НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОБЛЕМ ВИХОВАННЯ

ПОБУДОВА КАР'ЄРИ

**Навчально-методичний посібник
для педагогічних працівників**

Кіровоград-2014

УДК 37.091.33:373.5
ББК 65.524
П 41

Схвалено для використання у загальноосвітніх навчальних закладах комісією з трудового навчання та креслення Науково-методичної Ради з питань освіти Міністерства освіти і науки України (протокол № 2 від 15 квітня 2014 р.; лист Інституту інноваційних технологій і змісту освіти МОН України №14.1/12-Г-954 від 23 червня 2014 р.)

Рекомендовано до друку вченою радою Інституту проблем виховання НАПН України (протокол № 6 від 30 травня 2013 р.)

Рецензенти:

Оржеховська В. М. *— доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії превентивного виховання Інституту проблем виховання НАПН України;*

Закатнов Д. О. *— кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник, завідувач лабораторії професійної орієнтації і виховання Інституту проблем виховання НАПН України.*

П 41 **Побудова кар'єри :** навч.-метод. посіб. / [О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М. В. Лузан; за ред. О. В. Мельника]. — Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. — 172 с.
ISBN 978-966-189-293-3

Навчально-методичний посібник «Побудова кар'єри» (для педагогічних працівників) є складовою створеного співробітниками лабораторії трудового виховання і профорієнтації Інституту проблем виховання НАПН України програмно-методичного комплексу «Побудова кар'єри» для 10-11 класів, який має на меті формування компетентності старшокласника у виборі професії й успішної реалізації в майбутньому професійної кар'єри.

Структура і зміст посібника відповідає навчальній програмі профорієнтаційного спрямування «Побудова кар'єри», яка розроблена у варіанті 70 годин. У ньому розкриті основні теоретичні положення, якими мають оволодіти старшокласники в процесі вивчення заданих програмою розділів і тем. Навчально-методичний посібник може бути використаний педагогами також під час обраної ними програми «Побудова кар'єри» у варіанті 9, 17 і 35 годин і вчителями-предметниками, класними керівниками, шкільними психологами і соціальними педагогами під час реалізації інших профорієнтаційних заходів у старшій школі.

УДК 37.091.33:373.5
ББК 65.524

ISBN 978-966-189-293-3

© Інститут проблем виховання НАПН України, 2014
© ТОВ «Імекс-ЛТД», 2014

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА 7

Розділ 1. Особистість в умовах сучасного ринку праці 8

Розділ 1.1. Загальні уявлення про трудову діяльність людини 8

1. Мета і завдання курсу «Побудова кар'єри». Значення професійного самовизначення для особистості та сучасного суспільства. Типові помилки професійного самовизначення особистості та їх наслідки. 8

2. Зміст, умови праці, її результат. Форми трудової діяльності (розумова, фізична, автоматична, механічна, проста і складна тощо). Умови праці (зміст, кваліфікація, матеріальне оснащення, санітарні норми, робоче обладнання і т.п.). 10

3. Сфери професійної діяльності людини: виробнича, громадська, бізнес, сфера обслуговування, освіта та ін. 12

4. Економіка і психологія праці. Значущість і місце особистості в процесі трудової діяльності. Поняття соціальної і професійної адаптації. 14

Розділ 1.2. Професіографія 18

5. Професіограма — основне інформаційне джерело про світ професій. Поняття про професіограму. Структура професіограми. Професіограми сучасних професій. . . . 18

6. Психологія праці. Психологічні ознаки професійної діяльності. Психограма професії. 21

7. Професіограми визначених професій та їх аналіз. Складання професіограм на основі визначених професій. 24

8. Професіографічне дослідження. Самостійний пошук інформації про певну професію. Структура професіограми. 26

9. Державна служба зайнятості. Функції. Структура. Перелік послуг. 29

Розділ 1.3. Професійна придатність. Здоров'я і вибір професії 31

10. Професійна придатність особистості. Вимоги професії до людини. Стан здоров'я та професійна придатність. 31

11. Протипоказання до вибору професій. Відповідність змісту й умов праці фізичним, соціальним та розумовим можливостям людини. Професійні захворювання. Шляхи зміцнення здоров'я. 35

12. Професійна діяльність людини. Нормативно-правове забезпечення охорони праці. Законодавство з охорони праці. Віковий ценз при прийомі на роботу. Тривалість робочого тижня та ін. 38

Розділ 1.4. Основні ситуації вибору професії 42

13. Об'єктивні умови та суб'єктивні фактори вибору професії. Професійне становлення особистості. Безперервна професійна освіта та самовдосконалення людини. 42

14. Життєві цінності особистості — основа правильного вибору професії. Професійні ціннісні орієнтації. Соціальні цінності та їх класифікація. Соціальні цінності у сфері праці. Зміна життєвих цінностей та позиції професійного працівника в жорстких умовах ри 45

15. Сенс життя. Особистісний сенс праці (задоволення від роботи, значимість досягнення у майбутньому професійного успіху, необхідність самореалізації, почування «себе» професіоналом). 47

16. Соціальне оточення і вибір професії. Фактори вибору професії: соціальні стереотипи, престиж, «образ професії чи професіонала» 49

Розділ 2. Індивідуальні особливості старшокласника і побудова кар'єри 53
Розділ 2.1. Індивідуальні особливості старшокласника і їх врахування у процесі побудови кар'єри 53
17. Індивідуально-психологічні особливості та вибір професії. Типові помилки професійного самовизначення особистості та їх наслідки..... 53
18. Активність особистості у сучасному середовищі. Трудова діяльність. Поняття про діяльність. Структура діяльності: мотиви, цілі, дії, засоби діяльності. Умови і процес формування вмінь і навичок. Перенесення та інтерференція дій. Види діяльності: ігрова,..... 56
19. Здібності особистості і вимоги професії. Поняття про загальні і спеціальні здібності, умови їх розвитку. Талант і геніальність. 60
20. Складові вибору майбутньої професії. Ціна вибору. Алгоритм визначення шляху розв'язання проблемних ситуацій. Суб'єктивні фактори впливу на вибір майбутньої професії. Співвідношення раціонального та інтуїтивного у виборі людини..... 63
21. Кар'єра як почерговий вибір майбутньої професії. Типові помилки у реалізації професійної кар'єри. Готовність до вирішення непередбачених ситуацій. Внутрішня готовність до зміни професії. 66
22. Здібності особистості до інженерно-технічних та робітничих професій. Специфіка предмету, знарядь та умов праці. Типологія професій. Загальні вимоги інженерно-технічних та робітничих професій до професійно-важливих якостей особистості..... 68
23. Здібності особистості до професій соціальної сфери. Специфіка предмету, знарядь і умов праці. Типологія професій. Загальні вимоги професій соціального типу до професійно-важливих якостей особистості. 70
24. Здібності особистості до інтелектуальних видів діяльності. Специфіка предмету, знарядь і умов праці. Типологія професій. Загальні вимоги професій інтелектуального типу до професійно-важливих якостей особистості..... 73
25. Здібності особистості до офісних професій. Специфіка предмету, знарядь і умов праці. Типологія професій. Загальні вимоги професій в офісі до професійно-важливих якостей особистості. 76
26. Здібності особистості до підприємницької діяльності. Специфіка предмету, знаряддя, і умов праці. Типологія професій. Загальні вимоги професій підприємництва до професійно-важливих якостей особистості..... 79
27. Здібності особистості до художньо-естетичних видів діяльності. Специфіка предмету, знарядь і умов праці. Типологія професій. Загальні вимоги професій художньо-естетичного напряму до професійно-важливих якостей особистості..... 82
Розділ 2.2. Стратегія і тактика побудови кар'єри 84
28. Мої можливості і вибір майбутньої професії. Стратегія і тактика побудови кар'єри. Інструкція учням про порядок заповнення відомостей у «Щоденнику вибору майбутньої професії»..... 84

Розділ 3. Людина в умовах ринку праці 88

Розділ 3.1. Сучасний ринок праці 88

1. Вступ. Людина в умовах ринку праці. Значення обґрунтованої і вчасної побудови кар'єри для особистості. 88

2. Сучасний ринок праці, зайнятість населення та проблеми безробіття. Ринок праці, його функції, структура, особливості. Суб'єктивні фактори та об'єктивні умови, які впливають на успішну адаптацію особистості до сучасного ринку праці. . . . 90

3. Зміни на ринку праці у період трансформації індустріального виробництва у інформаційне. Стратегія поведінки особистості на ринку праці. Самостійна праця, праця за наймом. 94

4. Сучасний стан та перспективи розвитку ринку праці міста (району). Зайнятість населення. Банк даних попиту на професії у регіоні. Престиж та попит на професії. 97

5. Система професійної освіти в Україні. Рівні освіти. Форми освіти. Освітні стандарти. Вищі навчальні заклади. Типи вищих навчальний закладів, умови вступу та навчання. 99

6. Трудове законодавство України та система соціальних гарантій особистості. Працевлаштування як правовий законодавчий акт. Права та обов'язки людини під час працевлаштування. Професійний контракт. 102

7. Освіта за кордоном. Шляхи здобуття професії за кордоном. Елітарна професійна освіта. MBA — школи. 105

8. Професії майбутнього та їх необхідність. Рейтинг професій (старі та нові професії у сучасному світі). Вакансії майбутнього. 108

Розділ 3.2. Перші кроки на шляху побудови професійної кар'єри 112

9. Психологія успіху. Мотиви досягнення успіху. Ідеалізований життєвий успіх. . . . 112

10. Теорія лідерства. Харизма. Харизматичний лідер. 114

11. Професійний успіх. Закони професійного успіху. 10 кроків до професійного успіху. Формула професійного успіху. 117

12. Кар'єра. Поняття професійної кар'єри. Побудова успішної кар'єри. Професійне прогнозування та професійне самовизначення. Кар'єрний ріст. 120

13. Кар'єра, професійна компетентність. Професійна мобільність і конкурентоспроможність. Професіоналізм і професійна компетенція. Ринкова та економічна конкуренція. Позитивна та негативна роль конкуренції. 124

14. Морально-етичні норми кар'єрного зростання. Альтруїзм та егоїзм. 128

15. Образ професіонала. Поняття «професіоналізм». Критерії професіоналізму. Загальні вимоги до особистості як професіонала. 131

16. Основи самопрезентації. Етика професіонала: зовнішній вигляд ділової людини, етика ділового спілкування, самореклама. Структура та принципи складання професійного резюме. 134

17. Професійний план. Етапи формування професійного плану. Основний і резервний професійний план. Шляхи організації власної життєдіяльності. 137

Розділ 3.3. Кар'єра і соціальне середовище майбутнього професійного зростання 140

18. Навички протидії соціальному тиску. Уміння відстоювати свою позицію. Навички впевненої поведінки. Уміння долати сором'язливість. Уміння відмовлятись від небезпечних пропозицій. Протидія дискримінації. 140

19. Конфлікт. Типи конфліктів: особистісний, міжособистісний, міжгруповий. Загальна динаміка і закономірності перебігу конфлікту. Правила конструктивного вирішення конфліктів. Програма дій особистості у ситуації конфлікту. 143

20. Навички розв'язання конфліктів. Конфлікти поглядів і конфлікти інтересів. Напрями розв'язання конфліктів поглядів на основі розвитку толерантності. Напрями розв'язання конфліктів інтересів на основі конструктивних переговорів. . 146
21. Спілкування. Функції і засоби спілкування. Спілкування з дорослими та однолітками. Уміння слухати співрозмовника. 148
22. Невербальні засоби спілкування. Постава і жести. Хода. Міжособистісний простір у спілкуванні. Інтерпретація міміки і жестів. 151
23. Вербальні засоби спілкування. Інтонація як засіб вираження емоцій та почуттів. Темп мовлення, модуляція голосу. Вади мовлення. Форма викладання своїх думок. Мистецтво монологу. Діалог. Дискусія. Публічний виступ. 155
24. Зовнішній вигляд. Навички самопрезентації. Резюме. Інтерв'ю під час прийому на роботу. 159
25. Навички ефективного спілкування. Активне слухання. Уміння чітко висловлювати свою думку. Уміння відстоювати власну позицію. Почуття без тривоги і звинувачень. Адекватна реакція на критику. Уміння звернутися за допомогою, за послугою. 162
26. Співпереживання. Здатність розуміти почуття, потреби і проблеми інших людей. Уміння продемонструвати розуміння інших. Уміння надавати підтримку й допомогу. 165
27. Асертивна поведінка. Асертивна поведінка і її відмінність від агресивної, пасивної та маніпулятивної поведінки. 168
28. Захист обраної професії. Уточнення, конкретизація, поглиблення знань про обрану професію, перевірка правильності міркувань, що привели до такого вибору. 170

ПЕРЕДМОВА

Професія, в якій повною мірою розкриваються здібності особистості, забезпечить їй швидкість, точність і якість досягнення професійного результату, а продуктивність праці — конкурентоспроможність на ринку. Така професія, в якій гармонійно узгоджуються потреби, можливості особистості та соціально-професійні стандарти ринку праці, є для людини цінністю, основним мотивом особистісного і професійного самовдосконалення. А особистість, яка володіє такою професією, переживає почуття самодостатності — переживання себе в професії і професії в собі. На основі цих теоретико-методичних положень співробітниками лабораторії трудового виховання і профорієнтації Інституту проблем виховання НАПН України розроблено програмно-методичний комплекс «Побудова кар'єри» для 10-11 класів. Його основною метою є формування компетентного у виборі професії старшокласника, який прагне успішно реалізувати в майбутньому обрану й детально розроблену професійну кар'єру. Навчально-методичний посібник «Побудова кар'єри» (для педагогічних працівників) є складовою цього програмно-методичного комплексу.

Структура і зміст посібника відповідає навчальній програмі «Побудова кар'єри». У ньому розкриті основні теоретичні положення, якими мають оволодіти старшокласники в процесі виконання навчальних завдань. Посібник містить основні відомості про специфіку трудової діяльності людини в умовах сучасного ринку праці, яка розкривається через: зміст праці; форми трудової діяльності (розумова, фізична, автоматична, механічна, проста і складна та. ін.); умови праці (зміст, кваліфікація, матеріальне оснащення, санітарні норми, робоче обладнання тощо); сфери професійної діяльності людини (виробнича, громадська, бізнес, сфера обслуговування, освіта та ін.). Конкретизуються згодом ці питання стосовно визначених професій у розділі «Професіографія». Набуті старшокласниками знання з професіографії стають основою для розуміння ними основних ситуацій вибору професії, проблеми професійної придатності й необхідності врахування в процесі побудови кар'єри власних індивідуальних особливостей. Людина в сучасних умовах ринку праці має обов'язково враховувати суб'єктивні фактори та об'єктивні умови, які впливають на побудову власної кар'єри професійного зростання й успішну адаптацію до сучасного ринку праці. З огляду на це в посібнику розкриті теми, в яких розкриваються важливі аспекти успішної реалізації власної професійної кар'єри, необхідні кожному старшокласникові.

Автори начально-методичного посібника «Побудова кар'єри» свідомі того, що в ньому не всі проблеми формування компетентності старшокласника у виборі професії й успішної реалізації в майбутньому професійної кар'єри розкриті достатньо цілісно. Наголошуємо, в ньому представлена для цього лише основа, яка має бути доповнена, розширена і творчо збагачена кожним педагогом, незалежно від обраного варіанту (9, 17, 35 і 70 годин) навчальної програми профорієнтаційного спрямування «Побудова кар'єри». Зичимо вчителям-предметникам, класними керівниками, шкільними психологами і соціальними педагогами на цьому шляху успіхів.

