не всегда одинакова и зависит от ситуации и предмета деятельности. Кто-то выбирает сложные задачи по математике, а кто-то, наоборот, ограничиваясь скромными целями в точных науках, выбирает сложные темы по литературе, стремясь достичь именно в данной области высоких результатов. Ученые выделяют четыре фактора, определяющих уровень мотивации в каждой конкретной деятельности:

1. значимость достижения успеха;
2. надежда на успех;
3. субъективно оцениваемая вероятность достижения успеха;
4. субъективные эталоны достижения.

Просоциальные (общественно значимые) мотивы связанны с осознанием общественного значения деятельности, с чувством долга, ответственностью перед группой (обществом). В случае их действия происходит идентификация индивида с группой. Он не только считает себя членом определенной социальной группы, не только отождествляется с ней, но и живет ее проблемами, интересами и целями. Личности, которая побуждается к деятельности просоциальными мотивами, присущи нормативность, лояльность к групповым стандартам, признание и защита групповых ценностей, стремление реализовать цели группы. Ответственные люди, как правило, более активны, добросовестнее выполняют профессиональные обязанности, считают, что от их труда и усилий зависит общее дело. Руководителю очень важно актуализировать корпоративный дух среди подчиненных, поскольку без идентификации с группой (фирмой), ее ценностями, интересами, целями достичь успеха невозможно. Общественный деятель (политик), который больше других идентифицируется со своей страной и живет ее проблемами и интересами, будет более активным в своей деятельности, будет делать все возможное ради процветания государства.

Таким образом, просоциальные мотивы, связанные с идентификацией с группой, чувством долга и ответственностью, являются важными в побуждении человека к деятельности. Актуализация у субъекта деятельности этих мотивов способна вызывать его активность в достижении общественно значимых целей.

Мотив аффилиации ([англ.](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BD%D0%B3%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA) *Affiliation* - присоединение) - стремление к установлению или поддерживанию отношений с другими людьми, стремление к контакту и общению с ними. Сущность аффилиации состоит в самоценности общения. Аффилиативное общение - это такое общение, которое приносит удовлетворение, захватывает, нравится человеку. Но индивид может общаться и потому, что устанавливает полезные контакты с необходимыми людьми, пытается уладить дела. В таком случае общение побуждается другими мотивами, является средством удовлетворения других потребностей личности и с аффилиативной мотивацией ничего общего не имеет. Целью аффилиативного общения может быть поиск любви (или, во всяком случае, симпатии) со стороны партнера по общению.

Негативная мотивация - побуждения, вызванные осознанием возможных неприятностей, неудобств, наказаний, которые могут последовать в случае невыполнения деятельности. Например, к учебе могут побуждать требования и угрозы родителей, боязнь получить неудовлетворительные оценки. Учеба под влиянием такого мотива приобретает характер защитного действия и является принудительной. В случае действия такой мотивации к деятельности побуждает страх перед возможными неприятностями или наказанием и стремление их избежать. Он рассуждает так: «Если я этого не сделаю, то меня ожидают неприятности». Вот что побуждает к деятельности под влиянием негативной мотивации.

Формы негативных санкций, которые можно применять и которые способны актуализировать негативную мотивацию, разнообразны:

* вербальное (словесное) наказание (осуждение, замечание и т. п.);
* материальные санкции (штраф, лишение привилегий, стипендии);
* социальная изоляция (пренебрежение, игнорирование, неприятие группой, социальный остракизм);
* лишение свободы;
* физическое наказание.

Основным недостатком негативных санкций является кратковременность их влияния: они стимулируют к деятельности (или сдерживают от нежелательных поступков) только на период их действия. Негативная мотивация тем сильнее влияет на человека, чем больше его уверенность в неизбежности наказания. Таким образом, негативная мотивация, в том числе и наказание, — достаточно сильный мотивационный фактор, который способен побуждать человека к деятельности, однако не лишенный многих недостатков и нежелательных последствий.

## Иерархия потребностей А. Маслоу. Потребности Маслоу распределил по мере возрастания (рис. 11), объяснив такое построение тем, что человек не может испытывать потребности высокого уровня, пока нуждается в более примитивных вещах. В основании — физиология (утоление голода, жажды, сексуальной потребности и т. п.). Ступенью выше разместилась потребность в безопасности, над ней — потребность в привязанности и любви, а также в принадлежности какой-либо социальной группе. Далее - потребность в уважении и одобрении, над которой стоят познавательные (жажда знаний, желание воспринимать как можно больше информации), потребность в эстетике (гармонизация жизни, наполнение ее красотой, искусством). Последняя ступень пирамиды, наивысшая,— стремление к раскрытию внутреннего потенциала (она и есть самоактуализация). Потребности не обязательно должны быть утолены полностью - достаточно частичного насыщения для перехода на следующую ступень.

«…Человек живет хлебом единым только…, когда хлеба нет, - разъяснял Маслоу, - А «когда хлеба вдоволь и желудок всегда полон? Появляются более высокие потребности, и именно они,…управляют нашим организмом. По мере удовлетворения одних потребностей возникают другие, все более и более высокие. Так постепенно,…человек приходит к потребности в саморазвитии - наивысшей из них». Он прекрасно осознавал, что удовлетворение примитивных физиологических потребностей - основа основ. В его представлении идеальное счастливое общество - это в первую очередь общество сытых людей, не имеющих повода для страха или тревоги. Если человек, например, постоянно испытывает недостаток в еде, вряд ли он будет остро нуждаться в любви. Однако человек, переполненный любовными переживаниями, все равно нуждается в пище, причем регулярно (даже если дамские романы и утверждают обратное). Под сытостью Маслоу подразумевал наряду с отсутствием перебоев с питанием нужное количество воды, кислорода, сна и секса. Формы, в которых проявляются потребности, могут быть разными, здесь нет единого стандарта. У каждого из нас свои мотивации и способности. Например, потребность в уважении и признании у разных людей проявляется неодинаково: одному необходимо стать выдающимся политиком и завоевать одобрение большинства сограждан, а другому вполне достаточно, чтобы собственные дети признавали его авторитет. Такой же широчайший диапазон в рамках одной и той же потребности можно наблюдать на любой ступени пирамиды, даже на первой.

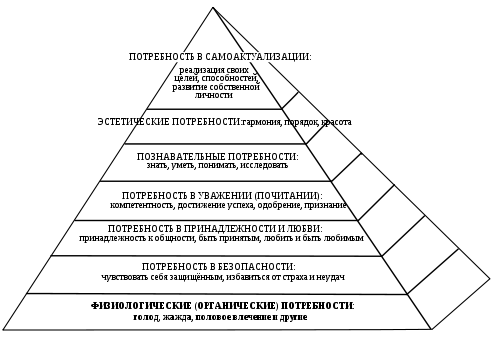
[](http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Maslowsneeds.svg?uselang=ru)

Рисунок 11. Пирамида потребностей Маслоу.

Маслоу признавал, что люди имеют множество различных потребностей, и разделил их на пять основных категорий:

1. Физиологические: голод, жажда, половое влечение и т. д. Основные, первичные потребности человека, иногда даже неосознанные. В работах современных исследователей, их называют биологическими потребностями.
2. Потребности в безопасности: комфорт, постоянство условий жизни.

После удовлетворения физиологических потребностей их место в мотивационной жизни индивидуума занимают потребности другого уровня, которые в самом общем виде можно объединить в категорию безопасности (потребность в безопасности; в стабильности; в зависимости; в защите; в свободе от страха, тревоги и хаоса; потребность в структуре, порядке, законе, ограничениях; другие потребности).

1. Социальные: социальные связи, общение, привязанность, забота о другом и внимание к себе, совместная деятельность. Человек жаждет теплых, дружеских отношений, ему нужна социальная группа, обеспечивающая его этими отношениями, семья, принимающая его.
2. Престижные: самоуважение, уважение со стороны других, признание, достижение успеха и высокой оценки, служебный рост.

Каждый человек (за редкими исключениями, связанными с патологией) постоянно нуждается в признании, в устойчивой и, как правило, высокой оценке собственных достоинств, каждому из нас необходимы и уважение окружающих нас людей, и возможность уважать самого себя. Удовлетворение потребности в оценке, уважении порождает у индивидуума чувство уверенности в себе, чувство собственной значимости, силы, адекватности, чувство, что он полезен и необходим в этом мире. Потребности этого уровня подразделяются на два класса.

В первый входят желания и стремления, связанные с понятием «достижение». Человеку необходимо ощущение собственного могущества, адекватности, компетентности, ему нужно чувство уверенности, независимости и свободы.

Во второй класс потребностей мы включаем потребность в репутации или в престиже (мы определяем эти понятия как уважение окружающих), потребность в завоевании статуса, внимания, признания, славы.

1. Духовные: познание, самоактуализация, самовыражение, самоидентификация. Ясно, что музыкант должен заниматься музыкой, художник — писать картины, а поэт — сочинять стихи, если, конечно, они хотят жить в мире с собой. Человек обязан быть тем, кем он может быть. Человек чувствует, что он должен соответствовать собственной природе. Эту потребность можно назвать потребностью в самоактуализации. Очевидно, что у разных людей эта потребность выражается по-разному. Один человек желает стать идеальным родителем, другой стремится достичь спортивных высот, третий пытается творить или изобретать. Похоже, что на этом уровне мотивации очертить пределы индивидуальных различий почти невозможно.

Существует также более подробная классификация. В системе выделяется семь основных уровней:

1. (низший) Физиологические потребности: голод, жажда, половое влечение
2. Потребность в безопасности: чувство уверенности, избавление от страха и неудач.
3. Потребность в принадлежности и любви.
4. Потребность в уважении: достижение успеха, одобрение, признание.
5. Познавательные потребности: знать, уметь, исследовать.
6. Эстетические потребности: гармония, порядок, красота.
7. (высший) Потребность в самоактуализации: реализация своих целей, способностей, развитие собственной личности.

По мере удовлетворения низлежащих потребностей, все более актуальными становятся потребности более высокого уровня, но это вовсе не означает, что место предыдущей потребности занимает новая, только когда прежняя удовлетворена полностью. Также потребности не находятся в неразрывной последовательности и не имеют фиксированных положений, как это показано на схеме. Эта закономерность наиболее устойчивая, но у разных людей взаимное расположение потребностей может варьироваться.

Можно назвать ряд социальных условий, необходимых для удовлетворения базовых потребностей; ненадлежащее исполнение этих условий может самым непосредственным образом воспрепятствовать удовлетворению базовых потребностей. К ним относятся познавательные и эстетические потребности.

Эстетические потребности тесно переплетены и с конативными, и с когнитивными потребностями, и потому их четкая дифференциация невозможна. Такие потребности, как потребность в порядке, в симметрии, в завершенности, в законченности, в системе, в структуре. Потребности одного типа должны быть удовлетворены полностью прежде, чем другая потребность, более высокого уровня, проявится и станет действующей.

## Оптимум мотивации. Известно, что для того, чтобы осуществлялась [деятельность](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B5%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C), необходима достаточная мотивация. Однако, если мотивация слишком сильна, увеличивается уровень активности и напряжения, вследствие чего в деятельности (и в поведении) наступают определенные разлады, т. е. эффективность работы ухудшается. В таком случае высокий уровень мотивации вызывает нежелательные эмоциональные реакции (напряжение, волнение, [стресс](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%81) и т. п.), что приводит к ухудшению деятельности.

Экспериментально установлено, что существует определенный [оптимум](http://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%9E%D0%BF%D1%82%D0%B8%D0%BC%D1%83%D0%BC&action=edit&redlink=1) (оптимальный уровень) мотивации, при котором деятельность выполняется лучше всего (для данного человека, в конкретной ситуации). Последующее увеличение мотивации приведет не к улучшению, а к ухудшению эффективности деятельности. Таким образом, очень высокий уровень мотивации не всегда является наилучшим. Существует определенная граница, за которой дальнейшее увеличение мотивации приводит к ухудшению результатов. Такую [зависимость](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD_%28%D0%BD%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%B0%29) называют [законом Йеркса — Додсона](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD_%D0%99%D0%B5%D1%80%D0%BA%D1%81%D0%B0_%E2%80%94_%D0%94%D0%BE%D0%B4%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0). Эти ученые в [1908 году](http://ru.wikipedia.org/wiki/1908_%D0%B3%D0%BE%D0%B4) установили, что для того, чтобы научить животных проходить лабиринт, наиболее благоприятной является средняя интенсивность мотивации (она задавалась интенсивностью ударов тока).

Цель – идеальный (реальный) предмет сознательного\бессознательного стремления субъекта; конечный результат, на который преднамеренно направлен процесс; "доведение возможности до её полного завершения".

Возникновение цели называют постановкой. Существуют два основных вида постановки цели: прямая и опосредованная. В первом случае сначала ставится цель, затем определяются способы её достижения. В случае опосредования цели наличествует некоторый протекающий процесс. Субъект этого процесса намечает некоторое состояние объекта процесса, которое определяет как удовлетворяющее [смыслу](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BC%D1%8B%D1%81%D0%BB) процесса. Тогда это состояние называется целью процесса.

Если [процесс](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%86%D0%B5%D1%81%D1%81), воздействующий на некоторый [объект](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D0%B1%D1%8A%D0%B5%D0%BA%D1%82), прекращается при достижении цели, то цель называют конечной. Если нет, то промежуточной. В случае прямой постановки конечной цели на пути к её достижению могут выделять несколько промежуточных целей. В случае опосредованной постановки конечной цели промежуточные цели выделяют лишь изредка. На практике обычно промежуточные цели выделяют для длительных процессов, либо же процессов, очень сильно воздействующих на качественные характеристики их объектов.

Целеполагание - процесс выбора одной или нескольких целей с установлением параметров допустимых отклонений для осуществления идеи. Часто понимается как практическое [осмысление](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D1%81%D0%BC%D1%8B%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5) своей [деятельности](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B5%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C) [человеком](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A7%D0%B5%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BA_%D1%80%D0%B0%D0%B7%D1%83%D0%BC%D0%BD%D1%8B%D0%B9) с точки зрения формирования (постановки) целей и их реализации (достижения) наиболее экономичными ([рентабельными](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D0%B1%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C)) средствами, как эффективное управление временным ресурсом, обусловленным деятельностью человека.

Термин *«целеполагание»* применяется для именования краткосрочных обучающих курсов – тренингов, – популярных в бизнес–среде, изучающих системы планирования, методики управления временем ([time management](http://ru.wikipedia.org/wiki/Time_management)), в результате которых должны достигаться:

* умение планировать рабочее время с учётом ближних и дальних перспектив, с учётом важности задач;
* способность к [выявлению оптимальных путей в решении задач](http://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%A0%D0%B0%D1%81%D0%BF%D0%BE%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B5%D0%BC&action=edit&redlink=1);
* умение правильно устанавливать цели и достигать их.

*Результатом целеполагания* в производстве и сервисе является увеличение производительности труда и снижение совокупной стоимости владения решением.

**Цели профессионального труда.** Цель труда представляет собой осознанный образ конечного результата, к чему человек стремится в процессе своей целесообразной деятельности. Другими словами можно сказать, что цель труда - это представление о желаемом будущем. Желание достичь поставленной цели направляет действие, определяет выбор возможных способов достижения, побуждает осуществлять поиск новых действий. Цель формируется в сознании человека как ответы на вопросы «Что я должен сделать?», «Что у меня должно получиться?», «Чего я должен избегать?», «Какие действия я должен предпринять, чтобы получился желаемый результат?». Интересным здесь является то, что ответы на эти вопросы не представляют последовательности действий технологического процесса, не совпадают с указанием на продукт производства. Поясним это на простом примере. Допустим, вам надо закрасить небольшой (несколько мм.) участок отбитой на машине, причем в незаметном месте, краски. На первый взгляд это довольно просто: купил соответствующую краску и покрасил. На самом деле в сознании человека все обстоит гораздо сложнее: «Где магазин? А, вот он. Какую взять краску: готовую или подобрать по цвету на компьютере. Надо подобрать непременно. Подобрал. А вдруг не получится или получится плохо? По-моему чтобы хорошо покрасить нужна определенная температура – а то опять отлетит. А с чего начинать? Наверное, нужно зачистить, но для этого нужны наждачка и вода. А как это вообще делается, да и друзья будут смеяться над моими художествами. Нет, поеду в автосервис». Как видно, во время работы сознание человека всегда наполнено актами оценки обстановки, сличением реального хода дел с представлением о том, что должно получиться. Цели трудовой деятельности необозримо разнообразны; их можно свести к шести большим группам: гностические (познавательные), преобразующие (четыре группы), изыскательские. Иногда по названиям целей деятельности употребляются и обобщенные названия соответствующих профессий - гностические, преобразующие и изыскательские.

Гностические профессии характеризуются следующими особенностями. Любой специалист из этой группы профессий не участвует в производстве новых продуктов, а в основном оценивает уже имеющиеся продукты (которые были сделаны другими специалистами) или оценивает отдельные параметры каких-либо изделий. Отличительной чертой этих специалистов является острый интерес к признакам, свойствам определенных объектов или продукции и к их сравнению. Оказывается, гностические профессии настолько разнообразны, что среди них выделяется еще группа ведущих действий для достижения гностических целей; классификация - сортировка, проверка по заранее известным качествам; оценивание - выдача заключений на основании множества признаков объекта; исследование - углубление в сложные связи скрытых, неочевидных процессов, явлений.

Так, контролер ОТК (отдела технического контроля) предприятия относится к гностическим профессиям. Он сличает реальные изделия с требованиями ГОСТов (Государственных стандартов - специальных документов, задающих требования к продукции), с мысленно удерживаемыми образцами изделий и их свойств, качеств. Контролер проверяет, принимает ответственные решения о том, к какому сорту отнести продукцию, выявляет брак, используя разнообразные измерительные приборы, инструменты.

А чем занимается товаровед в магазине готового платья и тканей? Он смотрит, ровно ли окрашена поступившая ткань по всей длине куска, нет ли производственных дефектов или пятен, появившихся вследствие небрежного хранения, неправильной транспортировки, обращает внимание на качество пошива. Диагносту на СТО необходимо по звуку работы двигателя на холостом ходу и в движении определить предполагаемую поломку. Уже при включении зажигания он прислушивается к характерным звукам, вибрации, принимает решение о степени сложности поломки. Гностические профессии весьма разнообразны: к ним относятся также лаборант химико-бактериологического анализа, приемщик сельскохозяйственных продуктов и сырья, контролер газового хозяйства, контролер технического состояния автотранспортных средств, врач-диагност-рентгенолог, врач-паталогоанатом, эксперт-криминалист, искусствовед и др.

Попытаемся охарактеризовать преобразующие профессии. Под преобразованием понимаются любые воздействия специалиста на предмет труда с целью активного изменения или сохранения его свойств, состояний в определенных пределах. В качестве примера приведем продолжение предыдущего: маляр автомастерской при наличии специальной установки подберет краску, идентичную поверхности автомобиля для получения в дальнейшем однотонного покрытия автомобиля, зачистит всю поверхность кузова или поврежденную часть, проведет предпокрасочную подготовку (наложит грунт, выровняет поверхность, покрасит, пролакирует, т. е. способствует сохранению кузова автомобиля от коррозии и быстрого разрушения металла. Сохранять, охранять — это значит активно бороться с нежелательными спонтанными, самопроизвольными изменениями объекта, с помехами, с отклонениями.

Преобразующая деятельность может быть направлена не только на вещи, но и на виды энергии (инженер-теплотехник, оператор реакторного отделения), на информацию (телеграфист, библиограф, бухгалтер, архивариус), на процессы (фотолаборант, диспетчер, газоспасатель, воспитатель детского сада), на устройство социальной жизни (адвокат, дежурный по вокзалу, нотариус). Для специалистов, занятых преобразованием, крайне важны как процесс, так и результаты влияний на него. Иногда преобразование происходит непосредственно «под руками», как, например, в работе слесаря, чертежника-картографа или резчика по камню. А иногда работа сводится к созданию условий для изменений; в предмете внимания (собрал автомобиль сегодня, а как он себя поведет при эксплуатации? Об этом станет известно только после того как его купят и начнут эксплуатировать).

Количество преобразующих профессий также велико и разнообразно. Среди них различают еще три группы: профессии, связанные с организацией и упорядочиванием информации, человеческих отношений, улучшением здоровья, доработкой каких либо продуктов, изделий (слесарь ТО, зоолог, лесничий, видеотекарь, горный мастер, воспитатель детского сада, директор-информатор, архивариус, артист балета, кинорежиссер и др.); профессии, у которых ведущими целями труда являются оказание влияния, воздействие, обработка (механик, автослесарь, ветеринарный санитар, агролесомелиоратор, токарь-фрезеровщик, сварщик, врач-хирург, врач-радиолог, цензор, аппаратчик химической чистки спецодежды, артист драмы, художник-гример и др.); профессии с ведущими целями перемещения, обслуживания (проводник по сопровождению животных, водолазный специалист, зоолаборант серпентария, водитель автомобиля, парикмахер, кладовщик, лифтер, демонстратор одежды и др.).

Кто относится к изыскательским профессиям, это и «героические» профессии и те, кто преобразует нашу жизнь. Конструктор автомобилей сначала в ходе реализации задуманной идеи разрабатывает эскизы и чертежи будущих авто, затем по собственным композициям с группой специалистов и на уникальном оборудовании выполняет оригинальные вещи, единственные в своем роде, воплощая в них наилучшую эргономичность, скоростные качества и дизайнерские воплощения. Владеющий изыскательской профессией всегда должен быть готов отказаться от старого, привычного решения в пользу нового, оригинального. Примерами изыскательских профессий являются: инженер-конструктор, техник-селекционер, скорняк, модельщик по деревянным изделиям, психолог-профконсультант, архитектор, киносценарист, модельер, биолог, живописец и др.

**Вопросы для самопроверки:**

* + - 1. Дайте определение понятий мотивы, потребности и цель.
      2. Представьте иерархию потребностей (А.Маслоу).
      3. Охарактеризуйте роль целеполагания в профдеятельности
      4. Проанализируйте преобразующие и изыскательские профессии. В чем сходство и различия?

**ТЕМА 3.2 ИНВЕНТАРИЗАЦИЯ ЛИЧНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ**

**3.2.1Личные и профессиональные качества бухгалтера**

Необходимо отметить, что профессиональная квалификация бухгалтеров, особенно при переходе национальной системы бухгалтерского учета на международные стандарты, зависит от соответствующих изменений в области образования, подготовки и переподготовки кадров. Для реализации данного направления представители бухгалтерской профессии должны переосмыслить свою роль и место в структуре хозяйствующего субъекта, а управленческий персонал - осознать значение бухгалтера в развитии предприятия. Кодекс этики бухгалтера. Часть I Кодекса включает 7 этических норм, которым должны следовать все профессиональные бухгалтеры.

1. Порядочность и объективность. Согласно существующей международной практике профессиональные бухгалтеры составляют финансовую отчетность и оказывают услуги по налоговому и управленческому консультированию, осуществляют внутренний аудит и выполняют функции по финансовому управлению хозяйствующим субъектом, принимают участие в процессе обучения и повышения квалификации. Вне зависимости от выполняемых функций бухгалтер должен быть порядочен и объективен.

В соответствии с Кодексом бухгалтеру не следует принимать подарки, которые могут считаться оказывающими влияние на его профессиональное суждение, и предлагать такого рода подарки лицам, с которыми он ведет дела. При этом необходимо учитывать, что в разных странах существуют различные представления о том, что считается неуместным подарком.

2. Профессиональная компетентность. Бухгалтер должен иметь определенный уровень общего образования, за которым следует специальное образование, повышение квалификации и сдача экзаменов по соответствующим дисциплинам, а также стаж работы по специальности.

Также для поддержания уровня профессиональной компетенции необходимо следить за изменениями в сфере бухгалтерского учета, в соответствующих национальных и международных положениях, нормативно-правовых актах.

3. Конфиденциальность. Профессиональный бухгалтер обязан соблюдать конфиденциальность в отношении информации о клиенте или работодателе, полученной при выполнении своих обязанностей, за исключением случаев, когда ему предоставлены особые полномочия по раскрытию информации или это продиктовано требованиями закона.

Бухгалтер не должен использовать или создавать видимость использования сведений о клиенте или работодателе для личной выгоды или выгоды третьих лиц. Следует отметить, что конфиденциальность информации охраняется законом или общим правом, поэтому подобные этические нормы зависят от нормативно-правовой базы каждой конкретной страны.

Бухгалтер может раскрыть информацию в следующих случаях: во-первых, если клиент или работодатель дают разрешение на ее раскрытие, однако следует рассмотреть заинтересованность всех сторон, в том числе и третьих лиц, на интересы которых это может оказать воздействие; во-вторых, когда раскрытие информации предписано законом (например, при предъявлении документов или даче показаний в ходе суда).

4. Умение разрешать этические конфликты. В Кодексе этики бухгалтера предусмотрена возможность существования давления на бухгалтера со стороны вышестоящего руководителя, менеджера, директора или партнера, особенно, если отношения между ними носят семейный или личный характер. Поэтому Кодекс предостерегает от возникновения отношений или интересов, которые могут оказать негативное воздействие, нанести ущерб или угрожать порядочности профессионального бухгалтера.

В российской практике бухгалтер, если не хочет терять работу, как правило, даже при наличии серьезных этических проблем, вынужден следовать политике принятой в его организации.

5. Владение налоговой практикой. При составлении налоговой отчетности бухгалтер должен обеспечить клиента или работодателя необходимой информацией о действующем налоговом законодательстве и налагаемых им ограничениях. Налоговые рекомендации и заключения, способные привести к серьезным финансовым последствиям, бухгалтеру следует представить в письменном виде. При этом отчетность не должна содержать пропусков, ложных или вводящих в заблуждение утверждений, вносить путаницу в информацию. Если в налоговой отчетности допущена ошибка или упущение, бухгалтер обязан немедленно известить об этом клиента или работодателя.

6. Соблюдение этических норм при осуществлении международной деятельности. Этические нормы в разных странах могут быть в той или иной степени различны. При этом профессиональный бухгалтер должен руководствоваться следующими правилами:

- если этические нормы страны, в которой бухгалтер предоставляет свои услуги, являются менее жесткими, чем установленные в Кодексе этики IFAC, то применяются нормы Кодекса;

- если нормы страны, в которой бухгалтер предоставляет свои услуги, более жесткие, чем в Кодексе, то необходимо применять нормы данной страны;

если же этические нормы одной из стран носят обязательный характер и они более жесткие, чем было указано выше, то их необходимо соблюдать.

