

Министерство образования и науки Российской Федерации  
НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

---

О.В. МАКАРЕНКО

# ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

Часть 1. ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

Утверждено  
Редакционно-издательским советом университета  
в качестве учебного пособия

НОВОСИБИРСК  
2006

ББК 88.411.9+88.492  
М 151

Рецензенты: *М.В. Сафронова*, канд. психол. наук  
*А.В. Тараканов*, канд. психол. наук

Работа подготовлена на кафедре педагогики и психологии  
для студентов V курса ФГО (специальность 030301 – Психология)

**Макаренко, О.В.**

М 151 Психология профессионального развития личности: учеб.  
пособие / О.В. Макаренко. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2006. –  
Ч. 1: Основы психологического профессионального консульти-  
рования. – 56 с.

ISBN 5-7782-0610-0

Рассмотрены психологические основы профессионального консультирова-  
ния, представлены направления, методы и модели, а также технологии инди-  
видуальной и групповой форм проведения профконсультирования в рамках  
школьной профориентации и при работе с персоналом организации.

Адресовано студентам психологических специальностей, психологам-  
консультантам, занимающимся вопросами научной рационализации профес-  
сиональной деятельности.

**ББК 88.411.9+88.492**

**ISBN 5-7782-0610-0**

© Новосибирский государственный  
технический университет, 2006

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие .....	4
<b>Г л а в а I. ВЕДУЩИЕ КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЯ</b> .....	<b>5</b>
1.1. Определение и ключевые направления профессионального консультирования .....	5
1.2. Развитие психологического профконсультирования.....	7
1.3. Основные типы профессионального консультирования.....	10
1.4. Основы профессионального консультирования .....	12
1.5. Этические проблемы профессионального консультирования.....	17
<b>Г л а в а II. ТЕХНОЛОГИИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАКТИЧЕСКОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЯ</b> .....	<b>21</b>
2.1. Модели психологического профессионального консультирования.....	21
2.2. Профессиональное консультирование в рамках школьной профорientации .....	24
2.3. Профконсультирование в структуре работы с персоналом организации .....	29
2.4. Технологии индивидуальной работы при профконсульти- ровании.....	33
2.5. Психотехнологии при групповой форме профконсульти- рования .....	39
Краткий терминологический словарь .....	45
Темы для сообщений (рефератов).....	47
Список рекомендуемой литературы .....	47
Приложение А. Перечень методик, используемых в процессе профконсультирования .....	50
Приложение В. Карта индивидуально-психологической профконсуль- тации .....	52

Речь идет не о том, чтобы  
предвидеть будущее, а о том,  
чтобы творить его.

*Дени де Ружмон*

## **ПРЕДИСЛОВИЕ**

Каждому человеку на протяжении жизненного пути постоянно приходится принимать решения. Проблема принятия решения – не всегда легкая задача, ведь зачастую от верного выбора зависит благополучие человека, а иногда – и его судьба.

Выбор профессии предопределяет успех профессиональной и жизненной карьеры. На работе человек приобретает друзей, включается в сообщество людей, близких по интересам, жизненным смыслам. И если человек не сумел найти себя в профессии, не удовлетворен ее результатами, он не чувствует себя комфортно.

Потребности людей в профессиональном самоопределении, психологической поддержке в процессе преодоления трудностей профессиональной жизни, конфликтов, неудовлетворенности трудом, профессиональной усталости; оказание помощи при вынужденном увольнении, потере трудоспособности и уходе на пенсию – все эти социально и личностно значимые проблемы настоятельно требуют подготовки способных их решать практических психологов.

Одним из основных видов деятельности психолога-профессиеведа является профессиональное консультирование, связанное с адекватным выбором профессии и форм подготовки, проектированием и сопровождением профессиональной карьеры, сменой профессии.

# Глава I. ВЕДУЩИЕ КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

## 1.1. ОПРЕДЕЛЕНИЕ И КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

Профессиональное консультирование (от лат. *professio* – род занятий, *consultation* – совещание) как один из видов деятельности психолога-практика представляет собой оказание помощи человеку в профессиональном самоопределении с целью принятия осознанного решения о выборе профессионального пути с учетом его психологических особенностей и возможностей, а также потребностей общества.

Психологическую профконсультационную помощь условно подразделяют на три основных направления (см. рис. 1).

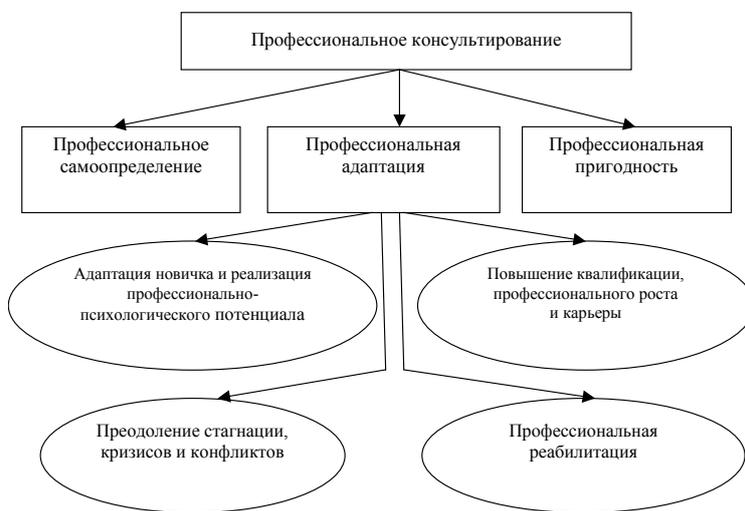


Рис. 1. Ключевые направления профконсультационной помощи

*Профессиональное самоопределение.* Актуальной проблемой для выпускников общеобразовательных школ является выбор способа получения профессионального образования. Хотя после окончания школы профессию уже не выбирают «на всю оставшуюся жизнь», проблеме профессионального самоопределения многим приходится решать неоднократно. Несмотря на то что выбор профессии утратил свое определяющее значение, принятие решения о конкретном выборе порождает чувства неуверенности и психической напряженности. Преодоление неуверенности, помощь в рациональном профессиональном выборе составляют содержание работы профконсультанта.

*Профессиональная адаптация.* Своевременная помощь профконсультанта снимет психологический дискомфорт, предотвратит развитие профессиональной дезадаптации, которая может привести к деструктивному поведению работника, неудовлетворенности трудом.

В последнее время профессиональная адаптация стала рассматриваться не только как приспособление нового работника к своему профессиональному социуму, т. е. принятие его норм, правил, требований, традиций, но и как устойчивая разработка стратегий и путей решения и преобразования профессиональной области.

Профессиональную адаптацию в свою очередь подразделяют на ряд направлений.

*Реализация профессионально-психологического потенциала.* В ходе профессиональной консультации необходим поиск путей самореализации, самоосуществления в конкретной социально-профессиональной ситуации. Важно дать человеку шанс быть тем, кем бы он хотел быть.

Любая профессиональная деятельность характеризуется *стагнацией, кризисами, конфликтами*. Своевременное обращение к профконсультанту помогает человеку осознать суть трудностей, выработать стратегию оптимального профессионального поведения, преодолеть деструктивные моменты в профессиональной жизни.

*Профессиональная реабилитация.* Иногда частичная потеря трудоспособности вследствие перенесенных заболеваний, травм, приводит к инвалидности. Психологическая помощь в выборе новой профессии, облегчении профессионального самочувствия, нахождении новых ценностей, обретении себя в новых условиях должна стать предметом профконсультации. Профессиональная реабилитация в этих случаях без помощи профконсультантов будет затруднена.

*Профессиональная пригодность.* Это не врожденное качество. Профессиональная пригодность зависит от направленности субъекта труда, мотивации, ценностных ориентаций, отношения к труду. В процессе длительного выполнения профессиональной деятельности происходит приспособление функциональных систем и психических процессов к труду, однако низкий уровень профпригодности отрицательно сказывается на продуктивности труда, а также на удовлетворенности им. Профконсультация должна помочь клиентам соотнести свои психофизиологические особенности с требованиями профессии.

### **ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ**

1. В чем заключается суть профессионального консультирования?
2. Какие существуют основные направления психологической профконсультационной помощи? Ответ обоснуйте.
3. Охарактеризуйте направления профконсультационной помощи по:
  - реализации профессионально-психологического потенциала;
  - профилактике профессиональной стагнации, кризисов, конфликтов;
  - профессиональной реабилитации.

### **1.2. РАЗВИТИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЯ**

Социально-экономическая ситуация в начале XX в. в развитых странах обусловила необходимость рационального распределения рабочей силы. Это способствовало становлению профконсультационной службы в рамках профотбора. В 1920–1930-е годы в нашей стране, так же как в США, Англии, Германии, Швейцарии, Бельгии и других странах, развивались теория и практика профконсультационной работы.

В 1930-е годы в Чикаго создается первая консультативная служба в одной из крупнейших электрических компаний США. Задача работающих в службе консультантов – помогать работникам компании в решении их профессиональных проблем. К этому времени в России уже существовало несколько психотехнических лабораторий, занимавшихся проблемами профотбора.

Американский ученый Ф. Парсонс разработал модель профконсультации, которая включала три этапа: 1) изучение личности и психических особенностей претендента на профессию (работу или учебу); 2) изучение требований профессии к человеку; 3) сопоставление данных, полученных на предшествующих этапах, с целью выдачи рекомендации о выборе профессии. В этой модели само консультирование как процесс диалога с клиентом проводится лишь на третьем этапе, когда человек непосредственно выбирает профессию.

Профконсультирование в США опиралось на концепцию врожденной профессиональной пригодности человека, поэтому главное внимание уделялось диагностике. В 1920-е годы широкое распространение получили психотехнические тесты профессионального отбора Г. Мюнстерберга.

Отечественные ученые, в частности А.П. Болтунов, Н.Д. Левитов, Н.А. Рыбников, сместили акцент в профессиональном отборе с рабочего места на человека. Они считали важнейшей задачей профконсультации нахождение оптимального соответствия между возможностями человека и требованиями, предъявляемыми различными профессиями.

Большое внимание в профконсультировании уделялось профдиагностике. В профконсультационной работе использовались следующие методы: тестирование, бланковые и аппаратные методики, эксперименты на разных приборах, наблюдение за профессиональной деятельностью работника и анализ индивидуальных особенностей с последующими рекомендациями относительно пригодности или непригодности человека к выбранной им профессии. Преобладал не подбор подходящей для человека профессии с учетом его способностей, а подбор человека к той или иной профессии. Подобная практика профконсультационной работы была вызвана тем, что заказчиками профконсультационных услуг были организации, стремившиеся решать свои проблемы поиска и подбора подходящих кадров для выполнения профессиональных функций. Тем самым нарушался принцип гуманного отношения к личности, ценностью личности становилась степень соответствия ее индивидуальности определенному требуемому профессией стандарту.

