

- проективные методики (построены на интерпретации ответов опантов, по которым можно судить о жизненно-важных событиях, глубинных мотивах поведения);

- стандартизированное аналитическое наблюдение (на основе анализа которого производится интерпретация поведения и принимается решение).

Рассмотренные группы методов психодиагностики позволяют осуществить сбор информации, необходимой для оказания профориентационной, профконсультационной помощи.

При проведении диагностики профориентолог обязательно должен иметь четкое представление о цели консультации, уметь подобрать эффективный диагностический инструментарий, произвести отбор наиболее важных материалов, обработать, проанализировать и интерпретировать данные, установить психологический диагноз, составить прогноз развития ситуации и определить содержание психокоррекционных и развивающих мероприятий с клиентом.

Основными видами деятельности профориентолога являются:

1. профессиональное консультирование, связанное с адекватным выбором профессии и форм подготовки;

2. психологическая профилактика, направленная на предупреждение негативных явлений, обусловленных длительным выполнением одной профессиональной деятельности, на создание благоприятного психологического климата и предупреждение профессиональных конфликтов;

3. психологическая помощь безработным;

4. диагностика, позволяющая определять профессиональную пригодность, психологическое здоровье, профессиональные качества и деформации;

5. разработка профессиограмм и моделей специалиста;

6. мониторинг профессионального развития;

7. психологическое сопровождение профессионального образования, профессионального роста и карьеры персонала.

Таким образом, мы рассмотрели основные характеристики, методы профориентационной работы и ознакомились с основными видами деятельности профориентолога. В заключении хотелось бы подчеркнуть важность проведения профессиональной ориентации для уча-

щихся, так как именно она обеспечивает комплексную помощь учащимся в профессиональном самоопределении.

Н.А. Багина
г. Екатеринбург, РГППУ

Конфликты в организации и роль психолога при их разрешении

Переживая ситуацию конфликта как состояние нарушения согласия, гармонии, как состояние дезинтегрированности, люди стремятся к восстановлению целостности и гармонии, к преодолению противоречий как в своей душе, так и в отношениях с другими.

По составу сторон конфликты, возникающие в организациях, можно разделить на три категории: межличностные, межгрупповые, личность — группа.

Межличностные конфликты в организациях – это в основном конфликты по вертикали, когда конфликтующие стороны находятся на разных уровнях управленческой иерархии; и конфликты по горизонтали, когда стороны расположены на одном уровне иерархии.

Межгрупповые конфликты в организациях могут возникать как между структурными подразделениями, так и между группами сотрудников одного подразделения. Каждая из сторон в межгрупповом конфликте использует это противостояние для собственного сплочения, получая ощутимый психологический выигрыш от сознания собственной правоты на фоне «очевидной» неправоты другой стороны.

Конфликты категории «группа — личность» могут иметь разнообразные проявления. Иногда они длительное время существуют в латентной форме и проявляются время от времени в форме неожиданных для стороннего наблюдателя эмоциональных вспышек, а иногда принимают характер длительной и систематической травли «неудобного» члена коллектива.

Если различать конфликты по их источникам, то наиболее часто встречаются следующие:

1. Структурные конфликты. Их причиной являются противоречия в задачах, решаемых сторонами конфликта.

2. Инновационные конфликты. Они возникают, когда в организации что-то меняется (организационная структура, распределение функций, распределение полномочий и ответственности и т.д.).

3. **Позиционные конфликты** (конфликты значимости). Такие конфликты возникают как на межличностном, так и на межгрупповом уровне. Они особо характерны для организаций с линейно-штабной структурой. На межличностном уровне и на уровне личность-группа конфликты значимости часто возникают на почве действительной или кажущейся недооценки вклада личности, ее роли в решении задач организации.

4. **Конфликты справедливости.** Они возникают на почве расхождений в оценке трудового вклада, в сфере распределения материального вознаграждения. Как правило, конфликты этого типа возникают по вертикали и связаны с неясностью или неопределенностью критериев оплаты труда и премирования.

5. **Соперничество за ресурсы.** Характер конфликта оно принимает тогда, когда исполнители, между которыми распределяется тот или иной ресурс, ставят в зависимость от его получения выполнение своих служебных задач.

6. **Динамические конфликты** (групповая динамика). Они имеют социально-психологическую природу и обычно возникают в новых коллективах, где еще не устоялась неформальная структура.

Если руководитель не справляется с возникающими конфликтами в организации, он прибегает к помощи психолога, который может проводить различную работу: психотерапевтическую (помощь человеку в диалоге с самим собой), психологическое консультирование (диалог человека с другими людьми), психологическое посредничество (диалог между людьми).

Понятие психотерапии сегодня фактически используется для обозначения различных теоретических и практических подходов в работе с людьми. В целом цели психотерапии часто формулируются как раскрытие и проработка конфликтов человека – как глубинных, внутриличностных, так и межличностных, обусловленных внутренними проблемами и нарушенными отношениями личности. В этом смысле, независимо от того, идет речь об индивидуальной или групповой психотерапии, это всегда работа с внутренним миром человека, это всегда побуждение его к внутренней работе, будь то понимание себя, отношение к себе или саморегуляция.

Существует две возможности работы с конфликтами: психолог в разных формах (инди-

видуальной беседы, группового тренинга и др.) прорабатывает с клиентом конфликт или конфликтную сферу его взаимоотношений, предполагая, что обсуждение ситуации, ее анализ, возникающие изменения в позиции клиента и т.д. приведут к позитивной трансформации его конфликтной ситуации; другой вариант предполагает прямой контакт психолога со всеми участниками конфликта и непосредственную работу с ними.

Таким образом, психолог, работающий в организации (школьный психолог или психолог-консультант в фирме) выступает в роли посредника при решении конкретного конфликта, при работе с людьми, имеющими проблемы во взаимодействии.

Предупреждению конфликтов способствует психологическое просвещение персонала и популяризация конфликтологических знаний. В настоящее время во многих наших фирмах, учреждениях, организациях проводятся социально-психологические тренинги, тренинги общения, практикуется приглашение специалистов для психологических и психотерапевтических консультаций. Опыт показывает, что там, где налажена работа по психологическому обеспечению производственного процесса, конфликты возникают реже, а если и возникают, то разрешаются менее болезненно и более конструктивно.

Е.И. Белоногова
г. Екатеринбург, РГППУ

Психологические особенности потенциала мотивации в зависимости от степени удовлетворённости трудом

В настоящее время в нашей стране наблюдается кризис труда. Труд перестал быть для многих людей смыслом жизни и превратился в средство выживания. В таких условиях не может идти речи ни о высокопроизводительном и эффективном труде, ни о росте квалификации работников и развитии их инициативы, ни о формировании сильной трудовой мотивации.

В связи с ростом технологий и улучшением жизни и условий труда появилась потребность в изучении трудовой мотивации, что повлекло за собой проведение ряда исследований в данной области.

Одной теории недостаточно и прежде чем проводить обогащение труда с целью создания внутренней мотивации к работе, необходимо измерить мотивационный потенциал работы и