Розділ 1. ОСОБИСТІСТЬ В УМОВАХ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Розділ 1.1. Загальні уявлення про трудову діяльність людини

1. Мета і завдання курсу «Побудова кар'єри». Значення професійного самовизначення для особистості та сучасного суспільства. Типові помилки професійного самовизначення особистості та їх наслідки.

Соціально-економічні зміни, що відбулися протягом останнього часу в суспільстві, зумовлюють необхідність перегляду підходів до вирішення багатьох психолого-педагогічних проблем національної школи, зокрема — підготовці старшокласників до професійного самовизначення. Адже від того, наскільки правильно зроблено вибір професії, залежить суспільна цінність людини, її місце серед людей, задоволеність професійною діяльністю, фізичне і психологічне здоров'я і, на кінець, радість і щастя. З цього приводу відомий педагог К. Ушинський писав: «Якщо ви вдало виберете працю і вкладете в неї свою душу, то щастя саме вас знайде».

Тенденції розвитку сучасного ринку праці вимагають від майбутнього професіонала готовності до самостійної діяльності у різних галузях економіки держави та приватного сектора, до швидкої адаптації у виробництві із застосуванням найновіших досягнень науки і техніки. Задовольнити такі вимоги може тільки людина, яка самостійно, свідомо, з урахуванням власних бажань, здібностей, досвіду, творчого потенціалу, фізичних можливостей та стану здоров'я обрала сферу майбутньої діяльності для забезпечення морального задоволення, незалежності і достатку у житті. Розкрити себе, виявити своє покликання, знайти своє місце в житті — складне завдання для особистості у будь-якому віці, а особливо — в шкільні роки.

Професійне самовизначення — складний і тривалий процес, що охоплює значний період життя людини. У якості структурних елементів розрізняють різні види самовизначення: особистісне, соціальне, професійне.

Професійне самовизначення особистості — це довготривалий і динамічний процес узгодження особистістю протиріччя між власними можливостями, бажанням та попитом ринку праці на рівень і якість фахівців. У вузькому значенні професійне самовизначення старшокласника — це розгорнутий в часі процес самостійного узгодження досягнутих, але ще не реалізованих ним можливостей і вимог обраної або ж бажаної професії.

Переважна більшість вчених визначає наступні етапи або ж стадії професійного самовизначення особистості: емоційно-образний (дошкільний вік), під час якого формується позитивне ставлення до праці і світу професій через оволодіння початковими навичками трудової діяльності; пропедевтичний (1-4 класи), коли формується працелюб-

ність й усвідомлюється значущість праці у житті людини за рахунок включення дитини у різноманітні види пізнавальної, ігрової, суспільно-корисної і трудової діяльності; пошуковий (5-7 класи), коли формується професійна спрямованість особистості, усвідомлюються інтереси, мотиви і власні індивідуальні особливості; період розвитку професійного самовизначення (8-9 класи), під час якого формуються особистісні смисли вибору професії, вміння співвідносити особистісні ідеали і суспільні цілі, яке досягається через вивчення курсів з основ вибору майбутньої професії; період уточнення соціально-професійного статусу й початок формування професійно-важливих якостей (10-11 класи) в умовах поглибленого вивчення навчальних предметів, до яких виявилися стійкі інтереси; входження у професійну діяльність (учні і студенти професійних навчальних закладів), коли відбувається оволодіння професією й досвідом життєдіяльності у виробничому колективі; розвиток професіоналізму в процесі трудової діяльності, підвищення кваліфікації й оволодіння окремими спеціальностями у межах професії.

Для різних вікових груп професійне самовизначення має різний ступінь виразності — це визначається їх психологічними й фізіологічними особливостями. В юнацькому віці основні труднощі професійного самовизначення пов'язані з недостатнім рівнем самопізнання, із слабкою орієнтацією у світі професій: змістом її професійної діяльності, режимом роботи й умовами праці, можливостями професійного росту, фінансуванням, вимогами до працівника, а також знанням її привабливих і негативних сторін. Типовими помилками при виборі професії, які допускають старшокласники, можна вважати такі:

- помилкове уявлення про зміст деяких професій;
- захоплення зовнішньою характеристикою професії;
- вибір професії під впливом товаришів, друзів (за компанію);
- не зовсім правильне уявлення про творчі можливості професії — немає нетворчих професій, є нетворче ставлення людей до діяльності;
- ототожнення улюбленого навчального предмету з професією;
- недостатнє знання професії;
- вибір професії під впливом випадкових обставин;
- ототожнення при виборі вашої професії зі ставленням до представника тієї чи іншої професії;
- невміння правильно оцінити свої нахили, здібності, можливості;
- поділ професій на престижні і непрестижні;
- незнання основних дій в процесі обґрунтування і вирішення задачі про вибір професії.

Використані джерела:

1. Педагогічні засоби підготовки старшокласників до професійного самовизначення в умовах профільного навчання : метод. посіб. / Д. О. Закатнов,

О. В. Мельник, О. В. Осипов та ін.; за ред. Д. О. Закатнова // Ін-т проблем виховання АПН України. — К. : [б. в.], 2005. — 181 с.
2. Програма «Людина і світ професій» : для загальноосвіт. навч. закл. (8-9 кл.) / АПН України, Ін-т проблем виховання АПН України; [наук. консультант І. Д. Бех; уклад. : О. В. Мельник, Л. А. Гуцан, С. М. Дятленко та ін.] // Сіл. школа України. — 2007. — Листоп. (№ 11). — С. 56-66.
3. Побудова кар'єри : прогр. для 10-11 кл. загальноосвіт. навч. закл. / АПН України, Ін-т проблем виховання АПН України; [наук. консультант І. Д. Бех; уклад. : О. В. Мельник, Л. А. Гуцан, С. М. Дятленко та ін.]. — К. : Мегапринт, 2007. — 34 с.
4. Москалик Г. Особливості професійної орієнтації та самовизначення особистості в системі ринкових трансформацій / Геннадій Москалик // Вища освіта України. — 2008. — № 3. — С. 101-106.
5. Чистякова С. Н. Типичные ошибки при выборе профессии / С. Н. Чистякова, Т. И. Шалавина // Проф. образование. — 2005. — № 6. — С. 32-33.

2. Зміст, умови праці, її результат. Форми трудової діяльності (розумова, фізична, автоматична, механічна, проста і складна тощо). Умови праці (зміст, кваліфікація, матеріальне оснащення, санітарні норми, робоче обладнання і т.п.).

Праця — свідома цілеспрямована продуктивна діяльність людини, спрямована на перетворення природи і суспільства, результатом якої є створення матеріальних й духовних цінностей.

За своїм змістом праця є матеріальним процесом ставлення людей до природи, а за характером — суспільним процесом, який виражає взаємовідносини людей у процесі їхньої спільної діяльності. Праця в кожному конкретному випадку набуває певної форми організації та відбиває соціально-економічні особливості найсуттєвіших ознак виробничих відносин.

Поняття «зміст праці» характеризує взаємодію особистісних і речових чинників процесу праці, обсяг і структуру трудових функцій людини, її професійні знання, необхідні для здійснення трудового процесу, вміння та навички.

До основних елементів, що характеризують зміст праці, відносять такі категорії, як «продуктивна сила», «інтенсивність», «якість», «складність» і «важкість» праці. Продуктивна сила праці характеризує технічні, організаційні, культурні та інші можливості виробничої діяльності людини, котрі зумовлюють дієздатність працівника та результативність зусиль. Інтенсивність праці характеризує обсяг трудових витрат (фізичної та розумової енергії) на одиницю робочого часу, напруженість праці. Якість праці визначається рівнем професійної майстерності працівника, його освіченістю, сумлінністю, творчістю, зацікавленістю, комунікабельністю тощо. Складність праці характеризується функціями, котрі виконують працівники у виробничому процесі. Важкість праці — у будь-якому трудовому процесі, визначається впливом виробничого середовища на організм людини. Результатом праці є різні споживчі

вартості різних видів конкретної трудової діяльності (товари та послуги тощо). Виділяють наступні форми трудової діяльності: розумова, фізична, творча, ручна, механізована, автоматизована, проста і складна та ін.

Розумова праця — особливий вид діяльності людини, спрямований на виробництво ідей (наукових, філософських, правових, моральних тощо), яким займається переважно інтелігенція. Розумова праця об'єднує роботи, пов'язані зі створенням та переробкою інформації.

Фізична праця — історична форма праці, що виникла завдяки відокремленню духовного виробництва від матеріального; вид діяльності, націлений на виробництво речей, предметів споживання, яким переважно займаються селяни та робітники.

Творча праця — своєрідний вид праці, в процесі якої відбувається створення нового та корисного для людини; особливий вид діяльності (мистецтво, література, наука, техніка, педагогіка, управління тощо) людини, здатної продукувати якісно нові матеріальні й духовні цінності. Творчість — це джерело новаторства у виробленні матеріальних і духовних цінностей.

За засобами та способами праці розрізняється: праця ручна, механізована та автоматизована.

Ручна праця (технічно неозброєна) — це праця, що виконується вручну з використанням виключно м'язової сили людини і примітивних знарядь праці без застосування інструментів з приводом.

Механізована праця (технічно озброєна) — це праця, що виконується з використанням механізованих знарядь праці (низько-, середньота високотехнологічна; з різною мірою залучення людини, а також комп'ютеризована).

Автоматизована праця — це праця, основні елементи якої повністю автоматизовані, а допоміжні елементи роботи автоматизовані повністю чи частково.

У залежності від характеру праці розрізняють просту і складну працю.

Проста праця — це праця, яка не вимагає від людини спеціальної професійної підготовки, тобто, як правило, це некваліфікована праця. Складна праця — це кваліфікована праця.

Умови праці — це сукупність взаємозв'язаних виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних факторів конкретної праці, зумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, які визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров'я і працездатність людини.

Умов праці класифікуються наступним чином:

Виробничі умови праці — це умови праці безпосередньо на робочих місцях, які включають в себе предмети праці та їх продукти (сировина, матеріали, готові вироби), технологічні процеси, засоби праці (робоче обладнання та матеріальне оснащення) та організаційні форми виробництва, праці та управління.

Санітарно-гігієнічні умови праці, які визначають зовнішнє виробниче середовище (мікроклімат, стан повітря, шум, вібрація, різні види випромінювання, освітлювання, контакт з водою, маслом, токсичними речовинами та ін.);

Психофізіологічні умови праці — зумовлені конкретним змістом трудової діяльності (фізичне і нервово-психічне навантаження, монотонність і ритм праці);

Естетичні умови праці, які сприяють формуванню позитивних емоцій у працівника (архітектурне, конструкторське, художнє оформлення інтер'єру, обладнання, оснащення, виробничого одягу тощо);

Соціальні умови праці, складають соціально-психологічні, які характеризують взаємовідносини у трудовому колективі, стиль і методи керівництва, участь працівників в управлінні організацією, рівень мотивації і ставлення до праці, і соціально-економічні, які включають законодавчу і нормативно-правову базу, що регламентує умови праці.

Використані джерела:

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручн. / Олена Антонівна Грішнова. — 3-тє вид., випр. і доп. — К. : Знання, 2007. — 559 с.
2. Електронні ресурси. — Режими доступу :
   1) http://pidruchniki.ws/17700712/ekonomika/zmist_harakter_vidi_pratsi
   2) http://www.osvita–plaza.in.ua/publ/menedzhment
   3) http://ru.osvita.ua/vnz/reports/bjd/25852/
   4) http://ua–referat.com

3. Сфери професійної діяльності людини: виробнича, громадська, бізнес, сфера обслуговування, освіта та ін.

Виділити з усієї різноманітності професій типи, психологічно споріднені між собою, показати психологічну спільність видів професійної діяльності, що розрізняються за своїм об'єктивним змістом, — до цього прагнули багато дослідників, котрі вирішували питання профконсультації і профвідбору. Але і дотепер такої класифікації, на превеликий жаль, немає. Справа в тому, що значення класифікації професій не обмежується тільки практичним смислом. Той чи інший підхід до її розробки, принципи класифікації завжди обумовлені розумінням теоретичної складності проблеми «взаємовідношень» людини і професії (або проблеми відповідності). Залежно від стану розв'язання цієї проблеми по-різному формулюються завдання і цілі вивчення професій, принципи класифікації; різне визначення дістають такі елементи професіографії, як «професійні вимоги», «професійно важливі якості», «професіограма».

До змісту професіографії входить і класифікація професій, що є необхідною умовою науково обґрунтованої системи професійної орієнтації.

Ситуація вибору професії різко ускладнилася. По-перше, розширився діапазон вибору. Так, у Франції в 1868 р. налічувалась 101 професія,

а через 100 років їх стало майже в 275 разів більше. У Великобританії в 1841р. нараховувалась 431 професія, а на початок 80-х років нашого століття їх було вже понад 30 тисяч. Українські спеціалісти налічують сьогодні більш як 40 тис. професій. Ця кількість швидко змінюється. Вважається, що протягом 10 років зникає близько 5000 професій і майже стільки ж виникає нових. По-друге, зазнають змін характер і зміст праці у межах як нових, так і старих професій. По-третє, ускладнюються структура особистості, мотиви вибору професії, потреби і запити людини, яка вступає у самостійне трудове життя.

Наведені в узагальненому вигляді характеристики ситуації вибору професії переконливо свідчать, що для доцільного професійного самовизначення необхідна класифікація професій, виділення певних їх груп, об'єднаних спільністю вимог до психологічної структури працівника. Загальноприйняті деякі традиційні класифікації професій. До них відноситься розподіл професій на професії фізичної і розумової праці. Під першими розуміють професії, що вимагають фізичної сили і різноманітних психомоторних якостей; до других відносять професії, що не вимагають цих якостей, а насамперед ставлять вимоги до розумової діяльності. Розподіл професій на фізичні і розумові дуже загальний, не відображає істотних відмінностей між професіями або навпаки, їх подібностей.

Відповідно до поділу суспільної праці економіка містить у собі дві великі сфери діяльності: виробничу (сферу матеріального виробництва) і невиробничу.

До сфери матеріального виробництва належать усі галузі, що виробляють або доводять до споживачів матеріальні блага. У промисловості, сільському господарстві, будівництві створюються необхідні для суспільства засоби виробництва (матеріали, машини, спорудження тощо) і предмети споживання (продукти, одяг, взуття тощо). Вантажний транспорт, зв'язок з обслуговування виробництва, торгівля, громадське харчування, матеріально-технічне постачання, заготівля і збут також належать до сфери матеріального виробництва, тому що вони сприяють створенню продукції й забезпечують її реалізацію.

Промисловість — Важка промисловість (верстатобудування, машинобудування, літакобудування, автомобілебудування тощо), легка промисловість (текстильна, харчова, рибна тощо).

Сільське господарство — Рослинництво (овочівництво, рільництво, кормовиробництво тощо), тваринництво (скотарство, рибництво, свинарство, птахівництво тощо).

Будівництво — Цивільне, транспортне, промислове, дорожнє тощо.

Транспорт — Вантажоперевезення (у тому числі міжнародні) (авто-, літакоперевезення-, залізничні, водні тощо).

Зв'язок — Передача виробничої інформації (пошта, телефон, радіо, Інтернет, телебачення, телеграф).

Охорона здоров'я, соціальне забезпечення — Лікарні, клініки, поліклініки, пологові будинки, пенсійний фонд тощо.

Житлово-комунальне господарство, побутове обслуговування — Житлово-експлуатаційні управління (ЖЕУ), хімчистка, ательє з пошиття одягу, майстерні з ремонту взуття, побутової техніки тощо, громадське харчування (кафе, ресторани тощо).

