

Но, несмотря на это, значение психологической культуры в успешности профессиональной деятельности психолога, в частности изучение взаимосвязи психологической культуры с профессиональным самосознанием изучено недостаточно, ощущается явный дефицит фундаментальных исследований, обобщающих работ. На основании этого и встает проблема — каковы особенности профессионального самосознания у студентов-психологов с разным уровнем развития психологической культуры. Изучение особенностей профессионального самосознания студентов-психологов во взаимосвязи с уровнем развития психологической культуры позволит наиболее полно изучить особенности развития психолога как «профессионала», установить факторы, способствующие или препятствующие повышению уровня его профессионализма.

А.С. Вершинина, О.А. Рудей
г. Екатеринбург, РГППУ

**Исследование особенностей
психологического самочувствия специа-
листов торговой фирмы в ситуациях
применения различных тренинговых
форм профессиональной подготовки
персонала**

Как известно, социально психологический тренинг является одним из наиболее эффективных методов профессиональной подготовки специалистов типа «человек–человек», поскольку ориентирован на использование активных методов совместной психологической работы, направленной на развитие аутентичности и повышение коммуникативной компетентности. Рыночные отношения, забота о приемлемом уровне издержек не позволяют работодателю заниматься общим развитием своих сотрудников ради развития. Всякий раз преследуются сугубо коммерческие цели. Любое мероприятие по развитию персонала призвано, в конечном итоге, способствовать повышению качества и производительности труда и формировать конкурентное преимущество организации.

В связи с этим, тренинг используется для решения очень широкого круга задач в развитии персонала, таких как: адаптация новых сотрудников в организации, мобилизация внутреннего потенциала работника, расширения круга его возможностей, освоение знаний и умений и др.

Однако при этом возникает закономерный вопрос, к какому результату привело его проведение. Но, если измерить эмоциональную оценку процесса и результатов обучения, субъективную оценку результатов обучения и объективную оценку результатов обучения время от времени пытаются некоторые из специалистов–тренеров, то ответить на вопрос, как изменяются показатели таких сиюминутных состояний, как например, самочувствие, активность, настроение, никто не пытался, хотя при этом они являются важнейшими показателями работоспособности, успешности выполнения своей профессиональной деятельности. Отсутствие возможности оценки влияния учебного процесса на функциональные состояния учащихся не позволяет нам оптимизировать построение учебного процесса и своевременно выявлять учащихся с учебной дезадаптацией.

Выше перечисленные данные позволяют сформулировать нам актуальность проведения нашего дальнейшего исследования особенностей психологического самочувствия специалистов торговой фирмы как показателя их работоспособности в ситуациях применения различных тренинговых форм профессиональной подготовки персонала. Данные, полученные в результате исследования, позволят нам определить, какие формы проведения психологического тренинга в наименьшей степени негативно отражаются на психологическом самочувствии участников тренинга, т.е. их переживаниях, чувственно-эмоциональной и когнитивной сферах, социальной активности личности. А какие формы тренинговой подготовки персонала ставят участников в такие ситуации, которые приводят к наибольшим переживаниям по отношению к данной жизненной ситуации – обучению, что, соответственно, приведет к риску появления низкой работоспособности, т.е. поставит под вопрос необходимость и целесообразность проведения такого тренинга.

Объектом изучения является психологическое самочувствие специалистов торговой фирмы.

Предметом исследования является динамика изменений психологического самочувствия специалистов торговой фирмы в ситуациях применения различных тренинговых форм профессиональной подготовки персонала.

Цель исследования: выявить динамику изменений психологического самочувствия спе-

циалистов торговой фирмы в ситуациях применения различных тренинговых форм профессиональной подготовки персонала.

Задачи:

1. провести теоретический анализ работ, посвященных проблемам изучения психологического тренинга, и возможности его использования в профессиональной подготовке персонала.

2. провести теоретический анализ литературы, посвященной проблеме исследования психологического самочувствия

3. выявить уровень психологического самочувствия специалистов до применения к ним различных форм профессиональной подготовки персонала

4. выявить уровень психологического самочувствия специалистов после применения к ним различных форм профессиональной подготовки персонала.

5. определить динамику изменений психологического самочувствия специалистов торговой фирмы в ситуациях применения различных тренинговых форм профессиональной подготовки персонала (путем сопоставления изменений психологического самочувствия специалистов после применения игровой и психогимнастической тренинговых форм профессиональной подготовки персонала).

Гипотеза: динамика изменения психологического самочувствия специалистов в ситуации проведения психогимнастической формы профессиональной подготовки персонала не будет значимо отличаться от динамики изменения психологического самочувствия специалистов после проведения игровой формы профессиональной подготовки персонала.

Методологическая основа изучения данной темы обеспечивалась работами О.Л. Барской, О.В. Коротеевой, Н.Е. Симонович, предложившими психологический подход к исследованию психологического самочувствия; С.И. Макшанова и Н.Ю. Хрящева, предложившими определение психологического тренинга, которое было положено в основание проведения дальнейшего исследования; классификация форм психологического тренинга В.В. Никандарова.

При проведении исследования особенностей психологического самочувствия специалистов торговой фирмы в ситуациях применения различных тренинговых форм профессиональной подготовки персонала использовалась методика

изучения самочувствия, активности и настроения (САН) В.А. Доскина, Н.А. Лавренгъевой.