7. Этические нормы при предложении своих услуг на рынке труда. При продвижении своих услуг на рынке профессиональные бухгалтеры не должны:

использовать средства, которые наносят ущерб репутации данной профессии;

преувеличивать услуги, которые они могут оказать, а также свою квалификацию и опыт;

пренебрежительно отзываться о работе других бухгалтеров.

Во II части Кодекса этики бухгалтера рассмотрены этические нормы, которые применяются публично практикующими бухгалтерами и затрагивают профессиональные навыки и специфические черты профессии.

1. Независимость. При составлении отчета бухгалтер не должен проявлять заинтересованность, которая может быть признана несовместимой с принципами порядочности, объективности и независимости.

Например, если бухгалтер в течение текущего периода был членом совета директоров, должностным лицом, служащим компании и т.д., он является лицом заинтересованным, и это может помешать его независимости при составлении отчета о деятельности компании. В подобных ситуациях также запрещается назначать публично практикующих бухгалтеров аудиторами соответствующих компаний. Если бухгалтер предоставляет консультационные услуги, он может быть независим, но при условии, что не участвует в принятии управленческих решений и не несет ответственности за таковые. Профессиональная компетенция и обязанности бухгалтера при привлечении других специалистов. Публично практикующим бухгалтерам не следует оказывать профессиональные услуги, которые не входят в их компетенцию. В таких ситуациях необходимо обращаться к специалисту.

Гонорар и комиссионное вознаграждение. Гонорары являются справедливым отражением стоимости услуг, оказываемых бухгалтером, с учетом:

навыков и знаний, необходимых для оказания конкретного вида услуг;

уровня подготовки и опыта;

времени, затраченного бухгалтером на оказание услуг.

Согласно Кодексу профессиональные услуги бухгалтер не должен предлагать, предоставлять клиенту в соответствии с договоренностью, согласно которой гонорар будет уплачен только в случае получения конкретного вывода или результата. При этом принято считать, что выплата комиссионного вознаграждения может отрицательно сказаться на объективности и независимости публично практикующего бухгалтера.

Деятельность, не совместимая с публичной бухгалтерской практикой. Публично практикующий бухгалтер не должен принимать участия в каком-либо бизнесе или деятельности, которое может нанести ущерб его порядочности, независимости и объективности.

Денежные средства клиентов. Бухгалтер, которому доверены денежные средства, принадлежащие другим лицам, обязан:

хранить их отдельно от своих личных денежных средств или средств фирмы;

использовать только в соответствии с их целевым назначением;

в любое время быть готовым отчитаться по этим денежным средствам перед лицами, имеющими право получать ту отчетность.

6. Реклама и предложение собственных услуг. Вопрос о возможности осуществления публично практикующими бухгалтерами рекламы

и предложения своих услуг относится к компетенции организаций - членов IFAC и решается ими исходя из правовых, социальных и экономических условий каждой страны. Реклама и предложение услуг должны быть направлены на объективное информирование и удовлетворять требованиям порядочности, честности и достоверности.

Бухгалтеры, являющиеся авторами книг и статей по профессиональным вопросам, могут указывать свои фамилии, профессиональную квалификацию, наименование своей организации, однако они не должны предоставлять какую-либо информацию в отношении услуг, оказываемых их фирмой. Это относится и к лекциям, интервью на радио или в телевизионных программах.

7. Обязательства по соблюдению лояльности. Наемные профессиональные бухгалтеры должны соблюдать лояльность по отношению к своему работодателю и коллегам по профессии. Для сотрудника первоочередное значение имеет приверженность законам и этическим целям своей организации, но могут возникать конфликтные ситуации, когда руководство потребует от бухгалтера:

* нарушить закон;
* нарушить правила и стандарты своей профессии;
* обмануть или ввести в заблуждение (в том числе, храня молчание) лиц, выступающих в качестве аудиторов работодателя;
* подписать заявление, которое существенно искажает факты.

При этом различные точки зрения в отношении профессиональных или этических вопросов регулируются в рамках организации, где работает бухгалтер (сначала с непосредственным начальником, а затем с руководителями более высокого ранга).

Поддержка коллег по профессии. Профессиональный бухгалтер, особенно владеющий властными полномочиями в отношении других бухгалтеров, следит за тем, чтобы его подчиненные придерживались собственных суждений в вопросах, которые входят в их компетенцию.

Представление информации. Профессиональный бухгалтер честно представляет финансовую информацию в полном объеме. Финансовая и нефинансовая информация должна иметь форму, которая четко описывает истинный характер коммерческих сделок, активов или обязательств.

В заключение необходимо отметить, что соблюдение положений и правил этического Кодекса имеет чрезвычайно важное значение для бухгалтеров. При нарушении установленных норм и правил бухгалтер может быть лишен лицензии на профессиональную деятельность и исключен из числа членов общественной бухгалтерской организации.

**3.2.2 Профессиональные качества руководителя**

**К профессионально необходимым качествам руководителя** относят индивидуально-личностные и социально-психологические особенности человека, в комплексе обеспечивающие успешность его работы на конкретной управленческой должности. Эти качества изучаются с помощью метода экспертных оценок и специально разработанных психологических тестов. При изучении профессиональных качеств руководителей наиболее продуктивным оказывается функционально-деятельностный подход, т.е. выявление искомых качеств на основе анализа структуры деятельности менеджеров определенного ранга. Сравнение уровней развития выявленных качеств в группах успешных и неуспешных менеджеров позволяет составить эталонный профиль для каждой должностной позиции. Рассмотрим основные профессиональные (деловые) качества руководителя.

Практический интеллект — способность человека мыслить критически и логично; способность быстро, гибко и эффективно использовать свои  знания и опыт в решении практических задач. Это необходимое качество, но не достаточное. Эффективность управленческой работы в равной мере зависит как от умения работать с информацией, так и от умения общаться с людьми. Так, лица с техническим или естественнонаучным образованием, как правило, имеют развитое аналитическое мышление, но именно они гораздо чаще, чем менеджеры-гуманитарии, испытывают трудности в решении управленческих задач. Поэтому не менее важным является такое качество как социальный интеллект.

Социальный интеллект — способность понимать и правильно интерпретировать чувства других людей, ставить себя на место другого, знать, что можно требовать от конкретного человека, а что нет. Это умение вести себя согласно ситуации, создавать при помощи общения атмосферу, наиболее благоприятствующую успеху дела. Без этого качества руководителю весьма затруднительно создать соответствующий климат в коллективе, способствующий экономическому успеху организации.

Адекватная самооценка - выражается в способности к самонаблюдению, самоконтролю, критичности  и коррекции своего поведения. Неадекватная самооценка проявляется в избирательном восприятии информации (например, менеджер отбрасывает информацию, которая могла бы  снизить оценку его деятельности в собственных глазах или начинает оценивать подчиненных не по объективным результатам их деятельности, а по тому, насколько хорошо они умеют приспосабливаться к его ожиданиям). Завышенная самооценка, неумение правильно оценить свои возможности и профессиональную компетентность приводят к тому, что менеджер берется выполнять непосильные задачи. В свою очередь, заниженная самооценка порождает неуверенность в себе и отрицательно влияет на отношения с коллегами или подчиненными.

Установлено, что количество объективной информации, получаемой руководителем о себе и способствующей адекватной самооценке, обратно пропорционально уровню занимаемой должности. Чем высшую ступень занимает менеджер в управленческой иерархии организации, тем меньше критической информации о себе он получает. Поэтому проблема адекватности самооценки в первую очередь важна для руководящих кадров высшего уровня. Решить ее помогают разнообразные методы психокоррекции.

Профессиональные знания. Установлено, что по мере приближения к вершине управленческой пирамиды объем необходимых узкоспециальных знаний уменьшается.  Так, директору завода или президенту фирмы не обязательно настолько досконально знать технологию производства, насколько с ней знаком главный технолог. Однако топ-менеджер должен знать, соответствуют ли производственные процессы мировым стандартам, каковы технологические и экономические связи между предприятиями отрасли, каковы наиболее перспективные виды продукции и т.п. Т.е. наряду с необходимыми знаниями в области управления ему нужно иметь общее представление о специальных вопросах.

Менеджеры и руководители высшего уровня должны обладать профессиональными  качествами, позволяющими:

* выявлять проблему с учетом ее взаимосвязей с другими задачами управления;
* принимать оптимальные решения с учетом мнения различных специалистов;
* оперативно руководить и контролировать работу сотрудников.

С повышением уровня управления возрастают требования к таким психологическим  качествам руководителей, как чувство ответственности, способность перспективно мыслить, настойчивость и целеустремленность. Также немаловажное значение имеет способность к социальной активизации других людей, способность заражать их своей энергией, волей, уверенностью в своих силах.

На более низких уровнях управленческой иерархии берется во внимание склонность к систематической повседневной работе и способность к быстрой переориентации при изменении ситуации.

**3.2.3 Личные и профессионально-важные качества автомеханика.**

Профессия автомеханика не менее сложная и ответственная, чем другие профессии автотранспортной сферы. Ведь Автомеханик должен отлично знать не только теорию своей работы, но и быть отличным практиком. Тем более, квалификация автомеханика важна с точки зрения карьерного роста. Вряд ли директор повысит некомпетентного автомеханика и даст зеленый свет в дальнейшем продвижении в работе.

Общая характеристика профессии:

Автомеханик - специалист по ремонту автомобиля, человек, занимающийся техническим обслуживанием автотранспортных средств, детально разбирающийся в устройстве и деталях автомобилей. Автомеханик должен в кратчайшие сроки уметь определять имеющиеся неполадки в работе автомобиля и устранять их.

В маленьких автосервисах в основном работают автомеханики-универсалы: они делают все от и до. В крупных центрах обычно практикуется разделение по специализациям.

Автожестянщики выправляют, шпаклюют разбитую машину и подготавливают ее к малярным работам.

Маляры делают грубую и окончательную шлифовку, готовят автомобиль к покраске и затем красят

Механики-диагносты определяют причины поломки (они особенно востребованы в мастерских иномарок).

Автоэлектрики устраняют неполадки в электронике и тоже пользуются спросом, так как все больше машин снабжено бортовыми компьютерами.

Существует еще около десятка не менее важных специальностей: арматурщики, мотористы, специалисты по ремонту коробки передач и т.д.

Требования к индивидуальным особенностям специалиста:

Автомеханику понадобятся такие личные качества, как терпение, хорошая координация внимания, техническое мышление, внимательность, умение долго и кропотливо выяснять причину поломки, определенные технические знания. Ответственность, настойчивость, любовь к технике и интерес к профессии.

Требования к профессиональной подготовке: Автомеханик должен знать: слесарное дело, материаловедение, устройство автомобиля, правила техобслуживания и ремонта автомобилей, правила дорожного движения, основы управления автомобилем, оказание первой медпомощи и т.д.

Родственные профессии: Автожестянщик, автоэлектрик, маляр, слесарь по ремонту автомобилей, механик-диагност, арматурщик, специалист по коробке передач.

Место работы: Местом работы для автомеханика являются: автомастерские, станции технического обслуживания, различные автосервисы, гаражные мастерские, автобазы и т.д.

В процессе обучения профессии автомеханика студенты

 Изучают устройство автомобилей, их техническое обслуживание, ремонт и организацию эксплуатации автотранспортных средств.

 Изучают устройство и принцип работы систем двигателя, узлов и механизмов автомобиля.

 Материалы, из которых выполнены детали приборов узлов и механизмов автомобиля.

 Приобретают знания по техническому обслуживанию автомобиля.

 Учатся пользоваться слесарными и ремонтными инструментами.

 Получают навыки работы на сверлильных и токарных станках.

Первое мнение о кандидате на какую-либо вакансию, как правило, составляется на основе анализа его опыта. Многие работодатели считают, что это основной критерий оценки профессионализма человека. Однако это только первичный фильтр, который позволяет сформировать общее представление об уровне квалификации соискателя. Для предварительной оценки общих профессиональных знаний кандидатов многие руководители и сервис-менеджеры пользуются наборами специальных тестовых вопросов и на основании полученных ответов делают вывод об их квалификации. Цель таких вопросов – выявить своеобразный «порог» профессионализма кандидата. Это как в анекдоте, когда преподаватель английского языка на экзамене пишет на доске определенный артикль «the» и просит студента-двоечника прочитать. Студент читает: «Тхе». Преподаватель тут же отправляет его на пересдачу, на что студент возмущенно отвечает: «Как так? Я только это слово не знаю, а все остальное знаю. Спросите меня еще!» В любой науке, в любой сфере деятельности есть свои «тхе», по которым сразу можно судить о профессионализме человека. В качестве примера таких тестовых вопросов можно привести следующие: «Водитель нажал на педаль тормоза, тормозные колодки захлопнулись, автомобиль остановился. Опишите, пожалуйста, подробно весь процесс, который произошел в тормозной системе». Знающий автомеханик с легкостью это сделает. Или такой вопрос: «Перечислите рабочие процессы на примере 4-тактного бензинового двигателя внутреннего сгорания». Ответ должен быть следующий: впуск, сжатие, рабочий ход, выпуск. Можно использовать в тесте и вопросы практической направленности, например: «О чем может свидетельствовать характерный гул, появляющийся после отпускания педали сцепления?» Правильным будет ответ: «Скорее всего, об износе подшипников коробки передач». Во многих компаниях претенденты на должность автомеханика проходят тестирование на знание устройства автомобиля. Подобные тесты разработаны, в частности, в компаниях «Рольф» и «Автолайт». Например, один из тестов компании «Рольф» состоит из 47 вопросов, полностью охватывающих устройство автомобиля. За каждый правильный ответ кандидату начисляется определенное количество баллов – 5, 10 или 15, в зависимости от сложности вопроса. Он должен набрать не менее 280 баллов из 430 возможных. Однако тестирование не ограничивается подсчетом баллов. Менеджеры по персоналу, работающие в компании, внимательно анализируют «сырые» ответы кандидата и обсуждают с ним вопросы теста, чтобы понять, какие темы он знает лучше и не пытался ли он слепо угадывать ответы. В некоторых автосервисах на собеседовании мастер или сервис-менеджер предлагают соискателю разобрать несколько проблемных ситуаций, связанных с авторемонтом, например: «Не заводится автомобиль, ваши действия?», или: «Из-под капота идет синий дым, ваши действия?». Цель таких вопросов – оценить кругозор кандидата в профессиональной сфере, его умение искать решения в сложных и нестандартных ситуациях. И естественно, в большинстве компаний ценятся автомеханики-универсалы.

**Индивидуально-психологические характеристики**. Индивидуально-психологические характеристики механика не менее важны, чем профессиональные. Ведь именно они определяют потенциал будущего работника, то, как он будет развиваться профессионально, как будет относиться к работе, какие у него сложатся отношения в коллективе. Как говорится, мы нанимаем людей за квалификацию, а увольняем за поведение.

Индивидуально-психологические особенности кандидата разделяют условно на две основные группы:

1. психические процессы;

2. свойства темперамента и личности.

К числу основных психических процессов, которые важно учитывать при отборе автомехаников, можно отнести **внимание, память, мышление.** Автомеханики должны уметь эффективно распределять внимание, удерживать в памяти одновременно несколько заданий, связанных с ремонтом, ничего не упуская. Механики с плохой переключаемостью и низкой устойчивостью внимания постоянно жалуются, что клиенты надоедают им вопросами, что кто-то во время работы лезет с советами, что их загружают несколькими задачами и не дают выполнить качественно одну до конца и т. п. У автомеханика должно быть развито и так называемое техническое мышление. Оно подразумевает хорошие счетные навыки, способность делать правильные логические умозаключения. Естественно, успешный автомеханик должен обладать аналитическим складом ума, уметь находить выход из нестандартных ситуаций, определять первопричину той или иной поломки. Как правило, большинство автомехаников лучше оперируют техническими терминами и понятиями «в уме», чем на словах. Поэтому при оценке их профессиональной подготовки целесообразно использовать рисунки и схемы, изображающие тот или иной механизм или устройство.

Среди свойств темперамента и личности, которыми должен обладать автомеханик, можно выделить **уравновешенность, ответственность, настойчивость, доброжелательность.** Уравновешенность позволит автомеханику адекватно реагировать на неудачи в работе, быть терпеливым, спокойно и аргументированно общаться с коллегами, руководством, а в случае необходимости и с клиентами. Вспыльчивые, быстро теряющие над собой контроль работники любят ругать капризных клиентов, несправедливое руководство, со скандалами уходят с предыдущего места работы, раздраженно жестикулируют и нервничают, когда рассказывают о «трудных» клиентах.

**Ответственность –** чрезвычайно важная черта личности практически в любой сфере человеческой деятельности. Безответственный автомеханик будет, скорее всего, опаздывать, срывать сроки, некачественно работать. Ответственные специалисты с высоким уровнем самоконтроля всегда проверяют выполненную работу, осознавая, что от их внимательности зависит подчас жизнь людей.

**Настойчивость –** необходима автомеханику, так как в работе от него часто требуется кропотливость, вдумчивость, умение терпеливо искать выход при неочевидности источника поломки.

**Доброжелательность,** лояльность – это те черты личности, которые будут способствовать успешной адаптации автомеханика в коллективе, позволят ему быстро найти общий язык с руководством, коллегами (а значит эффективно работать в команде) и клиентами. Доброжелательность связана и с неконфликтностью, которую всегда ценят в своих сотрудниках работодатели.

Ниже, приведены варианты вопросов, используемые для экспресс-оценки индивидуально-психологических характеристик автомеханика, позволяющие сделать предварительную оценку кандидата.

**Мотивация (причина выбора профессии)**

Во время собеседования чрезвычайно важно понять:

• чем руководствуется кандидат при выборе именно вашей компании;

• чего он ожидает от работы в вашей компании;

• чего он хотел бы достичь;

• почему он выбрал профессию автомеханика.

Мотивация, то есть то, что движет поведением человека, является чрезвычайно важным критерием, в соответствии с которым нужно подбирать человека в организацию. Правильная оценка мотивации позволяет прогнозировать дальнейшее поведение нового сотрудника – будет ли он стремиться к обучению, росту профессионализма, активному труду или будет безынициативным и «серым».

Интерес автомеханика к своей работе можно оценить по ответам на следующие вопросы:

1. Увлекаетесь ли Вы чтением специализированной литературы, журналов? Безусловно, автомеханик, искренне интересующийся своей профессией, в свободное время читает специальную литературу и автомобильные журналы.

2. Когда Вы начали пытаться ремонтировать автомобили? Автомеханики, любящие свою профессию, приобретают навыки ремонта автомобилей довольно рано, зачастую в юности.

3. Были ли у Вас перерывы в стаже, если да, то с чем это было связано?   
Как правило, у хороших специалистов перерывов в стаже нет. Если они и меняют место работы, то их трудовая деятельность остается связанной с ремонтом автомобилей или другой сложной техники. (Анкетирование 200 автомехаников показало, что у 88 % опрошенных почти вся трудовая биография связана с авторемонтом и лишь 12 % занимались еще чем-то кроме ремонта автомобилей.)

Дополнительно задаются уточняющие вопросы:

• Опишите свои профессиональные достижения.

• Что Вы можете сказать о своих ближайших жизненных целях в случае, если получите желаемую работу?

• Каких знаний, с Вашей точки зрения, Вам не хватает?

• Чем бы Вы хотели заниматься через год, через пять, десять лет?

Иногда могут быть полезны провокационные вопросы, например: «Не думали ли Вы уйти из авторемонта? Не надоело ли «крутить гайки»? У нас есть вакансия менеджера по продаже автомобилей, не хотите попробовать?» Идеальный и желаемый ответ настоящего мастера своего дела, автомеханика по призванию будет состоять в том, что в другой работе он себя просто не мыслит, ремонтом занимается «со школьной скамьи» и сомневается, что в другой должности будет таким же успешным.

**Возраст и образование.** Требования к возрасту кандидатов в разных компаниях значительно отличаются. Крупные автомобильные компании в последнее время снижают возрастную планку для автомехаников. Если в 2003 году верхний предел составлял 40–45 лет, то в настоящее году он снизился до 35–40 лет. Это связано с тем, что в процессе работы автомеханик должен постоянно повышать свою квалификацию, поэтому необходимо, чтобы он обладал способностью к обучению. А психологические исследования показывают, что с возрастом большинство специалистов становятся менее гибкими, менее способными к освоению новых знаний.

Что касается образования, то в одни фирмы берут автомехаников со средне - специальным образованием, в других (как правило, это крупные компании – официальные дилеры) отдают предпочтение специалистам с высшим образованием и высоким уровнем интеллекта (например, компания «Автолайт») и с хорошей теоретической подготовкой («Рольф»). Это зависит от кадровой политики компании, корпоративной культуры, ее рыночной стратегии. Развивающиеся фирмы готовы нанимать специалистов со средним специальным образованием. Фирмы, отвоевавшие сегмент автомобильного рынка и прочно занявшие свои позиции, предпочитают специалистов с высшим образованием и хорошим интеллектуальным потенциалом, готовых повышать свою квалификацию. Например, в компании «Автолайт» при подборе сотрудников значительное внимание уделяется оценке интеллекта кандидата, используя для этого специальные психологические тесты. Там полагают, что автомеханик с высоким уровнем интеллекта и обучаемости при необходимости без труда освоит незнакомые операции по ремонту и восполнит пробелы в знаниях.

Итак, после проведения собеседования, руководствуясь всеми вышеприведенными критериями, необходимо обобщить результаты собеседования и сделать обоснованный вывод. Для этого предлагаем краткую методику для экспресс-оценки соответствия кандидата всем этим требованиям. Все используемые критерии являются важными для отбора автомехаников.

Конечно, требования, предъявляемые к автомеханикам в разных компаниях, отличаются. Они зависят от таких факторов, как уровень развития компании, корпоративная культура, особенности личности самого руководителя. Молодые компании часто берут опытных автомехаников, не акцентируя внимание на личностных качествах и возрасте. Крупные, стабильные фирмы, наоборот, часто нанимают молодых профессионалов с соответствующими требованиям компании индивидуально-психологическими характеристиками. Компании с прочными позициями на рынке могут позволить себе заниматься обучением сотрудников, ориентируясь на перспективу и готовя их к работе именно в своей организации. Поэтому в них обращают особое внимание на интеллектуальный потенциал и психологические особенности молодых кандидатов.

Говорят, что фирма является своеобразным продолжением личностных качеств ее руководителя, который во многом формирует ее корпоративную культуру. Поэтому подбор людей определенного типа личности в фирму может зависеть и от личных предпочтений руководителя. Например, либеральный и коммуникабельный руководитель предпочитает таких же коммуникабельных сотрудников, которые будут формировать соответствующий климат в коллективе. Руководитель-интеллектуал, ориентированный преимущественно на результат, будет во главу угла ставить профессиональные качества сотрудников и только потом обращать внимание на особенности их личности. По мнению М. И. Магура, руководителя сектора управленческого консультирования Школы кадрового менеджмента АНХ РФ самая большая трудность, с которой сталкиваются руководители при отборе кандидатов, связана с тем, что у них отсутствует четкое понимание того, как правильно решить эту задачу. Существует опасность выбора ошибочных критериев, с помощью которых нельзя установить ясные различия между «плохими» и «хорошими» кандидатами.

**Вопросы для самопроверки:**

**Для студентов специальности 080114**

* + - * 1. Структура кодекса этики бухгалтера
        2. Действия бухгалтера при наличии ошибки в налоговой отчетности.
        3. В каком случае бухгалтер может быть лишен лицензии
        4. **Для студентов специальности 190701**

Перечислите основные профессиональные (деловые) качества руководителя.

От чего зависит эффективность управленческой работы

К каким психологическим  качествам руководителей возрастают требования с повышением уровня управления

**Для студентов специальности 190631**

Дайте общую характеристику профессии автомеханик

Опишите индивидуально-психологические характеристики механика

Обоснуйте, почему именно по ответам на вопросы, приведенные на стр. 58, можно оценить интерес автомеханика к своей работе.

Проанализируйте разницу в подборе кандидата на должность механика в «крупной» и «мелкой» компании. Выводы обоснуйте.

ТЕМА 3.3 ПСИХИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ. СВОЙСТВА НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Темперамент* – это совокупность душевных и психических свойств человеческой личности, характеризующей степень возбудимости и его отношения к окружающей деятельности.         Само слово «*темперамент*» в переводе с латинского языка означает соотношение частей, соразмерность. Впервые это понятие в обиход ввел древнегреческий врач Гиппократ.

Проблема темперамента занимает человечество уже 26 столетий. Интерес к ней связан с очевидностью существования психических различий между людьми - различий по глубине, интенсивности, устойчивости эмоций, эмоциональной впечатлительности, темпу, энергичности действий и по другим динамическим индивидуально-устойчивым особенностям психической жизни, поведения, деятельности, которые традиционно относятся к темпераменту. Так, один человек сдержан, уравновешен, эмоционально невыразителен, его движения скупы, речь замедленная. Другой, напротив, подвижен, оживлен, активен, энергичен. Динамические особенности третьего как бы маскируются умениями и навыками и проявляются лишь в определенных ситуациях.

Различные соотношения указанных свойств нервных процессов были положены в основу определения типа выс­шей нервной деятельности. Соотношение этих процессов представлено на схеме:  
В зависимости от сочетания силы, подвижности и уравновешенности процессов возбуждения и торможения И.П. Павлов выделил четыре типа нервной системы, которые соответствуют четырем темпераментам:  
1. Сангвиник - сильный, уравновешенный, подвижный. Рисунок 12. Типы ВНД

2 инертный

1 подвижный

3 неуравновешенный

уравновешенный

СИЛЬНЫЙ

4 СЛАБЫЙ

Типы высшей нервной деятельности

2. Флегматик - сильный, уравновешенный, малоподвижный

(инертный).

3. Холерик - сильный, но неуравновешенный, со слабыми по сравнению с возбуждением тормозными процессами.

4. Меланхолик *-* слабые процессы возбуждения и торможения.

В истории психологии известно несколько теорий объяснения темперамента - от гуморальной, связывающей темперамент с особенностями внутренней среды организма, пришедшей ей на смену соматической теории, которая объясняла темперамент особенности построения тела человека до принципиально другого объяснения природы темперамента, которую обосновал И.П. Павлов в своем учении о  типах высшей нервной деятельности. Он открыл три свойства процессов возбуждения и торможения:

* силу процессов возбуждения и торможения;
* уравновешенность процессов возбуждения и торможения;
* подвижность процессов возбуждения и торможения.

В зависимости от соотношения этих свойств нервной системы И.П.Павлов выделил четыре основных типа высшей нервной деятельности (ВНД):

* безудержный (сильный, подвижный, уравновешенный тип нервной системы соответствует темпераменту холерика);
* живой (сильный, подвижный, уравновешенный тип нервной системы соответствует темпераменту сангвиника);
* спокойный (инертный тип нервной системы соответствует типу флегматика);
* слабый (слабый, неуравновешенный, малоподвижный тип нервной системы обусловливает темперамент меланхолика).

