

➡ Тест-опросник "Интерперсональный диагноз" Т. Лири на определение организаторских и коммуникативных качеств (диагностика социальных способностей).

➡ Тест-опросник "Социальный интеллект" Дж. Гилфорда и М. Салливена (диагностика способности анализа поведенческой информации при установлении контакта с людьми).

Указанные методики не охватывают весь перечень необходимых для работника качеств, на некоторые из них менеджеру придется обращать внимание при собеседовании.

Литература

1. *Зеер Э.Ф.* Ключевые квалификации и компетенции в личностно – ориентированном образовании // Образование и наука. 2000. №3.
2. *Шелтон А.* Введение в профессиональную педагогику. Екатеринбург, 1996.

Казанцева Е.В.
г. Екатеринбург
РГПУ

Профессиональная ориентация студентов-психологов

Сформировался общественный запрос на психологию – в образовании, в здравоохранении, в социальной сфере, в бизнесе. в силовых структурах и так далее. Психологов стало много – разного уровня подготовки и профессионализма. Много появляется и методов, и технологий, и методик психологической работы. Проблемная ситуация заключается в том, что выпускники психологических факультетов вузов, сталкиваются с трудностями выбора области, сферы, способов, методов, методик, технологий будущей работы. Причем, это не связано с тем, что им не хватает волевого решения для выбора, а с тем, что им не хватает знаний, опытности, интереса в этих областях.



Основным видом психологической помощи в выборе трудовой деятельности является профессиональная ориентация.

Управление выбором профессии осуществляется через процесс профессионального самоопределения, который непосредственно обусловлен интересами и склонностями человека, его самооценкой и уровнем притязаний, ценностными ориентациями, установками. Оно определяется как самостоятельный выбор профессии, осуществленный в результате анализа своих внутренних ресурсов, своих способностей, и соотнесения их с требованиями профессии. Оно состоит в нахождении внутренних, психологических оснований для такого выбора.

Профессиональное самоопределение – определение, поиск себя в мире профессиональной деятельности; процесс продолжительный. Этот термин не тождественен понятию "профорентация", так как делает акцент на активность личности в этом процессе. Профорентационную деятельность и психологическую поддержку в профессиональном самоопределении традиционно принято воспринимать в контексте социальных проблем и задач подросткового возраста. В период студенчества (ранней взрослости) он имеет не меньшую значимость.

Выбрав после школы вуз, факультет и специальность, процесс профессиональной ориентации не завершается, а продолжается, и от правильности принятого (уже студентом старшего курса) решения, чем и как заниматься, будет зависеть вся жизнь. У многих молодых людей процесс этот проходит очень болезненно и растягивается иногда на долгие годы.

Выбирая какое-либо направление профессионального развития, молодые люди при поступлении в вуз на психологический факультет могут опираться на искаженную информацию (несоответствие ожиданий абитуриентов и студентов младших курсов реальным требованиям профессии, предъявляемых к психологу, и выполняемым им задачам и целям; стереотипы о

престижности и высокой оплаты труда, советы родственников и друзей). Также искажающими факторами могут быть материальные и социальные ограничения, несформированность структуры ценностей, неумение определить сферу интересов и выраженность тех или иных способностей.

В период взрослости критерии успешности в профессиональной деятельности изменяются. Человеку необходимо обеспечивать себя, а иногда и членов своей семьи. Эти обстоятельства наталкивают на мысль о том, что желательно заниматься такой деятельностью, которая могла бы не только давать средства к существованию, имела бы перспективы профессионального роста, была бы востребована на рынке труда, но и имела личностный смысл.

Основные сложности профориентационной работы со студентами состоят в возросшем количестве обязанностей и лишении льгот по сравнению с подростками. Часто необходимо обеспечивать себя, своих близких, необходимость платить за обучение, необходимость совмещать работу с учебой, а так же, как правило, уделять время и силы членам семьи – все это становится дополнительными ограничениями при выборе и освоении новой сферы профессиональной деятельности.

В ситуации, когда студент не может ясно и четко ответить на вопрос, в какой области он будет работать (например, образовательная область), или при ответе мотивирует выбор малой информированностью ("ничего про это не знаю", отсутствие личного опыта в этой сфере – например, организационная психология, которая считается более прибыльной сферой психологии), существует несколько вариантов дальнейшего поведения: либо до конца своих дней довольствоваться тем, что уже есть (низкий уровень самооценки, неадекватный уровень притязаний личности), либо кардинальная смена профессии (так как эта оказалась неинтересной, а по сути, непознанной) – в обоих случаях происходит блокировка карьерного роста,