После Постановления ЦК ВКП(б) от 4 июля 1936 г. «О педологических извращениях в системе Наркомпроса» в России была прекращена всякого рода психотехническая деятельность, а вместе с ней остановлены и работы в области профконсультации.

Состояние профконсультационной деятельности в нашей стране до конца 1950-х годов можно охарактеризовать как застой. В середине 1960-х годов большое внимание стали уделять трудовому обучению и профориентации. В рамках возрождающейся психологии труда возобновилось исследование проблемы профконсультирования.

Разнообразие теоретических подходов к профконсультационной деятельности положило начало переходу от диагностического подхода в профконсультировании к концепции профессионального развития. В центр внимания все чаще ставились процессы целостного развития личности, признавалась необходимость непрерывности профконсультационной деятельности, содействующей осознанию того, что профессионализация проходит сквозь всю жизнь человека, а не сводится лишь к выбору профессии. Эту проблему широко разрабатывали К.М. Гуревич, Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев, К.К. Платонов и другие ученые.

Профессиональная консультация в 1970–1980-е годы развивается в рамках воспитательной концепции профориентации и является важным условием осуществления индивидуального подхода к личности выбирающего профессию с учетом формирования его профессиональной направленности. К сожалению, реальная практика в целом не обеспечивала декларируемого профессионального развития личности. В начале 1980-х годов все острее ощущалось противоречие между теоретическими подходами, провозглашавшими идею приоритета личности, и практикой профконсультации, ориентированной на обслуживание потребностей народного хозяйства в кадрах.

Несмотря на то что единого определения сущности профессиональной консультации не сложилось, большинство ученых признавали важность оказания поддержки личности в ее профессиональном становлении. Основная задача при этом заключалась в выявлении внутренних ресурсов личности и раскрытии путей самоосознания в процессе профессионального самоопределения. В связи с этим усиливались требования к психологической подготовке самих профконсультантов: от них требовали знания о психологических возможностях, внутренних ресурсах личности, ее скрытом потенциале, а также владения основами профессиоведения и профессиографии.

Таким образом, профконсультацию следует рассматривать как процесс творческого взаимодействия консультанта и клиента, в результате которого человек осознанно подходит к формированию своего профессионального плана и определяет пути его реализации.

### **ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ**

1. Каковы были начальные этапы становления профконсультационных служб?
2. В чем состояла функциональная обязанность психологов, работающих в профконсультационных службах?
3. Какие модели и концепции возникали на протяжении развития профконсультационных служб в мире?
4. Какие требования стали предъявляться к психологам-профконсультантам в современном мире? Ответ обоснуйте.

### **1.3. ОСНОВНЫЕ ТИПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ**

Существует три основных и наиболее распространенных типа профессионального консультирования: а) диагностический; б) воспитательный; в) активизирующий.

Рассмотрим слабые и сильные стороны каждого типа. Как известно, профконсультация стала актуальной в начале двадцатого столетия, ее возникновение было связано с проблемами выбора профессии. Выбор профессии долгое время рассматривался как поиск профессии, соответствующей психологическим характеристикам человека. Этот подход получил название *диагностического*. Профконсультация данного типа состоит из трех фаз:

- 1) изучение психических и личностных особенностей претендента на профессию (психодиагностическая фаза);
- 2) характеристика содержания труда, требований профессии и их описание в психологических терминах (профессиографическая фаза);
- 3) сопоставление индивидуальных особенностей человека с требованиями профессии и принятия решения о пригодности человека (фаза принятия решения).

Основными недостатками диагностирующей профконсультации можно считать следующее:

1. Игнорируется изменчивость, динамичность мира профессий, вынуждающих человека в течение профессиональной жизни порой, не раз менять профессию.

2. Огромное число профессий и специальностей негативно сказывается на профессиографической компетентности психолога-консультанта.

3. Не принимается во внимание профессиональное развитие личности, изменение ее направленности, компетентности и профессионально важных качеств.

4. Консультируемый исключается из процесса принятия жизненно важного для него решения.

Решающее значение в процессе принятия решения о выборе профессии придается результатам диагностики. Консультируемому отводится пассивная роль, диагноз однозначно определяет и прогноз будущей профессии.

Другой подход раскрывается в *воспитательной* концепции профконсультации. Странники этой концепции считают, что человека можно подготовить к выполнению любой профессии. Главное – правильно подобрать эффективные методы профессионального обучения. Отсюда и содержание этого типа профконсультации – изучение индивидуально-психологических особенностей человека и организация оптимального профессионального обучения.

Основной недостаток этого типа профконсультации – игнорирование психофизиологических различий людей. Успешное освоение ряда профессий, а также продуктивность выполнения деятельности обусловлены свойствами нервной системы, типологическими особенностями, и, конечно, такая оптимистическая трактовка профпригодности человека несостоятельна.

Многие недостатки рассмотренных двух типов профконсультации исключает *развивающая (активизирующая)* консультация. Основное ее содержание – активизация процесса формирования психологической готовности личности к профессиональному самоопределению. Главная черта этого типа профконсультации – перенесение акцента с акта выбора профессии или рекомендации по решению профессионально обусловленной проблемы на психологическую подготовку личности к определению своей позиции и самостоятельному принятию решения.

Важный принцип этого типа консультирования – сотрудничество психолога и клиента. Неприемлемы навязывание собственного мнения, директивные рекомендации, давление. Акцент делается на осознании консультируемым своей проблемы, его самоопределении и выработке решения.

Для компетентного проведения консультации психолог должен ориентироваться в мире современных профессий, обладать фундаментальными знаниями в области общей и дифференциальной психологии, владеть методами психодиагностики и психотехнологиями профконсультирования (прил. А и Б).

### **ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ**

1. Охарактеризуйте ключевые фазы диагностического типа профессионального консультирования.
2. Каковы недостатки диагностирующей профессиональной консультации?
3. Раскройте особенности воспитательной концепции профконсультирования.
4. В чем сущность активизирующей профконсультационной помощи?

## **1.4. ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ**

### **1.4.1. МЕТОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ**

Наиболее распространенные средства и методы профконсультирования как в структуре организации, так и до момента выбора личностью сферы профессиональной деятельности, исследователи делят на следующие группы: 1) диагностика; 2) обучение; 3) групповая работа; 4) психологический ассесмент; 5) обратная связь; 6) проектирование; 7) организационно-управленческие игры.

*Диагностика* включает следующие методы: осваивающее и развивающее интервью, анкетирование, опрос, тестирование, экспертное оценивание, анализ документов, исследование деятельности, наблюдение.

*Обучение* в процессе консультирования может выступать как самостоятельный метод, направленный на выработку наиболее эффективных для клиента путей и способов освоения профессии. Вместе с тем обучение как расширение арсенала коммуникативных, поведенческих и адаптивных стратегий личности является неотъемлемой частью любого вида психологической помощи.

*Групповая работа* нередко является одним из наиболее распространенных и эффективных методов работы психолога с персоналом организации. Данный метод позволяет корректировать различные формы организационного взаимодействия как «по вертикали», так и «по горизонтали», ускорять процессы адаптации новых работников и снижать показатели текучести кадров.

*Психологический ассесмент* – новая форма работы с управленческими кадрами. Отличительная особенность метода состоит в том, что его применение позволяет выявлять оптимальные кандидатуры на руководящие должности, разрабатывать рекомендации по совершенствованию стиля руководства, снижать риск потери ценных работников. Главная идея метода заключается в том, чтобы организовать «пробу» деятельности для претендентов на нее. Создаются имитационные ситуации или задаются упражнения, в процессе которых выявляются необходимые для данной должности когнитивные, личностные особенности и уровень профессиональной компетентности. При этом точно устанавливаются правила и критерии наблюдения. Оценка претендентов проводят психолог-консультант и группа экспертов, состоящая из квалифицированных работников данной организации.

*Метод обратной связи* – составная часть практически любого вида психологической помощи: диагностики, обучения, реализации построенных программ работы с персоналом в контексте групповой работы, проведения имитационных игр, моделирующих реальную профессиональную деятельность. Цель данного метода – информирование клиента о позитивных и требующих коррекции особенностях его личности и

деятельности, существенно влияющих на эффективность профессиональной деятельности и адаптации.

Распространенным методом консультационной работы с персоналом является *проектирование*. Наряду с проектированием карьеры используют поэтапное построение любых программ работы с персоналом, например программы развития персонала, программы ротации кадров, обучения вновь нанимаемых работников, аттестации персонала. Реализация проектирования как метода включает в себя три основных этапа: 1) выделение предмета проектирования и формирование образа решения задачи преобразования действительной ситуации в желаемую; 2) анализ реальной ситуации, моделирование способов перехода к желаемому результату; 3) создание «переходной» программы; наполнение конкретным содержанием деятельности, отраженной в модели перехода, разработка технологий преобразования исходной ситуации.

Еще одним способом оценки и реализации личностного и профессионального потенциала работников является *организационно-управленческая игра*. В процессе игры моделируют конкретные, специфичные для данной организации управленческие ситуации. Цель игры – выработка решений по стратегии и тактике развития организации в целом и ее отдельных подсистем. Участники игры оперируют реальными правовыми, социально-психологическими, экономическими фактами и закономерностями.

#### **1.4.2. КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ**

Психологическая профконсультация строится на основе следующих принципов.

1. Принцип *активности* субъекта профессиональной деятельности реализуется при выполнении им хотя бы двух следующих требований: во-первых, консультируемый должен испытывать потребность в получении помощи и информации от психолога-профконсультанта; во-вторых, он должен самостоятельно принимать решение о способах преодоления проблем профессионального становления, консультант

же только помогает ему осознать свои интересы и способности и выработать сценарий профессионального развития.

2. Принцип *комплексного* подхода к субъекту профессионального становления, предполагает исследование различных по сложности психических свойств и их взаимосвязи. Психодиагностическое обследование проводится на трех уровнях: личностно-мотивационном, включающем анализ мотивов, склонностей и интересов, а также некоторых личностных свойств (экстраверсии-интроверсии, эмоциональных особенностей, коммуникативных способностей); уровне познавательных способностей, т. е. определения меры выраженности различных свойств и видов внимания, памяти, мышления, воображения, представления и др.; уровне нейро- и психодинамических свойств, т. е. изучения свойств нервной системы и особенностей темперамента.