Дальнейшие исследования темперамента, уже путем анализа электроэнцефалограмм биоэлектрической активности мозга человека, позволили уточнить представления о свойствах нервной системы и дали основания считать их естественными предусловиями темперамента.

Темперамент характеризует динамику психических процессов и состояний личности по определенным признакам - сенситивности, реактивности, активности и их соотношения, темпа реакции, пластичности и ригидности, экстраверсии и интроверсии.  Свойства темперамента, определяя динамическую сторону личности, наиболее устойчивы и постоянны, потому что по сравнению с другими психическими особенностями они в наибольшей степени связаны с особенностями высшей нервной деятельности. Эти свойства в их сложном взаимодействии прослеживаются в каждом типе темперамента, но о типе темперамента судят по наиболее ярко выраженным признакам.

Тип темперамента необходимо учитывать в специальностях, где труд предъявляет особые требования к динамическим и эмоциональным качествам человека. Но необходимо понимать, что различия по темпераментам - это различия не по уровню возможностей психики, а по своеобразию её проявлений. Установлено отсутствие зависимости между уровнем достижений, то есть конечным результатом действий, и особенностями темперамента, если деятельность протекает в условиях, которые можно определить как нормальные. Таким образом, независимо от степени подвижности или реактивности индивида в нормальной, не стрессовой ситуации, результаты деятельности в принципе будут одинаковыми, поскольку уровень достижений будет зависеть главным образом от других факторов, в особенности от уровня мотивации и способностей.

Врождённые особенности темперамента проявляются у человека в таких психических процессах, которые зависят от воспитания, социальной среды и способности управлять своими реакциями. Поэтому конкретная реакция на ситуацию может определяться как влияние характерных отличий нервной системы, так и являться следствием обучения и профессионального опыта. Например, высокая скорость реакции у опытного водителя, лётчика, боксёра - необязательно природное свойство их нервной системы, она может быть достигнута и в результате обучения, тренировки. Однако пределы возможного развития скорости реакции определены врождёнными свойствами нервной системы.

Продуктивность работы человека тесно связана с особенностями его темперамента. Специальные методики помогают выделить претендентов с наиболее подходящими для данной специальности психофизиологическими качествами, поскольку часть требуемых некоторыми профессиями качеств, плохо поддаётся тренировке, они ограничены свойствами темперамента. В целях профессионального отбора разработаны тесты, позволяющие оценить характеристики внимания, точности оценки времени, скорость двигательной реакции и другое применительно к различным специальностям. Но важен не только профессиональный отбор, но и профориентация, то есть, выбор каждым человеком такой трудовой деятельности, которая соответствует не только его интересам, но и его индивидуальным особенностям и возможностям. Исследования показывают, что лица, прошедшие профессиональную специализацию с учётом их психофизиологических характеристик испытывают большое удовлетворение от своего труда, что самым благоприятным образом сказывается на их производительности.

Знание особенностей проявлений различных темпераментов важно не только при выборе профессии, но и при комплектовании производственных коллективов, создании команды единомышленников, понимания проблем и конфликтов в коллективе.

У холерика сильная нервная система, он легко переключается с одного дела на другое, но его безудержность в поведении (неуравновешенность нервной системы), уменьшает уживчивость (совместимость) с другими людьми. Достоинство - в возможности сосредоточения значительных усилий в короткий промежуток времени, а недостаток в том, что при длительной работе ему не всегда хватает выдержки. Этот тип подходит для таких профессий, иногда подводящих к экстремали: врач (сложная операция, борец за жизнь человека), оперуполномоченный внутренних дел (задержка преступника), журналист (вечно на "острие иглы"), летчик-истребитель (явная опасность для жизни).

У сангвиника (Таблица 2)также сильная нервная система, а значит, и хорошая работоспособность, он легко переключается в деятельности и общении, но недостаточно чувствителен ко всем внешним изменениям. У него особая подвижность (реактивность), которая может принести дополнительный эффект, если работа требует смены объектов общения, рода занятий, частичного перехода от одного ритма жизни к другому. Обладая быстрой реакцией и повышенной трудоспособностью в начальный период работы, к ее концу снижает работоспособность не только из-за быстрой утомляемости, но и ввиду падения интереса. Такой тип пригоден к организаторской деятельности: управление персоналом, политик, менеджер по туризму, где действия работников не всегда строго регламентированы.

Достоинство флегматика в способности долго и упорно работать, но он не в состоянии быстро собраться и сконцентрировать свои усилия. Сюда можно отнести такие профессии, как телефонистка, машинистка. Этот тип характеризует планомерная и плодотворная деятельность. Может создаваться ложное представление, что люди инертные (флегматики) не имеют преимуществ ни в каких видах деятельности, но это неверно: именно они особенно легко осуществляют медленные и плавные движения, у них обнаруживается предпочтение стереотипных способов действия, пунктуально соблюдая однажды принятый порядок. Он чрезвычайно тяжело переключается на другую работу, его трудно выбить из "наезженной колеи".

Меланхолик отличается большой выдержкой, но медленным вхождением в работу, его работоспособность выше в середине или в конце работы, а не в ее начале. Такие люди хорошие бухгалтера, библиотекари, пригодны для конвейерных работ (характеризуемые исполнением довольно однотипных, мелких операций в течение рабочего дня). Меланхолик с точки зрения силы - работоспособности нервной системы - самый "невыигрышный" тип темперамента, он сложно переключается с одного дела на другое; в отличие от "сильных типов", но обладает чувствительностью ко всему, что происходит вокруг него. Экспериментально показано, что сангвиники и холерики проявляют меньшую сопротивляемость и пониженную продуктивность в ситуациях, когда условия и способы деятельности строго регламентированы и не допускают включения индивидуальных приёмов.

Для отнесения сотрудника к определенному типу темперамента следует убедиться (на основе наблюдения за внешними особенностями поведения) в выраженности у него активности - с какой степенью энергичности работник стремится к новому, пытается воздействовать на окружающее и изменить его, преодолеть препятствие; эмоциональности - чуткость к эмоциональным воздействиям, по расположенности находить поводы для эмоциональной реакции. Показательна легкость, с какой эмоция становится побудительной силой поступков, а также скорость, с которой происходит смена одного эмоционального состояния другим; особенности моторики - они выступают в быстроте, резкости, амплитуде и ряде других признаков мышечного движения (часть из них характеризует и речевую моторику). Эта сторона проявлений темперамента легче других поддается наблюдению и оценке.

Таблица 2

**Характеристики типов темперамента, используемые при визуальной психодиагностике**.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | холерик | сангвиник | флегматик | меланхолик |
| Речь | Громкая, резкая, неравномерная | Громкая, живая, плавная | Монотонная, медленная | Тихая, с придыханием |
| Общительность | Высокая | равномерная | невысокая | Низкая (замкнутость) |
| Поведение | Страстное, увлекающееся | Энергичное (деловое) или болтливое | Поведение неутомимого труженика | Неравномерное, реактивное (как ответ на активность других) |
| Настроение | неустойчивое с преобладанием бодрого | устойчивое, жизнерадостное | устойчивое, без больших радостей и печалей | неустойчивое с обладанием пессимизма |
| Отношение к критике | возбужденное | спокойное | безразличное | обидчивое |
| Самооценка | Значительная переоценка своих способностей | Некоторая переоценка своих способностей | Более реальная оценке своих способностей | Чаще недооценка своих способностей |
| Терпение | слабое | умеренное | очень большое | очень слабое |

В действительной жизни редко встречаются люди с ярко выраженным, "чистым" темпераментом. В основном преобладают люди, наделенные различными сочетаниями свойств темперамента, так называемым сложным темпераментом. Сочетания темпераментов могут быть как природными, то есть врожденными, так и приобретенными, когда под воздействием тех или иных жизненных обстоятельств основной темперамент осложняется другим, его дополняющим.

Совместимость различных людей в профессиональной деятельности имеет важное значение. Наличие даже двух несовместимых людей (особенно в малых группах) серьезно сказывается на атмосфере в коллективе. Еще пагубнее последствия могут быть при несовместимости формального и неформального лидеров или непосредственно связанных должностными обязанностями руководителей (например, мастер - начальник цеха).

В совместимости сотрудников темперамент играет важнейшую роль. Например, если управленческий коллектив, состоящий наполовину из холериков, на четверть из флегматиков и на четверть из меланхоликов, должен быстро принимать решения и действовать, то в его функционировании неизбежно будут возникать частые напряженные моменты. Наилучшая совместимость между людьми на производстве (в отделах, бюро, бригадах, звеньях, то есть в малых группах) достигается, как и в брачно-семейных отношениях, при оптимальном сочетании людей с противоположными типами темпераментов. Эффективным можно считать такое сосуществование, которое удовлетворяет его участников и сохраняет их отношения. Несовместимость же порождает неприязнь, антипатию, конфликты, что отрицательно сказывается на совместной деятельности. Работа в коллективе имеет свои специфические особенности. Даже молчаливое присутствие других людей изменяет психологическое состояние ее членов. В.М. Бехтерев выделил типы "социально-возбудимых" и "социально-тормозных" людей: у первых - показатели в присутствии других улучшаются, у вторых - ухудшаются.

При формировании разнообразных навыков в процессе обучения персонала следует знать, что первая фаза их выработки лучше протекает индивидуально, а при овладении и закреплении действий их синтез лучше осуществляется в условиях "соприсутствия".

Таким образом, от темперамента зависит, каким способом человек реализует свои действия, но при этом не зависит их содержательная сторона. Темперамент проявляется в особенностях протекания психических процессов, влияя на скорость воспоминания и прочность запоминания, беглость мыслительных операций, устойчивость и переключаемость внимания.

В целом, формирование коллективов должно зависеть от специфики поставленных перед ними задач. Так, в группы, связанные с интенсивными процессами производства, следует, включать сангвиников и флегматиков, а там, где преобладают монотонные процессы, лучше зарекомендуют себя меланхолики. Холериков целесообразно назначать на работы, требующие быстрого исполнения и подвижности. Формирование же бригад, звеньев, участков на производстве, а также бюро, секторов, групп в управленческих подразделениях следует осуществлять на основе подбора представителей различных темпераментов и разных способностей, но с преобладанием в них тех, чьи типологические особенности в большей степени соответствуют основным задачам профессиональной деятельности группы.

Однако есть профессии, предъявляющие к определённым свойствам темперамента очень высокие требования (например, требования к выдержке и самообладанию или к быстроте реакций). Тогда необходимым условием успеха становится отбор людей с темпераментом, пригодным для данной профессии.

Из сказанного можно сделать вывод: на успешность овладения профессией влияют особенности темперамента, его соответствие условиям профессиональной деятельности.

Каждый тип больше подходит для одних дел и профессий и меньше - для других. Меланхолики - это часто люди искусства, но плохие водители и монтажники-верхолазы. Холерики - великолепные летчики-испытатели (именно поэтому, кстати, в работе приемных комиссий в летных училищах обязательно принимает участие и психолог), но плохие счетные работники. Флегматики, прекрасные бухгалтера, расчетчики, но, как правило, неважные поэты. Сангвиники - хорошие водители, саперы, инженеры, но они не так терпеливы, как флегматики. Темперамент дается человеку на всю жизнь. Его не переделаешь. Но не надо думать будто достался неподходящий темперамент для выбранной профессии. Два меланхолика - отличные партнеры в работе. Но соединение холерика с меланхоликом - ситуация довольно неприятная (прежде всего для меланхолика). Холерик - человек несдержанный, он может и накричать. Два холерика яростны в работе, их нужно жестко регламентировать, иначе вряд ли когда-нибудь удастся завершить работу. Флегматики по причине своего несокрушимого спокойствия хорошо срабатываются со всеми. А вот сангвиники не могут ужиться с меланхоликами и холериками. Холерики кипят, меланхолики расстраиваются – сангвиники непроницаемо оптимистичны, вызывая у одних отчаяние и гнев, у других: сухарь-человек, ничем его не прошибешь. Знаменитый французский писатель А. Дюма был сангвиником. Его «Три мушкитера» с Атосом, Портосом, Арамисом и Д’Араньяном как раз и представляют четыре темперамента, дополняющих друг друга, как четыре стихии или четыре времени года, и поэтому непобедимых.

**Вопросы для самопроверки:**

1.Охарактеризуйте индивидуальные особенности личности.

2. Дайте определение понятия «темперамент»

3.Дайте характеристики типов темперамента.

4. Проанализируйте каким образом на успешность овладения профессией влияют особенности темперамента.

**ТЕМА 3.4 ХАРАКТЕРОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

**3.4.1. Понятие характера**

Структура личности - концепция личности, обобщающая процессуально-иерархические подструктуры личности с субординацией низших подструктур высшим, включающая наложенные на них подструктуры способностей и характера.

В психологии понятие характер (от греч. charakter - «печать», «чеканка»), означает совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, складывающихся и проявляющихся в деятельности и общении, обуславливая типичные для нее способы поведения.

Характер - качество личности, обобщающее наиболее выраженные, тесно взаимосвязанные и поэтому отчетливо проявляющиеся в различных видах деятельности свойства личности. Характер - «каркас» и подструктура личности, наложенная на ее основные подструктуры. Характерными можно считать не все особенности человека, а только существенные и устойчивые.

Выступая как прижизненное образование человека, характер определяется и формируется в течение всей жизни человека. Образ жизни включает в себя образ мыслей, чувств, побуждений, действий в их единстве. Поэтому по мере того, как формируется определенный образ жизни человека, формируется Я, сам человек. Большую роль здесь играют общественные условия и конкретные жизненные обстоятельства, в которых проходит жизненный путь человека, на основе его природных свойством в результате его деяний и поступков. Однако непосредственно формирование характера происходит в различных по уровню развития группах (семья, дружеская компания, класс, спортивная команда, трудовой коллектив и пр.).

В зависимости от того, какая группа является для личности референтной и какие ценности поддерживает и культивирует в своей среде, соответствующие черты характера будут развиваться у ее членов. Черты характера также будут зависеть от позиции индивида в группе, от того, как он интегрируется в ней. В коллективе как группе высокого уровня развития создаются наиболее благоприятные возможности для становления лучших черт характера. Этот процесс взаимный, и благодаря развитию личности, развивается и сам коллектив,

Содержание характера, отражающее общественные воздействия, влияния, составляет жизненную направленность личности, т.е. ее материальные и духовные потребности, интересы, убеждения, идеалы и т.д. Направленность личности определяет цели, жизненный план человека, степень его жизненной активности. Характер человека предполагает наличие чего-то значимого для него в мире, в жизни, что-то, от чего зависят мотивы его поступков, цели его действий, которые он себе ставит.

Решающим для понимания характера является взаимоотношение между общественно и личностно значимым для человека каждом обществе имеются свои важнейшие и существенные, задачи. Именно на них формируется и проверяется характер людей. Поэтому понятие «характер» относится в большей степени к отношению этих объективно существующих задач. Поэтому характер - это не просто любое, проявление твердости, упорства и т.п. (формальное упорство может быть просто упрямством), а направленность на общественно значимую деятельность.

Именно направленность личности лежит в основе единства, цельности, силы характера. Обладание целями жизни - главное условие образования характера. Бесхарактерному человеку свойственно отсутствие или разбросанность целей. Однако характер и направленность личности - это не одной то же, добродушным и веселым может быть как порядочный, высоконравственный человек, так и человек с низкими, нечистоплотными помыслами. Направленность личности накладывает огромный отпечаток на все поведение человека. И хотя поведение определяется не одним побуждением, а целостной системой отношений, в этой системе всегда что-то выдвигается на первый план, доминируя в ней, придавая характеру человека своеобразный колорит.

В сформировавшемся характере ведущим компонентом является система убеждения. Убежденность определяет долгосрочную направленность поведения человека, его непреклонность в достижении поставленных целей, уверенность в справедливости и важности дела, которое он выполняет. Особенности характера тесно связаны с интересами человека при том условии, что эти интересы устойчивые и глубокие. Поверхностность и неустойчивость интересов нередко сопряжены с большой подражательностью, с недостатком самостоятельности и цельности личности человека. И, наоборот, глубина и содержательность интересов свидетельствуют о целенаправленности, настойчивости личности. Сходство интересов не предполагает аналогичных особенностей характера. Так, среди рационализаторов можно обнаружить людей веселых и грустных, скромных и навязчивых, эгоистов и альтруистов.

Показательными для понимания характера могут быть также привязанности и интересы человека, связанные с его досугом. Они раскрывают новые особенности, грани характера: например, Л.Н. Толстой увлекался игрой в шахматы, И.П. Павлов - городками, Д.И. Менделеев - чтением приключенческих романов. Доминируют ли у человека духовные и материальные потребности и интересы, определяют не только помыслы и чувства личности, но и направленность его деятельности. Не менее важно и соответствие действий человека поставленным целям, так как личность характеризуется не только тем, что она делает, но и тем, как она это делает. Характер возможно понять только как определенное единство направленности и образа действий.

Люди со сходной направленностью могут идти совершенно разными путями к достижению целей и используя для этого свои, особенные, приемы и способы. Это несходство определяет и специфику характера личности. Черты характера, обладая определенной побуждающей силой, ярко проявляются в ситуации выбора действий или способов поведения. С такой точки зрения в качестве черты характера можно рассматривать степень выраженности у индивида мотивации достижения - его потребности в достижении успеха.

В зависимости от этого для одних людей характерен выбор действий, обеспечивающих успех (проявление инициативы, соревновательной активности, стремление к риску и т.д.), в то время как для других более характерно стремление просто избегать неудач (отклонение от риска и ответственности, избегание проявления активности, инициативы и т.д.).

**Способы изучения характера.** Характерология - отрасль психологии личности (иногда рассматривается как самостоятельная психологическая наука в стволе индивидуальной психологии дерева психологической науки), предмет которой - характер

Учение о характере - характерология имеет длительную историю своего развития. Важнейшими проблемами характерологии на протяжении веков было установление типов характера и их определения по его проявлениям с целью прогнозировать поведение человека в различных ситуациях. Так как характер является прижизненным образованием личности, большинство существующих его классификаций исходят из оснований, являющихся внешними, опосредованными факторами развития личности.

Одной из наиболее древних попыток прогнозирования поведения человека является объяснение его характера датой рождения. Разнообразные способы предсказания судьбы и характера человека получили название гороскопов. Практически, все гороскопы составляются одинаково: общепринятый временной период разбивается на определенные интервалы, каждому из которых присваивается определенный знак, символ. Описание характера человека дается через призму различных свойств этого символа. Однако характеры людей, родившихся в одно и то же время, по разным гороскопам оказываются различными.

Не менее популярны попытки связать характер человека с его именем. В последнее время эта ветвь характерологии получила новый импульс развития. Теоретики данного направления считают, что определяющее влияние имени человека на его характер вызвано следующими факторами. С одной стороны, максимальная скорость роста мышечной ткани у ребенка наблюдается в первые месяцы жизни, с другой - в это же время самой гаммой звуков, которую наблюдает ребенок, является его собственное имя. Младенец не подражает услышанным звукам, а подражает озвученной мимике. В результате у ребенка рефлекторно возбуждаются нервные импульсы именно в тех группах мышц - мимических, артикуляционных и дыхательных, которые участвуют в произнесение имени. Обмен веществ в мышцах, где возникает импульс, ускоряется на фоне и без того стремительного роста. В конце концов эти маленькие, но заметные в своем влиянии на строение мышц лица мимические мышцы окажутся акцентировано развитыми. Именно поэтому люди с одинаковыми именами похожи друг на друга. Подобным образом формируется и характер.

Значительное влияние на развитие характерологии оказала физиогномика - учение о связи между внешним обликом человека и его принадлежностью к определенному типу личности, благодаря чему по внешним признакам могут быть установлены психологические характеристики этого типа. Уже Аристотель и Платон предлагали определять характер человека, отыскивая в его внешности черты сходства с каким-нибудь животным, а затем отождествляли его характер, как в восточном гороскопе, с характером этого животного. Так, по Аристотелю, толстый, как у быка, нос означал лень, широкий нос с большими ноздрями, как у свиньи, - глупость, нос, как у льва, - важность, волосы тонкие, как шерсть у коз, овец и зайцев, робость, волосы жесткие, как у львов и кабанов, - храбрость.

Наиболее известной стала физиогномическая система Иоганна Каспера Лафатера, считавшего основным путем познания человеческого характера изучение строения головы, конфигурации черепа, мимики и т.д. Так, о гениальности Гете, по мнению Лафатера, в наибольшей степени свидетельствует его нос, который «знаменует продуктивность, вкус и любовь - словом поэзию».

При определении характера человека физиономисты использовали в качестве определяющих самые различные признаки. Так, помимо носа, внимание уделялось рту человека. А. Делестр отмечал, что степень сжимания губ прямо пропорциональна твердости характера; расслабленные губы - признак обладания «женскими» чертами характера (мягкость, любезность), и чем больше - тем выраженнее (у глупого человека, например, рот вообще открыт).

В качестве отдельного направления характерологии можно выделить определение индивидуальных особенностей человека по его позе, положению тела. По мнению некоторых психологов, наиболее ярко характер раскрывается в позе человека: как он стоит, как идет, как сидит и даже в какой позе засыпает. Не менее знаменитую и богатую историю, чем физиогномическое направление в характерологии, имеет хиромантия. Хиромантия - система предсказаний черт характера человека и его судьбы по кожному рельефу ладоней. Хиромантия известна с глубокой древности, но наибольший рассвет приходится на XVI-XVIII вв., когда во многих университетах стран Европы существовали кафедры хиромантии. В своих истоках хиромантия тесно связана с астрологией, поскольку главными признаками руки, которые принимаются во внимание, являются «7 холмов» на ладони, называемые именами Солнца и планет: Венеры, Юпитера, Сатурна, Меркурия, Марса и Луны.

До последнего времени научная психология неизменно отвергала хиромантию, однако изучение эмбрионального развития пальцевых узоров в связи с наследственностью дало новый толчок к возникновению новой отрасли знания - дерматоглифики. Было, в частности показано, что формирование рисунка ладоней каждого человека, как и развитие мозга, происходит на 3-4 месяце внутриутробного развития и обусловлено одним и тем же влиянием генного набора родителей или хромосомными отклонениями плода. Поэтому хиромантию следует рассматривать скорее как анатомическую или физиологическую особенность организма, и она может быть поставлена в один ряд с конституционным направлением характерологии, ярким представителем которого был Э. Кречмер. Кречмер рассматривал характер в связи со строением тела как психическую конституцию человека, соответствующую его телесной конституции, и объяснял характер, в конечном счете, врожденными, прежде всего эндокринными факторами.

Однако в настоящее время ни антропология, ни анатомия, ни психология не располагают никакими сколько-нибудь достоверными данными о том, что характер человека зависит от строения тела, конфигурации лица, цвета глаз и т.д. Следует ли из этого, что определение характера человека на основании изучения его внешности невозможно? Вероятно, есть смысл вспомнить высказывание Чарльза Дарвина о том, что физиогномиста существенно знать, что «... каждый индивидуум сокращает преимущественно только определенные мускулы лица, образуемые их обычными сокращениями, могут сделаться более глубокими и видимыми». Связь между внешностью человека и складом его характера отчетливо прослеживается как в литературных произведениях, так и в изображении великих мастеров портрета. Однако научная психология исходит из положения, что зависимость между привычным выражением лица человека и складом его характера не является однозначной.

Наиболее яркое, отчетливое представление о характере человека можно получить, зная специфику его поступков, поведения, деятельности. Движения и действия, выполнение которых становится в определенных условиях потребностью, как известно, называют привычками. Привычные действия человека, повторяясь, становятся чертами характера, составляя его существо, влияя на положение человека в общественной жизни и на отношение к нему со стороны других людей. На это же указывали Андре и Гастон Дюрвилии, по их мнению, выражение «…это жест, закрепленный долгим повторением, идея и внешний образ тесно связаны между собой».

В этом отношении наиболее ценной в диагностическом отношении, можно считать графологию - науку, которая рассматривает почерк как разновидность выразительных движений, отражающих психологические свойства пишущего. Графологические сведения, накапливаемые веками, устанавливали связь между рядами фактов - особенностями почерка и характером.

**3.4.2. Черты характера**

Наиболее объективные и неопровержимые данные о характере человека дают не его паспортные данные, не черты внешнего облика, не его непроизвольные действия, а сознательное поведение. Именно по тому, не из возможных действий выбирает человек в той или иной ситуации, оценивается его характер. Характер человека достаточно многогранен. Это видно уже в процессе деятельности: один делает все быстро, другой медленно и основательно, тщательно обдумывает, действуя наверняка, а третий сразу же хватается за работу, не подумав, и только через какой-то период времени, не решив проблему с наскока, осматривается и координирует свои действий с учетом обстоятельств. Эти особенности, выделяемые в поведении человека, называют чертами, или сторонами, характера. Любая черта есть некоторый устойчивый стереотип поведения.

Однако черты характера не могут быть вырваны из типичных ситуаций, в которых они проявляются, в некоторых ситуациях даже вежливый человек может быть грубым. Поэтому любая черта характера - это устойчивая форма поведения в связи с конкретными, типичными для данного вида поведения ситуациями.

По мнению Ю.М. Орлова, наряду с ситуациями, в которых обнаруживается определенная черта человека, ее существенной характеристикой является вероятность того, что данный вид поведения в данной ситуации состоится. О какой-либо черте можно говорить как об устойчивой характеристике человека, если вероятность ее проявления в определенной ситуации достаточно велика. Однако вероятность означает, что эта черта проявляется не всегда, в противном случае речь бы шла просто о механическом поведении. Такое понимание черт характера очень напоминает проявление привычки человека: в определенных условиях действовать определенным образом.

Черта характера включает в себя определенный способ мышления, понимания. В совершении характерного поступка включены волевые механизмы, задействованы чувства. Обуславливая поведение человека, черта характера в поведении и формируется. Формирование черт характера не может быть оторвано от формирования мотивов поведения. Мотивы поведения, реализуясь в действии, закрепляясь в нем, фиксируются в характере. Каждый действенный мотив, который приобретает устойчивость, по мнению С.Л. Рубинштейна, - это в потенции будущая черта характера в ее происхождении и развитие, в мотивах черты характера выступают впервые еще в виде тенденций, действие приводит их затем в устойчивые свойства. Путь к формированию черты характера лежит, поэтому, через формирование надлежащих мотивов поведения и организацию направленных на их закрепление поступков.