Освіта, культура, мистецтво, наука — Школи, вищі навчальні заклади, коледжі, науководослідні інститути, проектні організації, театри, кінотеатри тощо.

Пасажирський транспорт — Міський транспорт (трамвай, тролейбус, метро, автобус), залізничний транспорт, літак, водний транспорт тощо.

Зв'язок — Передача інформації (пошта, телефон, радіо, Інтернет, телебачення, телеграф).

Органи управління, кредитування і страхування — Районні, міські, обласні органи управління, банки, страхові компанії, органи правопорядку (міліція, прокуратура, судові органи).

Для роботи в різних галузях матеріального виробництва й невиробничої сфери необхідні люди різних професій і спеціальностей. У сучасному суспільстві існує величезна кількість професій, їхнє число й перелік постійно змінюються: деякі професії «відмирають», застарівають, їх заміняють нові.

Використані джерела:

1. Загребельний С. Профорієнтація страшокласників на виробничі спеціальності / С. Загребельний // Рідна школа. — 2003. — № 4. — С. 52-54.
2. Мельник Т. Профорієнтаційна робота зі школярами у гімназії / Т. Мельник // Рідна школа. — 2004. — № 10. — С. 16-18.
3. Сторожева Г. О профессиональном самоопределении учащихся : Школьному психологу / Г. Сторожева // Воспитание школьников. — 2004. — № 10. — С. 37-44.
4. Шамбарова И. Профориентационная работа в гимназии / И. Шамбарова // Воспитание школьников. — 2004. — № 5. — С. 47-52.
4. Яскал Л. Профорієнтація та професійна підготовка дітей / Л. Яскал // Україна: аспекти праці. — 2003. — № 8. — С. 9-13.

4. Економіка і психологія праці. Значущість і місце особистості в процесі трудової діяльності. Поняття соціальної і професійної адаптації.

Психологія праці як самостійні наукові дисципліни почали розвиватися в кінці XIX — на початку XX ст. Проте ідеї вивчення методів праці з урахуванням наукових даних про людину мають давню історію. Так, ще Галілео Галілей зробив спробу застосувати математичний апарат для вивчення рухів людини.

При цьому він виявив фактор втоми, який ускладнює використання математичних методів під час вивчення трудових процесів.

Наприкінці XIX — на початку XX ст. виходять у світ друковані праці з практичного використання наукових даних для організації трудової діяльності та підвищення її продуктивності. Найвідомішими на той час були дослідження Ф. Тейлора, який поряд з організацією праці та управління розглядав фізіологічні й психологічні питання, зокрема такі: професійний відбір, нормування праці, система оплати, пристосування інструмента до працівника. Реалізована на виробництві система Тейлора була спрямована на раціоналізацію трудових рухів, виключення зайвих рухів, підвищення темпу роботи до рівня, який забезпечував би максимальну продуктивність праці.

На розвиток економіки і психології праці значний вплив справило впровадження Г. Фордом конвеєрно-потокової системи виробництва, що базується на розчленуванні виробничого процесу на якомога простіші елементи. Наслідком такого розчленування є монотонність праці, яка призводить до специфічних психічних станів працівника, знижуючи ефективність його діяльності. Ці труднощі спонукали до вивчення психофізіологічних проблем праці.

Психотехніка вирішувала проблеми професійного відбору та професійної консультації на основі вивчення індивідуальних характеристик людини за допомогою тестів. Крім того, надавалося значення дослідженню таких проблем, як втома, монотонність, пристосування техніки до психічних особливостей людини, професійне навчання.

Найбільш інтенсивно окремі напрямки економіки і психології праці почали розвиватися після Другої світової війни. Цими дослідженнями почали займатися спеціальні інститути, лабораторії, консультативні організації. Так, у Німеччині було створено Раду з організації господарства, в системі якої був інститут фізіології праці ім. М. Планка. Серед відомих фізіологів з праці слід назвати Г. Лемана, твір якого «Практична фізіологія праці» не втратив своєї актуальності й сьогодні. У Франції було створено Науково-дослідний центр фізіології праці та Науково-дослідний центр психотехніки. Інститути охорони та гігієни праці було створено у Празі, Братиславі, Варшаві.

У 1921 р. було організовано Всеукраїнський інститут праці, в якому великого значення надавали проблемам психофізіології праці, професійного відбору та наукової організації праці у вузах. На великих підприємствах промисловості і транспорту створювалися психофізіологічні та психотехнічні лабораторії, головним завданням яких був професійний відбір, а також вивчення виробничої втоми. Переважно досліджували важку працю та її вплив на обмін речовин, функції дихання й кровообігу робітників. Питання оптимізації та нормування розумової праці не розроблялися. Психотехнічний період тривав до середини 30-х років минулого століття.

В Україні проблеми фізіології та гігієни праці досліджують Київський інститут медицини праці АМН України, Український науко-

во-дослідний інститут промислової медицини, Харківський науково-дослідний інститут гігієни праці і профзахворювань, Донецький науково-дослідний інститут медико-екологічних проблем Донбасу та вугільної промисловості.

Підбір і прийом на роботу являють собою досить тривалий і дорогий процес: до першого дня роботи нового співробітника компанія вже витрачає на нього значні кошти і зацікавлена в тому, щоб він не звільнився через кілька місяців. Проте, як показує статистика, найбільший відсоток прийнятих на роботу працівників залишають організацію саме протягом перших трьох місяців. Основні причини звільнення — відмінність реальності від очікуваного і складність інтеграції в нову організацію. Допомогти співробітнику успішно «влитися» в нову організацію — найважливіше завдання його керівника і фахівців із кадрів.

Дуже часто «новачок» приходить на підприємство, а його робоче місце не підготовлене, ніхто не виявляє про нього турботу, йому доводиться самому якось улаштовуватися. Але оскільки перше враження, як правило, залишає глибокий слід, таке ставлення може негативно вплинути на мотивацію і позначитися на роботі.

«Досвід» такого роду може пояснити високу плинність кадрів протягом перших тижнів, місяців роботи і причини, через які у нового співробітника може виникнути відчуття відчуження і сформуватися негативна позиція щодо організації з першого дня роботи. Якщо до нових співробітників не виявляти уваги, то організація може втратити можливість сформувати у них позитивне ставлення до роботи і відданість традиціям фірми.

Полегшити входження нових співробітників в організацію покликані процедури адаптації.

Коли людина починає працювати в організації, вона включається в систему внутрішньо-організаційних відносин, займаючи одночасно декілька позицій, кожній із яких відповідає сукупність вимог, норм, правил поведінки, які і визначають соціальну роль людини в колективі як працівника, колеги, підлеглого, керівника, члена колективного органу управління. Кожна з названих позицій вимагає відповідної поведінки людини. Наймаючись на роботу в ту чи іншу організацію, людина має певні цілі, потреби, норми поведінки, відповідно до яких вона ставить вимоги до організації, умов праці та мотивації. У зв'язку з цим необхідно організувати проведення адаптації.

Адаптація — процес пристосування працівників до умов зовнішнього і внутрішнього середовища. Термін «адаптація» досить поширений і застосовується в різних галузях науки. В соціології і психології виділяють соціальну й виробничу адаптацію. Певною мірою ці два види адаптації перетинаються один з одним, але кожен із них має самостійну сферу: соціальна діяльність не замикається на виробництві, а виробнича — включає технічні, біологічні та соціальні аспекти.

З точки зору управління персоналом, важливе місце займає виробнича адаптація, оскільки вона є основою вирішення таких проблем, як формування у працівників потрібного рівня продуктивності і якості праці за короткий період.

Причини зміни умов трудової діяльності різноманітні: освоєння нового місця роботи, перехід до іншого підрозділу, на нову посаду, упровадження нових форм організації праці, оплати, нових технологій. Тому кожна з цих змін вимагає відповідної поведінки людини.

Адаптація — це взаємне пристосування працівника й умов організації, що базується на поступовому освоєнні нових професійних, соціальних та організаційних умов праці.

Процес трудової адаптації працівника та організації буде більш успішним, коли норми і цінності колективу стануть нормами і цінностями окремого працівника і чим швидше він прийме і визначить свою соціальну роль у колективі.

Виділяють два напрямки адаптації:

- первинний, тобто пристосування молодих співробітників, які не мають досвіду професійної роботи (випускники середніх та вищих навчальних закладів);
- вторинний, тобто пристосування працівників при переході на нові робочі місця, посади, об'єкти.

В умовах ринку зростає роль вторинної адаптації. Виробничу адаптацію, як складне явище, доцільно розглядати з різних позицій, виділяючи психофізіологічну, професійну, соціально-психологічну та організаційну її сторони. Кожна з них має свій об'єкт, свої цільові завдання, показники ефективності.

Психофізіологічна адаптація — пристосування людини до нових фізичних і психологічних навантажень, фізіологічних умов праці.

Об'єктом психофізіологічної адаптації є умови праці, які визначаються як комплекс факторів виробничого середовища, що суттєво впливають на самопочуття, настрій, працездатність працівника, а при тривалій їх дії — на стан здоров'я, що виражаються динамікою захворювань, травматизму та втомою.

Професійна адаптація — повне і успішне оволодіння новою професією, тобто звикання, пристосування до змісту й характеру праці, її умов і організації.

Міра відповідності суб'єктивних і об'єктивних моментів професійної адаптації особливо визначається тим, як робоче місце відповідає соціально-професійній орієнтації працівника.

Соціально-психологічна адаптація — це пристосування людини до виробничої діяльності, до нового колективу, його традицій і неписаних норм, до стилю роботи керівників. Вона ніби включає працівника в колектив як рівноправного, якого прийняли всі його члени.

Організаційна адаптація — засвоєння ролі та організаційного статусу робочого місця і підрозділу в загальній організаційній структурі, а також розуміння особливостей організаційного та економічного механізму управління підприємством.

У вирішенні кадрових проблем в організації важливе значення мають всі різновиди виробничої адаптації. Так, при формуванні колективу потрібно враховувати, що плинність кадрів або їх закріплення у більшості випадків залежить від результатів адаптації.

Використані джерела:

1. Крушельницька О. Управління персоналом : навчальний посібник / Ольга Крушельницька, Дмитро Мельничук. — 2-е вид., перероб. й доп. — К. : Кондор, 2005. — 304 с.
2. Назарук Е. Как адаптировать нового сотрудника? / Е. Назарук // Менеджер по персоналу. — 2006. — № 11. — С. 40-45.
3. Рутицкая В. Процесс адаптации сотрудника / В. Рутицкая // Менеджер по персоналу. — 2006. — № 10. — С. 30-37.
4. Романова С. М. Трудова адаптація особистості в теорії і практиці зарубіжної професійної освіти. Педагогіка і психологія професійної освіти: результати досліджень і перспективи : збірник наукових праць / за ред. І. А. Зязюна та Н. Г. Ничкало. — К., 2003. — С. 316-323.
5. Самохвалов О. Б. Психологічні чинники професійної адаптації інспекторів прикордонної служби : автореферат дис... канд психол. наук / О. Б. Самохвалов. — Хмельницький, 2007.

Розділ 1.2. Професіографія

5. Професіограма — основне інформаційне джерело про світ професій. Поняття про професіограму. Структура професіограми. Професіограми сучасних професій.

Сучасною наукою зроблені значні кроки в напрямі дослідження професій. Вивченням професій займається професіографія — наука, яка представляє окрему галузь професіології. Завданнями професіографії є: класифікація професій; вивчення змісту робіт у рамках тієї чи іншої професії, опис професій, який містить вимоги до рівня освіти, спеціальної підготовки, вмінь, навиків, а також до психічних, фізіологічних та психологічних особливостей працівника.

Результатом опису професій є складання професіограми. Професіограма (professiogram, від лат. professio — спеціальність, gramma — запис) — це вичерпний опис особливостей певної професії, що розкриває зміст професійної праці, а також вимог, які вона ставить перед людиною.

Професіограма складається на основі аналізу змісту професійної діяльності і містить у собі загальну характеристику професії, а також вимоги, що професія ставить до людини. Якщо людина хоче вибрати професію відповідно до своїх індивідуальних особливостей, їй більше підійдуть професіограми, побудовані на основі психологічного вивчення

професій, ніж ті, що побудовані на підставі формальних ознак професій. Так, при зміні професії чи при виборі запасного варіанта краще орієнтуватися на професії, пов'язані з такими психологічними характеристиками: спосіб мислення, тип особистості, спосіб взаємодії з людьми.

Кожна професіограма складається з таких розділів:

1. Класифікаційна картка професій.
2. Домінуючі види діяльності.
3. Властивості, що забезпечують успішність виконання професійної діяльності, — здібності, особистісні якості, інтереси, нахили.
4. Властивості, що перешкоджають ефективності професійної діяльності.
5. Сфери застосування професійних знань.
6. Історія професії.
7. Деякі професії, що також підходять людині з даним типом особистості.
8. Навчальні заклади, що навчають даній професії.

Ознайомлення з розділами професіограми починається з класифікаційної картки професії, де у короткій формі викладені найбільш важливі з психологічної точки зору ознаки професії:

- найменування професії;
- домінуючий спосіб мислення;
- сфера базових знань;
- професійна сфера;
- міжособистісна взаємодія;
- домінуючий інтерес;
- додатковий інтерес;
- умови роботи.

Професіограма може складатись у довільній формі й містити інформаційно-довідкову та функціональну характеристику професії. Інформаційно-довідковий опис професії спрямований на виділення економічних, технологічних, медичних і психологічних характеристик професійної діяльності, знання яких необхідні учневі для більш детального аналізу і розуміння специфіки обраної професії. Цей опис включає: загальні відомості про професію; економічний, технологічний, медичний і психологічний розділи. Інформаційно-довідковий опис використовується як методичний засіб для більш глибокого аналізу професії учнями зі стійкими інтересами до певної діяльності.

Приклад професіографічного опису сучасної професії «Банківський менеджер»

Характер роботи. Як правило, сучасні комерційні банки є акціонерними, тобто мають не одного власника, а групу осіб, що вклали свої гроші в його створення. Для безпосереднього оперативного управління банком акціонери (загальні збори, правління акціонерною компанією

тощо) призначають директора (президента, керуючого та ін.). Директор банку призначає сам або за погодженням з акціонерами керівників різних рівнів: своїх заступників, начальників відділів та служб, директорів філій банку тощо. Управлінський персонал банку можна назвати банківськими менеджерами, хоча в офіційних класифікаторах професій це поняття об'єднує такі професії як, керівники організацій та установ, керівники функціональних підрозділів, керівники фінансових, бухгалтерських, економічних підрозділів. Вони готують фінансові звіти, наглядають за використанням обладнання, контролюють складні операції, стежать за законодавчими актами, оцінюють ризик певних операцій, аналізують інформацію і фінансову ситуацію, можливість інвестицій та спілкуються з важливими для банку клієнтами.

Менеджери розподіляються (спеціалізуються) згідно з напрямками діяльності банків (інвестицій, кредитів, виплат, депозитів тощо). Вони повинні зводити до мінімального ризику кожну операцію банку та винаходити найбільш прибуткові фінансові операції. Окремі менеджери відповідають за підтримку і розвиток міжбанківського зв'язку всередині країни та із зарубіжними банками. Віце-президенти банків (це також менеджери, але вищого рівня) можуть керувати одним або кількома банківськими відділами. Регіональними відділеннями банків на території країни керують спеціальні менеджери зі своїм персоналом. Одним з головних завдань (обов'язків) менеджерів банків є прийняття рішень згідно з політикою самого банку та законодавством країни.