3. Принцип *добровольности* участия в консультировании предполагает недопустимость любого принуждения к тестированию и анкетированию в целях выяснения интересов и профессиональных намерений без согласия человека. Такое обследование, особенно если оно проводится с большим количеством людей, может привести к получению заведомо ложных результатов. Данные принудительной диагностики и добровольного обследования значительно отличаются.

4. Принцип *индивидуального* подхода обязывает в процессе диагностики и консультирования исходить из интересов и склонностей личности. Другими словами, в первую очередь проводится диагностика тех познавательных способностей и свойств личности, которые необходимы для профессии, интересующей эту личность. Только в случае значительного несоответствия способностей личности и требований профессии возможен поиск другого варианта на основе диагностики основных познавательных способностей (мнемонических, мыслительных, аттенционных, имажинитивных и др.). Психолог при этом должен исходить из интересов консультируемого, не навязывать ему своих суждений и оценок, а содействовать осознанию им собственных интересов и способностей, адекватному выбору профессии.

5. Принцип *персональной* ответственности предполагает персональную ответственность психолога за правильность постановки психологического диагноза, адекватность используемых диагностических методов и коррекционных мероприятий.

Вопрос о том, что является результатом консультационной деятельности и каковы *критерии ее эффективности*, особенно в рамках организации, является одним из наиболее спорных. Главная трудность состоит в невозможности количественной оценки труда консультанта, а также «отделения» его от вклада работников организации-клиента. Тем не менее критерии можно условно разделить на субъективные и объективные. К первым относят состояние психологического благополучия клиента или работника клиентской организации, а также самооценку консультантом значимости и эффективности собственных воздействий. Среди объективных критериев выделяют снижение текучести кадров, повышение кадрового потенциала организации, рост профессиональной компетентности работников, скорости и эффективности адаптации новых кадров, уменьшение количества и напряженности организационных конфликтов.

Таким образом, профессиональное консультирование направлено на решение проблем, связанных с профессиональным самоопределением, выбором профессии и места работы, путей самореализации личности в профессиональном труде, с профессиональной адаптацией и профессионализацией карьеры, преодолением трудностей, кризисов и конфликтов, а также с профессиональной реабилитацией работников, частично утративших трудоспособность.

### **ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ**

1. Психологическое профконсультирование строится на принципах активности, комплексности, добровольности, индивидуальности и персональности. Раскройте их сущность.
2. На решение каких проблем направлено профконсультирование? Ответ обоснуйте.

## 1.5. ЭТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

При проведении профконсультации психолог должен соблюдать определенные этические нормы, руководствоваться профессионально-этическими принципами. В противном случае психолог-профконсультант может быть исключен из психологического сообщества и лишен права на психологическую практику.

### 1.5.1. ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ КЛИЕНТА

Необходимо соблюдение *принципа добровольности* участия в психологическом консультировании. В исключительных случаях работника можно обязать пройти собеседование с профконсультантом, но и тогда за клиентом остается право добровольно выбирать степень откровенности и глубины консультации. В любом случае следует сообщить клиенту истинную цель консультационной процедуры, проинформировать его о том, кто будет ознакомлен с результатом консультации.

Важно соблюдать *принцип обеспечения суверенных прав личности*. При консультировании возникает опасность посягательства психолога на сокровенные мысли и чувства клиента. Психологическая экспансия может выразиться также в том, что психолог будет побуждать клиента раскрыть интимные стороны его жизни. Искушение проникнуть в тайные уголки бессознательного клиента может привести к чрезмерной откровенности в консультировании. Психолог должен сохранять некоторую дистанцию с клиентом, иначе можно потерять его доверие. И конечно, клиент не должен подвергаться обследованию обманным путем.

Суверенность клиента обеспечивается тем, что перед консультированием ему сообщают, кто получит доступ к результатам диагностики.

*Принцип конфиденциальности* означает, что вся информация, полученная при консультировании, будет доступна лишь тем, для кого она предназначена, и только с согласия клиента либо его родителей, если обследуемый – несовершеннолетний или не совсем адекватно воспри-

нимает сложившуюся ситуацию. Если клиент не был предупрежден о том, что к результатам консультирования получают доступ педагоги, администраторы, предприниматели, то психолог не имеет права сообщать их ни тем, ни другим.

Особенно важно не допустить разглашения сведений, содержащихся в материалах консультирования. Категорически запрещается сообщать сведения о клиенте, которые могут нанести ему какой-либо ущерб.

Если психодиагностика проводится в целях конкурсного отбора или при приеме на работу, то клиент должен быть проинформирован о том, что результаты психодиагностического обследования будут использованы при принятии решения о зачислении его на вакантное место или о приеме на работу.

### **1.5.2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЯ**

*Принцип психопрофилактического проведения* консультации означает, что при взаимодействии с клиентом следует стремиться обеспечить его эмоционально комфортное состояние, предоставить ему возможность внести коррективы в процедуру консультации, самостоятельно сформулировать рекомендации и наметить пути решения профконсультационной проблемы.

*Принцип объективности* требует, чтобы результаты консультирования были научно обоснованными, базировались на глубоких психологических знаниях консультанта, компетентном использовании диагностического инструментария и психотехнологий, не зависели от субъективного отношения к клиенту. Консультирование следует вести корректно, доброжелательно. И вместе с тем недопустимы подсказки и помощь, вносящие искажения в процесс решения профконсультационной проблемы.

*Принцип «Не навреди!»* предполагает, что принятое решение, совместно выработанные рекомендации обязательно должны быть полезны клиенту. Не разрешается также давать рекомендации, которые могут привести к нежелательным, непредсказуемым последствиям и нанести вред другим людям.

### 1.5.3. ПРОВЕДЕНИЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ НА ВЫСОКОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

*Принцип профессиональной компетентности* предъявляет высокие требования к уровню образования профконсультанта (высшее психологическое либо на базе высшего дополнительное психологическое образование), предполагает доскональное владение психодиагностическими методиками и психотехнологиями консультирования, обращение к практическому опыту, подтвержденному лицензией, полученной по результатам аттестации.

*Принцип соблюдения достоинства* позволяет избежать каких-либо определенных оценок личности и поведения клиента; его нужно принимать таким, какой он есть. Не следует отнимать у клиента право самому принимать решение и формулировать выводы, подавлять его своей психологической компетентностью, статусом, имиджем. Необходимо предоставлять клиенту возможность высказаться, выговориться. Этот принцип означает также глубокое уважение к себе как человеку и как психологу.

Обобщая вышеуказанные этические ориентиры профконсультанта, можно привести суждение Н.С. Пряжникова, считающего, что главное – культивирование права каждого человека на индивидуальность, на построение своего неповторимого счастья, но счастья, не уменьшающего таких же прав других людей, т. е. культивирование права на самобытность в сообществе равных.

О профессиональной подготовленности психолога к профконсультированию свидетельствуют следующие показатели:

- ориентация на решение проблем клиента с учетом его индивидуально-психологических особенностей и потенциальных возможностей;
- полиреактивность психолога на личностно значимые проблемы клиента и уклонение от оценочных суждений по поводу особенностей личности и деятельности клиента;
- реалистичность оценки своих возможностей и уровня квалификации;
- постоянное осознание и учет взаимного влияния психолога и клиента при консультировании;

- осознание самоценности и достоинства обратившегося за психологической помощью человека;
- экологичность психодиагностической, развивающей и коррекционной работы.

Практический психолог должен:

- инициировать реализацию профессионально-психологического потенциала клиента;
- уметь установить атмосферу доверия при общении с клиентом;
- структурировать проблемную ситуацию и умело планировать профконсультирование;
- компетентно вести психологическую экспертизу профконсультационной проблемы;
- осуществлять эмпатийное взаимодействие, «присоединение» к миру клиента.

Ведущими направлениями работы психолога-профконсультанта являются: психологическая консультация; психодиагностика; психокоррекция и психопрофилактика; психологическая реабилитация.

Деятельность психолога-профконсультанта имеет четкую гуманистическую направленность, ориентирована на эмоциональное и профессиональное благополучие клиента, носит творческий характер и предоставляет большие возможности для реализации профессионализма и самоактуализации личностного потенциала.

### **ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ**

1. В чем состоит смысл защиты интересов клиента? Ответ обоснуйте.
2. Каким образом осуществляется обеспечение эффективности профконсультирования? Ответ обоснуйте.
3. Что, по вашему мнению, означает проведение профконсультирования на высоком профессиональном уровне?
4. Какие показатели свидетельствуют о высокой профессиональной подготовленности психолога к профконсультированию?

## **Г л а в а II. ТЕХНОЛОГИИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАКТИЧЕСКОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЯ**

### **2.1. МОДЕЛИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ**

В зависимости от характера оказываемой психологической помощи можно выделить семь организационных форм, или моделей, профконсультирования. В чистом виде модели не существуют, все они взаимно пересекаются и часто дополняют друг друга (рис. 2). Их выделение позволяет осознать сущность профконсультационной работы психолога. По цели эти модели можно разделить на две группы:

1. Профилактика профессионального становления личности, когда по мере возможного возникновения проблем упреждающе готовят оптантов, обучаемых, молодых специалистов, профессионалов к преодолению трудностей профессионального самоопределения.

2. Оперативная помощь в решении ставшей актуальной проблемы, когда личность испытывает трудности, обусловленные неуверенностью, некомпетентностью, профессиональным банкротством, а также пассивностью и беспомощностью, внутренними препятствиями, мешающими выбрать профессиональное учебное заведение или получить место работы и сохранить его за собой.

*Справочно-информационное направление* предусматривает предоставление клиентам актуальных и достоверных сведений, содержащих характеристику профессий, информацию о профессиональных учебных заведениях, состоянии рынка труда, вакантных рабочих местах и т. п. Распространение этой информации осуществляется путем издания доступных, художественно оформленных, красочно иллюстрированных рекламно-справочных пособий.

*Организационно-управленческий подход* подразумевает координацию профконсультационной работы между различными образовательными учреждениями, службами занятости, отделами развития персонала предприятий, общественными организациями.