Наиболее общие свойства характера располагаются по осям: сила - слабость; твердость - мягкость; цельность - противоречивость; широта - узость. Если под силой характера понимают ту энергию, с которой человек преследует поставленные цели, его способность страстно увлечься и развивать большое напряжение сил при встрече с трудностями, умение преодолевать их, то слабость характера связывают с проявлением малодушия, нерешительности, «астеничности» в достижениях целей, неустойчивости взглядов и т.д. Твердость характера означает жесткую последовательность, упорство в достижении целей, отстаивании взглядов и т.д., в то время как мягкость характера проявляется в гибком приспособлении к изменяющимся условиям, достижении цели за счет некоторых уступок, нахождении разумных компромиссов. Цельность или противоречивость характера определяется степенью сочетания ведущих и второстепенных черт характера. Если ведущие и второстепенные гармонируют, если отсутствуют противоречия в стремлениях и интересах, то такой характер называют цельным, если же они резко контрастируют - то противоречивым.

При этом единство, многогранность характера не исключает того, что в различных ситуациях у одного и того же человека проявляются различные и даже противоположные свойства. Человек может быть одновременно и очень нежным и очень требовательным, мягким, уступчивым и одновременно твердым до непреклонности. И единство его характера может не только сохранятся, несмотря на это, но именно в этом и проявляется.

Большое значение для характерологических проявлений имеет взаимоотношение интеллектуальных черт личности. Глубина и острота мысли, необычность постановки вопроса и его решения. Интеллектуальная инициатива, уверенность и самостоятельность мышления - все это составляет оригинальность ума как одну из сторон характера. Однако то, как человек использует свои умственные способности, будет существенно зависеть от характера. Нередко встречаются люди, имеющие высоко интеллектуальные данные, но не дающие ничего ценного именно в силу своих характерологических особенностей.

Реальные достижения человека зависят не от одних абстрактно взятых умственных возможностей, а от специфического сочетания его особенностей и характерологических свойств.

Однако большинство индивидуальных проявлений, образующих характер человека, являются комплексным и практически не поддаются классификации по отдельным свойствам и состояниям (так, например, злопамятность, подозрительность, щедрость и пр.). В то же время отдельные качества волевой (решительность, самостоятельность и т.д.) и интеллектуальной (глубина ума, критичность и т.д.) сфер могут быть рассмотрены как составляющие особенности характера человека и использованы для его анализа. Все черты характера имеют между собой закономерную зависимость.

В самом общем виде черты характера можно разделить на основные, ведущие, задающие общую направленность развитию всего комплекса его проявлений, и второстепенные, определяемые основными.

Знание ведущих черт позволяет отразить основную суть характера, показать его основные проявления.

Хотя всякая черта характера отражает одно из проявлений отношения человека к действительности, это не означает, что всякое отношение будет чертой характера. Лишь некоторые отношения в зависимости от условий становятся чертами характера.

Из всей совокупности отношений личности к окружающей реальности следует выделить характерообразующие формы отношений является решающее, первостепенное и общее жизненное значение тех объектов, к которым относится человек. Эти отношения одновременно выступают основанием классификации важнейших черт характера. Характер человека проявляется в системе отношений:

1. В отношении к другим людям (при этом можно выделить такие черты характера, как общительность - замкнутость, правдивость - лживость, тактичность - грубость и т.д.)

2. В отношении к делу (ответственность - недобросовестность, трудолюбие - леность и т.д.).

3. В отношении к себе (скромность - самовлюбленность, самокритичность - самоуверенность и т.д.)

4. В отношении к собственности (щедрость - жадность, бережливость - расточительность, аккуратность - неряшливость и т.д.). Следует отметить определенную условность данной классификации и тесную взаимосвязь, взаимопроникновение указанных аспектов отношений.

Несмотря на то, что указанные отношения выступают важнейшими с точки зрения формирования характера, они не одновременно и не сразу становятся чертами характера. Существует известная последовательность в переходе этих отношений в свойства характера, и в этом смысле нельзя поставить в один ряд, допустим, отношение к другим людям и отношение к собственности, т.к. само содержание их выполняет различную роль в реальном бытии человека. Определяющую роль в формировании характера играет отношение человека к обществу, к людям. Характер человека не может быть раскрыт и понят вне коллектива, без учета его привязанностей в форме товарищества, дружбы, любви и т.д.

Взаимоотношения человека с другими людьми выступают определяющим в отношении к деятельности, порождая повышенную активность, напряжение, рационализаторство или, напротив, успокоенность, безынициативность. Отношение к другим людям и к деятельности в свою очередь обуславливает отношение человека к собственной личности, к самому себе. Правильное, оценочное отношение к другому человеку, является основным условием самооценки.

Отношение к другим людям не только выступает важной частью характера, но и составляет основу формирования сознания личности, обязательно включая и отношение к себе как деятелю, зависящее, прежде всего, от самой формы деятельности. При изменении деятельности меняется не только предмет, методы и операции этой деятельности, происходит вместе с тем и перестройка отношения к себе как деятелю.

**3.4.3 Акцентуа́ция хара́ктера**

**Акцентуа́ция** (от [лат.](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA) *accentus* — ударение) **Акцентуи́рованная ли́чностная черта́** — находящаяся в пределах клинической нормы особенность [характера](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A5%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B5%D1%80_%28%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%8F%29) (в других источниках — [личности](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C)), при которой отдельные его черты чрезмерно усилены, вследствие чего обнаруживается избирательная уязвимость в отношении одних психогенных воздействий при сохранении хорошей устойчивости к другим. Акцентуации не являются [психическими расстройствами](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B5_%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%81%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE), но несколько схожи с [расстройствами личности](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D1%81%D1%81%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE_%D0%BB%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8), что позволяет делать предположения о наличии между ними связи.

Термин «акцентуация» в [1968 году](http://ru.wikipedia.org/wiki/1968_%D0%B3%D0%BE%D0%B4) ввёл [немецкий](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%94%D0%A0) [психиатр](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%B8%D0%B0%D1%82%D1%80) [Карл Леонгард](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B5%D0%BE%D0%BD%D0%B3%D0%B0%D1%80%D0%B4,_%D0%9A%D0%B0%D1%80%D0%BB), который употреблял его в словосочетаниях «акцентуированная личность» и «акцентуированная черта личности». Он описывает акцентуации как чрезмерно усиленные индивидуальные черты личности, обладающие тенденцией к переходу в патологическое состояние в неблагоприятных условиях. [Леонгард](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B5%D0%BE%D0%BD%D0%B3%D0%B0%D1%80%D0%B4,_%D0%9A%D0%B0%D1%80%D0%BB) характеризует акцентуации как «*отклонение от нормы*», но замечает, что по его мнению «*население* [*Берлина*](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%91%D0%B5%D1%80%D0%BB%D0%B8%D0%BD) *это на 50 % акцентуированные личности и на 50 % — стандартный тип людей*». Он разработал также свою классификацию акцентуаций, в которой можно видеть значительное влияние [психоаналитических](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7) представлений о типологии [психических расстройств](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B5_%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%81%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE).[[2]](http://ru.wikipedia.org/wiki/%C0%EA%F6%E5%ED%F2%F3%E0%F6%E8%FF_%28%EF%F1%E8%F5%EE%EB%EE%E3%E8%FF%29#cite_note-.D0.9B.D0.B5.D0.BE.D0.BD.D0.B3.D0.B0.D1.80.D0.B41-1)

В [1977 году](http://ru.wikipedia.org/wiki/1977_%D0%B3%D0%BE%D0%B4) [Андрей Евгеньевич Личко](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B8%D1%87%D0%BA%D0%BE,_%D0%90%D0%BD%D0%B4%D1%80%D0%B5%D0%B9_%D0%95%D0%B2%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D1%8C%D0%B5%D0%B2%D0%B8%D1%87) на основе работ [Леонгарда](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B5%D0%BE%D0%BD%D0%B3%D0%B0%D1%80%D0%B4,_%D0%9A%D0%B0%D1%80%D0%BB) и [классификации психопатий](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%81%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F_%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BF%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B9) [Петра Борисовича Ганнушкина](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%83%D1%88%D0%BA%D0%B8%D0%BD,_%D0%9F%D1%91%D1%82%D1%80_%D0%91%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%87) развил концепцию и начал использовать словосочетание «акцентуация характера», считая [личность](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C) слишком комплексным понятием для акцентуаций. Разработанная им типология имеет явную привязку к [классификации психопатий](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%81%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F_%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BF%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B9) и, кроме того, предназначена только для подросткового возраста.

Понятие «акцентуация» близко к понятию «[расстройство личности](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D1%81%D1%81%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE_%D0%BB%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8)». Основным отличием является то, что три основные характеристики [расстройства личности](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D1%81%D1%81%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE_%D0%BB%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8) (влияние на все сферы жизни человека, стабильность во времени, [социальная](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE) [дезадаптация](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%B4%D0%B0%D0%BF%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F)) никогда не присутствуют в акцентуации одновременно:

1. Акцентуированный человек может специфически реагировать на специфические психогенные воздействия, но только на них, в то время как человек с [расстройством личности](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D1%81%D1%81%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE_%D0%BB%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8) на любые психогенные воздействия реагирует в соответствии с особенностями своего расстройства (влияние на все сферы жизни).
2. Акцентуации могут наиболее ярко проявляться только в течение определённого периода жизни человека (например подросткового периода) и обычно сглаживаются со временем, в то время как для [расстройств личности](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D1%81%D1%81%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE_%D0%BB%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8) характерно появление на ранних периодах жизни и стабильность или усиление проявлений в течение жизни (стабильность во времени).
3. Акцентуации могут не приводить к [социальной](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE) [дезадаптации](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%B4%D0%B0%D0%BF%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F) вообще или приводить к ней лишь на непродолжительное время, в то же время [расстройства личности](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D1%81%D1%81%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE_%D0%BB%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8) мешают такой [адаптации](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%B4%D0%B0%D0%BF%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F) постоянно ([социальная](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE) [дезадаптация](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%B4%D0%B0%D0%BF%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F)).

Хотя специально это обычно не подчёркивается, можно видеть, что понятие «акцентуация» определяется через понятие «[расстройство личности](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D1%81%D1%81%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE_%D0%BB%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8)» («[психопатия](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BF%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%8F)»), и вторично по отношению к нему. Из утверждений [Личко](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B8%D1%87%D0%BA%D0%BE,_%D0%90%D0%BD%D0%B4%D1%80%D0%B5%D0%B9_%D0%95%D0%B2%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D1%8C%D0%B5%D0%B2%D0%B8%D1%87) об отличиях акцентуаций от [расстройств личности](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D1%81%D1%81%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE_%D0%BB%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8) можно сделать вывод, что во всём *остальном* они *схожи*.

[А. Е. Личко](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B8%D1%87%D0%BA%D0%BE,_%D0%90%D0%BD%D0%B4%D1%80%D0%B5%D0%B9_%D0%95%D0%B2%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D1%8C%D0%B5%D0%B2%D0%B8%D1%87) разрабатывал свою концепцию и диагностические методы исключительно для работы с подростками, из-за чего иногда можно встретить утверждения других авторов, что понятие акцентуации применимо только к подростковому возрасту. Однако сам он нигде не ограничивает область применения этого понятия, и говорит только об области применения своих теоретических и практических разработок.

[А. Е. Личко](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B8%D1%87%D0%BA%D0%BE,_%D0%90%D0%BD%D0%B4%D1%80%D0%B5%D0%B9_%D0%95%D0%B2%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D1%8C%D0%B5%D0%B2%D0%B8%D1%87) выделяет две степени выраженности акцентуаций:

1. *Явная акцентуация* — крайний вариант нормы. Акцентуированные черты характера достаточно выражены в течение всей жизни. Компенсации не происходит даже при отсутствии психических травм.
2. *Скрытая акцентуация* — обычный вариант нормы. Акцентуированые черты характера проявляются в основном при психических травмах, но не приводят к хронической дезадаптации.

## Классификация акцентуации личности по Леонгарду.

[Карл Леонгард](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B5%D0%BE%D0%BD%D0%B3%D0%B0%D1%80%D0%B4,_%D0%9A%D0%B0%D1%80%D0%BB) выделил двенадцать типов акцентуации. По своему происхождению они имеют разную локализацию. К [темпераменту](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B5%D0%BC%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82), как природному образованию, [Леонгардом](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B5%D0%BE%D0%BD%D0%B3%D0%B0%D1%80%D0%B4,_%D0%9A%D0%B0%D1%80%D0%BB) были отнесены типы:

* **гипертимный** - желание деятельности, погоня за переживаниями, оптимизм, ориентированность на удачи
* **дистимический** - заторможенность, подчеркивание этических сторон, переживания и опасения, ориентированность на неудачи
* **аффективно-лабильный** - взаимная компенсация черт, ориентированность на различные эталоны
* **аффективно-экзальтированный** - воодушевление, возвышенные чувства, возведение эмоций в культ
* **тревожный** - боязливость, робость, покорность
* **эмотивный** - мягкосердечие, боязливость, сострадание

К [характеру](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A5%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B5%D1%80), как [социально](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE) обусловленному образованию, он отнёс типы:

* **демонстративный** - самоуверенность, тщеславие, хвастовство, ложь, лесть, ориентированность на собственное Я как на эталон
* **педантичный** — нерешительность, совестливость, [ипохондрия](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D0%BF%D0%BE%D1%85%D0%BE%D0%BD%D0%B4%D1%80%D0%B8%D1%8F), боязнь несоответствия Я идеалам
* **застревающий** — подозрительность, обидчивость, тщеславие, переход от подъема к отчаянию
* **возбудимый** — вспыльчивость, тяжеловесность, педантизм, ориентированность на инстинкты

К [личностному](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C) уровню были отнесены типы:

* **экстравертированный** - человек, ориентирующийся на внешние, «объективные» стимулы, восприимчивый к влиянию среды и заинтересованный в нём
* **интровертированный** ориентирован на свои «субъективные» представления, мало подвержен внешнему влиянию и не заинтересован в нём

## Классификация акцентуации личности по Личко

[**Гипертимный**](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%B8%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B8%D0%BC%D0%B8%D1%8F) **(сверхактивный)** тип акцентуации выражается в постоянном повышенном настроении и жизненном тонусе, неудержимой активности и жажде общения, в тенденции разбрасываться и не доводить начатое до конца. Люди с гипертимной акцентуацией характера не переносят однообразной обстановки, монотонного труда, одиночества и ограниченности контактов, безделья. Тем не менее, их отличает энергичность, активная жизненная позиция, коммуникабельность, а хорошее настроение мало зависит от обстановки. Люди с гипертимной акцентуацией легко меняют свои увлечения, любят риск.[[2]](http://ru.wikipedia.org/wiki/%CA%EB%E0%F1%F1%E8%F4%E8%EA%E0%F6%E8%FF_%E0%EA%F6%E5%ED%F2%F3%E0%F6%E8%E9#cite_note-.D0.9B.D0.B8.D1.87.D0.BA.D0.BE1-1)

При **циклоидном** типе акцентуации характера наблюдается наличие двух фаз — гипертимности и субдепрессии. Они не выражаются резко, обычно кратковременны (1—2 недели) и могут перемежаться длительными перерывами. Человек с циклоидной акцентуацией переживает циклические изменения настроения, когда подавленность сменяется повышенным настроением. При спаде настроения такие люди проявляют повышенную чувствительность к укорам, плохо переносят публичные унижения. Однако они инициативны, жизнерадостны и общительны. Их увлечения носят неустойчивый характер, в период спада проявляется склонность забрасывать дела. Сексуальная жизнь сильно зависит от подъёма и спада их общего состояния. В повышенной, гипертимной фазе такие люди крайне похожи на гипертимов.

**Лабильный тип** акцентуации подразумевает крайне выраженную переменчивость настроения. Люди с лабильной акцентуацией имеют богатую чувственную сферу, они весьма чувствительны к знакам внимания. Слабая сторона их проявляется при эмоциональном отвержении со стороны близких людей, утрате близких и разлуке с теми, к кому они привязаны. Такие индивиды демонстрируют общительность, добродушие, искреннюю привязанность и социальную отзывчивость. Интересуются общением, тянутся к своим сверстникам, довольствуются ролью опекаемого.[[2]](http://ru.wikipedia.org/wiki/%CA%EB%E0%F1%F1%E8%F4%E8%EA%E0%F6%E8%FF_%E0%EA%F6%E5%ED%F2%F3%E0%F6%E8%E9#cite_note-.D0.9B.D0.B8.D1.87.D0.BA.D0.BE1-1)

**Астено-невротический тип** характеризуется повышенной утомляемостью и раздражительностью. Астено-невротические люди склонны к ипохондрии, у них высокая утомляемость при соревновательной деятельности. У них могут наблюдаться внезапные аффективные вспышки по ничтожному поводу, эмоциональный срыв в случае осознания невыполнимости намеченных планов. Они аккуратны и дисциплинированы.

Люди с **сенситивным типом** акцентуации весьма впечатлительны, характеризуются чувством собственной неполноценности, робостью, застенчивостью. Зачастую в подростковом возрасте становятся объектами насмешек. Они легко способны проявлять доброту, спокойствие и взаимопомощь. Их интересы лежат в интеллектуально-эстетической сфере, им важно социальное признание.

**Психастенический тип** определяет склонность к самоанализу и рефлексии. Психастеники часто колеблются при принятии решений и не переносят высоких требований и груза ответственности за себя и других. Такие субъекты демонстрируют аккуратность и рассудительность, характерной чертой для них является самокритичность и надёжность. У них обычно ровное настроение без резких перемен. В сексе они зачастую опасаются совершить ошибку, но в целом их половая жизнь проходит без особенностей.

**Шизоидная** акцентуация характеризуется [замкнутостью](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%BC%D0%BA%D0%BD%D1%83%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C) индивида, его отгороженностью от других людей. Шизоидным людям недостаёт [интуиции](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D0%BD%D1%82%D1%83%D0%B8%D1%86%D0%B8%D1%8F) и умения сопереживать. Они тяжело устанавливают эмоциональные контакты. Имеют стабильные и постоянные интересы. Весьма немногословны. Внутренний мир почти всегда закрыт для других и заполнен увлечениями и [фантазиями](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B0%D0%BD%D1%82%D0%B0%D0%B7%D0%B8%D1%8F), которые предназначены только для услаждения самого себя. Могут проявлять склонность к употреблению алкоголя, что никогда не сопровождается ощущением [эйфории](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%AD%D0%B9%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F).

**Эпилептоидный тип** акцентуации характеризуется возбудимостью, напряжённостью и авторитарностью индивида. Человек с данным видом акцентуации склонен к периодам злобно-тоскливого настроения, раздражения с аффективными взрывами, поиску объектов для снятия злости. Мелочная аккуратность, скрупулезность, дотошное соблюдение всех правил, даже в ущерб делу, допекающий окружающих педантизм обычно рассматриваются как компенсация собственной инертности. Они не переносят неподчинения себе и материальные потери. Впрочем, они тщательны, внимательны к своему здоровью и пунктуальны. Стремятся к доминированию над сверстниками. В интимно-личностной сфере у них ярко выражается ревность. Часты случаи алкогольного опьянения с выплескиванием гнева и агрессии.

У людей **с истероидным** типом ярко выражен эгоцентризм и жажда быть в центре внимания. Они слабо переносят удары по эгоцентризму, испытывают боязнь разоблачения и боязнь быть осмеянными, а также склонны к демонстративному суициду (парасуициду). Для них характерны упорство, инициативность, коммуникативность и активная позиция. Они выбирают наиболее популярные увлечения, которые легко меняют на ходу.

**Неустойчивый тип** акцентуации характера определяет лень, нежелание вести трудовую или учебную деятельность. Данные люди имеют ярко выраженную тягу к развлечениям, праздному времяпрепровождению, безделью. Их идеал — остаться без контроля со стороны и быть предоставленными самим себе. Они общительны, открыты, услужливы. Очень много говорят. Секс для них выступает источником развлечения, сексуальная жизнь начинается рано, чувство любви им зачастую незнакомо. Склонны к потреблению алкоголя и наркотиков.

#### Конформный тип характеризуется конформностью окружению, такие люди стремятся «думать, как все». Они не переносят крутых перемен, ломки жизненного стереотипа, лишения привычного окружения. Их восприятие крайне ригидно и сильно ограничено их ожиданиями. Люди с данным типом акцентуации дружелюбны, дисциплинированы и неконфликтны. Их увлечения и сексуальная жизнь определяются социальным окружением. Вредные привычки зависят от отношения к ним в ближайшем социальном круге, на который они ориентируются при формировании своих ценностей.

**3.4.4 ЭМОЦИОНАЛЬНО-ВОЛЕВАЯ СФЕРА ЧЕЛОВЕКА**

**Воля.** Любая деятельность человека всегда сопровождается конкретными действиями, которые могут быть разделены на две большие группы: произвольные и не­произвольные. *Воля — это сознательное регулирование человеком своего поведения и деятельности, выраженное в умении преодолевать внутренние и внешние трудности при совершении целенаправленных действий и поступков.* Главная функция воли за­ключается в сознательной регуляции активности в затрудненных условиях жиз­недеятельности. В основе этой регуляции лежит взаимодействие процессов возбуждения и торможения нервной системы. В соответствии с этим принято выде­лять в качестве конкретизации указанной выше общей функции две другие — активизирующую и тормозящую.

Волевые действия могут различаться не только по степени их сложности, но и по степени *осознанности.* Воля связана с *мыслительной деятельностью* и *чувствами.* Воля подразумевает наличие целеустремленности человека, что требует определенных мыслительных процессов. Проявление мышления выражается в созна­тельном выборе *цели* и подборе *средств* для ее достижения. Под *мотивами волевых действий* подразумеваются те причины, которые побуждают человека действовать. Все мо­тивы волевых действий могут быть разделены на две основные группы: *основные* и *побочные.*

Волевое действие начинается с осознания цели действия и связанного с ней мотива. При ясном осознании цели и мотива, вызывающего ее, стремление к цели принято называть *желанием*

Волевые качества человека и их развитие. Прежде всего, принято выделять *силу воли* как обобщенную способность преодолевать значительные затруднения, возникающие на пути к достижению поставленной цели. Чем серьезнее препятствие, которое вы преодолели на пути к поставленной цели, тем сильнее ваша воля. Среди различных проявлений силы воли принято выделять такие личностные черты, как *выдержка* и *самообладание,* которые выражаются в умении сдерживать свои чувства, когда это требуется, в недопущении импульсивных и необдуманных действий, в умении владеть собой и заставлять себя выполнять задуманное действие, а также воздерживаться от того,что хочется делать, но что представляется неразумным  *Рисунок 13. Психологическая структура* неправильным. *волевого акта*

Внешнее исполнение волевого действия

Внутреннее волевое действие

Волевое усилие

Борьба мотивов

Принятие решения действовать

Осмысление цели действия

влечение

желание

Побуждение к совершению действия

Другой характеристикой воли является *целеустремленность.*

Важной характеристикой воли является *инициативность.*

*Самостоятельность —* это характеристика воли, которая непосредственно связана с инициативностью.

Исключительно важным волевым качеством человека является *последовательность* действий человека. Последовательность действий характеризует то, что все совершаемые человеком поступки вытекают из единого руководящего принципа, которому человек подчиняет все второстепенное и побочное. Последовательность действий, в свою очередь, самым тесным образом связана с *самоконтролем* и *самооценкой.*

**Эмоции.** Все, с чем мы сталкиваемся в повседневной жизни, вызывает у нас определенное отношение. Один объекты и явления взывают у нас симпатию, другие, наоборот, отвращение. Одни вызывают интерес и любопытство, другие — безразличие. Эта своеобразная окраска ощущений, характеризующая наше отношение к отдельным качествам предмета, называется *чувственным тоном ощущений.* Более сложное отношение к себе вызывают жизненные факты, взятые во всей их полноте, во всем многообразии их свойств и особенностей. Отношения к ним выражаются в таких сложных чувственных переживаниях, как радость, горе, симпатия, пренебрежение, гнев, гордость, стыд, страх. Все эти переживания представ­ляют собой *чувства* или *эмоции.*

Эмоции характеризуют потребности человека и предметы, на которые они направлены.

В психологии под эмоциями понимают *психические процессы, протекающие в форме переживаний и отражающие личную значимость и оценку внешних и внутренних ситуаций для жизнедеятельности человека.* Следовательно, наиболее существенной характеристикой эмоций является их *субъективность.*

К наиболее значимым эмоциям принято относить следующие типы эмоциональных переживаний: аффекты, собственно эмоции, чувства, настроения, эмоциональный стресс.

*Аффект —* наиболее мощный вид эмоциональной реакции. Аффектами называют интенсивные, бурно протекающие и кратковременные эмоциональные вспышки. Примерами аффекта могут служить сильный гнев, ярость, ужас, бурная радость, глубокое горе, отчаяние. Эта эмоциональная реакция полностью захватывает психику человека, соединяя главный воздействующий раздражитель со всеми смежными, образуя единый аффективный комплекс, предопределяющий единую реакцию на ситуацию в целом.

Следующую группу эмоциональных явлений составляют собственно эмоции. *Эмоции* отличаются от аффектов длительностью. Если аффекты в основном носят кратковременный характер (например, вспышка гнева), то эмоции — это более длительные состояния. Другой отличительной чертой эмоций является то, что они представляют собой реакцию не только на текущие события, но и на вероятные или вспоминаемые.

Помимо удовольствия и неудовольствия во многих ситуациях возникает ощущение какого-либо *напряжения,* с одной стороны, *разрешения* или *облегчения —* с другой. Другим проявлением эмоциональных процессов является *возбуждение - успокоение.*

Следует отметить, что неоднократно предпринимались попытки выделить основные, «фундаментальные» эмоции. В частности, принято выделять следующие эмоции:

*Радость —* положительное эмоциональное состояние, связанное с возможно­стью достаточно полно удовлетворить актуальную потребность.

*Удивление —* не имеющая четко выраженного положительного или отрицательного знака эмоциональная реакция на внезапно возникшие обстоятельства.

*Страдание —* отрицательное эмоциональное состояние, связанное с получен­ной достоверной или кажущейся таковой информацией о невозможности удовлетворения важнейших жизненных потребностей.

*Гнев —* эмоциональное состояние, отрицательное по знаку, как правило, протекающее в форме аффекта и вызываемое внезапным возникновением серьезного препятствия на пути удовлетворения исключительно важной для субъекта потребности.

*Отвращение —* отрицательное эмоциональное состояние, вызываемое объек­тами (предметами, людьми, обстоятельствами и т. д.), соприкосновение с которыми вступает в резкое противоречие с идеологическими, нравственными или эстетическими принципами и установками субъекта.

*Презрение —* отрицательное эмоциональное состояние, возникающее в межличностных взаимоотношениях и порождаемое рассогласованием жизненных позиций, взглядов и поведения субъекта с жизненными позициями, взглядами и поведением объекта чувства.