Умови роботи. Банківські менеджери різних рівнів працюють у комфортабельних офісах, часто спілкуються з вищим керівництвом установ та відділів. Незважаючи на те, що робота часто може вимагати понаднормовий робочий час, менеджери в основному працюють 40 годин на тиждень. Вони здійснюють безпосереднє керівництво персоналом свого відділу (клерками), і тому мають раніше з'являтися на роботу та пізніше йти з неї.

Наймання. Менеджери працюють у банках різних типів та інших фінансово-кредитних установах (кредитні спілки, фінансові компанії, страхові компанії тощо). На посади банківських менеджерів призначаються особи, що мають вищу економічну освіту та досвід роботи в фінансово-кредитних установах. Цей вид діяльності належить до розумової роботи, що вимагає постійного напруження, пам'яті, уваги, інтелекту. Перевага надається особам із сильною, лабільною, рухливою нервовою системою. Робота вимагає високого рівня розвитку оперативної, короткочасної та тривалої пам'яті. Підвищені вимоги висуваються до об'єму, розподілу, стійкості та переключення уваги. Рівень інтелекту — високий.

Риси характеру: акуратність, вимогливість, самоконтроль, відповідальність, чесність, комунікабельність. наполегливість.

Медичні протипоказання: захворювання, пов'язані з порушеннями психіки, функцій центральної нервової системи.

Перспективи. Останнім часом помітного збільшення кількості комерційних банків в Україні не спостерігається. Проте їх службовці, просуваючись по службі, можуть обіймати керівні посади ж до найвищої. Часто банки мають спеціальні контракти з вищими навчальними закладами щодо підготовки персоналу. Серед менеджерів банків відбувається спеціалізація відповідно до освіти. Особи, що працювали банківськими менеджерами, можуть обіймати високі посади як на державній службі, так і в комерційних фірмах та ін.

Близькі професії: банківські клерки, фінансові менеджери на підприємствах, страхові консультанти, фінансові аналітики, аудитори, бухгалтери.

Використані джерела:

1. Професіограми і психограми професій : [метод. посіб.] Кн. 9 / підгот. Синявський В.В. ; відп. за вип. В.Є. Скульська // Держ. центр зайнятості, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. — К. : [б. в.], 2004. — 187 с.
2. Професіографія та її місце в системі професійної орієнтації населення : реферат [Електронний ресурс] // TextReferat. — Електрон. дані. — [Б. м.], 2008. — Режим доступу : http://ua.textreferat.com/referat–10729.html. — Заголовок з екрана.
3. Удовенко Л. Психологічна професіографія: комплекс способів і техн. засобів, за допомогою яких визначають всі творчі чинники, що мають вплив на фахівця, окрім психічних / Л. Удовенко // Персонал. — 2007. — № 9. — С. 67-72.

6. Психологія праці. Психологічні ознаки професійної діяльності. Психограма професії.

Психологія праці — це галузь психології, що вивчає закономірності різних видів трудової діяльності та психологічні особливості особистості працівника з метою проектування, удосконалення, підвищення продуктивності та безпеки праці. Основна мета психології праці — підвищити ефективність трудової діяльності та створити умови для всебічного розвитку і самореалізації робітника. Психологія праці дає відповіді на питання щодо відповідності змісту засобів, умов і організації діяльності психологічним особливостям і можливостям людини, а також вивчає особливості взаємодії людини з виробничим середовищем. Вона вирішує цілу низку важливих проблем, що включають аналіз трудової діяльності, обґрунтування системи профвідбору, удосконалення професійної підготовки та перепідготовки кадрів, раціоналізацію середовища, психологічне діагностування, вивчення і покращення психологічного клімату колективу. Психологія праці дала можливість розвиватися новим напрямкам психології у вивченні конкретних видів трудової діяльності, таким як: інженерна психологія, авіаційна психологія, психологія управління тощо.

Як наука психологія праці почала формуватися на початку 20 ст. Її становлення було зумовлене рядом обставин (соціальних, економічних, політичних, культурно-історичних). Розглянемо деякі з них. Так, наприкінці 19 ст. інтенсивно відбувався розвиток промислового виробництва, утворювалися біржі праці та розвивався профспілковий рух. У цей час з'являються дослідження в галузі фізіології, рефлексології, гігієни праці, економіки, соціології. У промислово розвинених країнах виходять законоположення про працю, її безпеку та гігієну, захист праці дітей тощо. Все це породжувало впровадження наукових підходів щодо аналізу соціальних вимог до загальної та професійної підготовки робітників. Швидке розширення масштабів виробництва вимагало наукових знань про управління, про резерви зниження собівартості продукції. Саме тому перед психологічною думкою постало ще одне завдання — підвищити коефіцієнт корисної дії працівників. Однак криза управління та економічна депресія 30-х років в суспільствах західного типу загострили соціально-економічні протиріччя. На перший план почав виходити людський фактор. У цей період розглядаються такі складові виробництва, як: задоволеність працею, лідерство, згуртованість. Після другої світової війни відновлюється виробництво, на перший план виходять проблеми професійного навчання та перенавчання працездатного населення. В 50-60-х роках в науці з'являються гуманістичні концепції, спрямовані на вивчення умов саморозвитку особистості. У ці роки активно вивчається мотивація працівників, вплив соціальних ролей, статусів, соціального оточення на самопочуття людини. Науково-технічна революція початку 60-х років поставила нові завдання, пов'язані з проблемами адаптації людини в технічному середовищі, необхідність перенавчання персоналу, врахування змін у змісті діяльності конкретного фахівця.

На сучасному етапі розвитку науки висуваються нові вимоги до суб'єкта професійної діяльності, які пов'язані з процесами формування інформаційного суспільства, більш широкого ринку праці, швидкої зміни змісту діяльності працівника в умовах міжнародної інтеграції. Зростання складності професійної діяльності, виникнення нових видів техніки, збільшення складності роботи обладнання, зростання потоку інформації, спричиняє стійке та постійне збудження психіки людини. У багатьох професіях все більшого значення набуває розумова діяльність, зростає відповідальність людини за виконувану роботу, а отже, і сила впливу негативних психоемоційних факторів. Усе це підвищує вимоги до внутрішніх ресурсів людини. Від міри відповідності вимог середовища і психіки людини та їх динамічної рівноваги залежить результат отримання продукту відповідної якості та професійна успішність людини. Саме тому, основні завдання психології праці на сучасному етапі безпосередньо пов'язані із суспільними завданнями удосконалення виробничих відносин і підвищення якості організації праці з урахуванням особливостей сьогодення.

Об'єктом вивчення психології праці є діяльність індивіда у робочих умовах, з урахуванням суспільно-історичних і конкретних виробничих умов, а також індивідуальних особливостей особистості. У процесі праці не лише виробляється той чи інший продукт праці, а й формується сама особистість, розвиваються її здібності, психологічні якості, риси характеру. Професійна діяльність існує в трудових діях, що зумовлюються спонуканнями або мотивами, та спрямовані на певну ціль, — вона завжди характеризується усвідомленням цілі і передбаченням результату.

Однією з фундаментальних умов ефективності і надійності професійної діяльності є психічна готовність до неї. Виникнення стану готовності до діяльності розпочинається з постановки мети на основі потреб і мотивів, вироблення плану, моделей, схем дій, застосування певних засобів і способів діяльності, порівняння проміжних результатів з метою, якщо потрібно — внесення коректив. Психологічна готовність до трудової діяльності виявляється шляхом цілеспрямованого професіографічного аналізу діяльності.

Системно-психологічна характеристика трудової діяльності має такі складові:

1) Потреба в трудовій діяльності (праця є особистісною потребою людини і необхідною умовою розвитку та самореалізації людини як особистості).

2) Мотивація трудової поведінки — це внутрішнє спонукання, що визначає спрямованість активності людини у професійній поведінці в цілому та орієнтації на різні сторони самої професійної діяльності. Мотивація може бути внутрішньою, спрямованою на зміст, процес, результат діяльності, та зовнішньою, яка спрямована на фактори, що лежать поза межами діяльності (заробітна плата, пільги тощо).

3) Предмет праці — це система властивостей, явищ, процесів, якими працівник має оперувати.

4) Інформаційна основа трудової діяльності — включає необхідні знання, певний рівень професійної освіти.

5) Мета професійної діяльності — це передбачення усвідомлюваного результату, на здобуття якого спрямована діяльність людини.

6) Знаряддя праці (все те, за допомогою чого здійснюється діяльність).

7) Суб'єкт праці (людина, яка здійснює професійну діяльність).

8) Середовище в якому здійснюється діяльність (умови праці, санітарно-гігієнічні фактори).

Аналіз професійної діяльності є способом психологічного дослідження та вивчення складових професії, результатом чого стає складання професіографічного опису професійної діяльності. Кожна професія ставить різні вимоги до фізичних, психофізіологічних та психологічних властивостей людини. Такі вимоги називають характеристиками професій, вони закладені у професіограмах. До структури професіограми

входить психограма професії. Вона включає виділення і опис якостей людини, необхідних для успішного виконання певної трудової діяльності. Ці якості називають професійно важливими. Сучасні дослідники вважають, що психограма повинна відповідати жорстким вимогам, а саме: містити перелік необхідних і таких властивостей, що можна компенсувати, а також висвітлювати бажані властивості, які визначають можливість досягнення найвищого рівня професіоналізму. Професіограма, а отже, і психограма має враховувати динаміку системи «людина — професія», оскільки відбувається постійне вдосконалення різних компонентів професійної діяльності та змінюється в процесі діяльності вагомість професійно значущих якостей особистості працівника. Метою психограм є ознайомлення з професійно важливими якостями у конкретному виді професійної діяльності, визначення психологічної придатності особистості до певного виду діяльності та самовдосконалення шляхом самовиховання потрібних якостей.

Використані джерела:

1. Баклицький І. О. Психологія праці : підручник / І. О. Баклицький. — 2-ге вид. — К. : Знання, 2008. — 655 с.
2. Калініна Т. О. Фізіологія і психологія праці / Т. О. Калініна, Є. П. Кожанова. — Харків : Вид-во ХНЕУ, 2005. — 268 с.
3. Карпенко Г. В. Психологія праці та вибір професії : навч.-метод. посіб. / Г. В. Карпенко. — Суми : ВТД «Університецька книга», 2008. — 168 с.
4. Траверсе Т. М. Психологія праці : навч.-метод. посіб. / Т. М. Траверсе. — К. : ІПО КНУ ім. Т. Шевченка, 2004. — 116 с.
5. Чебикіна Т. М. Словник-довідник з профорієнтації : експериментальний посібник / Т. М. Чебикіна. — Одеса : ПНЦ АПН України-СВД Черкасов, 2006. — 43 с.

7. Професіограми визначених професій та їх аналіз. Складання професіограм на основі визначених професій.

Професіограма — це документ, у якому подано комплексний, систематизований і всебічний опис об'єктивних характеристик професії і сукупності її вимог до індивідуально-психологічних особливостей людини.

Професіограма містить наступну інформацію:

- загальні відомості про професію та її динаміку в зв'язку з розвитком науки і техніки, соціальне та економічне значення;
- виробничу характеристику професії, опис трудового процесу (наводяться назви знарядь праці, за допомогою яких виконується робота, вказується рівень фізичного і психологічного напруження (значне, помірне, незначне), робоча поза тощо;
- санітарно — гігієнічні умови праці з виділенням професійних шкідливостей і переліком фізіологічних умов та медичних протипоказань;
- перелік обсягу знань і умінь, які необхідні для успішної професійної діяльності, з виділенням тих, що визначають професійну майстерність;

- характеристику видів і тривалості професійного навчання, можливості підвищення кваліфікації;
- психограму, тобто характеристику психологічних вимог професії до людини з виділенням основних і бажаних психічних особливостей, а також психофізіологічних протипоказань.

З'ясувавши план схему складання психологічної характеристики професії проаналізуємо її детально на прикладі професіограми токаря.

Загальна характеристика типу професій

Сьогодні професія токаря по металу — одна з провідних на підприємствах машинобудівної і металообробної промисловості. Праця токаря використовується практично в усіх галузях промисловості, сільського господарства, на транспорті, у сфері обслуговування. Звідси її велике народногосподарське значення як наскрізної висококваліфікованої робітничої професії. Серед усіх металообробних верстатів токарний парк складає 40 %, бо саме такі деталі, як валики, втулки, гвинти та ін., є основними складовими будь-якої машини.

Професія токаря — стародавня. Її аналоги зустрічалися ще до нашої ери. Протягом багатьох століть токар виточував деталі, тримаючи ріжучий інструмент у руках. Не дивно, що згодом така обробка перестала задовольняти попит техніки.

На початку XVIII ст. у токарній справі відбулися докорінні перетворення: був створений механічний пристрій для різця — супорт. Важливе значення в історії токарної справи мало вдосконалення приводів. Спочатку верстат приводився у рух мускульними зусиллями людини чи свійських тварин. Згодом на зміну їм прийшла парова машина. З появою електричного струму токарний верстат став таким, яким ми звикли його бачити.

Сучасна токарна справа розвивається у тісному зв'язку з науково-технічним прогресом. З кожним роком впроваджуються у виробництво високоякісні різці з нових матеріалів і сплавів, удосконалюється їх конструкція і геометрія. Створюються нові автоматичні лінії, верстати з числовим і програмним управлінням (ЧПУ). Промислові роботи завершують комплексну автоматизацію, залишаючи людині функцію контролю й оперативного управління виробничим процесом.

Виробнича характеристика професії

Токар керує складним верстатом, виготовляє деталі для різних машин і приладів. Основний зміст його роботи — обробка металу різанням, тобто послідовне зняття із заготовки шару металу за допомогою ріжучого інструменту.

Залежно від операцій токар може працювати на різних верстатах і обточувати за допомогою різців на заготовці, що обертається, циліндричні, конічні і фасонні поверхні, розсвердлювати і розточувати отвори, щоб надати деталі необхідну форму. За назвами верстатів визнача-

ються і токарні спеціальності: карусельник, револьверник, розточник, напівавтоматник. Кваліфікованих спеціалістів, які опанували всі види токарних робіт, називають токарями-універсалами. Робота токаря-універсала пов'язана з виконанням різноманітних завдань: продумуванням плану дій, вибором режиму різання і необхідного оснащення, виконанням розрахунків тощо. Йому необхідно забезпечити високу точність виготовлення деталей при значній швидкості різання. Отже, токар повинен розбиратися у кресленнях, технологічних картах, знати устрій, наладку і способи перевірки верстатів на точність, геометрію ріжучого інструменту, правила його заточування. Значну частину робочого часу займають контрольно-вимірювальні операції, завдяки яким токар контролює хід виробничого процесу і якість продукції.

З кожним роком зростає складність обробки деталі, тому сучасний висококваліфікований верстатник мусить мати глибокі технічні знання, постійно вдосконалювати свою майстерність.

Праця токаря, як правило, не пов'язана зі значними енерговитратами. Основні несприятливі фактори у його роботі: а) шум, який виникає при обробці деталі (хоч сама професія не відноситься до так званих шумових); б) напруження уваги і зору (у зв'язку з високою швидкістю й точністю обробки); в) небезпека загального і зорового травматизму, пов'язана з механізмами, які рухаються, і утворенням металевої стружки; г) наявність охолоджувальної і мастильної рідини, які забруднюють шкіру рук і можуть стати причиною запальних захворювань.

Медичні протипоказання: хронічні захворювання опорно-рухового апарату, варикозне розширення вен, ревматичні захворювання, хронічні екземи, алергічні захворювання, бронхіальна астма, гіпертонічна хвороба, органічні захворювання центральної нервової системи, хронічне захворювання слуху, значне зниження гостроти зору, якщо воно не коригується окулярами.