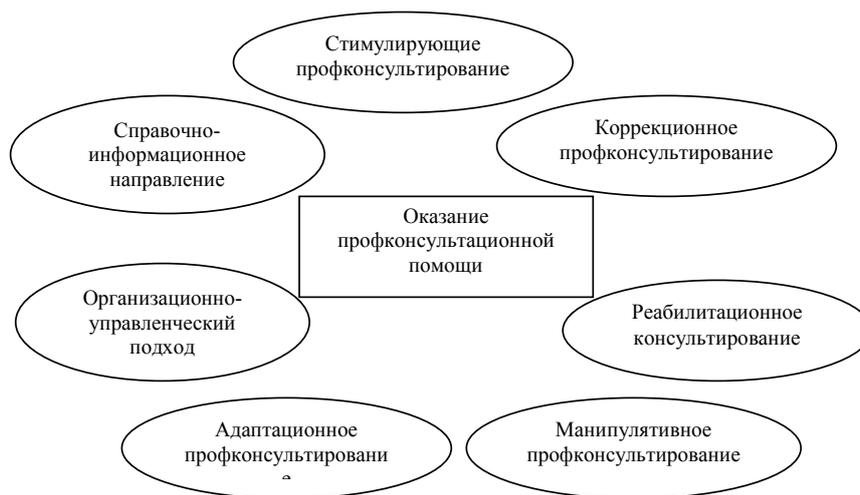


Рис. 2. Основные модели профконсультационной помощи

В настоящее время профконсультационная работа ведется в школах, центрах профориентации, службах занятости, на предприятиях. Особо следует выделить деятельность разного рода рекламно-посреднических фирм, обещающих потенциальным клиентам за вознаграждение прекрасное профессиональное будущее, материальное благополучие и успех.

*Адаптационное профконсультирование* направлено на оказание помощи лицам, поступившим в профессиональное учебное заведение или устроившимся на работу. Вхождение в незнакомый коллектив, освоение новой социальной роли и овладение новым видом деятельности порождают психическую напряженность и трудности. Действенную помощь в этих ситуациях могут оказать психологические службы в учреждениях и организациях.

*Стимулирующее профконсультирование* предусматривает оказание помощи лицам, переживающим профессиональную стагнацию, депрессию. Главным при этом является формирование у клиента внутренней готовности к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего профессионального развития, повышения квалификации, профессионального роста и карьеры.

еры. Важно обогатить представление личности о её профессиональных возможностях, заложить уверенность в собственных силах и мотивировать профессиональное самосовершенствование.

*Коррекционное профконсультирование* направлено на оказание помощи лицам, переживающим кризис профессионального становления, трудности в профессиональном общении и сотрудничестве, конфликты. Проведение такого рода консультации требует глубокого психологического анализа внутреннего мира клиента, использования психотерапевтических технологий, установления доверительных отношений между, психологом и клиентом.

*Реабилитационное консультирование* осуществляется для оказания помощи лицам, частично потерявшим трудоспособность, и инвалидам. Реализация этого направления помимо овладения психотехнологиями активизации потенциала личности и техникой психоанализа требует определенной правовой компетентности. Оказание морально-эмоциональной поддержки, формирование активной позиции, оптимизма являются важными составляющими этого вида консультирования.

*Манипулятивное профконсультирование* направлено на навязывание клиенту определенной профессионально ориентированной услуги.

Стихийность в организации профконсультационной помощи порождает дополнительные проблемы. Считаем, что профконсультационную работу должны направлять и координировать специальные отделы служб занятости в специализированных профконсультационных центрах, бюро.

## **ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ**

1. Опишите ключевые цели известных моделей профессионального консультирования.

2. Раскройте суть, представленных моделей профконсультирования: справочно-информационное направление; организационно-управленческий подход; адаптационное профконсультирование; стимулирующее профконсультирование; коррекционное профконсультирование; реабилитационное профконсультирование; манипулятивное профконсультирование.

## 2.2. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ В РАМКАХ ШКОЛЬНОЙ ПРОФИОРИЕНТАЦИИ

Профессиональное консультирование может осуществляться до приема человека на работу, например в процессе школьного или профессионального обучения. В данном случае профессиональное консультирование как вид психологической помощи со стороны консультанта выступает в качестве одного из звеньев профессиональной ориентации. *Профессиональная ориентация представляет собой комплекс специальных мер содействия человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятий с учетом его психологических особенностей и потребностей, а также социально-экономической ситуации на рынке труда.* Важнейшими направлениями профессиональной ориентации являются:

*профессиональная информация* – ознакомление клиента с современными видами производства, состоянием рынка труда, потребностями организаций в квалифицированных кадрах, содержанием и перспективами развития рынка профессий, формами и условиями их освоения, требованиями, предъявляемыми профессиями к человеку, возможностями профессионально-квалификационного роста и самосовершенствования в процессе трудовой деятельности;

*профессиональный подбор* – предоставление рекомендаций о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих социально-психологическим, психологическим, психофизиологическим и физиологическим особенностям клиента, на основе результатов психологической, психофизиологической и медицинской диагностики;

*профессиональный отбор* – определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии (рабочему месту, должности) в соответствии с социально-психологическими, психологическими, психофизиологическими требованиями, предъявляемыми со стороны данной профессии, рабочего места или должности.

Выделяют следующие *цели* профессионального психологического консультирования субъекта в ситуации определения поля профдеятельности:

тельности: помощь в принятии обоснованного решения о выборе профессии, помощь в выработке основных путей и способов освоения выбранной профессии. Данные цели реализуют через основные задачи:

- выявление факторов, определяющих выбор профессии, их содержательный анализ, установление соотношения между ними;
- диагностика информированности клиента о предпочитаемых профессиях, дополнение и упорядочивание информации, указание источников ее получения;
- диагностика особенностей личности субъекта выбора: потребностей, мотивов, способностей, характерологических особенностей и т. д.;
- показ психологической цены – степени сложности или легкости – и основных путей освоения профессии;
- оказание помощи в выработке правил и способов рефлексивного анализа процесса принятия решения о выборе профессии.

В зависимости от решаемых задач профессиональная консультация носит информационный, диагностический, психокоррекционный или контролирующий характер.

Процедура профессиональной консультации осуществляется в три основных этапа.

1. Проводят предварительную беседу о факторах, путях, правилах выбора профессии, роли и функциях профконсультации, формируют готовность клиента к активной деятельности по планированию собственной карьеры; диагностируют интересы, склонности, способности и личностные свойства клиента.

2. Подробно изучают виды профессиональной деятельности, которым клиент отдает предпочтение, а также особенности когнитивной и личностной сфер, важные для освоения предпочитаемой деятельности.

3. Устанавливают соответствие личности клиента выбранной сфере профессиональной деятельности, разрабатывают и корректируют планы развития карьеры, программу профессиональной подготовки.

Ранняя (детская) профконсультация проводится заблаговременно, когда до непосредственного выбора профессии достаточно времени. Она носит преимущественно информационный характер (общее знакомство с миром профессий), а также не исключает совместного обсуждения опыта ребенка, приобретенного им в каких-то видах трудовой деятельности. На такой профконсультации вполне допустимо исполь-

зовать психодиагностические методики, но не столько для составления профконсультационных рекомендаций, сколько для повышения у ребенка интереса к своим психологическим качествам и их развитию. Нередко раннюю профконсультацию проводят не столько для детей, сколько для их родителей, которые должны участвовать в формировании у ребенка готовности самостоятельно и осознанно делать профессиональный выбор.

Школьная профконсультация направлена на постепенное формирование у подростков внутренней готовности к самоопределению, она включает в себя информационную, когнитивную (знание путей и способов подготовки к профессии), морально-волевую (подготовка подростка к выбору) и другие составляющие.

Важным элементом работы профконсультанта в школе является помощь подростку в самопознании, нахождении смысла не только в будущей, но и настоящей жизни как одного из условий более осознанного самоопределения. При этом можно использовать не только традиционные методы психологии (тесты, интервью и т. п.), но ссылаться на жизненные пути великих людей. Зачастую психологу-профконсультанту приходится заполнять карту индивидуально-психологической профконсультации на учащегося (прил. Б).

Профконсультация родителей учащихся – важнейший элемент профориентационной работы. При проведении таких консультаций родители выступают в двойной роли. С одной стороны, родители – союзники профконсультанта в работе с подростком, а с другой – часто сами обременены множеством проблем (включая проблемы отношений со своими детьми), а поэтому также могут быть потенциальными клиентами профконсультанта.

Профконсультация старшеклассников и выпускников школ предполагает более конструктивную работу, поскольку для содержательных и продолжительных бесед часто не оказывается подходящих условий. Особенность данного типа консультаций заключается в необходимости принимать конкретные решения или хотя бы значительно уменьшать количество возможных вариантов выбора дальнейших путей после окончания школы.

Помощь в уточнении специальности уже выбранного учебного заведения можно оказать как в школе, так и в приемных комиссиях профес-

сиональных учебных заведений. В большинстве случаев задача профконсультанта – дать абитуриенту наиболее важную информацию для размышлений и помочь ему подобрать подходящий для него вариант.

В проведении профессиональной консультации со школьниками выделяют два этапа – первичная профконсультация и углубленная профконсультация.

Первичная профконсультация – это форма индивидуальной консультации, проводимой с группой (5–7 человек), в процессе которой психолог дает информацию о многообразии профессий, обучает правилам выбора профессии с учетом интересов и склонностей. Результатом консультации является формирование профессионального плана оптанта, повышение степени осознанности и ответственности выбора.

Углубленная индивидуальная профконсультация основывается на глубоком всестороннем изучении человека: его склонностей, интересов, состояния здоровья и физического развития, уровня, структуры внимания, типа мышления, ручной умелости и координации движений, особенностей характера. При этом учитывают мнения учителей, родителей, успехи в учебе и особенности референтной группы. Обобщение этих данных дает возможность воздействовать на учащихся не только в целях профориентации, но и развития личности в целом.

В любой профессиональной консультации психолог задает вопросы, систематизирует, анализирует ответы, характеризующие личность, дает советы, несет ответственность за их последствия. Большое значение имеют анализ и интерпретация полученных при диагностике данных. Результаты исследований, проведенных психологом, должны помочь школьнику осознанно, объективно, правильно оценить себя и найти наиболее эффективные формы самосовершенствования.

С целью активизации мышления школьника и получения дополнительной информации консультант задает проблемные вопросы. Объективность профконсультации во многом зависит от взаимного доверия консультанта и оптанта. Необходимо стимулировать положительные эмоции школьника. Общий эмоциональный фон имеет большое значение. Консультант должен всесторонне и исчерпывающе проводить необходимые эксперименты, помогать школьникам в самооценке и самоанализе недостатков, отрицательных черт характера и в доверительной форме указывать возможности их устранения.