*Страх —* отрицательное эмоциональное состояние, появляющееся при полу­чении субъектом информации о реальной или воображаемой опасности.

*Стыд —* отрицательное состояние, выражающееся в осознании несоответствия собственных помыслов, поступков и внешности не только ожиданиям окружающих, но и собственным представлениям о подобающем поведении и внешнем облике.

*Чувства —* это еще один вид эмоциональных состояний. Главное различие эмоций и чувств заключается в том, что эмоции, как правило, носят характер ориентировочной реакции, т. е. несут первичную информацию о недостатке или избытке чего-либо, поэтому они часто бывают неопределенными и недостаточно осознаваемыми (например, смутное ощущение чего-либо). Чувства, напротив, в большинстве случаев предметны и конкретны. Такое явление, как «смутное чувство» (например, «смутное терзание»), говорит о неопределенности чувств и может рассматриваться как процесс перехода от эмоциональных ощущений к чув­ствам. Другим различием эмоций и чувств является то, что эмоции в большей степени связаны с биологическими процессами, а чувства — с социальной сферой. Еще одним существенным различием эмоций и чувств, на которое необходимо обратить внимание, является то, что эмоции в большей степени связаны с областью бессознательного, а чувства максимально представлены в нашем сознании. Кроме этого, чувства человека всегда имеют определенное внешнее проявление, а эмоции чаще всего не имеют. Чувства — еще более длительные, чем эмоции, психические стояния, имеющие четко выраженный предметный характер.

Одной из групп чувств являются *интеллектуальные* чувства. Интеллектуаль­ными чувствами называют переживания, возникающие в процессе познавательной деятельности человека.

Следует отметить, что у детей довольно рано обнаруживаются зачатки и дру­гого очень сложного чувства - эстетического. Одним из первых его проявлений надо считать удовольствие, которое дети испытывают при слушании музыки. Источником развития эстетических чувств являются занятия рисованием, пением, музыкой, посещение картинных галерей, театров, концертов, кино.

Эмоции играют чрезвычайно важную роль в жизни людей. Так, сегодня никто не отрицает связь эмоций с особенностями жизнедеятельности организма. Хорошо известно, что под влиянием эмоций изменяется деятельность органов кровообращения, дыхания, пищеварения, желез внутренней и внешней секреции и др.

**Вопросы для самопроверки:**

Дайте определение понятию «характер»

Что из себя представляют черты характера

Дайте определение понятию «акцентуация характера»

Приведите классификацию акцентуации личности по Леонгарду.

Дайте определение понятиям «эмоции», «воля»

Проанализируйте влияние эмоционально-волевого состояния сотрудника на производительность труда.

**ТЕМА 3.5 СПОСОБНОСТИ И ПРОФПРИГОДНОСТЬ.**

Каждый человек от рождения имеет особенности строения тела, органов чувств и мозга. Эти особенности еще называют «задатками», то есть заранее данными от природы качествами. К задаткам относят силу, уравновешенность и подвижность нервных процессов, скорость и точность реакции, врожденные особенности зрения и слуха.

Хорошая память и внимание, могут быть даны человеку от природы, но их можно и развить. На основании одних и тех же задатков возникают различные способности. Способности — это индивидуально-психологические особенности человека.

Способности бывают общие и специальные. Общие способности есть у всех людей, только проявляются в разной степени. Они важны для всех видов деятельности.

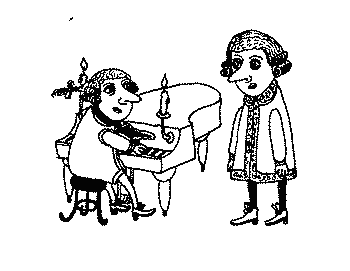
Например, **физические способности** необходимы представителям многих профессий. Сотрудник правоохранительных органов, официант, массажист, тренер должны быть сильными, выносливыми и ловкими. Высокий уровень физического развития необходим и тем, кто выбрал профессии, связанные с военной службой, охраной, спортом, пожарными, водолазными и аварийно-спасательными работами.

Высокий уровень общего **умственного, или интеллектуального развития** является условием успешной работы учителя, врача, юриста, психолога, инженера, экономиста, программиста и т.п. Уровень умственного развития определяется природными задатками человека, его опытом, образованием, воспитанием и чертами характера. Тип мышления – это индивидуальный способ преобразования информации. Зная свой тип мышления, можно прогнозировать успешность в определенных видах профессиональной деятельности.

**Коммуникативные способности** для большинства профессий не менее важны, чем другие. Многие профессии связаны с обслуживанием, обучением, воспитанием других людей если не прямо, то косвенно. Успешность юриста, врача, учителя, менеджера во многом зависит от их эмоциональной устойчивости и умения общаться.

Учет своих профессиональных возможностей, то есть способностей – это необходимое условие правильного выбора профессии.

Узнать тип мышления и некоторые особенности коммуникативной сферы можно с помощью [Опросников](http://www.proftime.edu.ru/test.thinking.php) .

С помощью тестов можно оценить уровень развития некоторых общих способностей. Однако существуют способности, наличие или отсутствие которых может определить только специалист. Это - **специальные** способности - артистические, литературные, математические, лингвистические, музыкальные, - определяющие успешность в конкретных видах деятельности.

***Когда юный Моцарт в семилетнем возрасте давал концерты во Франкурте-на-Майне, к нему подошел мальчик лет четырнадцати.***

***- Как замечательно ты играешь! Мне никогда так не научиться.***

***- Отчего же? Ты ведь совсем большой. Попробуй, а если не получится, начни писать ноты.***

***- Да я пишу... Стихи ...***

***- Это ведь тоже интересно. Писать хорошие стихи, вероятно, еще труднее, чем сочинять музыку.***

***- Отчего же, совсем легко. Ты попробуй ...***

***Собеседником Моцарта был Гете...***

Если у человека есть способности, например, литературные или музыкальные, это не значит, что он может расслабиться и ждать, когда к нему придет слава. Человек, не наделенный от природы выдающимися способностями, может догнать и обогнать баловня природы благодаря упорным занятиям. Человек с прекрасными физическими данными, богатырским здоровьем и молниеносной реакцией может проиграть слабому сопернику, если будет пропускать тренировки и нарушать спортивный режим. Многие щедро одаренные от природы спортсмены, артисты, писатели бесславно закончили свой земной путь, потому что остановились в профессиональном развитии, переоценив свои способности.

Каждому человеку свойственны определенные способности. По тому, насколько они соответствуют требованиям, предъявляемым конкретной профессией к человеку, обычно и судят о его профессиональной пригодности.

Требования к профессии называют еще профессионально важными качествами.

Работа врача, учителя, продавца требует от человека доброжелательности, отзывчивости, умения контролировать свои эмоции. Для диспетчера или оператора профессионально важными качествами являются хорошее внимание, умение работать с разнородной информацией и оперативно принимать решение. Оперативный работник, сотрудник МЧС, пожарный должны быть эмоционально устойчивыми и хладнокровными, обладать мгновенной реакцией, силой и выносливостью. Недостаток этих качеств может стоить им здоровья или жизни.

Как быть, если у человека нет всех способностей, необходимых для избранной профессии? В этом случае возможны два пути: или изменить выбор, или компенсировать недостающие или слабовыраженные способности полезными привычками и эффективными приемами организации труда. Забывчивость можно компенсировать систематическим ведением различных записей, медлительность - тщательностью выполнения работы, слабость пространственного и образного мышления - использованием макетов и наглядных пособий.

Но есть универсальные качества, например, порядочность и ответственность, которые ничем нельзя компенсировать. Непорядочный или безответственный человек на своем рабочем месте способен создать много проблем, и чем выше его должность, тем он опаснее для окружающих.

Ясность, гибкость, оригинальность и острота мышления, настойчивость, дисциплинированность, уверенность и самообладание формируются и развиваются в молодом возрасте. Наличие этих качеств и обеспечивает способность к труду.

**Вопросы для самопроверки:**

Дайте определение понятию «способности»

Перечислите виды способностей

Проанализируйте степень влияния способностей на становление профессионала.

**3.6 ПРОФЕССИЯ И ЗДОРОВЬЕ**

**3.6.1 Учет состояния здоровья при выборе профессии**.

Известно, что здоровье важно беречь и укреплять, пока оно есть, восстановить утраченное много труднее, а часто и невозможно. Известно и то, что в подростковом возрасте и юности наблюдается большая беспечность человека в отношении своего здоровья, недооценка его утрат и отклонений от нормы. Неправильный выбор профессии может усугубить недостатки состояния здоровья, постепенно вести его к ухудшению (это может быть, например, обусловлено тем, что профессия предъявляет особые повышенные требования к тем органам и системам, которые как раз у человека ослаблены).

Практически все профессии предъявляют свои требования к здоровью человека. Условно все эти требования можно разделить на четыре группы:

* *двигательные:* координация движений, сила и мышечная выносливость;
* *анализаторные:* зрение, слух, обоняние, осязание, вкус;
* *нервно-психические:* сила, подвижность, уравновешенность нервной системы;
* *интеллектуальные:* свойства мышления, внимания и памяти.

Многие профессии предъявляют повышенные требования к здоровью человека, потому что могут быть связаны со значительным напряжением зрения (оператор, часовщик, ювелир), длительным стоянием на ногах (продавец, зубной врач, парикмахер), высоким нервно-психическим напряжением (учитель, администратор). Некоторые профессии требуют специального отбора (профотбора), который включает определение годности кандидата по состоянию здоровья, определение профпригодности на основе социально-психологического и психофизиологического изучения личности кандидата. Профотбор абитуриентов проводят многие военные учебные заведения, учреждения МЧС, ФСБ и других федеральных служб.

**3.6.2 Профессиональные противопоказания.**

Профессиональные противопоказаний (утверждения о том, какие занятия не рекомендуется или категорически недопустимы при тех или иных нарушениях состояния здоровья, заболеваниях) к выбору профессий, видов работ, форм профессиональной подготовки. Следует исключить неблагоприятные производственные факторы при заболеваниях (Таблица 3).

Таблица 3

**Медицинские ограничения профессиональной пригодности**

|  |  |
| --- | --- |
| **Заболевания** | **Противопоказанные профессионально-производственные факторы** |
| Органов дыхания | Противопоказанные профессионально-производственные факторы. |
| Сердечно-сосудистой системы | Значительное физическое напряжение, неблагоприятный микроклимат, контакт с токсическими веществами, работа на высоте у движущихся механизмов. |
| Органов зрения | Работа с мелкими деталями, значительное физическое напряжение, запыленность. |
| Нервной системы | Нервно-эмоциональное напряжение, шум и вибрация, неблагоприятный микроклимат, контакт с токсическими веществами. |
| Опорно-двигательного аппарата | Статичная рабочая поза, значительное физическое и нервное напряжение, рабочая поза, связанная с напряжением мышц живота, с нарушением режима питания. |
| Почек и мочевых путей | Неблагоприятный микроклимат, контакт с токсическими веществами, вынужденная рабочая поза, работа, связанная с нарушением режима питания. |

Профессиональные болезни возникают в результате воздействия на организм неблагоприятных факторов производственной среды. Различают острые и хронические профессиональные заболевания. Острое профессиональное заболевание возникает внезапно, после однократного воздействия относительно высоких концентраций химических веществ, содержащихся в воздухе рабочей зоны, а также уровней и доз других неблагоприятных факторов. Хроническое профессиональное заболевание возникает в результате длительного систематического воздействия на организм неблагоприятных факторов.

Предпосылкой организации работы по созданию благоприятных условий труда является объективная оценка их фактического состояния. При этом, наряду с анализом и оценкой отдельных факторов, влияющих на формирование условий труда, важно выразить все многообразие воздействия производственной среды с помощью единого, интегрального показателя.

Количественная и качественная оценка совокупного воздействия всех факторов производственной среды на работоспособность, здоровье и жизнедеятельность человека находит выражение в показателе тяжести труда. Это понятие применимо как к физическому, так и к умственному труду. Под воздействием условий труда формируются три основных функциональных состояния организма: нормальное, пограничное (между нормой и патологией) и патологическое.

Каждое состояние имеет собственные отличительные признаки, и от того, в каком из них находится организм человека, зависят результаты его трудовой деятельности и здоровье.

Большое внимание необходимо уделить автотранспортной отрасли, так как нам предстоит работать именно в ней.

## 3.6.3Понятие профессионального заболевания и их классификация

Профессиональное заболевание - заболевание, вызванное воздействием вредных условий труда.

Профессиональное отравление - острая или хроническая интоксикация, вызванная вредным химическим фактором в условиях производства.

Острое профессиональное заболевание - заболевание, возникшее после однократного (в течение не более одной рабочей смены) воздействия вредных профессиональных факторов.

Хроническое профессиональное заболевание - заболевание, возникшее после многократного и длительного воздействия вредных производственных факторов.

Термин “профзаболевания” имеет законодательно-страховое значение. Список профессиональных заболеваний утверждается в законодательном порядке.

Единой классификации профессиональных заболеваний нет. Наиболее принята классификация, основанная на этиологическом принципе. Выделяют следующие профессиональные заболевания, вызываемые воздействием:

* промышленной пыли;
* химических производственных факторов;
* физических производственных факторов;
* биологических производственных факторов;
* перенапряжением.

Многие профессиональные факторы в современных условиях оказывают комплексное воздействие.

## 3.6.4. Производственные факторы неблагоприятные для организма человека и профессиональные болезни, вызываемые воздействием

## а) химических производственных факторов. В зависимости от совокупности проявлений действия химического вещества и от преимущественно поражаемых им органов и систем промышленные яды можно объединить в следующие группы: раздражающего действия; нейротропного действия; гепатотропного действия; яды крови; почечные яды; промышленные аллергены; промышленные канцерогены. Такое деление весьма условно, характеризует лишь основное направление действия ядов и не исключает многообразный характер их влияния.

Основные группы токсических веществ раздражающего действия составляют:

* хлор и его соединения
* соединения серы, азота, фтора, хрома
* карбонильные соединения металлов
* растворимые соединения бериллия

Все перечисленные соединения, проникая в организм ингаляционным путем, вызывают преимущественно поражение органов дыхания; некоторые из них могут раздражать слизистые оболочки глаз.

## б) физических производственных факторов

**1) Болезни, вызываемые вибрацией.** Вибрационная болезнь возникает у рабочих, которые используют в процессе своей трудовой деятельности вибрационную технику: пневматические молотки, установки для шлифовки и полировки металлических (кузова машин) и деревянных изделий, для уплотнения бетона, асфальтовых покрытий дорог, забивания свай и другие (работа н6а спецтехнике).

Заболевание носит хронический характер. Вибрационная болезнь обусловлена длительным (не менее 3-5 лет) воздействием вибрации в условиях производства. Вибрации делят на локальные (от ручных инструментов) и общие (от станков, оборудования, движущихся машин). Воздействие вибрации встречается во многих профессиях (автожестянщики, автомаляры).

**в) электромагнитных волн радиочастот**. Электромагнитные волны радиочастот находят широкое применения в области радио (радиолокации, радионавигации, радиоастрономии, радиолинейных связей – радиотелефоны, и др.), компьютерной техники, телевидения, при проведении фиотерапевтических процедур.

Хроническое воздействие малых интенсивностей электромагнитных волн радиочастот различных диапазанов встречается в промышленности, рабочих радио-телевизионных и радио-релейных станций, у жителей прилегающих районов. У пострадавших отмечается поражение функции нервной, сердечно - сосудистой систем и половых желез.

**г) производственного шума (шумовая болезнь).** Под шумовой болезнью понимают стойкие, необратимые морфологические изменения в органе слуха, обусловленные влиянием производственного шума.

При остром сверхмощном воздействии шума и звуков наблюдается гибель спирального (кортиева) органа, разрыв барабанных перепонок, кровотечение из ушей.

При хроническом воздействии производственного шума наблюдается атрофия спирального органа с замещением его волокнистой соединительной тканью. Изменения в слуховом нерве могут отсутствовать. В суставах слуховых косточек наблюдается тугоподвижность.

## д) перенапряжением отдельных органов и систем

Заболевания опорно-двигательного аппарата часто встречаются при работе в таких отраслях промышленности, как автотранспортная, строительная, горнорудная, машиностроительная и др., а также в сельском хозяйстве. Они обусловлены хроническим функциональным перенапряжением, микротравматизацией, выполнением быстрых однотипных движений.

**Общая характеристика категории тяжести труда.** Поскольку производственные условия труда рассматриваются с точки зрения их влияния на организм работающего, оценка их фактического состояния должна основываться на учете пос­ледствий такого влияния на здоровье человека. При этом очень важно учесть все многообразие факторов, формирующих условия труда. Под влиянием конкретных условий труда формируются три качественно определенных основных функциональных сос­тояния организма:

* нормальное;
* пограничное (между нормой и патологией);
* патологическое.

Каждое из них имеет свои отличительные признаки. Степень воз­действия условий труда на организм характеризуют категории тяжести труда. В соответствии с разработанной НИИ труда «Медико-физиологической классификацией работ по тяжести» все работы можно разделить на 6 категорий.

К первой категории тяжести относятся работы, выполняемые в комфортных условиях внешней производственной среды при допустимых величинах физической, умственной и нервно-эмоциональной нагрузок. У практически здоровых людей такие условия повышают тренированность организма и его работоспособность. Утомление в конце смены (недели) незначительное. В этих условиях реакции организма представляют собой оптимальный вариант нормального функционального состояния.

Ко второй категории тяжести относятся работы, выполняемые в условиях, не превышающих предельно допустимых значений производственных факторов, установленных действующими санитарными правилами, нормами и эргономическими рекомендациями. У практически здоровых людей, не имеющих медицинских противопоказаний к таким работам, к концу смены (недели) не возникает значительного утомления. Работоспособность существенно не нарушается. Отклонений в состоянии здоровья; связанных с профессиональной деятельностью, в течение всего трудового периода жизни не наблюдается.

К третьей категории тяжести относятся работы, при выполнении которых, вследствие не вполне благоприятных условий труда (в том числе повышенная мышечная, психическая, нервно-эмоциональная нагрузка), у практически здоровых людей формируются реакции, характерные для пограничного состояния организма. Ухудшаются некоторые показатели физиологических функций в межоперационных интервалах, особенно к концу работы, по сравнению с дорабочим исходным состоянием; ухудшаются функциональные показатели в процессе выполнения производственных операций, прежде всего функции центральной нервной системы; удлиняется восстановительный период; несколько ухудшаются производственные технико-экономические показатели. Подобные отрицательные сдвиги могут быть сравнительно быстро устранены при улучшении режимов труда и отдыха.

К четвертой категории тяжести относятся работы, при которых неблагоприятные условия труда приводят к реакциям, характерным для более глубокого пограничного (предпатологического) состояния у практически здоровых людей. При этом большинство физиологических показателей ухудшаются как в межоперационных интервалах (и особенно в конце рабочих периодов), так и в момент трудового усилия. Изменяются соотношения периодов в динамике работоспособности и производительности труда. Снижаются и другие производственные показатели. Повышается уро­вень заболеваемости, появляются типичные производственно-обусловленные профессиональные заболевания, увеличивается количество и тяжесть производственных травм.

К пятой категории тяжести относятся работы, при выполнении которых в результате весьма неблагоприятных (экстремальных) условий труда в конце рабочего периода (смены, недели) формируются реакции, характерные для патологического функционального состояния организма у практически здоровых людей. Наблюдается относительная, а иногда и абсолютная фун­кциональная недостаточность жизнеобеспечивающих вегетативных подсистем; сильные, иногда искаженные реакции со стороны центральной нервной системы (ее высших отделов), особенно при повышенном нервно-эмоциональном и интеллектуальном напряжении и др. У большинства работающих патологические реакции исчезают после достаточного и полноценного отдыха. Однако у некоторых работников по разным причинам, в том числе и в связи с индивидуальными особенностями организма, с те­чением времени преходящие патологические реакции могут ста­билизироваться и перейти в более или менее развитое заболевание. Поэтому для пятой категории тяжести характерен высокий уровень производственно-обусловленной и профессиональной заболеваемости. Значительно ухудшаются технико-экономические показатели, изменены и нередко хаотичны кривые работоспособности и производительности труда.

К шестой категории тяжести относятся работы, при выполнении которых в результате чрезвычайных, часто внезапных перегрузок, как правило, при стрессовых психических (нервно-эмоциональных) ситуациях, возникают острые патологические реакции, нередко сопровождающиеся тяжелыми нарушениями функций жизненно важных органов. Иногда психический или эмоциональный стресс усугубляется прочими, также неблагоприятными условиями труда. Это снижает общую сопротивляемость организма вредным и опасным производственным условиям.

**Профессиональные заболевания по Омской области.** В первом полугодии 2011 года на территории Омской области зарегистрировано 33 случая хронических профзаболеваний на 27 субъектах. По отраслям экономической деятельности профзаболевания распределяются следующим образом: обрабатывающие отрасли - 13 случаев, сельское хозяйство - 9, транспорт - 4, пищевая и перерабатывающая промышленность - 3, строительство и учреждения здравоохранения по двум случая

Постоянно сохраняется лидерство заболеваний, вызванных воздействием таких физических факторов, как шум и вибрация – их удельный вес составляет 32-34%. Второй по частоте встречаемости является группа заболеваний органов дыхания – 26%. 20% приходится на заболевания от воздействия производственных факторов биологической природы. Кстати, в других регионах России их удельный вес всего 3,1-9%.

# ****3.6.5 Проблема сохранения здоровья****

Средства, выделяемые на улучшение условий труда, разработку и осуществление мероприятий по профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний, кроме большого социального эффекта, дают н экономические результаты. Они складываются из:

- увеличения периода профессиональной активности работников;

- роста производительности труда;

- сокращения потерь, связанных с травматизмом и профессиональными заболеваниями;

- уменьшения текучести кадров;

- сокращения затрат на льготы и компенсации.

При благоприятных условиях труда работоспособность человека повышается, т.к не тратятся усилия на защиту организма от воздействия неблагоприятных факторов. Кроме того, более эффективно используется рабочее время за счет снижения потерь рабочих дней из-за временной нетрудоспособности работников.

 Имеются данные, что рациональный комплекс мероприятий, направленных на улучшение условий труда, может обеспечить прирост производительности труда на 15-20%, а по максимуму и до 80% (таблица 4).

Таблица 4

**Рост производительности труда при мероприятиях по улучшению условий труда**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование мероприятий** | **Рост производительности труда, %** |
| Солнечное освещение | 10 |
| Создание рационального искусственного освещения | 6-13 |
| Правильная организация рабочего места | Сокращение брака до 25% |
| Продуманное использование музыки | 21 |
| Рациональная окраски помещений | 12-14 |
| Снижение шума до допустимой нормы | 25 |
| Снижение высокой температуры воздуха в помещении с 26-30 до 18 градусов | 50-80 |

Потери рабочего времени из-за временной нетрудоспособности составляют от 2,5% годового фонда времени на предприятиях с хорошими условиями труда, до 5-10% на предприятиях с неудовлетворительными условиями труда, что превышает в 2- 4 раза.

По ряду экспертных оценок общая заболеваемость работающего населения примерно на 25-30% связана с неблагоприятными условиями труда на их рабочем месте.

Существующие в настоящее время методики по определению экономической эффективности различных мероприятий по охране труда имеют общие основы и предназначены для решения двух типов задач:

1 Определение экономического ущерба, причиняемого предприятию и обществу в целом производственным травматизмом, профессиональными заболеваниями, текучестью рабочей силы

2 Собственно расчета экономической эффективности мероприятий по улучшению условий труда.

Методики по определению ущерба от заболеваемости и травматизма отличаются друг от друга полнотой учета потерь.

#### Профессиональные заболевания автомеханика

* Отравление организма токсичными веществами через дыхательные пути (бронхиальная астма, снижение [иммунитета](http://www.glomerulonefritanet.ru/content/stomatit-u-detey-rekomendacii-v-lechenii), аллергия, онкозаболевания). Сильнейшее отравление от выхлопных газов, ведь в них находится большое количество окислов азота и углерода, а так же тяжёлые металлы.
* Травматизм. Это уроны тяжёлых предметов таких как монтировки, молотки, детали автомобилей и прочие подручные средства - всё это должно в местах удалённых от прохода или лежать на полу.
* Тепловые ожоги частей тела, глаз и роговицы. Это происходит от прикосновений к горячим деталям двигателя автомобиля, искры от сварки и автогена. Избежать ожога можно, дав двигателю время остыть, а также одевать соответствующую одежду для защиты кожи и очки.
* Опасность для здоровья представляет также контакт с излишним шумом

#### Болезни водителей. Почти пятая часть населения считает автомобиль наиболее ценным изобретениям человечества. Миллионы людей не мыслят свою жизнь без "железного коня". Но автомобиль не только удобное средство передвижения, а еще и источник повышенной опасности для здоровья. Откуда же водителю ждать неприятностей, не считая, конечно, риска ДТП?

Большинство "профессиональных" болезней водителей связаны с неудобным положением за рулем. В результате нарушается циркуляции крови в малом тазе, повышаются нагрузки на позвоночник. Чаще всего водители страдают радикулитами и остеохондрозами. К сожалению, эти заболевания – "подарок" на всю оставшуюся жизнь. Остеохондроз, к тому же, вообще может привести к инвалидности. Из-за частых сквозняков, работающего кондиционера у водителей нередко воспаляются мышцы шеи и груди (называется это миозитом). Дополняют букет геморрой и простатит.

Другая группа заболеваний – следствие повышенной эмоциональной нагрузки. Постоянное напряжение за рулем увеличивает риск болезней сердца и сосудов. Потому-то у водителей нередки инфаркты, гипертония, сбои сердечного ритма. Водители, помимо всего прочего, подвергаются повышенному воздействию токсичных веществ, что приводит к снижению иммунитета, аллергии, бронхиальной астме и даже онкологическим заболеваниям.

На первом месте по степени опасности – выхлопные газы. Большинство автомобилей работают на бензине, при сгорании которого выделяется более 200 токсичных продуктов. Наиболее вредными для здоровья являются окислы углерода (СО) и азота (NO), углеводороды (формальдегид, бензапирен, фенол) и тяжелые металлы.

Окись углерода (или угарный газ) не имеет ни цвета, ни запаха, поэтому человек может не почувствовать ее присутствия в воздухе даже при смертельных концентрациях. Однако в атмосфере очень редко содержание окиси углерода достигает уровня, опасного для жизни. Коварство угарного газа в другом: это соединение "мешает" белку крови гемоглобину переносить по органам и тканям кислород. В результате может наступить кислородное голодание, от которого в первую очередь страдает мозг. При легком отравлении наблюдаются головная боль, тяжесть в голове, слабость, головокружение, тошнота, рвота. В более тяжелых случаях человек может даже потерять сознание.