Використані джерела:

1. Основи професіографії : навч. посіб. / С. Я. Карпіловська, Р. Й. Мітельман, В. В. Синявський, О. М. Ткаченко, Б. О. Федоришин, О. О. Ящишин. — К. : МАУП, 1997. — 148 с.
2. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці : навч. посібник / Я. В. Крушельницька. — К. : КНЕУ, 2000. — 232 с.

8. Професіографічне дослідження. Самостійний пошук інформації про певну професію. Структура професіограми.

Цілеспрямоване вивчення тих чи інших аспектів праці людей, які підлягають раціоналізації та оптимізації, передбачає попереднє вивчення комплексного знання про професію в цілому, яке є необхідним для вирішення різних науково-практичних задач психології праці. Оптимальна інтеграція знання про професію як складне явище забезпечується при виділенні суб'єкта як її системоутворюючого фактора.

Професіографія — це наука, предметом вивчення якої є професії та їх класифікація. Вона подає об'єктивні дані про зміст, структурні особливості професії. Визначає різноманітність взаємовідносин особистості спеціаліста з предметами, засобами, продуктами праці, з оточуючими людьми, з рядом специфічних і неспецифічних явищ, які супроводжують процес праці, розкриває властиве професії напруження різних психічних функцій і на основі цього визначає перелік вимог до особи, як суб'єкта відповідної професійної діяльності.

У результаті професіографування складається професіограма — це обумовлена змістом праці система інформації, яка представляє опис об'єктивних соціально-психологічних, психофізіологічних, особистісних, соціально-економічних характеристик професії та сукупності якостей особистості, які є необхідними і достатніми для успішного оволодіння професійною діяльністю та вдосконалення в ній. Однією із складових професіограми є психограма, яка містить повний опис психологічних характеристик, професійно значущих якостей суб'єкта професійної трудової діяльності.

Найбільш повна реалізація цих вимог забезпечується в акмеологічному підході. Професіографічне вивчення різних видів діяльності включає і динаміку системи «людина — професія», оскільки відбувається постійне вдосконалення різних компонентів професійної діяльності та змінюється в процесі діяльності вагомість професійно значущих якостей особистості працівника. Професіографічний підхід до вивчення особливостей діяльності суб'єкта містить:

1) схеми вивчення професій;

2) комплекс методів вивчення;

3) правила організації експерименту.

У наш час при вирішенні актуальних практичних задач, які пов'язані з добором кадрів, їх розташуванням, атестацією, визначенням шляхів професійного розвитку і росту, домінує професіологічний або професіографічний підхід. У межах даного підходу здійснюється розробка професіограм, психограм, здійснюються професіографічні описи, визначається професійна придатність суб'єкта праці до конкретного виду професійної діяльності, виявляються психологічні та інші протипоказання.

Це необхідно для ведення науковообґрунтованої кадрової роботи і формування якісних трудових ресурсів. Професіограми не лише дають змогу якісно здійснити опис професійної діяльності, а й сформулювати нормативні вимоги до спеціалістів, а психограми — до психічних процесів, функцій і психологічних якостей, які зумовлюють ефективність професійної діяльності.

Структура професіограми, обсяг її окремих частин, ступінь узагальнення і детальності опису тих чи інших особливостей професійної діяльності визначається, як правило, метою вивчення професії. Так, наприклад,

складаються професіограми з метою оптимізації праці, для використання у консультуванні з питань розподілу кадрів і психологічного відбору співробітників, з метою організації професійного навчання, для підвищення рівня безпеки праці, для нормування й оцінки праці та. ін.

Так, розрізняють типи професіограм, які виділяються для вирішення конкретних професіографічних задач, а саме:

1) інформаційні (призначені для використання у професійно консультаційній і профорієнтаційній роботі);

2) орієнтовно-діагностичні (використовуються для виявлення аварій, низької ефективності праці);

3) конструктивні (служать для вдосконалення ергатичної системи, на основі проектування нових зразків техніки, а також для підготовки і організації праці персоналу);

4) методичні, які називають методологічними (служать для підбору адекватних методів дослідження даної ергатичної системи);

5) діагностичні (спрямовані на добір методик для професійного відбору, розміщення і перепідготовки кадрів).

У цілому професіографічний опис трудової діяльності ґрунтується на таких принципах: комплексність, цілеспрямованість, особистісний підхід, надійність, диференціація, типізація, перспективність і реальність. Елементи характеристики професійної діяльності складають сукупність, яка створює психологічну структуру професії.

У відповідності з цими принципами орієнтовна структура професіограми містить:

I. Соціально-економічну характеристику професії:

1. Галузь народного господарства.

2. Потреба у кадрах.

3. Географія професії.

II. Виробничу характеристику професії:

1. Місце роботи.

2. Знаряддя праці.

3. Предмет праці.

4. Мета праці.

5. Основні виробничі операції.

6. Професійні знання, уміння, навички.

III. Санітарно-гігієнічну характеристику професії:

1. Ступінь тяжкості і напруженості праці (фізичні, розумові).

2. Обмеження за статтю і віком.

3. Режим праці і відпочинку.

4. Завантаженість аналізаторів (руховий, зоровий, слуховий).

5. Несприятливі чинники.

6. Медичні протипоказання.

IV. Вимоги професії до індивідуально-психологічних особливостей фахівця:

1. Нейродинаміка.
2. Психомоторика.
3. Швидкість сприйняття й оцінки ситуації.
4. Пам'ять.
5. Увага.
6. Мислення і мовлення.
7. Інтелект.
8. Емоційно-вольова сфера.
9. Риси характеру.

V. Професійна освіта:

1. Рівень освіти.
2. Тип навчального закладу.
3. Термін навчання.
4. Необхідність знання із загальноосвітніх предметів.
5. Перспективи зростання.

VI. Споріднені професії.

Зауважимо, що професіографічний опис відбиває такий рівень професійних знань, вмінь і навичок, які забезпечують суб'єкту суспільно-прийнятну якість праці. Це є середнім, не найвищим показником для даних умов виконання діяльності, що забезпечує стабільне функціонування соціально-економічної системи, коли не стоять задачі високих професійних досягнень і коли сама система не є такою, що прогресивно розвивається.

Використані джерела:

1. Траверсе Т. М. Психологія праці : навч.-метод. посіб. / Т. М. Траверсе. — К. : Інститут післядипломної освіти Київського національного університету ім. Т. Шевченка, 2004. — 116 с.
2. Кравченко І. Ф. Професіографія як засіб професійного самовизначення старших підлітків у сфері обслуговування : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / І. Ф. Кравченко // Інститут педагогіки АПН України. — К., 1999. — 225 с.

9. Державна служба зайнятості. Функції. Структура. Перелік послуг.

Постановою Кабінету Міністрів України від 24 червня 1991 р. № 47 затверджено Положення про державну службу зайнятості, згідно з яким на неї покладене комплексне вирішення питань регулювання зайнятості населення, професійної орієнтації, працевлаштування і соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян.

У ст. 18 Закону України «Про зайнятість населення» зазначається: «Для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України, створюється державна служба зайнятості, діяльність якої здійснюється під керівництвом Міністерс-

тва праці та соціальної політики України, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування».

Перший (базовий) рівень — це районні, міські, міськрайонні, районні в містах центри зайнятості, які безпосередньо приймають громадян і надають їм послуги згідно чинного законодавства про зайнятість.

Другий рівень — це центр зайнятості Автономної Республіки Крим, обласні, Київський і Севастопольський міські центри зайнятості зі статусом обласних, що здійснюють територіальний розподіл трудових ресурсів і беруть участь у розробці регіональних програм зайнятості відповідно до місцевих особливостей і потреб.

Третій (верхній) рівень — це Державний центр зайнятості, який відповідає за реалізацію єдиної політики зайнятості на всій території України, заходів соціального захисту та сприяння зайнятості незайнятих громадян, організаційно-методичне, правове та нормативне забезпечення, створення єдиної інформаційно-довідкової системи, розвиток матеріально-технічної бази служби зайнятості, підготовку кадрів усіх рівнів, міжнародні зв'язки, раціональне використання коштів фонду зайнятості населення, а після його ліквідації, фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

До складу державної служби зайнятості входять також навчальні заклади професійної підготовки незайнятого населення, інформаційно-обчислювальні центри, територіальні та спеціалізовані бюро зайнятості, центри реабілітації населення, підприємства, установи й організації, підпорядковані службі зайнятості.

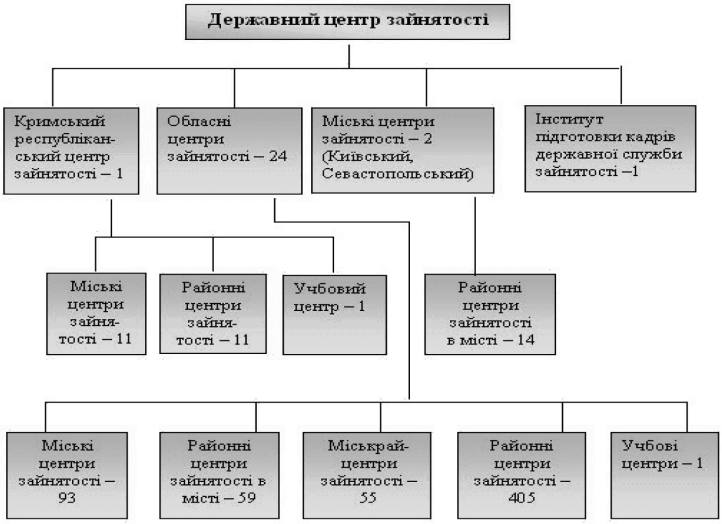

Рис. 1. Структура державної служби зайнятості України

Згідно із законодавством державна служба зайнятості надає послуги із забезпечення зайнятості населення безкоштовно. Діяльність державної служби зайнятості фінансується за рахунок передбачених на такі цілі коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Використані джерела:

1. Закон України «Про державну службу» зі змінами і доповненнями // Держ. служба в Україні : Бюл. законодавства і юрид. практ. України. — Вип. 1. — К., 2002. — С. 19.
2. Коляденко Н. В. Роль державної служби зайнятості у забезпечення реабілітаційного змісту професійного навчання інвалідів / Н. В. Коляденко // Ринок праці та зайнятість населення. — № 2 (16). — 2008. — С. 41-43.
3. Міропольська М. А. Профорієнтаційні послуги в державній службі зайнятості: організаційно-психологічний аспект : [проф. орієнтація дорослих] / М. А. Міропольська // Ринок праці та зайнятість населення. — 2006. — № 2. — С. 21-24

Розділ 1.3. Професійна придатність. Здоров'я і вибір професії

10. Професійна придатність особистості. Вимоги професії до людини. Стан здоров'я та професійна придатність.

Професійна придатність визначається сукупністю індивідуальних особливостей особистості, які впливають на успішність опановування професійної діяльності та ефективності її виконання в майбутньому. Вона віддзеркалює реальний рівень розвитку професійно значущих якостей для конкретної діяльності, що формуються та виявляються на етапах життєвого і професійного шляхів. До таких якостей належать особливості виховання і навчання, професійної підготовленості, психологічної структури особистості кандидата на навчання, стану здоров'я і фізіологічних функцій, фізичного розвитку, що визначаються вимогами майбутньої військової професії.

Сутність категорії професійної придатності полягає в тому, що вона відображає декілька аспектів професіоналізації особистості. А саме:

- вибір роду діяльності (професії), що якомога повніше відповідає бажанням і здібностям конкретної особистості;
- задоволення інтересу до обраної професії й задоволеність процесом та результатом конкретної діяльності;
- міра оцінки здатності й готовності до діяльності, ефективності, надійності, безпеки виконання професійних функцій, індивідуальна міра результативності діяльності; вияв соціального (професійного) самовизначення особистості, її самоствердження, самовдосконалення в процесі діяльності;
- розвиток «Я-концепції», становлення образу «Я-професіонал» і намагання досягти еталонної моделі професіонала.

Внаслідок різних індивідуальних особливостей інтелекту, здатності переносити фізичні навантаження, відмінностей психічних, соціальних та психофізіологічних характеристик особистості придатність її до певного виду діяльності різна. У цілому успішність професійної діяльності забезпечується лише тоді, коли знання, уміння та навички спеціаліста відповідають вимогам, що ставляться різними видами діяльності. Ступінь злагодженості між потрібною і наявною здатністю до діяльності виражає ступінь придатності до її конкретного виду.

Таким чином, поняття професійної придатності використовується для характеристики особистості з погляду її відповідності до вимог придатності діяльності. Вона показує ступінь індивідуальних можливостей виконувати професійні функції на заданому рівні ефективності, надійності та безпеки протягом визначеного часу.

Є. Клімов розробив класифікацію професійної придатності на основі врахування характеру психологічних і медичних передумов до успішної діяльності:

а) придатність до діяльності — при відсутності протипоказань;

б) непридатність (тимчасова або постійна, практично нездоланна) — наявність відхилень у стані здоров'я, несумісних з вимогами професії;

в) відповідність до визначеної галузі діяльності — немає протипоказань за здоров'ям і є деякі особисті якості, що вказують на можливість вибору визначеної професії;

г) покликання людини до конкретного виду (видам) діяльності — вищий рівень професійної придатності, що характеризується наявністю явних ознак відповідності людини вимогам діяльності.

У практиці психологічного відбору, наприклад, за військовими спеціальностями ступінь придатності кандидатів визначається за результатами проведення освітнього, медичного і фізичного тестування й обстеження. При позитивних результатах перших двох етапів відбору проводиться психологічне обстеження, на підставі якого визначаються наступні рівні придатності:

- перша група — відмінні результати (кандидати приймаються поза конкурсом за умови успішної здачі вступних іспитів);
- друга група — гарні результати (кандидати приймаються на основі загального конкурсу за результатами вступних іспитів);
- третя група — посередні результати (особи цієї групи приймаються як виняток після зарахування кандидатів перших двох груп);
- четверта група — низькі результати (кандидати в училище не приймаються як такі, що не здали кваліфікаційний іспит).

У даний час шкала остаточної оцінки стала 9-бальною, що дозволяє враховувати результати психологічного вивчення кандидатів більш диференційовано.

Формування професійної придатності завжди є процесом індивідуальним, і якщо майже завжди можна створити умови для досягнення

заданого рівня трудових успіхів особам більш-менш різного рівня професійної підготовки і мотивації, то у відношенні індивідуально-психологічних професійно важливих якостей цього сказати не можна — вони залишаються відносно стійкими в масштабі того часу, протягом якого відбуваються вибір професії, підготовка фахівця і початковий етап професійного шляху. До того ж, як показує практика, не кожна людина може в прийнятний термін опанувати деякими професіями навіть при забезпеченні високого рівня його професійної підготовки і мотивації. Професійна придатність до таких професій може сформуватися лише при наявності визначеного ступеня розвитку і стійкості професійно важливих психічних якостей особистості.

Стан здоров'я та професійна придатність

Потреба в праці для здорової людини так само природня, як потреба в харчуванні та відпочинку. Непосильна робота або неробство так само шкідливі для здоров'я, як надлишок або дефіцит сну та їжі. Хворобу може спровокувати і ненависна робота.

Незважаючи на всі досягнення цивілізації, лікарі відзначають зростання кількості психосоматичних захворювань: розлади серцево-судинної системи, ураження шлунково-кишкового тракту, неврози, психози т. ін. Дуже часто ці захворювання професійно зумовлені. Підприємці, менеджери, адміністратори, керівники найбільш часто відчувають стресові ситуації, викликані необхідністю приймати рішення і брати відповідальність на себе, загостренням конкуренції та боязню втратити свій статус. Особливу групу ризику становлять люди із завищеним рівнем домагань — ті, які прагнуть зайняти місце, не відповідне їх можливостям.