Консультант дает только общие советы, пояснения, на выбор профессии он не влияет, если для этого нет каких-либо медицинских и прочих оснований. В одних случаях необходимо оказать помощь в самооценке, в других – углубить и расширить работы по формированию профессиональной направленности к уже сделанному выбору, в некоторых случаях (в связи с выявленными психофизическими качествами) – перестроить профессиональный выбор.

В том случае если психолого-педагогическое и медицинское обследование учащегося не совпадает с его профессиональной направленностью, профконсультант должен тактично доказать невозможность сделанного выбора и рекомендовать другую профессию. При этом желательно, чтобы рекомендуемая профессия не шла вразрез со склонностями и способностями учащихся.

Психологами-профконсультантами, работающими в основном в рамках школьной профориентации, были составлены следующие правила.

Психолог обязан знать профессиограммы специальностей, характерных для данного района.

Во время профконсультации следует обращаться к показаниям и противопоказаниям к профессиям, различным методикам диагностирования, чтобы в необходимых случаях выполнить и эту процедуру.

Важно развивать самооценку личности, указывать на положительные её качества, помогать в развитии объективного самоопределения.

Все рекомендации высказывать тактично, консультацию проводить в доверительной обстановке.

Усилия личности необходимо направлять с учетом условий и требований общества.

Психолог должен быть убежден в том, что каждый школьник является личностью, обладающей индивидуальными интересами, способностями, особенностями характера, которые необходимо использовать в реализации потенциальных возможностей ученика.

Психолог может задавать вопросы, обобщая и систематизируя ответы на них. Давая советы, психолог должен помнить об ответственности за их последствия.

Выводы психолога должны быть основаны на комплексном изучении личности оптанта (данные наблюдений, биографии, истории событий, ответов на вопросы анкет, медицинского диагноза, результатов психодиагностики).

При консультировании необходимо учитывать в большей степени последние данные о личности, чем предыдущие.

Консультант должен всесторонне и исчерпывающе проводить необходимые эксперименты, помогать школьнику в самооценке недостатков, указывать возможности их устранения.

Воздействуя на интеллектуальную и эмоциональную сферы школьника, консультант должен постоянно учитывать его психологическое состояние. Цель психолога – понять собеседника и быть понятым им.

### **ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ**

1. Дайте определение школьной профориентации. Каковы цели профессионального психологического консультирования в рамках школьной профориентации?
2. Опишите процедуру проведения психологического профессионального консультирования.
3. Какие существуют этапы проведения профессионального консультирования со школьниками?
4. Каких ключевых правил должен придерживаться психолог-профконсультант, работающий со школьниками?

### **2.3. ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЕ В СТРУКТУРЕ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

Персонал – один из основных ресурсов, за счет которых возможно продуктивное функционирование организации как системы. В последнее время в отечественной психологии организаций используется термин «человеческий капитал», означающий накопленный человеком

запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, который он целенаправленно использует в рамках организации, содействуя повышению производительности труда и росту благосостояния коллектива. Управление персоналом как ресурсом реализуется в рамках кадровой политики организации. *Кадровая политика представляет собой деятельность, связанную с отношениями между субъектами организации (социальными и профессиональными группами, личностями и организацией в целом).* Кадровая политика включает такие элементы, как анализ содержания труда персонала, планирование и прогнозирование потребностей в персонале, профориентация, подбор, адаптация, обучение и аттестация работников, социальная защита и психологическая поддержка работников и целый ряд других дополнительных функций.

Как правило, кадровая политика организации реализуется в форме различных программ работы с персоналом. Такие программы могут составлять как «внутренние», так и «внешние», т. е. нанятые специально для этой цели психологи – консультанты.

Наиболее важны для работы с персоналом программы развития персонала. Разрабатывает и осуществляет такие программы психолог-профконсультант. Направления его работы могут быть следующими.

*Профессиональная адаптация* – система мер, способствующих профессиональному становлению работника, формированию у него соответствующих профессиональных качеств, освоению элементов организационной культуры, принятию новой социальной роли и статуса.

*Планирование карьеры* предполагает комплекс мероприятий по профессиональной ориентации работников, включающих диагностику профессионально важных качеств и возможностей компенсации, поиск путей профессионального обучения и роста, повышения квалификации, планирование сроков и периодов ротации кадров.

*Психодиагностическое сопровождение* профессионального пути личности подразумевает оказание психологической помощи отдельным работникам при нарушении адаптации в организации, коррекцию девиантного поведения в связи с кризисами карьеры.

Рассмотрим подробнее понятие «*кризис карьеры*». Так же как и личностный кризис, кризис карьеры является одним из тех этапов профессионального пути, когда дальнейшее развитие человека как

профессионала становится невозможным. Специфика кризиса состоит в том, что личность сталкивается с необходимостью его проживания, выработки новых механизмов и стратегий адаптации. Кризис может разрешиться как позитивно, так и негативно для личности. Последнее означает прекращение профессионального роста и вероятность ухода из организации. Американские психологи выделяют следующие карьерные кризисы (рис. 3).

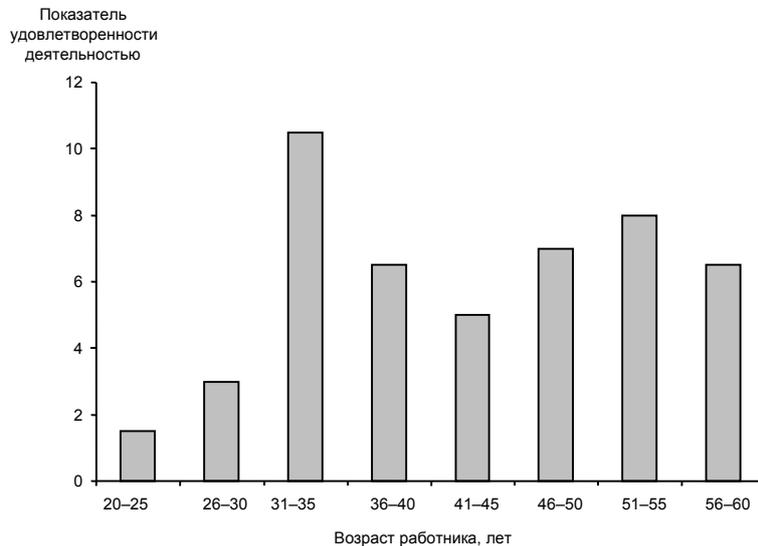


Рис. 3. Диаграмма зависимости показателей удовлетворенности профессиональной деятельностью от возраста работника

Как показывает диаграмма, в течение профессиональной деятельности возможно возникновение следующих основных кризисов.

*Кризис «встречи с реальностью»* (20–30 лет) связан с несовпадением ожиданий работника (как правило, молодого специалиста) и реальности. Основные факторы развития кризиса: завышенные ожидания работника, касающиеся возможностей и скорости роста и продвижения, система компенсации, отношения с начальником (супервизором), чувства недооценки собственной значимости и способностей, рутинная работа. С этим связан высокий процент увольнений выпускников про-

фессиональных учебных заведений в течение первых 6–12 месяцев после поступления на работу. Успешное прохождение этапа «встречи с реальностью» сменяется относительно благополучным этапом социализации и профессионального роста.

*Кризис «середины карьеры»* (41–45 лет). Основным фактором развития этого кризиса является осознание личностью своих возрастных профессиональных ограничений. Хронологически кризис середины карьеры чаще всего совпадает с кризисом середины жизни, характеризующимся переживанием конечности своего существования, пониманием того, что многие возможности, связанные с развитием карьеры, безвозвратно упущены. Негативным исходом данного кризиса становится застой в профессиональном развитии, снижение удовлетворенности работой организации в целом. Позитивный исход – принятие ограничений, освоение роли наставника по отношению к более молодым работникам.

*«Предпенсионный кризис»* (56–60 лет) обусловлен переживанием резкого изменения в финансовом и социальном плане, связанного с предпенсионным и пенсионным периодом жизни работника. Основным источником нарушений адаптации является осознание личностью собственной профессиональной невостребованности и сложности структурирования жизни после прекращения трудовой деятельности. В связи с этим целесообразно привлекать работников, вышедших на пенсию, в качестве консультантов при решении ряда организационных проблем.

*Программа развития персонала включает также групповую работу с персоналом*, направленную на улучшение коммуникации и предотвращение конфликтов внутри организации, обучение способам командной работы и группового решения проблем, коррекции дезадаптаций и девиантного поведения в организации.

## **ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ**

1. Каковы функциональные обязанности психолога-профконсультанта, работающего с персоналом организации?
2. В чем заключается основной механизм работы психолога с персоналом?
3. Раскройте основные направления работы психолога-профконсультанта с персоналом.
4. Перечислите и опишите карьерные кризисы.

## 2.4. ТЕХНОЛОГИИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ ПРИ ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИИ

При индивидуальной работе воздействие консультанта ориентировано, прежде всего, на самосознание индивида, а сама работа строится на более или менее рациональной основе (беседа, разъяснение, обратная связь и пр.).

Приступая к рассмотрению индивидуального консультирования по проблемам выбора профессии, профессиональной карьеры и ее оптимизации, следует со всей определенностью подчеркнуть, что самосознание здесь является ключевым понятием.

В современном обществе весьма актуальна проблема конкретной психологической помощи людям в их профессиональном самоопределении. Задача психолога в этой ситуации состоит в том, чтобы дать человеку психологические средства разрешения его личностных проблем, связанных с профессиональным самоопределением. На основе диагностики этих психологических проблем психологи могут помочь человеку осуществить профессиональный выбор или обеспечить predisposition к совершению этого выбора в будущем.

Для решения психологических проблем в профессиональном самоопределении недостаточно рекомендаций, касающихся того, какая профессия подходит индивиду, а какая – нет. Психолог-профконсультант должен обеспечить условия, стимулирующие рост человека, в результате чего консультируемый сам мог бы взять на себя ответственность за тот или иной профессиональный выбор. Психологическое консультирование, прежде всего, помогает человеку увидеть и осознать свои проблемы, стимулирует развитие личности, очерчивает зону возможных действий для разрешения проблем, высвечивает сильные и слабые стороны индивидуальности, намечает реальные шаги к успеху. Важнейший момент профессионального консультирования – поиск индивидуального воздействия, адекватного конкретной психологической проблеме каждого человека. Определение «зоны ближайшего профессионального развития» является психологическим основанием для выбора способов и методов психологического воздействия.