База исследования — в исследовании психологического самочувствия специалистов торговой фирмы в ситуации применения психогимнастической тренинговой формы профессиональной подготовки персонала участие принимали 37 человек, из них 14 – мужчин и 22 женщины, с различным стажем работы – от одного месяца до полутора лет, представители различных должностных мест – мерчендайзер, продавец – консультант, техник – эксперт, кладовщик, кассир, грузчик, директор по продажам и сотрудник отдела кадров. А в исследовании психологического самочувствия специалистов торговой фирмы в ситуации применения игровой тренинговой формы профессиональной подготовки персонала участие принимали только 17 человек из них, занимающие должность продавца – консультанта, из которых 7 – мужчин и 10 – женщин. Возраст участников исследования составил от 18 до 34 лет.

В результате исследования выяснилось, что большинство специалистов торговой фирмы до применения к ним каких – либо тренинговых форм профессиональной подготовки персонала имеют средний уровень самочувствия, что говорит о том, что чаще всего специалисты чувствуют себя недостаточно хорошо, чувствуют нехватку сил и недостаточно готовы к выполнению деятельности. Возможно, такой уровень психологического самочувствия специалистов связан с тем, что оно измерялось на утреннем собрании, т.е. специалисты попросту еще не успели проснуться, вследствие этого, и чувствовали себя не достаточно бодрыми, сонливыми. Вследствие такого сниженного самочувствия, а значит и низкой работоспособности, менеджер по персоналу или сотрудник отдела кадров должен обратить внимание на социально – психологический климат в коллективе, уровень конфликтности в коллективе, уровень стимулирования специалистов и др., и по – возможности, оптимизировать эти условия.

Также при проведении исследования особенностей психологического самочувствия специалистов торговой фирмы в ситуациях применения психогимнастической и игровой тренинговых форм профессиональной подготовки персонала нами не была подтверждена выдвигаемая гипотеза. Так, в ситуации применения игровой тренинговой формы профессиональной подго-

товки персонала, динамика изменений их психологического самочувствия до и после участия в данной подготовке была не существенной. А в ситуации, когда специалисты торговой фирмы участвовали в психогимнастической тренинговой форме профессиональной подготовки персонала, их психологическое самочувствие значительно ухудшилось, по сравнению с самочувствием, которое у них было до участия в этой тренинговой процедуре.

Таким образом, следует отметить, что игровая тренинговая форма профессиональной подготовки персонала в наименьшей степени негативно отражается на психологическом самочувствии специалистов торговой фирмы, по сравнению с психогимнастической тренинговой формой профессиональной подготовки персонала, участие в которой в значимо большей степени негативно отражается на психологическом самочувствии специалистов, снижая их работоспособность, утомляя их, снижая готовность к выполнению деятельности. Полученные данные выявлены, возможно, потому, что психогимнастическая тренинговая форма профессиональной подготовки персонала не достаточно хорошо и правильно разработана и поэтому не эффективно. Так, например, упражнения, проводимые в качестве психогимнастических (краткое описание: 1) к талии сзади привязывается карандаш, необходимо, чтобы он оказался в стакане; 2) необходимо лопнуть как можно больше воздушных шаров, зажав их между животами друг друга; 3) занять место на стуле вперед всех и т.д.), не соответствуют ролевому статусу участников. В связи с этим последние могут чувствовать некоторый дискомфорт, связанный с несоответствием реального поведения ролевым ожиданиям. В связи с этим мною были предложены рекомендации использования других упражнений, которые также могут повышать эффективность выполняемой деятельности специалистов (уровень количества и качества продаж, ошибочных действий и т.д.), но при этом не будут негативно отражаться на психологическом самочувствии специалистов и снижать в результате этого их работоспособность, т.к. будут соответствовать социальному положению и ролевым ожиданиям специалистов (описание рекомендуемых упражнений: 1) одному участнику завязываются глаза, а другой участник должен провести его через преграды так, чтобы он не запнулся; 2) участники встают

в круг, закрывают глаза и протягивают перед собой правую руку. Столкнувшись, руки сцепляются. Затем участники вытягивают левые руки и снова ищут себе партнера. Затем они должны распутаться, не разжимая рук.

Таким образом, в результате всего выше сказанного следует отметить, что данная работа может послужить стартом более глубокого изучения и разработки существенно новой концепции определения эффективности проведенного тренингового обучения специалистов.

Е.А. Журавлева
г. Екатеринбург, РГППУ

Деятельность психолога в службе занятости населения

В связи с тем, что проблема безработицы относительно новая для нашего общества, в нашей стране еще слабо развита система психологической помощи людям, оказавшимся в ситуации потери и поиска работы. Между тем, состояние безработицы – очень болезненный, стрессогенный фактор, влияющий на здоровье, личность безработного и его взаимоотношения с окружающим миром. Безработица нередко ведет к возникновению депрессивных состояний, ухудшению здоровья, семейным проблемам и деструктивным внутриличностным изменениям. Поэтому вмешательство психолога в такой ситуации для многих безработных является спасательным кругом.

Многие центры занятости осознали необходимость психологической поддержки безработных граждан и включают психолога в штатное расписание центра. Однако часто психологическая помощь лицам, потерявшим работу, заключается только в оказании профориентационной помощи. Между тем психологическая помощь безработным гражданам должна быть комплексной. Таким образом, основные функции психолога (профконсультанта) в службе занятости населения включают:

- профориентацию (профинформирование);
- профотбор (профподбор);
- профконсультирование;
- психологическую поддержку.

Основная задача психологической работы в центрах занятости населения заключается в согласовании индивидуальных желаний и особенностей клиента со спросом на рынке труда.

Целью профориентационной работы в службе занятости является организация макси-