Майже всі професії висувають свої вимоги до здоров'я людини. Умовно ці вимоги можна класифікувати на чотири групи:

- рухові: координація рухів, м'язова витривалість та сила;
- аналізаторні: зір, слух, смак, нюх, дотик;
- нервово-психологічні: сила, рух, урівноваженість нервової системи;
- інтелектуальні: властивості мислення, уваги, пам'яті.

Одні професії висувають підвищені вимоги до здоров'я людини, тому що можуть бути пов'язані зі значним напруженням зору (оператор, ювелір), тривалим стоянням на ногах (продавець, зубний лікар, перукар), високим нервово-психічним напруженням (вчитель, адміністратор). Інші професії вимагають спеціального відбору (профвідбору), який включає визначення придатності кандидата за станом здоров'я, на основі соціально-психологічного та психофізіологічного вивчення особистості кандидата (див. таб.1). Професійну придатність намагаються виявити багато військових навчальних закладів: установи МВС, СБУ, МНС та інші служби.

Обираючи професію, треба задуматися, як вона вплине на здоров'я: чи не викличе загострення наявних хронічних захворювань або виникнення нових?

Таблиця 1

Перелік професійно-виробничих протипоказань

Професійно-виробничі протипоказання	Зразковий перелік припустимих професій
Бронхіальна астма	
Значне нервово-емоційне і фізичне напруження, несприятливі метеоумови, гази, пил, речовини, що мають алергійну дію	Регулювальник і збирач радіоапаратури, професії годинникового виробництва, лаборант вимірювальних лабораторій, кравець
Сколіоз (без значного порушення статики і функцій)	
Постійно зігнуте фіксоване положення тіла, значне фізичне напруження (підйом і перенесення вантажів)	Токар, фрезерувальник, шліфувальник, електромонтер, фотограф, продавець промислових товарів
Плоскостопість (різко виражена)	
Тривале перебування на ногах, підйом і перенесення вантажів, виражене статичне напруження	Лаборант хімічних і фізичних лабораторій, монтажник радіо — і телеапаратури, швачка-мотористка, професії бібліотечної справи, багато спеціальностей щодо виготовлення і ремонту музичних інструментів, іграшок
Епілепсія без інтелектуальних і характерологічних змін	
Несприятливі метеорологічні умови, токсичні речовини	Оператор поштового зв'язку, модельєр, кресляр, контролер готової продукції
Артеріальна гіпертонія	
Підвищена температура повітря, токсичні речовини, значне нервово-емоційне напруження	Токар, фрезерувальник, палітурник, усі професії взуттєвого і швейного виробництва, радіооператор
Ендокринні захворювання	
Несприятливі метеоумови, токсичні речовини, вимушений ритм роботи	Токар і фрезерувальник з обробки дрібних деталей, професії годинникового виробництва, лаборант електровимірювальних приладів
Хронічний гастрит, виразкова хвороба	
Несприятливі метеоумови, токсичні речовини, вібрація, вимушена робоча поза, фізичне і нервове перенапруження	Електромонтажник, кравець, касир, налаштувальник музичних інструментів

Використані джерела:

1. Гуревич К. М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы / К. М. Гуревич. — М. : Наука, 1970. — 129 с.
2. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности : учеб. пособие / под общ. ред. В. А. Бодрова. — М. : ПЕР СЭ, 2003. — 145 с.

3. Психологічна енциклопедія / автор-упорядник О. М. Степанов. — К. : Академвидав, 2006. — 424 с.

11. Протипоказання до вибору професій. Відповідність змісту й умов праці фізичним, соціальним та розумовим можливостям людини. Професійні захворювання. Шляхи зміцнення здоров'я.

Індивідуально-психологічні особливості суб'єктів праці впливають на професійну діяльність у будь-якій галузі. Існує взаємозв'язок між продуктивністю, працездатністю та підготовленістю до праці. Продуктивність праці розуміють як результат цілеспрямованої діяльності, яка здійснюється в певний проміжок часу в конкретних умовах. Працездатність залежить від індивідуальних фізіологічних та психологічних можливостей людини (фізичні дані, здібності, обдарованість, майстерність, натренованість, практичний досвід, рівень освіти тощо). Підготовленість до праці складається із фізіологічної (біоритми) і психологічної (професійна мотивація) підготовленості.

Більшість сучасних професій не висувають підвищених вимог до стану здоров'я людини. Однак існує група професій, в яких фізичний стан є основою профпридатності людини до виконання певного виду професійної діяльності. Це професії, пов'язані з перебуванням людини на відкритому повітрі в будь-яку погоду, а також з роботою в незвичайних умовах праці: на висоті, під землею, при низьких та високих температурах (шахтарі, пожежники, льотчики, моряки). До психоемоційного стану високі вимоги пред'являють професії пов'язані з підвищеною моральною відповідальністю за життя та здоров'я людей (медичні працівники, психологи, вчителі, працівники служби порятунку).

Особливості нервової системи є також професійно значущими для багатьох видів професійної діяльності, особливо коли мова йде про складні, екстремальні умови праці. Тип темпераменту є однією із базових професійно важливих якостей особистості. Відповідно до кожного типу темпераменту можна рекомендувати доцільну професію, режим праці та відпочинку, передбачати ризик виникнення психосоматичних хвороб. Від сили нервових процесів, таких як збудження і гальмування, частково залежить працездатність людини. Швидкість зміни процесів збудження і гальмування впливає на рухливість нервової системи. Урівноваженість нервової системи виявляється в балансі між процесами збудження та гальмування.

Існують певні закономірності прояву нервової системи в діяльності. Так, для холериків притаманна енергійність, пристрасність в діяльності, швидкість. Тому для представників цього типу доцільними є професії з високою енергетикою, рухливістю, такі як: рекламісти, ведучі, спортсмени, працівники бірж, аукціонів. Сангвініки характеризуються активністю, швидким реагуванням на навколишні події, частою зміною вражень. Для сангвініків підходять професії менеджера, керівника, викладача,

організатора, артиста. Меланхоліки, зазвичай, обирають професії, що потребують чутливості, емоційності, уважного і тактовного ставлення до себе і до інших, наприклад: вчений, перекладач, бібліотекар. Флегматики виявляють помірну емоційність, стабільність, витривалість, що добре підходить для таких професій, як історик, археолог, учений, письменник. Однак треба пам'ятати, що кожен тип темпераменту має як позитивні, так і негативні ознаки. Сангвініки часто бувають занадто амбіційними і самовпевненими; флегматики недостатньо емоційними, мають низький час реакції, їх діяльність характеризується повільністю; холерики потребують самоконтролю, вони є імпульсивними і некерованими; меланхоліки тривожні й легко ранимі, схильні до перевтоми і стресів. Сучасні науковці вважають, що чисті типи темпераменту зустрічаються рідко, частіше трапляються перехідні. Однак більшість з них сходиться в тому, що під час перевантажень, дії стресових чинників, домінуючим є саме провідний тип темпераменту. Тому при виборі професій обов'язковим є врахування особливостей нервової системи, особливо тих професій, що пред'являють підвищені вимоги до швидкості реагування на непередбачувані професійні ситуації.

Так, наприклад, діяльність авіадиспетчера пов'язана з високим рівнем емоційної напруги, ризиком, відповідальністю, вмінням швидко реагувати на зовнішні обставини. Саме тому найкраще з нею справляються люди з високою силою та рухливістю нервової регуляції (сангвініки). Діяльність, що здійснюється в умовах дефіциту часу та потребує швидкого переключення з одного завдання на інше, краще підійде для холериків. Успішність у монотонній діяльності, що пов'язана з точністю виконання завдань характерна для флегматиків.

Крім типу темпераменту, у видах професійної діяльності, пов'язаних з підвищеним ризиком та потребою приймати миттєві рішення, важливою є також адекватність самооцінки людини. Неадекватно завищена самооцінка може призвести до недооцінки вимог ситуації і переоцінки власних можливостей, що значно збільшує ризик аварій. І навпаки, неадекватно занижена самооцінка призводить до пасивності, боязливості, повільності в тих ситуаціях, де потрібно швидко приймати рішення.

Ефективність трудової діяльності значною мірою залежить також від інтелектуальних якостей працівника. Для деяких професій: ученого, менеджера, технолога, інженера, аналітика — інтелектуальні якості є не просто професійно важливими, а й вирішальними, ключовими.

Особисті якості працівника можуть по-різному співвідноситися із вимогами професій, які представлені у переліку професійно важливих якостей спеціаліста. Відповідність вимогам професій позначається терміном «професійна придатність», а невідповідність — «професійна непридатність». Отже, професійна придатність визначається відповідністю вимогам професій наявних якостей особистості кандидата, необхідних і достатніх для досягнення успіху у трудовій діяльності. Виявлення

професійної придатності людини до певної професії відбувається в ході професійного відбору — спеціалізованої процедури визначення професійної придатності людини до оволодіння чи здійснення певної професій чи професій, до досягнення високого рівня майстерності й успішного здійснення професійної діяльності у стандартних і нестандартних умовах. Виділяють чотири взаємопов'язані між собою види професійного відбору: медичний, фізіологічний, педагогічний, психологічний. Медичний професійний відбір спрямований на визначення і селекцію кандидатів за станом здоров'я. Фізіологічний відбір передбачає врахування станів людини, що впливають на працездатність, емоційну стійкість, здатність до праці в умовах ризику, нічних змін, невагомості, сенсорної деривації, наявності шумів, схильність до перевтоми, стресів. Педагогічний дозволяє визначити ступень загальної і спеціальної освіченості, здатність до професійного навчання і виховання, до неперервного професійного самовдосконалення. Психологічний професійний відбір полягає у вивченні задатків і здібностей до засвоєння і здійснення певної професійної діяльності.

Професійна придатність є передумовою для професійної самореалізації людини. Однак, якщо зміст і умови праці не відповідають можливостям людини, вона може переживати загальне невдоволення своїм життям. Крім цього, значно збільшується ризик травматизму, появи професійних захворювань та психологічних проблем. Професійні захворювання — це порушення здоров'я працівника, викликані умовами та процесом професійної діяльності. Особливостями професійних захворювань є те, що вони розвиваються, як правило, повільно, а отже, і людина може не звертати на них увагу протягом тривалого часу.

Певні види трудової діяльності (водії, каскадери, військові, спортсмени) пов'язані з високим ризиком травматизму. Щоб зменшити та уникати вірогідність нещасних випадків, слід знати їх причини та засоби їх усунення. Виділяють дві групи причин виникнення аварійності та травматизму. До першої групи належать організаційні причини (неправильна організація процесу діяльності), технічні (технічні розлади), технологічні (небезпечні технології), відсутність техніки безпеки. До другої групи належать суб'єктивні причини, так званий людський фактор, що включає: міжособистісні конфлікти, антипатію у взаєминах, неадекватну мотивацію, байдужість до процесу і результату праці, небезпечні риси характеру (неакуратність, неорганізованість, конфліктність, недисциплінованість, безвідповідальність), нездатність до вольової і емоційної саморегуляції в екстремальних умовах. Ризик становить також некомпетентність працівника, професійна непідготовленість, схильність до порушення техніки безпеки, схильність до шкідливих звичок, а також інтелектуальна неготовність діяти у нештатних ситуаціях (низький обсяг уваги, несистемність мислення, нездатність оперативно приймати адекватні рішення).

Робота, пов'язана з ризиком для життя та здоров'я, може бути джерелом стресу. Найпростішим способом зняття емоційної напруги є піші прогулянки, заняття спортом, плавання, вправи на релаксацію. Багаторічне виконання однієї і тієї ж діяльності призводить до появи професійної втоми, зниження працездатності. У такому випадку радять змінити вид діяльності, пройти тренінги особистісного та професійного зростання, підвищення кваліфікації, або перехід на іншу роботу. У професіях, де провідною є розумова діяльність, бажано особливу увагу приділяти фізичним навантаженням, зміцненню нервової системи, режиму роботи, вести здоровий спосіб життя.

Якщо трудова діяльність не відповідає індивідуальним властивостям людини, її цінностям, якщо перевищені можливості людини, спостерігається дезадаптація професійного середовища, що проявляється в дезорганізації, апатії, появі професійних захворювань, негативному ставленні до себе і до професії. Зазвичай, вже в перші роки своєї трудової діяльності особистість усвідомлює правильність чи помилковість обраного нею професійного шляху. Проте збереження інтересу до своєї роботи, відданість їй протягом тривалого часу є необхідною умовою для підтримки здоров'я людини, почуття задоволеності, а це є умовою професійного розвитку і саморозвитку особистості.

Використані джерела:

1. Артамонова В. Г. Профессиональные болезни : учебник / В. Г. Артамонова, Н. Н. Шаталов. — М. : Медицина, 1996. — 432 с.
2. Грищенко В. О. Самоменеджмент : навчальний посібник / В. О. Грищенко, О. В. Архипов, Л. М. Журовська. — Луганськ : Вид-тво СНУ ім. В. Даля, 2006. — 192 с.
3. Психологія праці та професійної підготовки особистості : навчальний посібник / [За ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки]. — Хмельницький : ТУП, 2001. — 330 с.
4. Рибалка В. В. Психологія праці особистості : навч.-метод. посіб. / В. В. Рибалка. — К. : КМПУ ім. Б. Д. Грінченка, 2006. — 60 с.
5. Технології професійної орієнтації населення в умовах ринку праці : монографія / автор. колектив : Побірченко Н. А., Литвинова Н. І., Синявський В. В., та ін. — К. : Педагогічна думка, 2011. — С. 10-26.
6. Траверсе Т. М. Психологія праці : навч.-метод. посіб. / Т. М. Траверсе. — К. : ІПО КНУ ім. Т. Шевченка, 2004. — 116 с.
7. Ланченко Є. О. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навчальний посібник / Є. О. Ланченко, М. М. Тимошенко. — Житомир : «Полісся», 2010. — С. 105-111.

12. Професійна діяльність людини. Нормативно-правове забезпечення охорони праці. Законодавство з охорони праці. Віковий ценз при прийомі на роботу. Тривалість робочого тижня та ін.

Професійна діяльність — одна з найважливіших сфер самореалізації людини. Саме тут людина виявляє та розкриває свої здібності, осо-

бистісні та професійні якості. До того ж, професійна діяльність, як ніяка інша, дає можливість людині відчути свою значущість для інших людей, для суспільства в цілому та отримати певну компенсацію від нього.

У ст. 43 чинної Конституції України встановлено: кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Право на працю та основні права трудящих прийнято розглядати як принцип трудового права. У трудовому праві визначені гарантії забезпечення права громадян на працю.

Відповідно до ст. 43 Конституції України держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Свобода розпоряджатися своєю здатністю до праці супроводжується наданням особі можливості відмовитися від будь-якої діяльності чи самостійно обрати вид діяльності (наприклад, як самостійний чи несамостійний господарюючий суб'єкт), вид праці (незалежний чи залежний — на умовах трудового договору) організаційно-правову форму використання своїх здібностей до праці (цивільних, трудових чи адміністративних правовідносин), місце діяльності. Крім того, свобода праці передбачає реалізацію кожним можливостей скористатися допомогою держави у працевлаштуванні чи працевлаштуватися самостійно.

Нормативно-правове забезпечення охорони праці. Забезпечення права працівників на безпечні і здорові умови праці, закріпленого в Конституції України, належить до компетенції охорони прані.