Прежде всего необходимо определить, насколько запрос консультируемого (т. е. то, в чем он видит свою проблему) соответствует

реальной проблеме профессионального самоопределения человека, а затем подвести его к этой реальности. Для диагностики психологических проблем, связанных с профессиональным самоопределением, иногда бывает достаточно беседы психолога с консультируемым, но в большинстве случаев требуется проведение комплексного диагностического обследования с помощью психологических методик, позволяющих определить:

- ценностные ориентации и установки;
- ближайшие и перспективные жизненные планы и профессиональные намерения;
- уровень сформированности представлений о профессии;
- уровень развития самооценки;
- способности, склонности и интересы;
- уровень развития профессиональной мотивации;
- личностные особенности;
- реальные жизненные условия (семейные отношения, здоровье, материальное обеспечение и пр.).

Информации, полученной в результате такого комплексного обследования, как правило, бывает достаточно для определения специфики психологических проблем данного индивида. Иногда предварительная беседа с консультируемым позволяет ограничить круг необходимых диагностических методик для выявления предполагаемой психологической проблемы. Здесь важно наблюдение за поведением консультируемого во время общения и обследования (что ему интересно, что неинтересно, что трудно, что непонятно, в чем проявляется его познавательная активность, эмоциональное отношение, утомляемость, отказы и т. д.).

Можно выделить ряд типичных психологических проблем, связанных с профессиональным самоопределением личности. К ним, прежде всего, относятся:

- 1) рассогласование идеального и реального образа выбираемой профессии;
- 2) представления о своих ценностных ориентациях как о несоответствующих ценностям, обеспечивающим успех в профессиональной деятельности в новых экономических и социальных структурах;

3) рассогласование реальной и идеальной мотиваций профессионального выбора;

4) неадекватная самооценка.

Решение любых психологических проблем связано, прежде всего, с осознанием и принятием этих проблем, с развитием самосознания человека. Те, кто стоят на пороге профессионального выбора, обладают особым психологическим настроем к самопознанию. Для них характерны стремление разобраться в себе, оценка своих возможностей в современном мире, в том числе и в профессиональном, желание понять, какие условия могут способствовать, а какие мешать вхождению в мир профессии. Наибольшей сензитивностью в развитии профессионального самосознания обладают представители старшего школьного и юношеского возраста, для которых проблема профессионального и личностного самоопределения является насущной и актуальной.

В профессиональном консультировании наряду с классическими методиками, направленными на изучение личностных особенностей, интересов, склонностей и способностей, следует использовать методики, исследующие самосознание и самооценку человека. Знания наиболее значимых и актуальных параметров самосознания и самооценки позволяют в определенной мере определить способы психологического воздействия. Коррекция идеального образа профессии и идеального образа «Я» связана с осознанием профессиональных ценностей и образованием новых ценностных ориентаций. Коррекция реального «Я» связана с осознанием своих возможностей, опытом новых переживаний и новых отношений человека с окружающим миром и с собой.

Использование в профессиональном консультировании методик, направленных на выявление самосознания и самооценки человека, дает не только диагностический, но и, в некоторой степени, психокоррекционный эффект.

На практике нашла, например, применение, разработанная И. Коном методика описания себя: «Кто я есть» и «Я через 5 лет». Эта методика позволяет прежде всего выявить содержательные компоненты самосознания, наиболее актуальные его параметры. Самоописание позволяет определить социально-ролевую самоидентичность (к какой общности человек себя относит в настоящий момент, к какой он хотел бы себя отнести, с кем он себя идентифицирует), ориентацию человека

на свои специфические признаки и качества, которые отличают его от других и по которым он сравнивает себя с другими, способность делать прогнозы в отношении себя, место профессии в общем жизненном контексте человека.

У молодых людей, обеспокоенных своим профессиональным будущим (стремящихся поступить в учебное заведение или получить профессию в процессе работы), как правило, оценка личностных качеств опережает оценку профессиональных качеств. Первая оценка как более обоснованная и дифференцированная, включает большее число параметров. Другими словами, учащиеся лучше представляют себя как личность вообще, т. е. в совокупности моральных, физических, интеллектуальных качеств, своих интересов и склонностей, нежели своё профессиональное «Я».

Различия в самооценке, прежде всего, касаются ее содержательных компонентов. Определенные качества личности, способности, значимые в данный момент, анализируются и оцениваются, другие, в силу их неактуальности, не считаются существенными (хотя и могут быть оценены по ряду параметров). Существуют такие личностные свойства и качества, которые не включаются в сферу осознания и самооценки, человек просто не может оценить себя по ряду параметров.

Для выявления не только содержательных, но и оценочных параметров самосознания можно использовать различные модификации методики Дембо–Рубинштейн. Шкалы самооценки по этой методике должны включать как профессионально значимые, так и общеличностные качества, что позволяет определить место и значение в структуре самооценки профессионально значимых качеств. Могут быть предложены, например, такие шкалы для оценивания: ум, сила, доброта, способности, воля, ответственность, активность, общительность, справедливость, смелость; уступчивость, вспыльчивость, упрямство, осторожность, решительность, самостоятельность, трудолюбие, целеустремленность, здоровье, счастье. Каждая шкала – отрезок длиной 10 см. Результат выражается в баллах, равных числу сантиметров от начала шкалы до отметки испытуемого на шкале.

*Инструкция.* Допустим, на этом отрезке расположены все люди:

Безвольные    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10    Самые волевые

Слева – самые безвольные, справа – самые волевые. Нужно крестиком – «х» отметить свое место на этой шкале. Для каждого качества слева на шкале будет минимум этого качества, справа – максимум.

Результаты самооценки служат основанием для беседы и дальнейшего обследования. Необходимо особенно выделять те параметры самооценки, которые вызывают затруднения при их оценивании.

Успех в решении психологических проблем всегда связан с выбором. Выбор происходит с учетом того, что человек считает наиболее важным и правильным на основании ценностей, сформированных в его прошлом опыте. Поэтому диагностика ценностных ориентаций человека дает возможность получить представление о его проблемах, сопоставив ценности между собой и с реальными условиями, в которых эти ценности могут находить или не находить свое утверждение. Такое сопоставление возможно с помощью методик, позволяющих ранжировать ценности или сравнивать представление о ценностях своих и ценностях окружающих. Для ранжирования ценностей может быть составлен список либо ценностей (таких, например, как работа, образование, семья, материальное благополучие, здоровье, дружба, хобби, слава, богатство, власть и пр.), либо высказываний типа: «Я бы хотел, чтобы моя работа»:

- а) была по заслугам оценена другими;
- б) была для меня интересной;
- в) приносила большие доходы;
- г) была полезной и нужной людям;
- д) доставляла мне радость и удовольствие и т. д.

Ранжирование ценностей позволяет определить, в чем совпадают ценности личные и общественные, профессиональные и групповые. Анализ конкретных ситуаций, связанных с выбором того или иного решения, помогает сравнить реальные ценности с идеальными представлениями о них. Анализ ценностных ориентаций позволяет выявить взаимоисключающие ценности, определить, что именно игнорируется в ситуации выбора альтернативных ценностей, переоценить свои представления, уточнить личные позиции в связи с возникающими проблемами. Выявление ценностей позволяет определить сферу, в которой человек готов нести полную ответственность за себя и за свои действия в решении возникших проблем. В первую очередь необходи-

мо определить, какие ценности человек считает самыми важными. Это проясняет направление развития целей его деятельности. Затем необходимо проанализировать и рассмотреть возможные варианты последствий и сделать выбор, принять определенное решение.

Представление человека о себе необходимо увязать с представлениями о выбираемой профессии, поэтому вся беседа строится на выявлении этих представлений и их сопоставлении. Можно попросить консультируемого описать, какие, по его мнению, виды работ приходится выполнять в данной профессии и какие для этого необходимы знания, умения и навыки; что больше всего ценится в данной профессии, какими качествами обладает человек, добившийся успеха в данной профессии? В беседе необходимо определить, по каким причинам консультируемый выбирает ту или иную профессию, кто одобряет и кто осуждает его выбор, почему и какие доводы при этом кажутся ему убедительными. Хорошо использовать конкретные примеры. Например, обсудить, кто из близких или знакомых имеет такую профессию, ради чего он ее выбрал и ради чего выбирает ее консультируемый, какое будущее у этого человека и как консультируемый видит свое будущее.

Дальнейшие шаги в диагностике психологических проблем профессионального самоопределения личности связаны с умением консультанта выделить те вопросы для обсуждения, которые помогут человеку лучше уяснить, что от него требуется, чтобы адаптироваться в современном профессиональном мире. Работа по повышению уровня самосознания и самооценки позволяет учащимся выйти на осознание уровня мотивации профессионального выбора реально действующих и желаемых мотивов труда обострить психологические противоречия, которые могут заставить учащихся решать проблему профессиональных поисков или профессионального выбора, а не ждать готовых предложений и указаний.

В некоторых случаях человеку бывает недостаточно профессиональной консультации для решения его проблемы и требуется специальная психокоррекционная работа. Особенно эффективными, как показывает опыт, методами психокоррекционной работы со старшеклассниками, испытывающими трудности в профессиональном самоопределении, являются групповые методы активного обучения и, в частности, социально-психологические тренинги.

## ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ

1. В чем заключается основной психологический механизм работы консультанта при индивидуальной форме профконсультирования?
2. Выявлению каких особенностей личности рекомендуется уделить большее внимание в процессе индивидуального профконсультирования?
3. Назовите типичные проблемы, связанные с профессиональным самоопределением.
4. Укажите наиболее результативные методики, используемые в индивидуальном профконсультировании. Ответ обоснуйте.

## 2.5. ПСИХОТЕХНОЛОГИИ ПРИ ГРУППОВОЙ ФОРМЕ ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

### 2.5.1. ПСИХОТЕХНОЛОГИИ ГРУППОВОЙ ФОРМЫ ПРОФКОНСУЛЬТАЦИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ЦЕЛЯХ ШКОЛЬНОЙ ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Групповые формы профконсультации позволяют за менее продолжительное время оказать помощь большему количеству людей. Групповыми технологиями консультирования для решения проблем профессионального самоопределения занимался психолог-профконсультант Н.С.Пряжников. Им разработаны *активизирующие профконсультационные методики*, адекватные целям профессионального самоопределения. Приведем краткий обзор этих методик.

*Профориентационные игры* с классом предназначены для работы с учащимися старших классов. В качестве примера рассмотрим игру «Дремлющий город». Цель этой игры заключается в повышении у школьников уровня осознания особенностей трудовой деятельности в наиболее престижных на данный момент сферах деятельности.