либо более глубокая и детальная ориентация в выбранной психологической сфере. Поддержку в сложившейся ситуации может оказать руководство факультета, содействуя активизации студентов при участии в различных научно-практических мероприятиях, преодолевая стереотипы, увеличивая потенциал путем:

➤ создания и получения позитивного опыта, активного сочетания теории и практики. Для того чтобы практика была эффективной и не вела к разочарованию в выбранной специальности, необходимо до ее начала выявить профессиональные ожидания каждого студента и как форму практической деятельности организовать индивидуальную работу, направленную на формирование у студента оптимальных для работы личностных и профессиональных качеств. Важным в практическом аспекте является установление связей между вузом и работодателями, которые будут заинтересованы в молодых грамотных кадрах. Ведь давая образование, обучая, вуз несет определенную ответственность за подготовку молодых кадров, обеспечивая соответствие знаний, даваемых в вузе, и требованиям, предъявляемыми конкретными работодателями;

➤ профессиональной информированности (частое проведение выставок, демонстрации работы мастерских, круглых столов, мастер-классов с обязательным участием ведущих специалистов факультета, а по возможности приглашаемых психологов - практиков) - необходимо существование вводных или обобщающих курсов, дающих студентам целостное представление о подготовке специалиста в данной области, в психологическом направлении, о характере требований, предъявляемых к специалистам современным обществом;

➤ психологического сопровождения студентов при анализе ими своих возможностей (МОГУ), желаний, склонностей, намерений, ожиданий (ХОЧУ), требований общества, рынка труда (НАДО). Ведь успешный психолог – умный

психолог. Он должен подстроиться под клиента, под его проблемы, а не подстраивать клиента под себя, под свои знания, умения, навыки, способности.

"Кирпичиками" структуры профессионального выбора являются: наличие информации, или информированность (избегая собственной пассивности); автономность – понимание своей принадлежности к миру людей и что каждый человек индивидуален и неповторим; понимание в себе своих сильных и слабых сторон; умение определить их в себе и использовать их наилучшим образом; понимание, что человек – хозяин своей собственной судьбы, только он в состоянии сделать себя счастливым и удачливым и добиться всего, что наметил; умение принимать решения; умение планировать; эмоциональное отношение к выбору.

Чтобы молодой специалист мог стать успешным психологом, прежде всего, он должен научиться прокормить себя и свою семью с помощью занятий своей профессией – психологией (успех на рынке труда, его "продаваемость"); для клиентов критерием успешности будет являться способность психолога передать им часть своих знаний и умений, которые смогли бы повысить их собственную эффективность.

На самом деле, успешность можно рассматривать как возможность выбирать, симбиоз свободы и ответственности (И.В. Шевцова – декан СПбГУ). Очень важно реализовывать данный принцип на психологических факультетах вузов касательно студентов, ведь успешный психолог – это образованный, мыслящий, ищущий, обязательно обладающий хорошей рефлексией, терпимый, сензитивный человек. Чтобы молодые кадры, специалисты могли успешно помогать в реализации других людей самих себя, они должны научить это делать самому. И место работы значения не имеет: школьный психолог ли, организационный ли, клинический ли... и так далее.

Важно, чтобы руководство факультетов, дающих высшее психологическое образование, обратило внимание на данный аспект – профориентация студентов-психологов.



Литература

1. *Лунякова Е.Г., Назыров Р.К., Шмелев А.Г.* Проверка на профессионализм// Психологическая газета. 2002. № 12.
2. *Реан А.А., Коломинский Я.Л.* Социальная педагогическая психология. СПб., 1999.
3. *Саломэ Е.А.* Профессиональное самоопределение во взрослом возрасте// Психологическая газета. 2002. № 9.

Кашеварова С.С.,
Пантелеева О.Ю.,
Павлова А.М.
г. Екатеринбург
РГППУ

Психологические аспекты аттестации кадров

В существующих рыночных отношениях одним из глобальных вопросов является вопрос о прогрессивном развитии предприятия. В связи с этим поднимаются вопросы о конкурентоспособности, системе управления, умения реагировать в кризисных ситуациях и прочие. Во многом развитие организации зависит от представляющих ее сотрудников. Поэтому важно оценить уровень квалификации, профессионализма, продуктивности деятельности работника. Именно на эту оценку направлена аттестационная процедура.

Принятое понимание аттестации, носящее лишь управленческий характер, является узким. Аттестационная процедура во многом зависит и от психологических характеристик, таких как установка руководителей на оценку, мотивирование работников на прохождение аттестационной процедуры, правильная интерпретация результатов для проходящего аттестацию, с целью профессионального и личностного роста сотрудников.

Позиция "двойного" характера аттестации (управленческого и психологического) подтверждается и многочисленными публикациями на эту тему.