Під охороною праці трудове законодавство розуміє систему забезпечення безпеки здоров'я і життя працівників, яка включає правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші заходи. Хоча в більш широкому значенні охорона праці — не визначені трудовим законодавством норми, що встановлюють гарантії щодо охорони трудових прав працівників.

Законодавство з охорони праці. Правове регулювання охорони праці в Україні здійснюється положеннями Кодексу законів про працю України (гл. XI, XII, XIII), Закону України «Про охорону праці», прийнятому 14.10.92 р., а також розробленими і прийнятими на їх основі численними державними галузевими і міжгалузевими нормативними актами.

Правове регулювання включає розробку правил та інструкцій з охорони праці, норм щодо організації роботи з питань охорони праці, норм щодо компенсацій і пільг за роботу у важких, шкідливих і небезпечних умовах, прані жінок, неповнолітніх осіб та осіб зі зниженою працездатністю, правил розслідування та обліку нещасних випадків на виробництві.

Забезпечення безпеки виробничого устаткування і технологічних процесів досягається проведенням організаційно-технічних заходів з боку власника або уповноваженого ним органу, які включають впровадження нових прогресивних технологій, сучасного устаткування, засобів механізації і автоматизації, досконалих засобів з техніки безпеки, своєчасне проведення ремонту будівель і споруд, що гарантує їх безпечну експлуатацію.

З метою охорони здоров'я працівників власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за свої кошти організовувати проведення попереднього та періодичних медичних оглядів працівників деяких галузей і спеціальностей.

Віковий ценз при прийомі на роботу

Не допускається прийняття на роботу осіб, молодших шістнадцяти років (Ст. 188 Кодексу законів про працю України).

За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років.

Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку, за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Забороняється застосування праці осіб, молодших вісімнадцяти років, на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах (Ст. 190 Кодексу законів про працю України).

Забороняється також залучати осіб, молодших вісімнадцяти років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей особами молодше вісімнадцяти років затверджуються Міністерством охорони здоров'я України за погодженням із Державним комітетом України по нагляду за охороною праці.

Забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні (Ст. 192 Кодексу законів про працю України).

Для робітників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються, виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли вісімнадцяти років (Ст. 193 Кодексу законів про працю України).

Для молодих робітників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних

навчальних закладів, курсів, а також для тих, хто пройшов навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватися знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом.

Заробітна плата працівникам, молодшим вісімнадцяти років, при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи (Ст. 194 Кодексу законів про працю України).

Праця працівників, молодших вісімнадцяти років, допущених до відрядних робіт, оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих працівників.

Оплата праці учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати.

Звільнення працівників, молодших вісімнадцяти років, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей. При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування (Ст. 198 Кодексу законів про працю України).

Тривалість робочого тижня та ін.

Тривалість робочого часу встановлюється (Ст. 51 Кодексу законів про працю України):

1) для працівників віком від 16 до 18 років — 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) — 24 години на тиждень.

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту для осіб відповідного віку;

2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, — не більше 36 годин на тиждень.

Законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда.

Для працівників установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленої тривалості робочого тижня (Статті 50 і 51).

На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години.

Тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів (Ст. 53 Кодексу законів про працю України). Напередодні святкових і неробочих днів (Ст. 73 Кодексу законів про працю України) тривалість роботи працівників, крім працівників, зазначених у Статті 51 цього Кодексу, скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні.

Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин.

Використані джерела:

1. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://advocatesanswers.in.ua
2. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page

Розділ 1.4. Основні ситуації вибору професії

13. Об'єктивні умови та суб'єктивні фактори вибору професії. Професійне становлення особистості. Безперервна професійна освіта та самовдосконалення людини.

Вибір професії. Яким глибоким змістом переповнене це, здавалося б, звичне словосполучення, скільки в ньому приховано емоцій, тривог, сподівань. Адже це не лише вдале чи невдале рішення юності, а й подальша доля людини, активне, творче, радісне життя або ж пасивне збайдуже-ле існування; насамкінець, вдалий вибір професії — одна з головних складових і умов людського щастя, усвідомлення своєї потрібності в соціумі. Слід зазначити, що процес професійного самовизначення є досить складним, на нього здійснюють вплив різні фактори. Є. Клімов, відокремлює вісім основних факторів, які впливають на вибір людиною професії:

1) позиція батьків, старших членів сім'ї. Дуже часто батьки надають дитині повну свободу вибору, вимагаючи тим самим від неї самостій-

ності, відповідальності, ініціативи. Трапляється, що батьки не згодні з вибором дитини і пропонують переглянути свої плани й зробити інший вибір. Правильному вибору професії часто заважають установки батьків, які прагнуть, щоб діти компенсували їхні недоліки в майбутньому, у тій діяльності, у якій вони не змогли себе повністю виявити у свій час;

2) позиція друзів. Дружні відносини старшокласників є досить міцними і вплив їх на вибір професії не виключається. Позиція мікрогрупи може навіть стати вирішальною у професійному самовизначенні. Але оглядатися на інших слід, щоб побачити спільне і відмінне, краще узнати свої індивідуальні особливості, а не сліпо повторювати, чи переносити захоплення якоюсь людиною на професію, котрою та володіє;

3) позиція шкільних педагогів. Кожен учитель, спостерігаючи за поводженням учня під час навчального процесу, аналізує його інтереси, схильності, напрямки мислення і, звісно, може дати дуже цінну пораду, до того ж, досвідчений педагог здатен запобігти такій розповсюдженій помилці при виборі професії, як ототожнення шкільного предмета і певної, спорідненої з ним професії. Він допоможе чітко розрізняти ці поняття;

4) особисті професійні плани. Під планами у цьому випадку мають на увазі уявлення про етапи освоєння професії, засоби потрібні для цього. Якщо виникають ускладнення, розумно звернутися до спеціаліста, котрий допоможе побудувати професійний план;

5) здібності. Це індивідуальні психологічні особливості людини, що проявляються в трудовій або іншій діяльності і є умовою успішності її здійснення. Від здібностей залежить швидкість, глибина, легкість і міцність процесу оволодіння знаннями, набуття умінь і навичок. Але самі здібності не зводяться до знань й умінь. Розвиток здібностей має відбуватися протягом всього життя;

6) рівень домагань на суспільне визнання. Плануючи власний трудовий шлях, дуже важливо подбати про реалістичність своїх домагань. Невідповідність внутрішніх образів людини життєвим реаліям неминуче призведе до розчарування;

7) інформованість про професії. Важливо подбати про те, щоб відомості, котрі здобуваються людиною про ту або іншу професію, не виявилися перекрученими, неповними, однобічними. Захоплення тільки зовнішньою або якою-небудь приватною стороною професії може призвести до серйозних помилок і розчарувань. Щоб точно знати, чим саме займається людина певної професії треба розібратися, за якими класами, типами, відділами, групами класифікуються існуючі професії і які вимоги ставляться до них. Допомогти в отриманні достовірної інформації молодій людині можуть батьки, педагоги, а найбільш — психологи-профконсультанти;

8) схильності. Схильності проявляються в улюблених заняттях, на які витрачається більша частина вільного часу. Це — інтереси, підкріплені певними здібностями.

Особистість формується тоді, коли студенти в змозі прийняти самостійне рішення в процесі вирішення різних завдань. Існує думка, що модель фахівця складається з двох частин: моделі особистості (якості фахівця) і моделі підготовки (кваліфікаційна характеристика, зміст і технологія підготовки).

Професійне становлення майбутнього фахівця є поетапним моментом індивідуально-особистісного розвитку. Перший етап, коли у студента почалася професійна підготовка, але ця підготовка, ще не дійшла до завершення. Другий етап, коли студент приступив до практики. У нього є можливість застосовувати набуті теоретичні знання, вдосконалити свій професіоналізм.

Відповідно до концепції професійного розвитку особистості під професіоналізмом слід розуміти сукупність змін, які відбуваються в людині у процесі діяльності, що забезпечує ефективний рівень розв'язання складних професійних завдань. Слід зазначити, що професіоналізм менеджера зумовлюється рівнем його компетентності, що для фахівця є однією з найважливіших рис.

Професійна компетентність менеджера базується на засадах практичних умінь, особистісних якостей, які зумовлюють готовність викладача до професійної діяльності Професійна компетентність охоплює всі сфери особистості та є метою, досягнути якої прагне фахівець у процесі свого професійного становлення.

Становлення особистості та її професіоналізм реалізується в професійній діяльності. Одним з найважливіших компонентів професійності майбутнього фахівця є професійна компетентність. Формування особистісних якостей майбутніх фахівців під час навчання є сьогодні однією з головних цілей підготовки кваліфікованих фахівців. При використанні ділових ігор, формується комплекс навичок та умінь, що сприяє формуванню особистості.

В основі побудови системи безперервної, професійної освіти лежать поняття, що належать до трьох об'єктів (суб'єктів): до особи; до освітніх процесів (програм); до організаційної структури освіти. Безперервна освіта означає, що людина вчиться постійно. При чому, вчиться або в освітніх установах, або займається самоосвітою. Кожний індивідуум, використовуючи як традиційну систему освіти, так і безперервну освіту на базі ІКТ, залишаючись на одному і тому ж формальному освітньому рівні, може:

- удосконалювати свою професійну кваліфікацію, свою професійну майстерність;
- підійматися по ступенях і рівнях професійної освіти;
- не тільки продовжити, але і змінити профіль освіти.

Базовими категоріями освітньої діяльності, які були визначені «Меморандумом про безперервну освіту», є: формальне навчання (в навчальних закладах, що супроводжується визнаними дипломами і

кваліфікацією), неформальне навчання (відбувається поза навчальними закладами), неявне навчання (присутній у повсякденному житті, може бути неусвідомленим).

Стає очевидним, що в умовах інформаційного суспільства освіта має бути безперервною, а в її реалізації істотну роль відіграють ІКТ. Використання перспективних ІКТ в реалізації безперервної освіти ставить нові непрості завдання, рішення яких зачіпає педагогіку, методику, адміністративне управління й фінансування, забезпечення якості навчання, права інтелектуальної власності та інше.

Використані джерела:

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. — Л. : ЛГУ, 1968. — 338 с.
2. Бех І.Д. Категорія становлення в контексті розвитку «образу Я» особистості / І.Д. Бех // Педагогіка і психологія. — 1992. — №3. — С. 9-21.
3. Деркач А.А. Педагогическая эвристика. искусство овладения иностранным языком / А.А. Деркач, С.Ф. Щербак. — М. : Педагогика, 1991. — 221 с.
4. Рибалка В.В. Особистісний підхід у профільному навчанні старшокласників : монографія / В.В. Рибалка; за ред. Г.О. Балла. — К. : Академія педагогічних наук України, 1998. — 160 с.

14. Життєві цінності особистості — основа правильного вибору професії. Професійні ціннісні орієнтації. Соціальні цінності та їх класифікація. Соціальні цінності у сфері праці. Зміна життєвих цінностей та позиції професійного працівника в жорстких умовах ринку праці.

Стан розвитку будь-якого суспільства вимірюється ієрархією його цінностей. Від пріоритетів у ціннісному світогляді молодої людини залежить майбутнє України. Від того, на скільки її свідомість вільна від ідеологічних міфів і соціальних ілюзій, яким змістом наповнені ціннісні орієнтації, стає вартісним процес соціалізації. Реалії сучасного суспільства потребують особливих педагогічних підходів до усвідомлення нових цінностей і вироблення найбільш адекватних механізмів їх передачі та засвоєння.

Існують різноманітні класифікації цінностей. Виділяються цінності за об'єктом і метою привласнення, за рівнем узагальненості, за способом вияву, за значенням у діяльності людини, за змістом діяльності, за належністю та інші. Найпоширеніший нині розподіл цінностей — на термінальні і інструментальні цінності. Термінальні — це те, що є найбільш бажаним та емоційно привабливим для особистості, описує ідеальний стан її буття. Термінальні цінності виконують функцію вибору як цілей, так і припустимих способів їх досягнення. Інструментальні цінності — це спосіб поведінки або дій, не пов'язаний безпосередньо з метою. Функцією інструментальних цінностей є активізація критеріїв і стандартів у процесі оцінювання та вибору лише способу поведінки або дій.

Кожній людині властива індивідуальна, специфічна ієрархія особистісних цінностей, які відбиваються у свідомості у вигляді ціннісних

орієнтацій. Як зазначає А. Леонтьєв, «ціннісні орієнтації — це свідоме відтворення ціннісних властивостей об'єкта».

Ціннісні орієнтації формуються в процесі соціального розвитку особистості і є результатом тривалого впливу сім'ї, школи, колективу, засобів масової інформації та дружніх контактів тощо. Вони показують ступінь включення особистості в суспільство, визначенні суспільно значущих цінностей та спрямованість її інтересів; ціннісні орієнтації виступають як з'єднувальне кільце між об'єктивним соціальним середовищем, з одного боку, і між свідомістю, діяльністю і поведінкою — з іншого.

Пізнання себе разом із пізнанням оточуючого світу — необхідна умова для розвитку особистості дитини. Центральна регулююча функція самопізнання — це пізнання своїх бажань та дій, що зумовлюють їх виконання. Тому правильне виявлення ланки в особистісній сфері дає можливість виховувати, в першу чергу, стрижневі провідні ціннісні орієнтації, які є фундаментом для розвитку та формування професійних ціннісних орієнтацій.

Професійні цінності — це важливий момент у підготовці та професійному ставленні майбутнього професіонала. Наявність професійних цінностей забезпечує сумлінне ставлення до майбутньої професійної діяльності, спонукає людину до пошуку творчості, удосконалює у свідомості учня умовну модель майбутньої фахової діяльності, яка служитиме орієнтиром у професійному саморозвитку. У теоріях Б. Невіла та Д. Сьюпера професійні цінності класифікують на зовнішньо та внутрішньо орієнтовані. Внутрішньо орієнтовані цінності це такі, які властиві певній діяльності, наприклад, особистість вибирає професію вчителя, тому що вона вважає освіту дітей найголовнішою цінністю. А зовнішні професійні цінності — це цінності, які витікають з діяльності людини. Наприклад, індивід хоче відкрити Інтернет-компанію, тому що він цінує гроші та статус. Перед усім і це є пріоритетними професійними цінностями.

Професійні цінності — це різновид цінностей, які визначають особисту привабливість результату чи благ, котрі надає професія. Саме виховна функція педагогіки і зводиться до формування цінностей цілей, до надання професійним цінностям особистих смислів самореалізації та самоактуалізації в професії, а не за рахунок професії. Ієрархія професійних цінностей безпосередньо впливає на вибір професії. У теорії цінностей Д. Браунса професійні цінності є смисловим стрижнем, на основі якого особистість визначає майбутню професію. Він також зазначив, що цінності дозволяють особистості задовольняти потреби та створювати цілі. Отже, можна зробити припущення про те, що при вихованні у старшокласника потреби обирати професію, саме професійні ціннісні орієнтації стануть вектором цього вибору.

Професійні ціннісні орієнтації спрямовують та коригують процес професійного самовизначення особистості. Вони дають підґрунтя

для вибору або альтернативи дій, цілей, засобів, основу для ієрархії уподобань, відбору та оцінки альтернатив, вони не тільки спрямовують, але й регулюють дії.

Дійсно, якщо професія для старшокласника є цінною, особисто значущою, то в нього виробляється зацікавлене, позитивне ставлення до неї, розвивається професійний інтерес, з'являються цілі й ідеали, пов'язані з даною професією, прагнення оволодіти нею, переконання у тому, що результати праці задовольнятимуть його професійні потреби. За допомогою професійних ціннісних орієнтацій здійснюється можливість осмислення свого ціннісного ставлення до майбутньої професії, тому формування професійних ціннісних орієнтацій, ціннісного ставлення до майбутньої професії у старшокласників має стати важливим завданням навчально-виховного процесу.