Основные этапы предлагаемой методики следующие.

1. Участникам дается общая инструкция: «В некотором городе чары злого волшебника повергли всех жителей в состояние дремы, превратив их в пассивных, скучающих нетворческих существ. Необходимо как-то зажечь в жителях этого города искру. Для этого нужно предложить жителям программы улучшения жизни». Группа должна разработать програм-

мы по следующим направлениям: развитие науки и образования; совершенствование городского управления; оживление экономики, повышение благосостояния и занятости населения (экономические проблемы); решение семейных, личностных проблем (психологические аспекты); здоровье жителей, профилактика заболеваний (медицинское обслуживание).

2. На классной доске психолог выписывает названия программ, участникам предлагается выбрать одну из них.

3. Далее ведущий, посадив все команды за отдельные столы, дает следующее задание. В течение 10–15 мин каждая группа должна определить пять основных дел для реализации своей программы. Все дела обязательно должны быть реалистичными. После этого каждая группа определяет, кто из ее участников представит разработанную программу и ответит на вопросы остальных участников игры».

4. Участники приступают к работе. Ведущий не вмешивается в обсуждение и лишь напоминает об истекающем времени.

5. Докладчики от каждой группы представляют разработанные программы и отвечают на вопросы ведущего и других членов игры.

6. При подведении итога участники сами должны определить, насколько предложенные каждой группой программы были продуманными, реалистичными, интересными и не противоречащими друг другу.

Если программы удовлетворяют этим требованиям, то можно предположить, что жизнь в городе возродится и, возможно, жители его проснутся окончательно.

Главный итог этой игры – формирование умения принимать профориентационные решения и развитие ответственности за свое профессиональное будущее.

*Игровые профориентационные* упражнения основаны на весьма эффективной методике. Участники – не более 15 человек – образуют круг. Для проведения игры профконсультант должен обладать определенным уровнем психотерапевтической культуры: не навязывать своего мнения, всячески демонстрировать свою поддержку и эмпатию участникам, организовывать их реальное взаимодействие, создавать условия для самовыражения всех участников группы и т. д.

Наиболее известны следующие игровые профориентационные упражнения: «Профессия на букву...», «Автопортрет», «Человек-профессия», «Кто есть кто?», «Звездный час» и др. В качестве примера приведем игровое профориентационное упражнение «Кто есть кто?».

Смысл упражнения заключается в том, чтобы дать возможность участникам соотнести свой образ с различными профессиями на основании знаний учащихся друг о друге. Процедура проведения упражнения следующая.

1. Ведущий на основе опроса участников определяет, какие профессии для них наиболее интересны, и выписывает их на классной доске, называя впоследствии профессии из этого перечня.

2. Ведущий называет профессию, каждый участник в течение нескольких секунд смотрит на других и определяет, кому эта профессия подойдет в наибольшей степени. Затем ведущий может, например, хлопнуть в ладоши, а все участники одновременно показать рукой на ученика, наиболее подходящего, по их мнению, для названной профессии.

3. Ведущий подсчитывает, сколько рук показывает на каждого участника, и таким образом определяет, чей образ, по мнению большинства игроков, в наибольшей степени соответствует данной профессии.

Исследования показывают, что прогнозы школьников относительно профессионального будущего своих одноклассников нередко оказываются более точными, чем прогнозы учителей и родителей.

Весьма эффективны *карточные профконсультационные методики*. Главные их достоинства – предметность поискового действия и возможность оперативного составления из карточек образов моделируемых объектов. Данная технология весьма продуктивна при проектировании профессиональной судьбы. Средством построения образа жизни служат профконсультационные игровые карточки. В них приведены образцы решения проблем профессионального становления, а также перечислены наиболее привлекательные профессии. Примерами таких методик являются «Стратегия», «Шанс», «Карьера» и др. Важнейшие активизирующие приемы данных методик – специально организуемый игровой спор, а также определенные поощрения и наказания за ведение такого спора.

Важной особенностью проведения карточных консультационных игр является их высокая динамичность, позволяющая охватывать моделируемую жизнь в целостности, а не рассматривать частные вопросы.

## **2.5.2. ИГРОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ КАК ПСИХОТЕХНОЛОГИЯ ГРУППОВОЙ ФОРМЫ ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЯ В РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ**

Предлагаем рассмотреть психотехнологию профконсультирования группы, предложенную М.В. Каминской. Психотехнология обозначена автором как игровое проектирование и называется «Путь к самоопределению».

Цель этой методики заключается в оказании помощи профессионалу в осознании общих профессиональных стереотипов его труда, препятствующих развитию мастерства; в формировании перспективных профессиональных идей, на основе которых можно успешно развивать профессионализм независимо от стажа работы.

Основные этапы игрового проектирования «Путь к самоопределению» следующие.

1. Участники разбиваются на группы. В начале им рассказывают историю про белого медведя: «Я расскажу вам историю о том, как однажды в зоопарк привезли медведя. Однако к моменту его прибытия предназначенная для него большая клетка с бассейном оказалась не готова, и зверя пришлось поместить в маленькую тесную клетку – всего 6 шагов в длину. За три недели, проведенные в тесной клетке, медведь привык передвигаться лишь на эти 6 шагов. Прошло время. Медведя переместили в новую большую клетку, но он продолжал двигаться в привычном замкнутом пространстве: 6 шагов в одну сторону и 6 шагов обратно.

Что мешает медведю выйти из старой клетки? Выйти за рамки, продвинуться вперед?»

Участники беседы устанавливают причины: мешает привычка; стереотип поведения, сложившийся за эти три недели; убеждение, в том, что дальше клетки выходить нельзя, и др.

Ведущий спрашивает: «А есть стереотипы в вашей профессии? Какие привычные и правильные с виду устои в вашей работе вызывают у вас сомнения и несогласие? Какие трудовые правила мешают вам творчески работать, проявить свои возможности в полную силу?»

Ведущий передает по кругу лист бумаги и просит каждого написать, что из общепринятого в работе не устраивает его, например обязанность определенным образом вести себя, носить соответствующую деловую одежду, постоянно указывать и требовать и т. д.

Затем все перечисленные нормы, функции или содержание работы ведущий с общей помощью участников классифицирует:

- содержание профессиональной деятельности;
- методика исполнения труда;
- обязанности и место специалиста в трудовом процессе;
- взаимоотношения специалиста и других участников конкретного профессионального пространства;
- другое.

Причины всех проблем ведущий характеризует как «профессиональные мифы». Мифам даются емкие названия, карточки с названиями мифов прикрепляют к доске, ведущий просит участников индивидуально определить, с каким мифом ему интересно работать дальше. Образуются группы по интересам. В каждой группе выбирают оратора, на голову которого возлагают «венки оратора». Оратор получает у ведущего задание для группы.

2. Группам предлагается в течение 10–15 мин выполнить следующие задания:

- разработать опровержение выбранного мифа; в противовес общепринятому, бытующему в профессии или на практике мифу выдвинуть перспективную идею, способную вывести профессионала из «клетки» стереотипов на «тропинку» творческого роста;
- обсудить проект опровержения, послушать своего оратора: достаточно ли убедительно он сокрушает миф и достаточно ли привлекательно он представляет перспективную идею группы.

Время для выступления оратора – 2 мин. В период подготовки к выступлению ведущий консультирует каждую группу, помогает подобрать аргументы и сформулировать перспективную идею.

3. Выступление ораторов проходит поочередно. Ведущий приглашает оратора на «арену» и объясняет порядок «боя». По сигналу ведущего оратор должен в течение 2 мин выступить с речью по опровержению своего мифа. По истечении 2 мин группе дается право закончить приготовленную речь, если оратор не уложился в отведенное время. По итогам каждого выступления ведущий задает «публике» вопросы: какой из аргументов-разоблачений показался вам наиболее убедительным? Согласны ли вы с тем, что идея, выдвинутая оратором взамен мифа, действительно перспективна?

Если на оба вопроса «публика» дает исчерпывающие ответы, миф считается опровергнутым.

4. Ведущий просит участников записать на рисунках-карточках игры «Белый медведь» по одной перспективной профессиональной идее, выдвинутой оратором, и сообщает, что эти идеи лягут в основу программы дальнейших занятий по развитию профессионального мастерства.

В заключение отметим, что эффективность работы по профессиональному консультированию обусловлена обеспечением этических принципов и использованием различных направлений, форм и методов. Одновременно психологу-профконсультанту необходимо оказывать помощь в поиске смыслов предстоящих жизненных и профессиональных выборов, а также не отказываться от обсуждения сложных ценностно-нравственных и морально-правовых проблем.

### **ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ**

1. Какие виды методик групповой формы профконсультирования вам известны?

2. В чем состоят слабые и сильные моменты проведения группового профконсультирования?

3. Перечислите групповые методики профконсультирования. По собственному выбору раскройте содержание одной из них.

4. Какова основополагающая цель методик групповой формы профконсультирования в работе с персоналом?

## КРАТКИЙ ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЙ СЛОВАРЬ

*Активное слушание* – средство повышения эффективности коммуникации, состоящее в использовании высказываний, облегчающих принятие и самораскрытие партнеров по общению, и в избегании высказываний, затрудняющих этот процесс.

*Карьера* – успешное продвижение работника в сферах общественной, служебной, профессиональной, научной и другой деятельности.

*Консалтинг психологический* (от англ. consulting – консультирующий) – анализ и регулирование групповых и личностных взаимоотношений, управление конфликтами, оценка и отбор персонала, планирование карьеры, адаптация персонала.

*Консультация психологическая* – одна из форм оказания психологической помощи людям, испытывающим потребность в оптимизации своей психической активности, в преодолении неприятных психических состояний и психических затруднений, чувства безысходности, в организации самовоспитания и др.

*Оптантист* – человек, выбирающий профессию.

*Оптатия* (от лат. *optatio* – желание, выбор) – принятие решения о выборе пути профессионального развития.

*Персонал* – личный состав или работники учреждения, предприятия, составляющие группу по профессиональным или служебным признакам. Различают технический, медицинский, педагогический, обслуживающий персонал и т.д.

*Профессионализация* – процесс формирования личности профессионала, начинающийся с момента выбора профессии и длящийся в течение всей профессиональной жизни человека.

*Профессиональная идентичность* – профессиональный «Я-образ», включающий профессиональные стереотипы и уникальность собственного «Я»; осознание своей тождественности с профессиональным образом «Я».

*Профессиональная консультация* – форма профессиональной ориентации, представляющая собой систему мероприятий по психологическому освидетельствованию личности с целью оказания ей помощи в выборе сферы профессиональной деятельности.