Не менее опасны окислы азота – главная причина смога на оживленных магистралях. Они раздражают органы дыхания и глаза, могут быть причиной хронических заболеваний легких.

Углеводороды, особенно бензапирен, являются канцерогенами, т.е. веществами, способными вызвать рак.

Установка на выхлопные трубы катализаторов помогает избавиться только от части вредных веществ, наиболее же опасные канцерогенные углеводороды они не задерживают. Поэтому, чтобы защитить себя и других от токсичных веществ, желательно заправляться бензином, содержащим специальные присадки, которые обеспечивают более полное сгорание топлива.

Опасны для здоровья продукты, выделяемые шинами автомобилей. При резком торможении они выделяют целый букет токсических веществ: бензол, ксилол, стирол, толуол; сероуглерод, формальдегид, фенолы; окислы серы. При трении шин об асфальт образуются еще и нитрозосоединения, которые являются мощнейшими канцерогенами. Международная организация по исследованию рака включила их в список так называемых приоритетных токсикантов, т.е. веществ, представляющих наибольшую опасность для здоровья человека.

Шинная пыль, образующаяся при износе протектора, при попадании в легкие вызывает аллергические реакции, бронхиальную астму, а при контакте со слизистой оболочкой и кожей – конъюнктивит, ринит и крапивницу. По оценкам американских ученых, в США за год в атмосферу попадает 900.000 тонн пыли; не меньше ее выбрасывается и на российских дорогах.

Еще одним источником опасности в автомобиле являются тормозные колодки. Дело в том, что они изготавливаются из асбеста, "общение" с которым приводит к раковым заболеваниям (его, например, давно запретили использовать при строительстве новых домов, а в Германии даже сносят старые постройки, где применялся этот материал). Но наибольший вред здоровью человека наносит фенол, выделяющийся при торможении, когда температура диска и колодок достигает восьмисот градусов.

Что же нужно делать водителям, чтобы избежать неприятностей? Как бы банально это ни звучало, необходимы разнообразные физические нагрузки, то есть ежедневный комплекс гимнастических упражнений. Круговые движения в поясничном отделе позвоночника, всевозможные сгибания и разгибания. Очень полезен контрастный душ. Температурное "раскачивание" активизирует кровообращение, нормализует тонус нервной системы, стимулирует иммунитет. Витамины тоже не помешают, особенно их сбалансированные комплексы.

Кроме всего прочего, очень желательна ежедневная прогулка. В день нужно проходить примерно пять километров (утром или вечером – значения не имеет). Этих процедур вполне достаточно для того, чтобы держать себя в необходимой форме и противостоять "автомобильным" недугам.

В целом условия труда на АП Омска («Реактор», «ПАТПП-4», «Компур», «ОАТК», «Резерв Строй», «Омск-Лада», ПАТП-1, 3, 8, «ПАТА-10», «ПАТП УВД», «Камаз-Центр», «АвтоМакси» и др.) удовлетворительные, однако среди нарушений условий труда отмечаются:

1. Высокая загазованность – 70%, уровень загазованности выше среднего -25%, средняя загазованность – только 5%.
2. Низкая температура (зимой) +10-12 - 40%, до +10 - 43%, нормальная температура – 17%, что говорит о том, что только 17% работают в нормальном температурном режиме
3. Плохое освещение отмечается в 57% случаев, нормальное освещение отмечают, соответственно в 43%
4. Постоянно грязно в помещениях – 27%, периодически производится уборка - 45%, отмечается аккуратное использование рабочих мест и регулярная уборка – 28% (менее трети)
5. Старое оборудование выявлено в 63%, в 17% : оборудование частично заменено на новое, но еще достаточно велик при этом объем старого оборудования, 20% ( 5–я часть): оборудование новое, современное.

В муниципальных АТП основными проблема являются высокая загазованность, низкий температурный режим и плохое освещение. Решение этих проблем предусмотрено конструкцией АТП. Для предотвращения загазованности существуют вентиляционные шахты, гофрированные шланги для выхлопа. Для нормального температурного режима у ворот стоят тепловые завесы. По всей территории установлены лампы дневного света. Но все это либо не работает, либо работает не в полной мере. Таким образом, запуск уже имеющегося оборудования снизит профессиональные заболевания и травматизм в несколько раз.

К числу важнейших профилактических мероприятий по охране труда и профилактике профессиональных болезней относятся организация мест для занятий физической культурой и спортом, а также предварительные (при поступлении на работу) и периодические осмотры трудящихся, подвергающихся воздействию вредных и неблагоприятных условий труда.

Условия труда должны отвечать следующим требованиям:

* должны исключать факторы, способствующие прогрессированию данного профессионального заболевания.
* рекомендуемый труд должен соответствовать функциональным возможностям организма.
* рекомендуемая работа должна соответствовать общей и специальной подготовке, навыкам и возрасту больного.
* рекомендуемая работа должна обеспечивать возможность повышения квалификации, особенно молодых лиц.
* трудовые рекомендации должны быть гигиенически, физиологически и социально обоснованы.

В России, в последние годы, ежегодно погибает примерно 5 тысяч человек, более 10 тысяч получают профессиональные заболевания и если доля работников транспорта, имеющих профессиональные заболевания составляет 5% (незначительная цифра), то количество представляет из себя уже до 500 человек в год, что говорит о конкретных людях и судьбах.

**3.6.6 Стресс**

Профессиональный стресс — это напряженное состояние работника, возникающее у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанное с выполняемой профессиональной деятельностью. Разновидности профессионального стресса: информационный, эмоциональный и коммуникативный стресс.

### Стадии развития стрессового состояния у человека:

* нарастание напряженности
* собственно стресс
* снижение внутренней напряженности

Проходит какое-то время и стресс может повториться. У каждого работника - своя, индивидуальная форма поведения в стрессовом состоянии. И также у каждого - свой индивидуальный сценарий стрессового поведения, выражающийся в частоте и форме проявления стрессовых реакций.

Стрессовый сценарий проявляется не только в таких характеристиках, как частота и форма поведения и общения человека. Важной является такая характеристика, как направленность стрессовой агрессии человека на самого себя или на окружающих - коллег, подчиненных. Один винит во всем себя и стремится проанализировать прежде всего свои собственные ошибки. Другой обвиняет окружающих и не способен посмотреть на себя со стороны.

### В профессиональной деятельности важна саморегуляция работника в условиях стресса и более успешны люди, научившиеся владеть собой, имеющие развитую психотехнику личной саморегуляции. Они знают свои сильные и слабые стороны, умеют вовремя сдержаться, проявить терпение, затормозить свои внутренние «взрывы» и сохранить самообладание. Для саморегуляции в условиях профстресса полезно наблюдать за самим собой, находить способы остановки самого себя, переводить свою энергию в другую форму деятельности, заняться тем, что даст возможность снять напряжение, проанализировать какие моменты в работе помогают снять напряжение.

**Вопросы для самопроверки:**

* 1. На какие четыре группы можно разделить требования к здоровью человека?
  2. Что понимают под профессиональными противопоказаниями?
  3. Дайте определение понятию «профессиональный стресс».
  4. Проанализируйте значение методов саморегуляции в профессиональной деятельности. Сделайте вывод.

**ТЕМА 4.1 МЕТОДЫ ПОИСКА РАБОТЫ**

**4.1.1 МЕТОДЫ, КОТОРЫМИ КОМПАНИИ ОСУЩЕСТВЛЯЮТ ПРИЕМ ЛЮДЕЙ НА РАБОТУ**

Поиск, отбор и оценка кадров, являясь ключевым элементом кадровой политики, тесно увязан со всеми основными направлениями работы в сфере управления персоналом и состоит из шести этапов:

1. Определение потребности в персонале с учетом основных целей организации.
2. Получение точной информации о том, какие требования к работнику предъявляет вакантная должность (качества работника, необходимые для соответствующего вида деятельности).
3. Установление квалификационных требований, необходимых для успешного выполнения работы.
4. Определение личностных и деловых качеств, необходимых для эффективного выполнения работы. Поиск возможных источников кадрового выполнения и выбор адекватных методов привлечения подходящих кандидатов.
5. Определение подходящих методов отбора кадров, позволяющих лучше всего оценить пригодность кандидатов к работе в данной должности (соответствие предъявляемым требованиям).
6. Обеспечение наилучших условий для адаптации новых работников к работе в организации.

В критерии характеристики работника входят образование, опыт, медицинские данные, личные качества.

Решение при оценке кандидатов обычно состоит из нескольких ступеней, которые следует пройти заявителям. На которых отсеивается часть заявителей или же они сами отказываются от процедуры. Большинство предприятий используют не все ступени (зависит от характера вакансии).

*1.* *Предварительная отборочная беседа.* Чаще всего с кандидатом беседует специалист отдела кадров (службы персонала). При этом на предприятиях применяются некоторые общие правила беседы, направленные на выяснение образования, оценку внешнего вида и определяющих личных качеств.

*2.* *Заполнение автобиографической анкеты.* Количество пунктов анкеты должно быть минимальным и они должны запрашивать информацию, более всего влияющую на производительность будущей работы. При использовании ее как метода отбора, специалист по кадрам сравнивает каждый пункт анкеты (составляется отдельно для каждого типа работы и организации) с установленными критериями результативного отбора

*3. Беседа по найму.* Цель - рассмотрение заявителя на предмет принятия на работу. Происходит обмен информацией в форме вопросов (заранее готовится список, в процессе можно от него отклоняться, или следовать строго) и ответов.

*4. Тесты по найму.* Метод, облегчающий принятие решения по отбору и оценке. Психологи и специалисты по персоналу разрабатывают их (средства, которые измеряют какой-либо показатель человека) на предмет оценки наличия способностей или склада ума, необходимых для результативного выполнения заданий на предлагаемом месте. Примерами могут быть тест на вождения (для водителя), стандартные тесты по машинописи (для секретаря), тест на психомоторные способности, тесты личных качеств и т.д.

*5. Проверка отзывов и рекомендаций.* При подаче заявлений о приеме на работу кандидаты могут предоставить отзывы предыдущих начальников и другие аналогичные документы. Их желательно проверить. Это может стать одним из наиболее объективных типов информации для предсказания будущего поведения заявителя на рабочем месте.

*6. Медицинский осмотр* (чаще всего претендент приходит с готовым медицинским заключением).

ИСПЫТАНИЯ. Разработано много видов различных испытаний, помогающих предсказать эффективность выполнения конкретной работы. Один из видов отборочных испытаний предусматривает измерение способности выполнения задач, связанных с будущей работой. Например, демонстрация умения работать на станке, вождения или диагностики неисправности автомобиля, речевых способностей путем устных сообщений или письменных работ. Другой вид испытаний предусматривает оценку психологических характеристик, таких как уровень интеллекта, заинтересованность, энергичность, откровенность, уверенность в себе, эмоциональная устойчивость и внимание к деталям. Для того, чтобы такие испытания были полезными для отбора кандидатов, требуется значимая корреляция между высокими оценками, набираемыми в его ходе и фактическими показателями работы (определить зависимость между уровнем прохождения испытания и выполнением реальной работы).

СОБЕСЕДОВАНИЯ. Наиболее широко применяемый метод отбора кадров (см. тема 4.3).

### 4.1.2 МЕТОДЫ ПОИСКА РАБОТЫ

Из-за недостаточного практического опыта, социально-правовых и профессиональных знаний, часто и неподготовленности к конкуренции на рынке труда, найти место работы молодым гражданам становится все сложнее. Это связано, в частности, с тем, что рынок образовательных услуг оказался не готовым оперативно реагировать на спрос работодателей, что вызывает возникший дефицит квалифицированных работников по многим профессиям.

Существует ряд способов поиска работы, среди которых:

1. Поиск работы по рекомендациям знакомых или родственников (использование помощи, которую могут предложить друзья, родственники или знакомые, однако здесь, как правило, больше шансов у опытных и профессиональных специалистов).
2. Поиск работы через агентства по трудоустройству.
3. Поиск работы через кадровое агентство(организация, оказывающая услуги работодателям по поиску и подбору персонала) Вопрос о кадровых агентствах рассматривался подробно в теме 2.2.
4. Поиск работы через рекрутинговые фирмы (от кадровых агентств отличаются тем, что для соискателей их услуги обычно бесплатны — подбор кадров оплачивают работодатели, см. тему 2.2)
5. Анализ объявлений о вакансиях (газеты, бегущая строка ТV, интернет; самое главное при просмотре вакансий — научиться быстро отсекать бесполезные, т.е. те объявления, которые только крадут Ваше время и не стоят усилий, которые Вы потратите на телефонные звонки или проезд к таким работодателя).

Лицу, занимающемуся поиском работы, предлагаем ряд рекомендаций:

* Не ждите, что вам кто-то позвонит и предложит хорошенькое место — активно действуйте сами.
* Для достижения успеха нужно охватить максимальное число вариантов. Знакомые, друзья, бывшие сотрудники, руководители практики (не стесняйтесь рассказывать всем о том, что ищете работу, не стесняйтесь спрашивать, не знают ли они об открывшихся местах), «желтые страницы», объявления, Интернет — придется прибегнуть ко всему
* При выборе вакансии (ий) грамотно составить свое резюме. Оно понадобится для рассылки работодателям.
* Но самое главное: не упускайте деталей при трудоустройстве. Любой работодатель без труда сможет нарисовать красивую картинку вашего будущего места работы, хотя на самом деле работа не так уж заманчива. Детали важны везде и всегда. Вы должны твердо себе уяснить, сколько вам собираются платить, за что и как. Постарайтесь, чтобы не было различных неточностей и приблизительностей. Незначительные детали порой оказываются очень важными, особенно если речь идет о деньгах. При выяснении интересующих вас вопросов не стесняйтесь показаться непонятливым. Серьезные люди никогда не обвинят вас в занудстве.

**Вопросы для самопроверки:**

* + 1. Перечислите ключевые элементы кадровой политики предприятия.
    2. Перечислите этапы отбора и приема персонала.
    3. Приведите способы поиска работы.
    4. Проанализируйте степень важности рекомендаций при поиске работы.

**4.2. ПОДГОТОВКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РЕЗЮМЕ И ПАКЕТА ДОКУМЕНТОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ УСПЕШНОГО ПРОХОЖДЕНИЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ**

Сопроводительное письмо к резюме является не только признаком хорошего тона. Обязательно напишите такое письмо, и оно выполнит для вас несколько полезных функций. Самое главное – если письмо составлено грамотно и без использования слишком уж тривиального подхода, то оно позволит выделить вас среди многих других кандидатов на открытую вакансию.

Вы сможете донести до читающего дополнительные доводы в свою пользу, сделав в письме акцент на «правильных» темах. В случае необходимости в сопроводительном письме представляют требующиеся пояснения (если вы предполагаете, что могут возникнуть сомнения при дальнейшем изучении вашего резюме). Например, почему сменили вид деятельности, чем вызван длительный перерыв в работе, почему уровень занимаемой должности ниже на последнем месте работы и т.п. Иными словами сопроводительное письмо призвано заинтересовать работодателя или специалиста кадрового агентства рассмотреть ваше резюме более внимательно.

Для того, чтобы написать достойное сопроводительное письмо к резюме попробуйте понять, что хочет в итоге получить работодатель, и действуйте исходя из этих соображений. Приложите усилия, чтобы как можно больше узнать о компании, в которой вы стремитесь работать. Используйте все доступные источники – Интернет, СМИ, своих знакомых и т.д. Если место предполагаемой работы солидное, и вы действительно настроены там работать, то потратьте свое время. В дальнейшем это окупиться. Вы реально сможете увеличить свои шансы.

Для отправки резюме на бумаге сопроводительное письмо к нему оформляют на стандартных листах (формата А-4) согласно правилам деловой переписки. Текст должен уместиться на 1 листе (буквально несколько абзацев). Все должно быть изложено лаконично, никто не будет читать длинные послания (время ограничено). Ошибки в тексте исключить.

Для отправки по электронной почте текст сопроводительного письма пишут непосредственно в теле сообщения, резюме посылают как вложение.

Сначала в сопроводительном письме идет приветстви. Людям приятно, когда к ним обращаются по имени. Поэтому постарайтесь узнать имя контактного лица. Действуйте в зависимости от обстоятельств – узнать можно в объявлении о вакансии, на сайте компании, позвонив в саму компанию.

Во вводной части письма сообщите, на какую должность претендуете и из какого источника получена информация о вакансии (например, сайт в Интернете, газета, ваши знакомые).

Напишите в сопроводительном письме о вашем профессиональном опыте и достижениях (в худшем случае о навыках). Все должно быть кратко и интересно для работодателя, т.е. информация должна иметь отношение к выбранной должности и давать представление о том, какая будет польза компании от вашей персоны. Затем целесообразно сделать ссылку на прилагаемое резюме для получения более подробных сведений.

Будет не лишним написать, почему вы заинтересованы получить работу именно в этой компании.

В завершающей части письма можно сообщить о готовности прийти на собеседование. Можно написать о вашем желании через несколько дней позвонить, чтобы узнать о результате рассмотрения вашего резюме, или о вашем желании ожидать телефонный звонок от работодателя. Для дела эффективнее конечно будет позвонить самому (напомните о себе, покажите свою активность и заинтересованность).

Не забудьте подписать свое письмо и оставить контактные данные для связи с вами.

В сопроводительном письме не должно быть требовательного тона или наоборот мольбы и льстивости. Не следует обсуждать желаемую зарплату, почему вы заняты поиском нового места работы, а так же любые моменты, которые могут вызвать негативную реакцию работодателя. Все эти вопросы неизбежно возникнут во время проведения последующего собеседования. Необходимо только попасть на него, в положительном случае будьте готовы ответить на эти и другие каверзные вопросы.

В идеале каждый раз, когда вы отправляете свое резюме необходимо имеющийся у вас образец сопроводительного письма корректировать в зависимости от компании и выбранной позиции или написать новый его вариант.

Ниже приведены основные позиции написания резюме, включающего информацию о личности кандидата на замещение вакантной должности, его месте проживания, семейном положении, уровне образования и опыте работы, а также дополнительную, но весьма важную информацию. Резюме выполняется на 1-2 печатных листах, имеет четкую специфику отражения образования и опыта работы по мере отдаления от момента написания, чтобы ближайшая к моменту трудоустройства информация была воспринята работодателем в самом начале.

**Резюме**

1. ФИО
2. Дата рождения
3. Адрес, телефон, электронный адрес
4. Семейное положение
5. Цель поступления на работу
6. Образование ( в порядке удаления от настоящего времени)
   1. Основное
   2. Дополнительное
7. Опыт работы ( в порядке удаления от настоящего времени)

С указанием результатов работы и достижений

1. Дополнительная информация
   1. Знание иностранных языков
   2. Наличие водительского удостоверения
   3. Спорт и пр.

Дата составления Личная подпись

**Правила написания автобиографии**

**Автобиография** - это повествование в свободной форме, о том где учился, где работал и т.д. Автобиография нужна при трудоустройстве, поступлении на учёбу, службу, а также в других отраслях, для информировании организации, учреждения, или фирмы о человеке, его жизни в определённый период времени. В основном в автобиографии описывается весь период жизни человека, но в виде исключений бывает автобиография за несколько лет. Например, время службы в ВС, или проживания в другой стране.

Начинается автобиография с того, что Вы представляетесь, пишете Вашу фамилию имя и отчество, указываете год рождения, в каком месте были зарегистрированы. Выглядит это всё примерно так: "Я - Иванов Иван Иванович, 1981 года рождения, проживающий по адресу: г. Иваново, ул. Строителей, 14." После того как Вы представились, желательно сразу указать информацию о  своем образовании в порядке его получения, так как в начале жизни каждого человека идёт всегда образование, а уж после работа. В зависимости от того с какой целью пишется автобиография, в ней может указываться общее школьное образование. Но, зачастую, описание начинают всё же со специального образования, при этом указывают года учебы, как называлось учебное заведение, какую специальность Вы там получили.

Далее указывают получение первичной специализации, курсы повышения квалификации, курсы усовершенствования, тренинги, семинары. В автобиографии обязательно нужно указать в каком году было получено дополнительное образование, или тему семинаров, курсов, тренингов

Вторым информационным блоком автобиографии должна быть информация об опыте работы. Начните с первого места работы (название учреждения, организации, фирмы и т.д.) и перечислить все последующие места. Также необходимо указать год приема, на какой должности работали, какие обязанности выполняли. Затем идет информация о повышениях по службе, поощрениях, наградах, изменении специальности или должностных обязанностей. Если Вам кроме основных обязанностей на период отпуска, или болезни своего непосредственного руководителя приходилось исполнять его обязанности, то обязательно укажите и это.В том случае, если Вы помимо основной работы выполняете другие обязанности, например: ведёте преподавательскую деятельность, или читаете лекции, укажите и эту информацию в вашей автобиографии.

В автобиографии, кроме учёбы и работы укажите состав семьи. В конце автобиографии также нужно указать общий стаж вашей работы. Для избегания ошибок в автобиографии надо помнить, что основная цель автобиографии - это продать продукт (то есть, ищущего работу), рекламируя положительные качества, которые могут склонить потенциального работодателя к "покупке товара", то есть, к приглашению вас на собеседование.

**Автобиография это** маркетинговый документ (самореклама кандидата), представляющий важную информацию об ищущем работу, безупречно выполненный в соответствии со структурной формой и легкий для понимании. Полностью относится к делу и интересна для работодателя. Она может быть использована много раз для обращений за работой. Это документ для информации при составлении заявлений и справка во время звонка работодателю, а так же памятка при подготовке к собеседованию и список достижений, с помощью которого человек чувствует себя увереннее.

**Обратите внимание, что**

* необязательно писать заглавие "Автобиография" сверху
* действуйте избирательно, подчеркивайте только положительные моменты
* включайте только ту информацию, которую можете полностью подтвердить
* пишите кратко (максимум 2 страницы стандартного формата)
* хорошо оформите и сделайте легким для прочтения
* исправьте все орфографические и грамматические ошибки, опечатки
* избегайте сокращений и жаргона
* проверьте автобиографию до того, как ее использовать

**В процессе изложения своего жизнеописания**

* представьте положительный «образ» письменную картину
* делайте упор на уместных достижениях
* выделите важные «переносимые» квалификацию навыки, знания
* делайте упор на относящемся к делу опыт и перечень работ
* начните перечисление с вашей последней работы
* включите общественную работу, работу на полставки и частное предпринимательство
* укажите занимаемую должность, предприятие и период, который вы там проработали (в годах)
* перечислите главные обязанности и ключевые навыки
* отчет за все годы (избегайте пробелов в перечне работ)
* делайте упор на самом относящемся к делу опыте
* если перечень работ длинный, вначале изложите в краткой форме опыт работы первых лет (с 2009 по 2011 перечень работы включает...)

При описании образования и обучения предоставьте приоритет квалификации, имеющей самое непосредственное отношение к работе перечисляйте только успехи, напишите подробнее об учебных курсах, имеющих отношение к работе, обозначьте даты и местоположение законченных курсов/полученных удостоверений. Излагая сведения о себе (интересы) включите групповые занятия (например, спортивные) и индивидуальные занятия в свободное время.

Не печатайте слишком убористо и тесно, не используйте фотокопии и бумагу низкого качества, текст разделите в легкие для чтения параграфы

**Вопросы для самопроверки:**

* + - 1. Перечислите первостепенные документы, необходимые при трудоустройстве.
      2. Изложите основное содержание сопроводительного письма.
      3. Изложите основное содержание сопроводительного резюме
      4. Изложите основное содержание сопроводительного автобиографии.
      5. Проанализируйте степень влияния хорошо составленных документов на успех трудоустройства.

**ТЕМА 4.3. СОБЕСЕДОВАНИЕ С РАБОТОДАТЕЛЕМ. ТЕХНОЛОГИЯ ТЕЛЕФОННЫХ ПЕРЕГОВОРОВ.**

**4.3.1.СОБЕСЕДОВАНИЕ**

Перед собеседованием составляется программа, зависящая от числа кандидатов, от видов собеседования (по отдельности или в комбинациях), от места проведения. При поиске большого числа сотрудников по всей стране управляющий может провести собеседование в региональном отделении компании или в гостинице, а также поручить проведение предварительных собеседований региональным менеджерам. Если собеседование проводится централизованно, то следует использовать для создания благоприятного образа компании офис фирмы или ее подразделения. После составления программы, получения рекомендаций личных и от прежних работодателей, а также приглашения кандидатов, приступают к процессу собеседования.

К методам отборочных собеседований относятся: *британский* (личная беседа с кандидатом); *немецкий* (предварительная подготовка кандидатами значительного числа документов с обязательными письменными рекомендациями); *американский* (проверка интеллектуальных способностей, психологическое тестирование и наблюдение за кандидатами в неформальной обстановке); *китайский* (письменный экзамен).

Основные принципы построения интервью при собеседовании:

1. *Критериальность интервью*. Вопросы строятся в соответствии с критериями, полученными в ходе профессиографического исследования, т.е. в ходе интервьюирования диагностируются те качества сотрудника, которые имеют первостепенное значение в его будущей или настоящей деятельности.

2. *Оценка Зоны ближайшего развития*. Оценивается на ряду с тем, что человек умеет в данный момент, какими качествами обладает, способен ли он осваивать новое, обучаем ли он и гибок ли в своем поведении.

3. *Упор на оценку мотивации***.** Оценка мотивации сотрудника, в первую очередь его дальних, конечных целей, поскольку именно они определяют поведение человека. Если оценивать человека только по тем критериям, которые были получены в ходе профессиографирования, то можно узнать о наличии необходимых для данной деятельности качеств, а не определить, будет ли он их использовать в своей деятельности и каким образом.

4. *Этические моменты* - недопущение в интервью фрустрации, демонстрации негативного отношения к сотруднику. Несоблюдение этого принципа может привести к формированию негативного образа как конкретного менеджера по персоналу, так и всей службы персонала у сотрудников, что в дальнейшем может существенно осложнить взаимодействие.

5. *Принцип обратной связи***.** По требованию сотрудника, а во многих случаях и без требования (если оценивающий видит некоторые характеристики человека, о которых ему необходимо сообщить), нужно предоставить ему обратную связь по результатам исследования, причем сообщение ложной информации недопустимо.

Результаты собеседования заносятся в специальный бланк (Таблица 5)

Таблица 5.

Бланк оформления результатов собеседования

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Имя претендента ……………… | Ниже среднего | Средний | Выше\ ср. | Высший |
| Первое впечатление | х |  |  |  |
| Квалификация |  | х |  |  |
| Мотивация |  |  | х |  |
| Умение работать в коллективе |  |  |  | x |

Процедура принятия решения о приёме (выдвижении) работника предусматривает наличие нескольких кандидатов на данную должность; оценку профессиональных качеств кандидатов и соответствие их требованиям, предъявляемым должностью (Таблица 6); сравнительный анализ оценок качеств претендентов для выбора наиболее достойного; изучение и учет мнения трудового коллектива (по возможности) о каждом кандидате на выдвижение (приём); назначение на должность наиболее достойного кандидата.