*Профессиональная ориентация* – система научно обоснованных психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на подготовку молодежи к выбору профессии с учетом индивидуально-психологических особенностей личности и потребностей общества.

*Профессиональное самоопределение* – активный и долговременный процесс выбора профессии, внутренние психологические основания и результат этого процесса. Содержание профессионального самоопределения – осведомленность о мире профессий, путях их выбора, способах освоения профессий; самоанализ и самооценка.

*Реориентация* – смена профессионального учебного заведения или профессии в связи с острой неудовлетворенностью выбором профессиональной деятельности или обнаружившейся профессиональной непригодностью.

*Самосознание* – осознанное отношение человека к своим потребностям, мотивам, влечениям, способностям, переживаниям.

*Этапы карьеры* – основные и закономерно сменяющие друг друга макростадии профессионального пути личности.

*Я-сообщение* – форма высказывания в ходе субъект-субъектного общения, предполагающая сообщение партнеру о своих чувствах с использованием местоимения «я» и исключаящая другие местоимения в целях достижения наилучшего самораскрытия и избегания каких-либо оценок поведения и личности партнера.

## ТЕМЫ ДЛЯ СООБЩЕНИЙ (РЕФЕРАТОВ)

1. Классификация и структура методов профессионального консультирования.
2. Обзор методов профессионального консультирования.
3. Профессиональное консультирование и выбор профессии подростками.
4. Профконсультационная помощь как социально-экономическая потребность общества.
5. Профессиональная этика в деятельности психолога-профконсультанта.
6. Психодиагностика в профессиональном консультировании.
7. Роль и функции психолога-консультанта в работе с персоналом организации.
8. Содержание, методы и психологические условия профориентационного консультирования.
9. Теория и практика работы психолога-профконсультанта.
10. Трудность определения критериев эффективности профконсультирования.

## СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

### Основная

1. *Абрамова Г.С.* Практикум по психологическому консультированию. – М., 1995.
2. *Зеер Э.Ф.* Психология профессий. – М., 2003.
3. *Гейжан Н.Ф.* Теория и практика профессиональной консультации. – М., 1991.
4. *Пряжников Н.С.* Профессиональное и личностное самоопределение. – М. – Воронеж, 1996.
5. Психология труда / Под ред. проф. А.В. Карпова. – М., 2003.

6. Психологическое сопровождение выбора профессии / Под ред. проф. Л.М. Митиной. – М., 1998.
7. *Спивак А.В.* Организационное поведение и управление персоналом. – СПб, 2000.
8. Технология профессионального консультирования молодежи в службе занятости / Под ред. В.А. Полякова и др. – М., 1995.
9. *Чернявская А.П.* Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. – М., 2003.
10. *Шекшня С.В.* Управление персоналом современной организации. – М., 1997.

#### Дополнительная

1. *Захаров Н.Н.* Профессиональная ориентация школьников. – М., 1989.
2. Методические рекомендации по проведению профконсультационной работы / Под ред. В.Д. Шадрикова. – Ярославль, 1986.
3. Методологические и теоретические проблемы всеобщей профессиональной подготовки молодежи. – М., 1991.
4. *Павлюченков Е.М.* Формирование мотивов выбора профессии. – Киев, 1980.
5. *Петрова А.С.* Профессиональная ориентация учащихся общеобразовательных школ на обучение в юридических учебных заведениях МВД России. – Тюмень, 2001.
6. Профессиональная диагностика школьников. – Самара, 1988.
7. Психологические аспекты подбора и проверки персонала / Сост. Н.А. Литвинцева. – М., 1996.
8. Психологические тесты / Под ред. Карелина. – М., 1999.
9. *Саруханов Э.Р.* Проблемы управления профессиональной ориентацией. – Л. 1991.
10. Технология эффективной профессиональной деятельности / Под ред. А.А. Деркач. – М., 1996.

11. Управленческое консультирование / Под ред. М. Кубра. – М., 1992. – Т. 1, 2
12. *Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность. – М., 1986.
13. Чернявская А.П. Развитие уровня готовности личности к выбору профессии //Психологическая наука: проблемы и перспективы. – Киев, 1990.
14. *Юксвярав Р.К. и др.* Управленческое консультирование: теория и практика. – М., 1988.

Перечень методик, используемых в процессе профконсультирования

Профконсультационный запрос	Психодиагностические методы и методики
Профессиональное самоопределение	Тесты-опросники: ДДО Е.А. Климова; опросники профессиональных интересов; тесты интеллекта: тест Амтхауэра, ШТУР, тест Векслера и др.; Тесты специальных способностей. Методики субъективного шкалирования: тесты Люшера, Сонди, юмористических фраз и др. Беседа, интервью
Профессиональная пригодность	Приборные психофизиологические и аппаратные поведенческие методики. Тесты интеллекта, специальных способностей. Тесты достижений
Профессиональная адаптация	Стандартизированное аналитическое наблюдение, тесты-опросники. Проективные методики: «Незаконченные предложения», цветовой тест Люшера, ТАТ, фрустрационный тест Розенцвейга, графические проективные методики и др.
Реализация профессионально-психологического потенциала	Объективные тесты интеллекта и креативности, тесты достижений, способностей. Опросники: потребность в достижении, самоотношение. Методики шкалирования и самооценки. Стандартизированное аналитическое наблюдение. Психологическая беседа, интервью
Профессиональный рост, карьера	Объективные тесты интеллекта, креативности. Тесты достижений, самоотношения. Проективные методики: «Незаконченные предложения», ТАТ, фрустрационный тест Розенцвейга, цветовой тест Люшера, графические проективные методики. Методики шкалирования: семантический дифференциал, методики определения самооценки, уровня притязаний и др.

О к о н ч а н и е т а б л и ц ы

Профконсультационный запрос	Психодиагностические методы и методики
Профессиональные деструкции (стагнация, кризисы, конфликты)	Тесты-опросники: ММРІ, тест Кеттелла. Психобиография, каузометрия. Проективные методики: фрустрационный тест Розенцвейга. Методы шкалирования: репертуарные решетки Келли, методики определения самооценки, семантического дифференциала и др.
Профессиональная реабилитация	Патохарактерологический диагностический опросник А. Личко. Проективные методики рисуночной фрустрации Розенцвейга, графического проектирования. Тесты интеллекта, достижений и специальных способностей. Методики субъективного шкалирования: тесты Люшера, Сонди. Психологическая беседа (интервью), стандартизированное наблюдение и др.

**Карта индивидуально-психологической профконсультации**

ФИО \_\_\_\_\_

Возраст \_\_\_\_\_ Школа \_\_\_\_\_ Класс \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

I. Состояние здоровья: а) здоров, б) функциональное отклонение, в) хроническое заболевание (*заключение подросткового врача*).

Нейродинамика (методика теппинг-теста):

Правая рука \_\_\_\_\_ Левая рука \_\_\_\_\_

***Противопоказанные сферы деятельности***

II. Информированность о мире профессий: а) полная; б) недостаточная; в) отсутствует

III. Наличие профессионального плана:

профессия \_\_\_\_\_

учебное заведение \_\_\_\_\_

Данные анкеты ученика:

1. Кем ученик мечтает стать? \_\_\_\_\_

2. Его любимые школьные предметы \_\_\_\_\_

3. Нелюбимые школьные предметы \_\_\_\_\_

4. Чем занимается в свободное от школьных занятий время? \_\_\_\_\_

5. Какие посещает секции, кружки? \_\_\_\_\_

6. Успехи в учебе (средний балл) \_\_\_\_\_

Гуманитарные	Естественные	Математические	Труд

Сформированность профессионального плана: а) сформирован;  
б) частично сформирован; в) не сформирован

IV. Исследование индивидуально-типологических особенностей оп-  
танта.

Исследование перцептивно-мыслительной деятельности:

1. Внимание:

а) корректурная проба

б) объем внимания (табл. Горбова) \_\_\_\_\_

в) концентрация внимания \_\_\_\_\_

г) избирательность внимания (тест Мюнстенберга) \_\_\_\_\_

Общие результаты: \_\_\_\_\_

2. Образное мышление (тест «Исключение лишнего слова»)

Общие результаты исследования: \_\_\_\_\_

3. Память образная (тест «Предъявление фигур»)

Общие результаты исследования: \_\_\_\_\_

***Личностные особенности***

1. Опросник Айзенка:

Э \_\_\_\_\_; Н \_\_\_\_\_; Л \_\_\_\_\_.

Общие результаты: \_\_\_\_\_

2. Опросник КОС

К \_\_\_\_\_; О \_\_\_\_\_

Общие результаты: \_\_\_\_\_

3. Дифференциально-диагностический опросник (ДДО)

Природа	Техника	Человек	Знаковая система	Художественный образ

Общие результаты: \_\_\_\_\_

4. Определение профессионального типа личности

Р \_\_\_\_\_; И \_\_\_\_\_; С \_\_\_\_\_; К \_\_\_\_\_; П \_\_\_\_\_; А \_\_\_\_\_

Общие результаты: \_\_\_\_\_

5. Методика «Карта интересов» \_\_\_\_\_

Отношение к предметам и сферам труда	Математика	Астрономия	Биология	Медицина	Сельское хозяйство	Лесное хозяйство	Журналистика	Искусство	География	Общественная деятельность	Юриспруденция	Транспорт	Педагогика	Рабочие специальности	Обслуживание	Строительство	Легкая промышленность	Техника	Электротехника
↔																			
↔																			

Общие результаты: \_\_\_\_\_

Рекомендации профконсультанта: область деятельности, профессия:

---

Запасной вариант профессионального выбора \_\_\_\_\_

Пути профессионализации \_\_\_\_\_

---

*Домашнее задание*

***Заключение психолога профконсультанта***

Психолог-профконсультант \_\_\_\_\_  
(подпись)

**Ольга Викторовна Макаренко**

**ПСИХОЛОГИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ**

**Часть 1**

**Учебное пособие**

Редактор *Н.В. Городник*  
Технический редактор *Н.В. Белова*  
Дизайн обложки *А.В. Волошина*  
Компьютерная верстка *Н.М. Шуваева*

---

Подписано в печать 21.03.2006. Формат 60 x 84 1/16. Бумага офсетная.  
Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 3,25. Печ. л. 3,5. Изд. № 325. Заказ №  
Цена договорная

---

Отпечатано в типографии  
Новосибирского государственного технического университета  
630092, г. Новосибирск, пр. К. Маркса, 20