Таблица 6.

Соответствие качеств претендента и предъявляемых требований.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Качества | Требования | Состояние кандидата |
| Здоровье и физическое состояние | Требуется хорошее здоровье, слух, способность долго находиться на ногах | Плохое зрение, слух, выглядит физически ослабленным |
| Интеллектуальное развитие | Среднее, способность понимать и запоминать простые приказы | Интеллектуальное развитие высокое |
| Черты личности | Уравновешенность, способность работать самостоятельно | Спокоен, рассудителен |
| Оплата труда | Повременно-премиальная оплата и часто сверхурочная работа | Отказ от сверхурочной работы |
| *И т.д.* |  |  |

В целом собеседование при найме на работу сводится к восьми основным вопросам и соответствующим ответам на них.

"Что вы за человек ?"

"Почему вы ищете работу ?"

"Чем вы можете быть полезным ?"

"Ваши сильные стороны ?"

"Ваши слабые стороны ?"

"Каким на ваш взгляд, должен быть начальник ?"

"Каковы ваши самые крупные достижения?"

"На какую зарплату вы можете рассчитывать ?"

Если в конце беседы на вопрос ***"Не хотите ли вы обсудить что-нибудь, о чем мы с вами не упомянули в разговоре ?"*** руководитель слышит ответ типа: *"Да,* *кажется, все"* или *"Нет, мы все обсудили"* то это сигнализирует о том, что будущего работника практически не интересует специфика его деятельности, что его ждет в будущем и чего от него ожидает начальство. Серьезный кандидат не может не поинтересоваться о содержании своей работы, о том, чего от него ждут именно на данном участке работы и чего ожидают вообще от кандидата на эту должность (характеристика рабочего места, должностная инструкция с подробно расписанными требованиями к данному рабочему месту, например, разъездной характер работы, ночной режим деятельности, частая смена рабочего места и т.д). В конце встречи претенденту сообщают о дальнейших действиях: телефонный звонок, письменное извещение о сроках второго собеседования и др.

**4.3.2 ТЕХНОЛОГИЯ ТЕЛЕФОННЫХ ПЕРЕГОВОРОВ**

Вряд ли найдется хотя бы один цивилизованный человек, который может представить свою жизнь без телефона, а в последнее время без его постоянного в прямом смысле присутствия, так как возможности мобильной связи позволяют вести беседу практически в любом месте. Бесспорно, телефон - незаменимое средство коммуникации, но одни люди позволяют себе часами бездумно болтать, тогда как другие с помощью телефонной связи зарабатывают огромные деньги.

В бизнесе телефон служит вторым по значимости орудием в дополнение к вашему главному средству – непосредственному общению. Однако было бы большой ошибкой считать, что для успешной деятельности вполне достаточно общения с клиентами, руководством по телефону. При необходимости добивайтесь личной встречи.

Существуют моменты, которые существенно усложняют телефонные переговоры: лимит времени и ограниченные возможности восприятия информации только через слуховой канал. В этой связи существуют определенные требования: предельная лаконичность, максимальная структурированность и четкость, максимальная образность и доходчивость. Выполнение этих условий обеспечит лучшее усвоение информации собеседником, а значит, и увеличит эффективность телефонных переговоров.

При общении по телефону говорите кратко, экономьте время на фазе установления контакта. Есть различные варианты начала, но предпочтительно начинать разговор примерно с таких фраз: "Добрый день. Говорит (должность, Ф.И.О.). Мне нужно получить сведения о …... У вас есть для меня свободная(ое) минута(время)?" Фраза "Добрый день, как ваши дела?" - это приглашение к долгому разговору. Вопрос "Вы заняты?" предполагает утвердительный ответ. Кроме того, вам могут ответить вежливо, но неискренне. Старайтесь сформулировать свои вопросы таким образом, чтобы они утверждали готовность собеседника говорить с вами: "У вас есть возможность выслушать меня?", "Вы можете уделить мне некоторое время?", "Вы свободны сейчас?"

При общении по телефону обязательно представьтесь. Кратко объясните причину своего звонка и только после этого переходите к частностям. Изредка называйте собеседника по имени отчеству. Человеку приятно слышать свое имя. Это подсознательно способствует взаимопониманию. Старайтесь подстроиться под темп речи собеседника. Дайте ему понять, что вы его внимательно слушаете. Не молчите. Время от времени вставляйте в разговор слова типа: "понятно", "да", "совершенно верно". Повторяйте фразы собеседника своими словами. Просите подробнее объяснить то, чего вы не поняли.

Говорите деловито, но не сухо. Не старайтесь выпалить всю информацию за несколько десятков секунд. Так собеседник ничего не поймет. Четко произносите слова. Не читайте свою речь по бумажке. Вы обязаны продумать линию своего разговора и сделать соответствующие записи, но не стоит дословно составлять текст. Говорите непосредственно в микрофон. Избегайте в своей речи слов-паразитов. Не нужно запинаться и постоянно произносить "э-э-э", "м-м-м". Это раздражает собеседника и портит впечатление от разговора. Лучше просто сделать паузу.

При беседе по телефону держите инициативу в своих руках. При использовании телефона вы не в состоянии применить никаких наглядных пособий, поэтому особое внимание вам следует уделить образности своей речи. Старайтесь сразу же заинтересовать собеседника и держите инициативу в своих руках в течение всего разговора.

При беседе с клиентом превращайте желания в заказы. Внимательно относитесь к вопросам, которые он задает. Именно они говорят о том, что особенно важно для собеседника. Если потенциальный покупатель задает вопрос, то, скорее всего, он серьезно настроен на покупку. Напомните о себе. Обязательно перезванивайте клиентам, которые не смогли вам дозвониться. Если человека, с которым вы хотите связаться, нет на месте, обязательно просите передать ему, что вы звонили. Может быть, ответного звонка и не последует, но ваше имя уже будет "на слуху".

Старайтесь не прерывать разговор. Если же по другой линии поступил важный звонок, вежливо поинтересуйтесь, можно ли вам прерваться, и заверьте своего собеседника в том, что вы ему обязательно перезвоните. В течение телефонной беседы не отвлекайтесь на разговоры с другими людьми.

Собирайте информацию. Во время переговоров по телефону записывайте все важные подробности: имена, адреса, цифры и т. д. Эта информация может в дальнейшем очень пригодиться.

При необходимости фиксируйте беседу. Спросите согласие собеседника на подключение параллельного аппарата или на то, чтобы записать разговор. При необходимости выскажите просьбу дать письменное подтверждение телефонных переговоров или пообещайте сами представить такое подтверждение. Как вариант, свидетельством переговоров может служить копия записи вашей беседы.

Фиксируйте продолжительность разговора. Следите по часам за продолжительностью платных разговоров. Особенно это касается звонков за рубеж. Будьте предельно кратки. Ответственно относитесь к расходам фирмы на телефонную связь.

Итоги беседы. В конце разговора коротко подведите его итоги. Заканчивайте беседу сразу, как только вам удастся достичь ее цели. Один из возможных вариантов таков: "Большое спасибо. Думаю, этого достаточно. Надеюсь в скором времени вас увидеть".

Если вы будете следовать данным советам и научитесь извлекать уроки из собственных ошибок, то процент ваших удачных звонков значительно увеличится. И это, без сомнения, благоприятно отразится на результатах работы.

**Вопросы для самопроверки:**

* + - * 1. Дайте определение понятию «собеседование»
        2. Перечислите типы собеседования.
        3. Проанализируйте значение каждого блока вопросов при собеседовании.
        4. Дайте характеристику технологии телефонных переговоров.

**РАЗДЕЛ 5. СТАНОВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ ЧЕЛОВЕКА. АДАПТАЦИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

**5.1 ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ**

**5.1.1 Сущность и виды карьеры.**

Процессная сущность карьеры отражена в большинстве определений этого понятия, о чем свидетельствуют используемые в них термины “движение”, “продвижение”, “рост”, а также подтверждается этимологией этого слова (что в переводе с итал. означает “бег”). Под карьерой понимают “активное продвижение человека в освоении и совершенствовании способа жизнедеятельности, обеспечивающего его устойчивость в потоке социальной жизни”. Это движение человека в пространстве организационных позиций, предполагающие последовательную смену функций статуса, социально-экономического положения. То есть карьера это процесс движения по пути овладения некими ценностями и благами, признанными в обществе или организации, какими являются должностные ступени, уровни иерархии; ступени квалификационной лестницы и связанные с ней разряды, дифференцирующие навыки и знания людей по уровню мастерства; статусные ранги, отражающие величину вклада работника в развитие организации (уникальные рацпредложения, судьбоносные для организации; выслуга лет,) его положение в коллективе; ступени власти как степени влиятельности в организации (участие в принятии важных решений, близость к руководству); уровни материального вознаграждения, дохода (уровень заработной платы и разнообразие социальных льгот).

При этом следует подчеркнуть, что перечисленные блага могут быть рассмотрены как через призму субъективности человека, так и сточки зрения его среды (организации профессиональной сферы, общества), оценены как чисто субъективно в форме самоощущений, самооценки достижений, так и подкреплены признанием их в среде в виде повышения в должности, уровня оплаты и т.д. Например, человек может ощущать изменения своих навыков, знаний, но окружающие воспримут его профессиональный рост только после того, как ему повысят квалификационный разряд. Таким образом, карьера - это процесс профессионального роста человека, роста влияния его власти авторитета, статуса в среде, выражений в его продвижении по ступеням иерархии, квалификационной лестницы, вознаграждения, престижа.

Многогранность и сложность явления карьеры отражается и в многообразии ее видов, разнообразии подходов к ее типологизации. При проведении классификации деловой карьеры различают следующие виды:

1. Межорганизационная (конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности, работая в разных организациях, проходит такие стадии развития как обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эта карьера может быть специализированной (все стадии развития работник проходит в разных организациях, но в рамках профессии и области деятельности, в которой он специализируется. Например, начальник отдела сбыта одной организации стал начальником отдела сбыта другой организации. Это связано либо с ростом размеров вознаграждения за труд, либо с изменением содержания, либо перспективами продвижения по службе) и неспециализированной (Японский опыт - руководитель должен быть специалистом, способным работать на любом участке компании, а не по какой-либо отдельной функции. Поднимаясь по служебной лестнице, человек должен иметь возможность взглянуть на компанию с разных сторон, не задерживаясь на одной должности более чем на 3 года. Считается вполне нормально, если руководитель отдела сбыта меняется местами с руководителем отдела снабжения. Многие японские руководители на ранних этапах своей карьеры работали в профсоюзах. В результате такой политики японский руководитель обладает значительно меньшим объемом специальных знаний (которые в любом случае потеряют свою ценность через 5 лет) и одновременно владеет целостным представлением об организации, подкрепленным личным опытом. Ступени этой карьеры работник так же может пройти в разных организациях.)

2. Внутриорганизационная (охватывает последовательную смену стадий развития работника в рамках одной организации и обычно реализуется в четырех основных направлениях: вертикальное – подъем на более высокую ступень структурной иерархии, повышение в должности, которое обычно сопровождается и более высоким уровнем оплаты труда; горизонтальное – перемещение в другую функциональную область деятельности или расширение\усложнение задач на прежней ступени; центростремительное – данное направление предусматривает движение к ядру, руководству организации, отдельные важные поручения руководства, такой работник может занимать рядовую должность в одном из подразделений организации, однако уровень оплаты его труда существенно превышает вознаграждение за работу в занимаемой должности; ступенчатое – совмещает в себе элементы горизонтального и вертикального направлений.

**5.1.2 Цели и этапы карьеры.**

Карьера сотрудника в организации – это сумма двух слагаемых: желания сотрудника реализовать собственный профессиональный потенциал и заинтересованности компании в продвижении именно этого сотрудника. Составляющие карьеры (1 абзац п. 5.1.1) имеют отношение к организационному аспекту карьеры.

Личностный аспект предполагает рассмотрение карьеры с позиции личности, раскрывает особенности ее видения самим деятелем. С этим связаны выражение индивидом субъективной оценки (самооценки) характера протекания своего карьерного процесса, промежуточных результатов его развития, рождающиеся по этому поводу личные ощущения. «Карьера – это субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом», это «индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека».

Это поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение способностей, квалификационных возможностей, компетенций и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника, продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности.

Главной целью планирования и реализации карьеры является обеспечение взаимодействия профессиональной и внутриорганизационной карьер, что предполагает достижение взаимосвязи целей организации и отдельного сотрудника; обеспечение направленности планирования карьеры на конкретного сотрудника в целях учета его специфических потребностей и ситуаций; обеспечение открытости процесса управления карьерой; устранение «карьерных тупиков», в которых практически нет возможностей для развития сотрудника; повышение качества процесса планирования карьеры; изучение карьерного потенциала сотрудников; обеспечение обоснованной оценки карьерного потенциала работников в целях сокращения нереалистических ожиданий; определение путей служебного роста, использование которых удовлетворит количественную и качественную потребность в персонале в нужный момент времени и в нужном месте.

Процесс карьерного роста сотрудника начинается при найме. Новому сотруднику необходимо определить перспективы его развития в данной организации, возможности карьерного роста. Это первый этап управления его деловой карьерой (служба пресонала) и планирования (сотрудник).

Вторым этапом является составление перечня позиций, которые сотрудник может занимать в ходе своего карьерного роста и конкретизация плана индивидуального развития карьеры сотрудника. На этом этапе происходит сопоставление возможностей сотрудника (индивидуальные особенности) с теми требованиями, которые предъявляются к той или иной должности. И важно активное вмешательство непосредственного руководителя, способного наиболее объективно оценить достоинства и недостатки претендента, его потенциал.

Следующим этапом управления деловой карьерой сотрудника является реализация плана развития карьеры, что подразумевает ротацию по должностям, различные стажировки и индивидуальное наставничество (коучинг); постоянную оценку результатов работы сотрудника (необходимость ее проведения обусловлена тем, что сотрудник должен на ряду с получением новых знаний и навыков успешно использовать их в своей ежедневной работе.

Исходя из конкретных инструментов контроля оценку можно проводить параллельно с обычной аттестацией или как отдельное мероприятие. Полученные результаты показывают уровень успешности за истекший период времени, на что стоит обратить большее внимание при дальнейшем становлении карьеры. Обычно оценка проводится совместно непосредственным руководителем и отделом управления персоналом.

Периодическая оценка продвигаемого сотрудника позволяет понять, какие дополнительные знания и навыки ему необходимы, какова должна быть коррекция плана. Более эффективным становится и формирование учебных программ. Основа их формирования – четкая формулировка цели. Иначе трудно избежать неоправданных затрат времени персонала и денег организации. Существует множество методик и форм обучения (главный критерий выбора - их соответствие поставленным ранее целям).

Каждый процесс в организации должен оцениваться с точки зрения его эффективности и управление карьерой не исключение. Значит, последний этап управления деловой карьерой сотрудника – оценка эффективности процесса карьерного роста сотрудника.

**5.2 АДАПТАЦИЯ НА НОВОМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

После этапов собеседования, тестов, деловых игр соискатель на должность оказывается в штате организации. Наступает период адаптации в новом коллективе, который подтвердит или опровергнет правильность кадрового отбора. Поскольку фирма потратила средства и время на поиск работника и уже сделала выбор, она заинтересована в том, чтобы сотрудник не уволился в течение ближайших трех месяцев. Статистика свидетельствует, что наибольшее количество принятых на работу уходят именно в это время. Основные причины - несовпадение ожиданий и действительности и сложности адаптационного процесса.

Сотруднику нужна адекватная оценка труда в форме зарплаты и премий; социальная защищенность (оплачиваемые отпуска, больничные листы и прочее); гарантии роста и развития; оговоренный участок работы с определенными правами и обязанностями; комфортные условия труда; творческое взаимодействие с сотрудниками. Ожидания зависят от индивидуальных особенностей личности, конкретной ситуации. Фирма ожидает от него квалифицированной работы, проявления личных и деловых качествв рамках целей организации; эффективного взаимодействия с коллективом для решения производственных задач; точного исполнения указаний руководства; соблюдения трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка; принятия ответственности за свои поступки.

Выделяют четыре вида адаптации:

* Отрицание. Сотрудник выражает активное несогласие с ценностями фирмы, его ожидания находятся в непримиримом противоречии с реальностью. Обычно он увольняется в первые же месяцы.
* Конформизм. Полное принятие ценностей и норм организации, готовность подчиняться правилам игры. Такие работники составляют в коллективе основную массу.
* Мимикрия. Соблюдение второстепенных норм при неприятии основных характерно для потенциальной группы риска, члены которой готовы в любой момент расстаться с фирмой.
* Адаптивный индивидуализм. Он характеризуется согласием с основными нормами и ценностями организации при неприятии второстепенных. Сотрудник сохраняет некую индивидуальность, но по-своему неплохо работает в коллективе.

Задача кадровиков заключается в интеграции новичка по второму или четвертому типу, вычислении сотрудников, скрывающих неприятие основных норм организации при демонстрации внешней лояльности. Первый вариант возникает вследствие ошибки кадровой службы на стадии отбора и должен быть как можно быстрее исправлен.

Адаптация начинается с *общей ориентации*, включающей информирование об организации в целом и структурном подразделении, где предстоит работать новичку. В результате сотрудник знакомится с историей фирмы, характером деятельности, структурой управления, узнает имена руководителей, правила внутреннего распорядка. Общую ориентацию может проводить кадровая служба с участием непосредственного начальника подразделения, используя как традиционные беседы и демонстрации, так и специальные видеофильмы, брошюры и возможности компьютера.

Различают четыре стороны процесса адаптации сотрудника: профессиональную, психофизиологическую, социально-психологическую, организационную.

Профессиональная адаптация заключается в освоении профессиональных навыков, уяснении специфики работы. Каждый новичок проходит стадию ученичества, форма которого зависит от характера организации и предыдущего опыта работы. На производственных предприятиях практикуется *наставничество*, когда опытный работник передает знания и навыки молодому в процессе делового общения на рабочем месте. Очень распространен *инструктаж* — наглядная демонстрация приемов и навыков работы. Часто помощники менеджера учатся у старшего товарища технике продаж, манере общения с клиентом; помощницы бухгалтера изучают механизмы финансовых операций, постоянно консультируясь с коллегой. Конечно, если новичок уже имеет опыт работы по данной специальности, то наставничество и инструктаж принимают форму обмена профессиональными знаниями с целью выработать навыки, наиболее приемлемые для достижения целей организации.

В современных крупных корпорациях используют такую форму обучения на рабочем месте, как *ротация*. Она заключается в краткосрочной работе нового сотрудника на разных должностях в разных подразделениях. Это позволяет относительно быстро изучить работу коллектива в целом и приобрести многостороннюю квалификацию.

Психофизиологическая адаптация - приспособление сотрудника к условиям труда и отдыха. Данная форма адаптации наиболее важна для производственных предприятий и организаций, где используется сложная технология и существует опасность получения производственных травм. Условия труда в офисах и торговых фирмах, как правило, стандартны, но новичку требуется некоторое время, чтобы подстроиться под ритм работы, интенсивность психофизических нагрузок. Каждый старается обустроить рабочее место по своему. Необходимые инструменты, бумаги раскладывают так, чтобы было удобно с ними работать, на стены прикрепляют постеры и календари, в шкафчики убирают предметы туалета и посуду. Психофизиологическая адаптация проходит быстро и безболезненно и определяется главным образом состоянием здоровья и правильной организацией режима труда и отдыха в соответствии с принятыми санитарно-гигиеническими нормами.

Социально-психологическая адаптация предполагает установление межличностных и деловых отношений с сослуживцами, освоение ценностей и групповых норм поведения. Новичок знакомится с расстановкой сил в подразделении, выясняет значимость того или иного сотрудника, включается в состав формальных и неформальных групп. Социально-психологическая адаптация может оказаться трудной и долговременной. Коллектив встречает новичка настороженно, рассматривает “под микроскопом” каждый его шаг. Поэтому надо запастись терпением (приход нового сотрудника может занимать всеобщее внимание не более нескольких недель), быть по возможности общительным, доброжелательным, демонстрировать готовность выслушивать советы.

Психологи отмечают, что адаптирующийся в новом коллективе человек сознательно и бессознательно использует некоторые приемы, с помощью которых он анализирует группу. Прием первый – оценка сотрудника по внешности, манере поведения, стилю одежды. Конечно, все вышеперечисленное несет информацию о человеке, но она не позволяет сделать вывод о личных и деловых качествах. Прием второй – социальная стратификация. С ее помощью коллектив распределяется на иерархические группы по уровню материального благосостояния, социальному статусу, определяются формальные и неформальные лидеры, изгои, общественники, шутники, первые красавицы, умники. Исходя из социальной стратификации, новый сотрудник выстраивает свое поведение по отношению к разным членам коллектива. Ошибки при стратификации приводят к конфликтам, неловким ситуациям и в конечном счете осложняют адаптацию в коллективе.

Третий прием — групповая идентификация. Он заключается в отнесении себя самого к одной из групп. При этом человек воспринимает правила поведения, права и обязанности, статус группы. Работник ощущает общность и защищенность, что дает ему уверенность, избавляет от одинокого противостояния большинству. Четвертый прием тесно связан с третьим, он называется межгрупповой дискриминацией. Последняя предполагает возвеличивание своей группы и критически-снисходительное отношение к другим. Менеджеры, программисты, бухгалтеры, водители, охранники и грузчики считают свои группы самыми нужными, ответственными, независимыми, а потому остро переживают критику начальства в адрес одного из сослуживцев. Регулярная критика, ущемление в правах, низкие заработки могут нанести серьезный урон самооценке группы, что отрицательно скажется на ее мотивации к труду. Однако межгрупповая дискриминация порождает стремление к первенству, создает конкуренцию и является стимулом к повышению производительности труда.

Организационная адаптация предполагает ознакомление со структурой организации, определение в ней собственной роли. В последнее время стали говорить не только об адаптации работника, но и о приспособлении работы к человеку. Здесь можно упомянуть создание соответствующего рабочего места, коррекцию графика под индивидуальные особенности личности, индивидуализацию системы поощрений и наказаний. Так, все больше фирм практикуют штрафы за опоздания и курение, предоставляют сотрудникам гибкий график работы, премируют на основе рейтинговой системы.

Особо следует сказать об адаптации новых руководителей. К ним можно отнести все вышесказанное, но специфика руководящих должностей налагает свои особенности. Если новый начальник значительно превосходит управляемых по уровню мышления, возникает проблема непонимания идей и планов нового руководителя. Если же он оказывается некомпетентным, коллектив начинает претендовать на часть властных полномочий. Осложняется адаптация, если его предшественник продолжает работу в той же фирме, тогда начинаются постоянные сравнения, формируется партия хранителей традиции.

На многих предприятиях руководителей не приглашают со стороны, а назначают из числа своих сотрудников. Плюсы внутреннего рекрутирования кадров очевидны: профессиональные и личные качества человека известны, он знаком со стратегией фирмы и не будет устраивать “революции”. Но возникает проблема привыкания к новой высокой должности: приходится перестраивать стереотип поведения в соответствии с выполнением других задач. Трудно управлять вчерашними равноправными коллегами, которые обижаются на появление начальственных интонаций и приказную форму общения.

Дабы сгладить проблемы адаптации, современные компании разрабатывают и применяют методики, направленные на максимально быстрое и эффективное включение нового работника в деловую жизнь фирмы. Создаются структурные подразделения, отвечающие за процессы адаптации, обычно эту функцию выполняют подразделения по обучению персонала. Опытные работники получают доплату за помощь в приобщении новичков к секретам профессионального мастерства. Проходят семинары и тренинги, нацеленные на снятие психологических и организационных преград, мешающих полноценно участвовать в работе коллектива. Новички получают неформальные поручения, вовлекающие их в межличностный контакт.

Кадровым службам дается задание выяснять и анализировать причины увольнений, ведь не исключено, что адаптация нового сотрудника будет затруднена какими-то реальными проблемами данного коллектива. Через систему оценки персонала кадровики контролируют ход адаптационных процессов.

Повышенное внимание к адаптации персонала объясняется стремлением компаний повысить конкурентоспособность за счет создания команд единомышленников, объединенных ценностями организации и корпоративной этикой. Пренебрежение адаптацией новых сотрудников автоматически приводит к текучке кадров и непроизводительному расходованию средств.

Преодолев превратности судьбы на пути трудоустройства, молодой специалист получает статус сотрудника организации. Начинается новый период в жизни, который связан с определенными трудностями.

Надо быть готовым к тому, что работодатель будет пристально наблюдать за новым сотрудником и оценивать правильность своего выбора. Для этого существует так называемый испытательный срок. Главная задача молодого специалиста на этот период произвести наилучшее впечатление на коллег и руководство, создать себе в их глазах достойную репутацию.

Законодательно определен основной круг работников, которым испытательный срок при приеме на работу **не устанавливается** (Статья 70 Трудового кодекса). В частности это *«лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения».*

Но это не повод расслабляться. Если у руководителя возникнут сомнения в компетентности и профессионализме нового сотрудника, то никакое отсутствие испытательного срока не поможет.

Начало работы на новом месте знаменуется процессом адаптации. Это сложный психологический и физиологический процесс привыкания к новой обстановке, режиму дня и т. д. Адаптационный период на новом рабочем месте длится от нескольких месяцев до года. Заканчивается он тогда, когда новый сотрудник становится полноценным членом коллектива, занимает свою нишу в этой системе профессиональных и личных отношений.

Существуют приемы и правила поведения, с помощью которых можно облегчить процесс адаптации на новом рабочем месте.

1. Зарядитесь уверенностью в своих силах. Если работодатель принял Вас на работу значит он считает, что Вы способны ее выполнять.
2. Помните, что внимания к вашей персоне и так будет предостаточно, поэтому старайтесь не привлекать его еще больше своими поступками, манерой одеваться и т.д. Не опаздывайте, не уходите раньше времени на обед, не смейтесь слишком громко…
3. В связи с тем, что Вам будет необходимо быстро усвоить большой поток информации (имена – фамилии, телефоны, кабинеты, порядок действий, распорядок дня и т.д.) заведите блокнот, в котором будите фиксировать необходимые данные.
4. Помните, что «по одежке встречают» и влиться в сложившийся до Вас коллектив будет значительно легче, если Вы и внешне будете походить на других сотрудников (по крайней мере первое время старайтесь соблюдать присущий им стиль в одежде).
5. Установление хороших отношений в новом коллективе ничуть не менее важно, чем качество вашей работы. Поэтому уделяйте внимание не только поставленной перед Вами задаче, но и коллегам.
6. Ведите себя корректно и вежливо по отношению к другим сотрудникам. Будьте в меру открыты, не впадайте в панибратство, но и не вызывайте массу домыслов из-за нехватки информации о Вас.
7. Четко соблюдайте субординацию согласно своему месту в иерархической структуре организации. Изучите организационную структуру, познакомьтесь с основными подразделениями и главными людьми.
8. Так же следует четко знать цели и задачи подразделения в котором Вы состоите. Старайтесь все, что Вы делаете, делать с учетом этих целей.

**Персонал на новом рабочем месте**. Судьба любой организации зависит в первую очередь от персонала, работающего в ней, поэтому в организации важнейшим элементом является человек. Каждый работник, прежде всего, есть личность, а личность – это совокупность индивидуальных социальных и психологических качеств, характеризующих человека и позволяющих ему активно и сознательно действовать. Черты личности формируются под влиянием природных свойств: физиологического состояния организма, особенностей высшей нервной деятельности, памяти, эмоций, чувств, восприятия, а также социальных факторов: статуса, роли, образования, опыта, привычек, круга общения и др. Хорошее знание и понимание руководителем этих моментов способствует успешному управлению подчиненными, предсказанию их поведения и целенаправленному воздействию на него, и наоборот, незнание и непонимание обычно заводят в тупик. От работников, их душевного и физического состояния зависит производительность труда. Следовательно, огромное значение приобретает профессионализм, квалификация, способность принимать самостоятельные решения, ответственность, коммуникабельность работников, а значит, все большее внимание необходимо уделять тем процессам в организации, которые влияют на качество труда персонала. Вследствие чего необходимо уделить огромное внимание набору и отбору персонала в организацию, как неотъемленной части, как начальным или отправным пунктом всего процесса управления персоналом. Найти наиболее подходящего для занятия имеющейся вакансии человека, который согласится выполнять данную работу на предлагаемых организацией условиях ее оплаты – вот цель процесса набора и отбора персонала. К сожалению, у большинства организаций возникает ряд препятствий именно на этом начальном этапе. К числу наиболее часто повторяющихся проблем, возникающих в области набора и отбора новых работников, можно в первую очередь назвать следующие:

1.отсутствуют разработанной, подкрепленной соответствующими процедурами и документами системы набора и отбора персонала;

2. не разработаны во многих организациях процедуры отбора новых работников;

3.не хватает финансовых ресурсов для организации работы в области набора и отбора персонала;

4.недостаточен опыт и уровень квалификации работников, занимающихся отбором персонала;

5.персональные отделы во многих организаций не проводят систематическую работу по изучению потребности подразделений организации в персонале;

6.не разработаны положения и инструкции, регламентирующие работу в области набора и отбора персонала;

7. не используются четкие критерии, увязанные с требованиями профессии и рабочего места, при отборе новых работников.

**ТЕМА 5.3 ДЕЛОВОЕ ОБЩЕНИЕ В КОЛЛЕКТИВЕ**

Деловое общение - процесс взаимосвязи и взаимодействия, в котором происходит обмен деятельностью, информацией и опытом, предполагающим достижение определенного результата, в его процессе ставятся конкретные задачи, которые требуют своего решения, или реализуются определенные цели. У делового общения есть конкретный результат – продукт совместной деятельности, информация, карьера, власть, а также сопутствующие им интеллектуальный анализ и эмоциональные переживания. Это особый вид общения, который обладает своими специфическими формами и психологическими особенностями. При межличностном общении ценность общения выше конкретных целей, поводов и обстоятельств встреч. В обычном дружеском общении чаще всего не ставятся конкретные задачи, не преследуются определенные цели. Его можно прекратить (по желанию участников) в любой момент. В случае делового общения желание общаться вторично по отношению к необходимости. Принудительность – главный признак, отличающий деловое общение от межличностного. В целом деловое общение отличается от обыденного (неформального) тем, что деловом общении мы не можем прекратить взаимодействие спартнером (по крайней мере, без потерь для обеих сторон).

В деловом общении и организационном поведении люди вынуждены постоянно учитывать правила служебной иерархии и профессиональной этики, каждому приходится работать с приятными и неприятными людьми, учитывать специфику корпоративной культуры. Деловое общение –общение по строгим правилам, знание которых обязательно. Существуют специальные ритуалы делового общения. Это деловые разговоры разного вида, деловая переписка, деловой этикет, атрибуты делового общения, вербальные и невербальные знаки и символы отношений, барьеров, защит и конфликтов. С помощью ритуальных форм: обращений, приветствий, комплиментов, мы можем усилить или ослабить результативность деятельности. Но в целом, в деловом общении целью и мотивацией является совместная деятельность, и потому оно не может быть сведено к внешним формам. Деловое общение включает в себя ритуальный уровень,но не сводится к нему.

В каждом конкретном случае эффективность совместной деятельности усиливается или ослабляется личными отношениями партнеров. Для реального понимания психологических особенностей конкретной ситуации, возникшей в результате деловых взаимоотношений, важно определить характер и степень влияния личностного фактора на цели, формы и результаты общения. Деловое общение формально обезличено, поэтому в деловом общении интересы и мотивы участников могут быть скрыты и нуждаются в расшифровке. Проблемы делового общения: трудности, нарушения, барьеры, конфликты, имеют свою специфику и собственные способы разрешения.

Деловое общение в рабочем коллективе включает в себя системы служебных и профессиональных ролей, которые исполняются людьми вне зависимости от их желания. Во-первых, это система социальных ролей –начальники, коллеги, подчиненные, партнеры, клиенты, в которых выступают субъекты делового общения.

Начальник(руководитель) – человек, обладающий правом распоряжения в заданном социально-профессиональном пространстве – времени в силу формальных обстоятельств (должности, прав собственности и т.п.)и наличия специальных свойств (знаний, опыта, лидерских качеств и т.п.). Роль начальника требует способности решать, организовывать, приказывать, контролировать, поощрять и наказывать.

Коллега – человек, находящийся с другим в одном профессиональном сообществе и близком социальном и служебном статусе. Эта роль предполагает отношения равноправия, профессионального взаимодействия, профессиональной лояльности и этики. Подчиненный – эта роль требует способности исполнять, следовать правилам и повиноваться. Начальник и Подчиненный должны соблюдать дистанцию между собой.

Клиент –человек, с которым фирма поддерживает деловые отношения.

Долговременная деятельность фирмы наиболее успешна в том случае, если между всеми участниками делового общения устанавливаются партнерские отношения.

Партнерские отношения означают осознание:

1) взаимовыгодности сотрудничества;

2) общего поля деятельности в определенном пространстве – времени – «на мне жить друг без друга»;

3) необходимости выработки стратегии поведения, позволяющей сохранить отношения и «лицо» каждого партнера.

Возможно (и до сих пор довольно часто встречается) и другое отношение к деловым партнерам – стремление побольше "урвать" для себя, использовать других в своих целях, прибегая к различным уловкам и прямой лжи. Такие действия могут привести к кратковременному успеху, но, в конце концов, оборачиваются против самого человека –ведут к потере деловой репутации, финансовому ущербу и наносят вред психическому и физическому здоровью.

Как правило, коллективная трудовая дельность происходит в рамках организации. Организация – формальная группа с четко определенными социальными задачами и фиксированной ролевой структурой. Внутри организации в силу деловых или личных причин могут складываться отдельные малые группы. Аналогичные группы могут возникать и вне рамок организаций для решения конкретных задач.

При принятии групповых решений группа обычно принимает среднее от индивидуальных решений, при этом групповые решения более рискованны, чем индивидуальные, поскольку групповое решение порождает иллюзию силы и сплоченности группы, постулируется неуязвимость и этичность группы, преобладает стереотипный взгляд на противника.

Если человек – член группы, то для него существует значимость групповых санкций. Конформизм – это свободное или вынужденное признание групповых норм.

Чем сложнее задание или не компетентнее человек, тем выше степень конформизма. Если человеку нужно высказаться по вопросу, в котором он не разбирается, то он постарается говорить последним и примкнуть к большинству.

Общая структура группы включает в себя: статусно-ролевые отношения, профессиональные характеристики и поло-возрастную структуру. Собственно психологический климат в группе определяется соответствием статусно-ролевых отношений претензиям, ожиданиям и представлениям членов группы.

В эффективно работающем коллективе объединение в группу не нивелирует, а выявляет человеческую индивидуальность. После ритуала знакомства и понимания общих правил функционирования группы в социальной системе начинается распределение социально-психологических ролей внутри группы. Члены группы имеют и предъявляют ролевые ожидания в отношении себя и других.

В лучшем случае в группе возникают конструктивные споры и дискуссии, в лучшем случае желаемое «место» занимается в результате негласной победы, выраженной в форме общественного одобрения – все советуются с М., следовательно, его признали самым умным; или все исповедуются К., следовательно, она – эмоциональный центр группы. Иногда возможны формальные выборы: старосты, заведующего, Президента компании. В худшем случае плетутся интриги, распускаются сплетни, формируются группы приверженцев, возникают обращения кначальству. В любом случае в результате группа формирует свою структуру и свои правила деятельности.

Психологически работоспособность группы зависит от гармоничности ее внутренней социально-психологической структуры. Сплочение группы – процесс перехода структуры, задаваемой извне в психологическую общность типа «мы». Для каждого члена группы общность с ней определяется: удовлетворенностью своим положением в группе, эмоциональной привлекательностью членов группы, сходством интересов, предпочитаемым внутри группы способом взаимодействия –конкуренция или кооперация.

Руководитель организации – должностное лицо, определяемое структурной организацией деятельности. Лидер – это чисто психологическая характеристика. Лидер – член группы, за которым признается право принимать решения в значимых для группы ситуациях. Три основные функции лидера: коммуникационная, информационная и функция принятия значимых решений. В идеале, руководитель является лидером и выполняет все функции. Но, организация может работать эффективно и если функции разделены между несколькими людьми, хорошо взаимодействующими между собой.

Существуют разные стили руководства авторитарный, демократический и либеральный стили

Психологическая совместимость в деловом общении определяется доминирующей установкой на решение задачи при условии взаимного принятия и согласования а)социальных ролей; б) функционально-ролевых ожиданий; в) интересов и мотиваций. Кроме того, она требует: взаимной симпатии, отсутствия эгоцентрических установок, готовности и способности ужиться с другим человеком.

Для каждого человека проблема психологической совместимости заключается в том, как самому быть приятным человеком, как работать с неприятными людьми и как воспринимать конфликты и конфликтных личностей.

Для длительной совместной работы желательна не только деловая совместимость, но и личная симпатия, взаимная поддержка. Поддерживающий стиль поведения – это общение, при котором личность ощущает свою значимость и ценность для партнера. Не поддерживающий стиль поведения – это общение, при котором значимость и ценность партнера сознательно или по неведению понижаются. Такой стиль не содействует совместной работе. Однако, положительные реакции на поддержку другого человека определяется даже не самой поддержкой, а интерпретацией мотивов, по которым она оказывается. Например, начальнику важно, чтобы подчиненный выразил свое удовлетворение совместной работой не из расчета на повышение оклада, а из уважения и интереса к нему, как к специалисту.

Вполне очевидно, что в ходе совместной работы между людьми устанавливают деловые связи. Они, безусловно могут, влиять на характер труда профессионала, что предопределяет важную психологическую характеристику труда, в ней отражаются особенности деловых контактов людей, их трудового взаимодействия. Возникающие связи отличаются но количеству (немногочисленные, многочисленные), по типу партнера, с которым осуществляется контакт (с посетителями, клиентами, сотрудниками по работе, группой людей, аудиторией слушателей), по степени постоянства группы партнеров (с одними и теми же лицами, с меняющимся кругом лиц, с растениями, животными, микроорганизмами) .

Приведем примеры профессий, где человеку в ходе трудовой деятельности приходится осуществлять немногочисленные контакты: слесарь по контрольно-измерительной аппаратуре, дефектоскопист по ультразвуковому контролю, архивариус, водитель общественного транспорта, специалист по работе с клиентами СТО, инженер-химик-технолог, живописец, киномеханик, кулинар, оператор ЭВМ, техник отдела ИВТ, раскройщик и др. Так, техник отдела ИВТ имеет дело преимущественно с компьютерами, печатающими и копировальными устройствами и МФУ. Деловые контакты с людьми у него ограничены. За свой полный рабочий день, когда он производит ремонт, монтаж, регулировку на этапе выявления и устранения дефектов техник может иметь редкие контакты со специалистами, занятыми их эксплуатацией, и организаторами производства.

Долговременные, многочисленные контакты реализуются в таких профессиях: логопед, преподаватель (в нашем случае общепрофессиональных и специальных дисциплин технического СПО), дежурный по вокзалу, психолог, следователь, воспитатель детского сада, секретарь суда, хореограф и др. Например, труд преподавателя общепрофессиональных или специальных дисциплин технического СПО. Он имеет дело с большим количеством студентов данного учебного заведения. Он встречается не только со студентами, но и другими преподавателями и родителями студентов. Круг его контактов расширяется в ходе участия его студентов или его самого в научно-исследовательских конференциях, олимпиадах (преподаватели и студенты других учебных заведений). Решая задачи повышения квалификации, участвуя в работе методических объединений он постоянно находится в деловом контакте с преподавателями аналогичных дисциплин других учебных заведений и сотрудниками Института развития образования региона.

Постоянно имеют дело с посетителями и клиентами продавец автомобилей, контролер Сбербанка, адвокат, библиотекарь, врач-психиатр, закройщик, парикмахер, киоскер и др.

Представьте себе профессию продавца автомобилей. С кем он общается больше всего в своей работе? Конечно же, с покупателями. За день перед продавцом проходят сотни посетителей. И всем надо оказать внимание, предложить авто, рассказать о преимуществах того или иного автомобиля, порекомендовать дополнительные услуги. Следует подчеркнуть, что общение продавца с покупателем не монолог продавца, а его диалог с покупателем. Из беседы с покупателями продавец может узнать очень многое о спросе на конкретные модели, выяснить, почему предложенная не заинтересовала покупателей. Уровень общений продавца возрастает еще больше, когда он выезжает с автолюбителем на тест-драйв и может продемонстрировать высокий уровень вождения и сам автомобиль в процессе эксплуатации.

А вот у некоторых специалистов трудовая деятельность протекает в основном на фоне контактов с сотрудниками по работе. Например, автомеханик, слесарь по ремонту автомобилей, инженер-технолог по производству молока и молочных продуктов, начальник строительных машин, нормировщик, диспетчер, кассир, диетическая медицинская сестра, эксперт-криминалист, библиограф, корректор, ковровщица, техник-архитектор, художник-реставратор.

Так ли уж просты или сложны обязанности, например, автомеханика? Он организует технологический процесс технического обслуживания и ремонта (текущего и капитального) в строгом соответствии с обоснованными рекомендациями, разрабатывает схемы деятельности слесарей, технологические карты обслуживания и ремонта, организует совместную деятельность слесарей. Механик, советуясь с инженером, составляет долгосрочное планы, чтобы обеспечить эффективность работы предприятия. Регулярно отслеживает наличие запасных частей и комплектующих, оценивает качество выполнения работ.

Иногда в профессиональной деятельности в качестве партнера общения выступает группа людей, аудитория слушателей: инженер по ТБ, инженер по эксплуатации, преподаватель, артист, министр, прокурор, прораб, генеральный директор, учитель, артист-солист оркестра, менеджер (по персоналу, по работе с клиентами, по продажам), аукционист. Например, менеджер (относительно новая профессия в нашем обществе) - это профессионал высокой квалификации в сфере управления экономикой, разбирающийся в правовых и хозяйственных проблемах, способный находить стратегически точные управленческие решения в самой сложной обстановке. Но главное менеджер должен уметь так руководить людьми, чтобы они захотели и смогли полностью раскрыть свой творческий потенциал. Менеджер всегда имеет дело с группой лиц - специалистов. Он координирует действия отдельных подразделений для достижения поставленной цели. Во взаимоотношениях с партнерами, финансово-кредитными органами и другими организациями он выступает и роли представителя предприятия, а также контактирует с группой людей профессионалов, решая нужные вопросы.

Трудовые контакты профессионалов могут характеризоваться различной степенью постоянства круга партнеров. Длительное время имеют дело в работе с очень ограниченным кругом лиц такие специалисты, как водитель-дальнобойщик, бортинженер, инженер-конструктор, товаровед, штурман экипажа, геолог партии, военнослужащий, гидромстеонаблюдатель, командир экипажа.

Представьте себе водителя-дальнобойщика когда он работает без напарника. Во время рейса он практически не контактирует с людьми: преодолевает за день максимально большие расстояния и может даже не останавливаться в общественном месте на обед или ночлег (или не регулярно делать это). Да и можно ли назвать деловым общением моменты по поводу заправки автомобиля или заказа обеда. И только при погрузке, разгрузке, сдаче отчета, путевки на рейс, выхода в рейс, ТО и ремонте автомобиля он общается с другими водителями, слесарями, диспетчерами, механиком, инженером и другими специалистами .

Обычно круг трудовых контактов постоянен и повторяется изо дня в день. Разнообразные контакты с меняющимся кругом лиц при выполнении работы приходится иметь следующим профессионалам: специалисту по диагностике автомобиля, продавцу, контролеру-кассиру торгового зала, водителю, инспектору ГАИ, нотариусу, телефонисту междугородной телефонной связи, дежурному по выдаче справок, билетному кассиру, дежурному по вокзалу, контролеру пассажирского транспорта и др.

Так, работа специалиста по диагностике автомобиля связана с множественными контактами с гражданами, нуждающимися в ремонте или техническом обслуживании их автомобиля. Специалист по диагностике автомобиля после необходимых процедур осуществляет первичное знакомство с самим клиентом, излагает актуальный уровень состояния автомобиля, вторично с данным клиентом он может встретиться только при следующей поломке автомобиля или больше не встретиться.

5.3.2 КОНФЛИКТЫ

В деловых отношениях конфликты неизбежны. Конфликт – это результат взаимодействия двух или более субъектов, имеющих взаимоисключающие цели и реализующих их один в ущерб другому. Конфликтом называется также противоположность психологических установок и поведения, доходящая до несовместимости, то есть психологической неспособности партнеров продолжать совместную деятельность. Конфликт – ситуация, включающая противоположные позиции сторон или противоположные цели и противоположные средства разрешения существующей проблемы. То есть конфликт имеет объективные основания (цели, интересы, позиции сторон)и субъективные основания (психологическая несовместимость партнеров). По некоторым оценкам более 65 % проблем в организациях связаны с нарушением отношений, а не с профессиональными трудностями. 25 % времени руководителей уходит на улаживание конфликтов. Субъекты общения всегда ищут себе сторонников, и поэтому конфликт имеет тенденцию разрастаться. 70–80 % конфликтов в организациях имеют «вертикальную» оставляющую, то есть, связаны с деятельностью руководства.

Психологическая совместимость личностная и групповая определяется не столько отсутствием конфликтов, сколько способностью личности и группы их разрешать. Конфликт всегда – противоречие между ожиданиями и реальностью.

Конфликты в организациях с одной стороны как человеческие конфликты имеют универсальные черты, с другой обладают некоторыми содержательными особенностями. Конфликты в организациях подразделяются на:

Инновационные –в момент реформ. Люди не любят перемен, поэтому при их приближении напряжение в организации всегда возрастает. Кроме этого новации в организациях непосредственно связаны со структурными изменениями, территориальными перемещениями, перераспределением профессиональных и функциональных обязанностей и властных полномочий. Поэтому во время реформ в организации обостряются все виды отношений;

1. Конфликты справедливости – из-за распределения денег или льгот. Это выяснение отношений по принципу: «Почему так?». Конфликты справедливости оказываются затяжными, поскольку чувство обиды закрепляется на уровне групповых и личных отношений;
2. Конфликты из-за ресурсов. Наиболее часто встречающиеся реальные конфликты из-за финансов, техники, помещений, льгот;
3. Конфликты позиционные – из-за психологической несовместимости членов;

Конфликты динамические – ситуационные конфликты, «на пустом месте» являются, как правило, замаскированной формой\ рецидивом конфликтов 2, 3.

Межличностные – конфликт отношений между конкретными людьми, конфликты между отдельными частями группы или между руководителем и группой или между группой и ее членом.

Межгрупповые –конфликт между группами или подразделениями.

Межведомственные – конфликт, обусловленный не личностными, а ведомственными интересами.

Конфликты бывают целевые, когда достижение победы делает результат абсолютным (например, выборы или назначение на искомую должность), и статусные (многоплановые и многосубъектные, когда "проигрыш" или "выигрыш" каждого участника трудно определить однозначно ).

Нужно иметь в виду, что конфликт не всегда деструктивен, иногда он несет в себе конструктивные выходы из сложившейся ситуации.

Как правило, конфликт возникает не внезапно, а имеет определенные стадии развития:

1. Предконфликтная стадия. Между будущими участниками конфликта имеется напряженность. Чтобы конфликт начал развиваться, необходим инцидент, при котором одна из сторон совершает действия, ущемляющие интересы другой.
2. "Острая" стадия явного проявления конфликта, который выходит за пределы первоначального инцидента и проявляются признаки видов конфликтов, описанных выше.
3. Разрешение конфликта или переход его в затяжную "хроническую" форму.

Особо следует выделить группу конфликтных людей. Можно выделить два «класса» конфликтных личностей:

1. Люди, чья конфликтность имеет позитивные последствия с точки зрения интересов дела. Это активные, напористые доминантные личности, не признающие незыблемых стандартов, правил и норм. Это люди с критическим мышлением. Это творческие личности с нестандартным мышлением, поведением и образом жизни. Такие психологические типы бесспорно могут быть источником или центром конфликтных ситуаций. В то же время в результате их деятельности появляется новое;

2. Люди, конфликтные вследствие отрицательных социально неодобряемых личностных черт: склочники, сплетники, скряги, ревнивцы, завистники... Их поведение несет в себе опасность распада группы или снижения эффективности совместной деятельности.

Стиль поведения в конфликте определяется той мерой, в которой человек собирается удовлетворить собственные интересы или интересы другой стороны, а также индивидуальными особенностями и предпочтениями.

Поскольку деструктивные конфликты могут парализовать работу любой организации, естественно стремление их прогнозировать и предотвращать как организационными, так и психологическими средствами.

Хорошо известно, что люди различаются по конфликтности. Одни редко вступают в конфликты и быстро из них выходят, другие как будто создают вокруг себя конфликтную атмосферу. Независимо от уровня конфликтности, иногда конфликтные ситуации неизбежны, особенно если приходится руководить людьми. Развитие и завершение конфликта во многом зависит от стиля поведения участвующих в нем людей.

В изучении конфликтных явлений К. Томас делал акцент на изменении традиционного отношения к конфликтам. В последнее время произошло существенное изменение в отношении специалистов к этому аспекту исследования конфликтов, вызванное, по его мнению, по меньшей мере двумя обстоятельствами: осознанием тщетности усилий по полному сглаживанию конфликтов, увеличением числа исследований, указывающих на то, что конфликты могут быть полезны. Отсюда ударение должно быть перенесено с сглаживания конфликтов на управление ими.

Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях К. Томас считает применимой двухмерную модель регулирования конфликтов, основополагающими измерениями в которой являются кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликт, и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов. Соответственно этим двум основным измерениям К. Томас выделяет следующие способы регулирования конфликтов:

1) соревнование (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;

2) приспособление, означающее в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради другого;

3) компромисс;

4) избежание, для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;

5) сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

К. Томас считает, что при избегании конфликта ни одна из сторон не достигает успеха. При таких формах поведения, как конкуренция, приспособление и компромисс, или один из участников оказывается в выигрыше, а другой проигрывает, или оба проигрывают, так как идут на компромиссные уступки. И только в ситуации сотрудничества обе стороны оказываются в выигрыше.

**Вопросы для самопроверки:**

Сущность и виды карьеры.

В чем заключается адаптация на новом рабочем месте.

Виды адаптации.

Определение понятия «деловое общение»

Пути повышения эффективности совместной деятельности.

Определение понятия «конфликт», его виды.

Пути разрешения конфликта.

Уважаемые студенты! Вы закончили изучение дисциплины «Адаптация выпускников на рынке труда и профессиональная карьера».

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий, контрольной работы, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий, проектов, исследований. Все наиболее значимые результаты и работы вкладываются в портфолио, о чем Вам заблаговременно будет сказано преподавателем.

Текущий контроль индивидуальных образовательных достижений – демонстрируемых обучающимися знаний, умений и навыков проводится преподавателем в процессе проведения практических занятий, контрольной работы, а также при выполнении обучающимися индивидуальных домашних работ и разработки проектов.

Обучение по учебной дисциплине завершается промежуточной аттестацией в форме защиты проекта и зачета, который проводит преподаватель. Формы и методы промежуточной аттестации и текущего контроля по учебной дисциплине доводятся до сведения обучающихся в начале обучения по дисциплине.

Для промежуточной аттестации и текущего контроля создаются фонды оценочных средств (ФОС), которые включают в себя педагогические контрольно-измерительные материалы, предназначенные для определения соответствия (или несоответствия) индивидуальных образовательных достижений основным показателям оценки результатов подготовки. ФОС предоставляются студенту в начале курса обучения и предполагают при своевременной подготовке высокий уровень усвоения материала.

Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы

Основные источники:

1. Соснин, В.А. Социальная психология: учебник / В.А. Соснин, Е.А. Красникова. - М.: ФОРУМ – ИНФРА – М, 2009.

2. Шеламова, Г.М. Культура делового общения при трудоустройстве: уч. пособие / Г.М. Шеламова. – М: Академия, 2008.

Дополнительные источники:

1. Михайлова, Е.В. Обучение самопрезентации: учеб.пособие / Е.В. Михайлова.– М.: Изд. дом ГУ ВШЕ, 2006.

2. Сорочан, В.В. Психология профессиональной деятельности / В.В. Сорочан. – М.: МИЭМП, 2005.

3. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – М.: Академия, 2005.

4. Пряжников, Н.С. Профориетация в школе: игры, упражнения, опросники / Н.С. Пряжников.- М.: ВАКО, 2005.

**Виктория Валерьевна Юферева**

**КУРС ЛЕКЦИЙ**

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ ОГСЭ.05**

**АДАПТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА**

**для студентов специальности 190631 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта**

Подписано к печати 23.01.13 Формат А5

Уч. изд. л. 0,5 Тираж 55 экз. Печать оперативная

БОУ ОО СПО «Омский АТК»

644024, Омск, ул. Гагарина, 10