Школа для старшокласників є центром соціуму, в якому він живе та діє у відповідальний період свого життя період професійного самовизначення, а профільне навчання, спрямоване на психолого-педагогічну підтримку процесу вибору професії, робить процес професійного самовизначення більш керованим та інтенсивним. У навчально-виховному процесі школи формуються професійні ціннісні орієнтації, які сприяють та часто визначають професійний вибір випускника загальноосвітньої школи, а також проявляється характер мотивації до майбутньої професійної діяльності і виховується ціннісне ставлення до праці.

Використані джерела:

1. Бех І. Д. Особистісно-орієнтоване виховання : навч.-метод. посіб. / І. Д. Бех. — К. : ІЗМН, 1998. — 204 с.
2. Галкіна Н. П. Роль ціннісних орієнтацій у професійному становленні особистості / Н. П. Галкіна // Наука і освіта. — 2007. — № 8/9. — С. 26-28.
3. Мартинюк О. Розвиток професійних ціннісних орієнтацій майбутніх учителів: дослідж. формув. проф. цінностей упродовж навчання у ВНЗ / Ольга Мартинюк // Психологія і суспільство. — 2008. — № 3. — С. 28-40.
4. Волощук І. П. Професійні ціннісні орієнтації як чинник свідомого вибору професії / І. П. Волощук // Теорет.-метод. проблеми виховання дітей та учн. молоді : зб. наук. пр. / АПН України, Ін-т проблем виховання. — К., 2006. — Вип. 9, кн. 1. — С. 367-373.

15. Сенс життя. Особистісний сенс праці (задоволення від роботи, значимість досягнення у майбутньому професійного успіху, необхідність самореалізації, почування «себе» професіоналом).

Сенс життя як спосіб ставлення до світу реалізується особистістю як в професії, так і в інших сферах життя. У психології, як у вітчизняній, так і в зарубіжній, категорія «сенс» розглядається здебільшого в контексті понять сенсу життя або ж структурних елементів життєдіяльності. А. Маслоу відносить прагнення шукати сенс життя до вищих потреб, воно є первинним людським спонуканням. С. Рубін-

штейн бачить сенс людського життя в тому, щоб «бути джерелом світла і тепла для інших людей. Бути свідомістю Всесвіту і совістю людства, безперервно вдосконалювати життя». Сенс життя є тією силою, яка керує вчинками і поведінкою людини. В. Франкл вважає, що прагнення до здобуття сенсу життя зумовлює розвиток особистості. В. Чудновський розглядає сенс життя як особливе психічне утворення, здатне здійснювати вплив на життя та діяльність людини. Дослідник характеризує його як найбільш значущу для людини ціль, найголовнішу ідею, що зумовлює її життєдіяльність, її поведінку, особливо у важких ситуаціях, на переломах її життєвого шляху: «...це ідея, яка містить в собі мету життя людини, «привласнена» нею і стала для неї цінністю надзвичайно високого порядку. Б. Ломов підкреслює, що життєву мету особистості слід відрізняти від конкретних цілей: «Але ціль будь-якої окремої діяльності розкриває лише якусь одну сторону спрямованості особистості, яка виявляється в даній діяльності. Життєва мета виступає в ролі загального інтегратора всіх окремих цілей, пов'язаних з окремими діяльностями».

У різні періоди життя мета життя може приймати різні форми. У підлітковому віці мета, життя, зазвичай набуває форми образу майбутньої професії. На думку І. Беха, побудова емоційно насичених образів цілей є водночас побудовою особистісних сенсів. Смисл — це підстави для оцінки людиною значимості професійної діяльності особисто для себе, тобто упереджене особистісно й опосередковане індивідуальним досвідом ставлення людини до професійної діяльності. Дуже важливо, щоб молодь у погоні за успіхом і визнанням не загубила сенс своєї професійної діяльності, щоб їхню діяльність визначав сенс, а не прагматичні орієнтири найближчого кроку. На це звертають увагу такі дослідники, як В. Франкл, А. Ленгле, які розглядають успіх як «побічний ефект» прагнення до смислу. На їхню думку людина не повинна бути залежною від успіху. «Прагнення досягти успіху прямо обертається погонею за міражем. Умовою й передумовою для справжнього результату, підставою для успіху є «обхідний шлях»: взаємодіючи з різними обставинами й ситуаціями, людина діє осмислено, затверджуючи свої цінності».

Через життєвий сенс як багатоманітність відносин особистості будується і ставлення до професії. Існують складні співвідношення між характером смисложиттєвих орієнтацій та професійною діяльністю, які слід враховувати в процесі підготовки майбутнього професіонала. Вельми важлива ланка професійної підготовки — формування ціннісно-смислового ставлення до обраної професії, яка повинна посідати вагоме місце у структурі смисложиттєвих орієнтацій фахівця.

При розгляді та оцінці професіоналізму людини, на думку А. Маркової, велике значення має те, що рухає людиною у професії, заради чого вона займається даною справою, з яких ціннісних орієнтацій вона виходить, які свої внутрішні ресурси добровільно і за внутрішнім спонукан-

ням вкладає у свою працю. Тому при аналізі професіоналізму вона повинна виділяти дві його сторони: стан мотиваційної сфери професійної діяльності людини (які мотиви спонукають людину, який сенс має у її житті професійна діяльність, яку мету вона особисто прагне досягти, наскільки вона задоволена працею тощо) і стан операціонально сфери професійної діяльності людини (як, якими прийомами вона досягає поставлені цілі, які технології використовує, які кошти — знання, розумові операції, здібності застосовує).

Ключовим моментом у мотиваційній сфері для високих рівнів професіоналізму дослідниця вважає духовне наповнення професії:

- захопленість менталітетом, сенсом, спрямованістю професії на благо інших людей, прагнення проникнути в сучасні гуманістичні орієнтації, бажання залишатися у професії;
- мотивацію досягнення значних успіхів у своїй праці; прагнення розвивати себе як професіонала, спонукання до позитивної динаміки професійного росту, використання будь-якого шансу для професійного зростання, сильне професійне цілепокладання;
- гармонійне проходження всіх етапів професіоналізації від адаптації до професії далі до майстерності, творчості, до безболісного завершенню професійного шляху;
- відсутність професійних деформацій у мотиваційній сфері, криз;
- внутрішній локус професійного контролю, тобто пошук причин успіху — неуспіху в собі самому і всередині професії;
- оптимальна психологічна ціна високих результатів у професійній діяльності, тобто відсутність перевантажень, стресів, зривів, конфліктів.

Ключовим моментом у операціонально сфері для високих рівнів професіоналізму є «технологічне» забезпечення духовного наповнення професії.

Використані джерела:

1. Бех І. Д. Виховання особистості : підручник / І. Д. Бех. — К. : Либідь, 2008. — 848 с.
2. Лэнгле А. Жизнь наполненная смыслом / А. Лэнгле. — М. : Генезис, 2003. — 127 с.
3. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. — М., 1996. — 308 с.
4. Чудновский В. Э. К проблеме адекватности смысла жизни / В. Э. Чудновський // Мир психологии. — 1999. — № 2. — С. 74-80.

16. Соціальне оточення і вибір професії. Фактори вибору професії: соціальні стереотипи, престиж, «образ професії чи професіонала».

Кожна молода людина здійснює вибір свого професійного шляху індивідуально. Але цей індивідуальний вибір завжди соціально зу-

мовлений. Тому старшокласник, здійснюючи свій професійний вибір, стикається з великою кількістю різних, часом взаємовиключних вимог, порад, пропозицій, випадкових і навмисних дій з боку інших людей, соціальних груп і організацій. Ситуація вибору професії, навіть будучи перенесеною у внутрішній план старшокласника, завжди залишається соціальною і ставить його перед необхідністю врахування безлічі різнопорядкових факторів, що виконують функцію підстав чи критеріїв вибору.

Розглянемо такі фактори вибору професії, як соціальні стереотипи, престиж, «образ професії чи професіонала».

Соціальні стереотипи. Соціальний стереотип — це стійке, категоричне і вкрай спрощене уявлення про якесь явище або людину, поширене в даному соціальному середовищі. Уперше термін «стереотип» використовував і ввів до широкого обігу журналіст Вальтер Ліппман в 1922 р., визначивши його як «картинку у нас в голові».

Соціальний стереотип заснований на соціальних, суспільних, групових уявленнях, які індивід ще в дитинстві переймає від оточуючих, перш за все батьків, однолітків, інших значущих людей. Соціальні стереотипи потрібні людині для освоєння норм поведінки в суспільстві, формування образу «Я» і самооцінки. Завдяки, наприклад, етнічним стереотипам у нас є шаблонні, схематичні уявлення про людей певної нації. Соціальні стереотипи формують стилі й напрямки сучасної моди, манери спілкуватися й говорити, знайомитися один з одним. Оскільки стереотипи виникають у нашій свідомості спонтанно, то ми не завжди можемо контролювати їхній вплив на нашу поведінку. Особливо це актуально для людей, у яких не сформовані цінності, потреби й мотиви діяльності, схильних до наслідування, не спроможних чітко сформулювати власну життєву позицію. Така людина — ідеальний об'єкт маніпулювання, тому що її цінності й установки істотно залежать від зовнішніх факторів. Розглянемо ситуацію, коли юнак вміє добре готувати, любить це заняття й збирається піти вчитися за цим фахом, але, сповістивши про це товаришам у школі, він зустрічає нерозуміння, глузування. Його друзі, вважаючи, що готовити їжу не чоловіча справа, а професія кухаря — жіноча, глузують над ним і не сприймають серйозно такий намір — і юнак під впливом соціальних стереотипів відмовляється від своєї мрії. А, можливо, він зміг би стати всесвітньо відомим кухарем.

Але людина може свідомо прагнути до того, щоб послабити вплив стереотипів на її враження про людей, і нейтралізувати їх вплив на свою поведінку. І це можливо, якщо вона має сформовану систему поглядів, прагне до здійснення тієї або іншої життєвої мети. У такої людини безпосередній вплив середовища буде проходити через фільтр цілої системи почуттів і думок, що відбивають ставлення людини до себе і навколишнього світу. Поведінка даної людини буде визначатися більш глибокими мотивами або більш віддаленими цілями.

До зовнішніх факторів вибору професії, що роблять вплив на професійний вибір, можна віднести і престижність, популярність тієї або іншої професії. Престиж — громадська оцінка суспільної значущості і соціального статусу професійної діяльності людини. Змістовно престиж тісно переплітається з авторитетом, повагою, привабливістю і впливом. Такі професії, як адвокат, менеджер, банкір, часто вибираються школярами тільки тому, що вони вважаються престижними в наш час. При цьому вони навіть не замислюються про зміст самої діяльності, про те, що їм доведеться робити, чи зможуть вони виконувати подібну роботу.

«Образ професії або професіонала», що формується у свідомості людини і представляє собою сукупність очікувань, пов'язаних не тільки з майбутньою професією, але й з майбутнім способом життя. На жаль, учнем, що вибирає професію, часто не усвідомлюються або усвідомлюються тільки поверхневі, зовнішні риси «образа професіонала», які затіняють собою власне зміст майбутньої діяльності. Захоплення тільки зовнішньою або якою-небудь приватною стороною професії може призвести до серйозних помилок і розчарувань. Наприклад, за легкістю, з якою актор створює на сцені образ, стоїть напружена буденна праця. А журналісти не завжди виступають у телепередачах — частіше вони обробляють масу інформації, архівів, розмовляють із десятками людей, перш ніж підготують 10-хвилинне повідомлення, яке, до того ж, озвучить інша людина.

У «образ професіонала» входить і найчастіше виявляється найголовнішим «образ себе в професії» (як я буду поводитися, які я виявлю здібності і доб'юся великого успіху, який я буду «важливий», або «впливовий», або «значний» в цій професії, які «важливі» і цікаві люди мене будуть оточувати). Менш значною і відповідно менш усвідомлюваної частиною «образу професіонала» є, як правило, зміст діяльності на конкретному робочому місці (що ж я буду все-таки робити з 8: 00 кожного дня). Тому учням буде корисно «програти» в професійні ігри, суть яких — «приміряти» професію на себе.

Люди дуже давно зрозуміли важливість зразків для побудови життєвих шляхів і з незапам'ятних часів передавали з покоління в покоління легенди, казки, насамперед, про те, як жили і що зробили їхні попередники, якими особистими якостями були вони наділені, які приймали рішення у відповідальних обставинах.

Деякі учні орієнтуються при виборі професії на конкретні позитивні зразки. Звичайно, позитивні зразки повчальні, корисні. Але вони недостатні. Необхідні, але недостатні. Тому що будь-який найвидатніший зразок життя і діяльності — історично конкретний і неповторний. Він прекрасний, він надихає, але його потрібно не копіювати, а вивчати. Вивчати, виділяючи загальні принципи, моральні підстави дій людей. Більше того, зразки життя і діяльності (на відміну від речей) скопіювати просто неможливо. Можна зробити точно за зразком одяг, меблі,

машину. Іноді це важливо і потрібно. Хоча корисно пам'ятати, що будь-який зразок був зроблений «вчора». А кожне нове професійне життя — це завтрашній день. Його треба планувати і будувати в нових умовах, а значить — заново, творчо. Не копіювати, а створювати. Адже його ще ніколи не було.

Є й інші причини, чому не можна будувати життєві плани, розраховуючи тільки на вже наявні зразки життя і діяльності. Уже дуже складна, як зазначалося вище, світова економічна система в сучасних умовах, система матеріальної та духовної культури. Існують не десятки чи сотні, а десятки тисяч різних професій і спеціальностей. І притому швидко виникають нові професії, а значить і непроторені життєві шляхи. Отже, метод зразків при побудові життєвого шляху може бути лише допоміжним, а основним повинен бути інший — метод творчого проекту. Але для цього потрібна велика і серйозна підготовка. Що ж, доля того варта.

Використані джерела:

1. Климов Е. А. Как выбирать профессию: кн. для учащихся ст. классов сред. шк. / Е. А. Климов. — 2-е изд., доп. и дораб. — М. : Просвещение, 1990. — 159 с.
2. Шеховцова Л. Ф. Психологическое сопровождение выбора профессии в школе : учебное пособие / Л. Ф. Шеховцова, О. В. Шеховцов. — СПб. : ООО Издательство «Северо-Запад». — Ростов н/Д. : Издательство «Феникс», 2006. — 176 с.

Розділ 2. ІНДИВІДУАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ СТАРШОКЛАСНИКА І ПОБУДОВА КАР'ЄРИ

Розділ 2.1. Індивідуальні особливості старшокласника і їх врахування у процесі побудови кар'єри

17. Індивідуально-психологічні особливості та вибір професії. Типові помилки професійного самовизначення особистості та їх наслідки.

Одним із визначальних життєвих завдань випускників загальноосвітніх навчальних закладів, які вступають у самостійне трудове життя, є свідомий і обґрунтований вибір професії. Означений вибір можна вважати свідомим, якщо молода людина розуміє важливість цього кроку в її житті і свою відповідальність за правильність вибору; якщо цей вибір базується на усвідомленні перспектив розвитку даної галузі праці, потреб суспільства; якщо людина добре проінформована про інші спеціальності, має певний інтерес, нахил і здібності саме до обраної професії.

Однак на шляху цього вибору часто виникають об'єктивні складності. Особливу небезпеку створює ситуація, коли вибір здійснюється не за власним переконанням, а виключно під впливом когось із родичів, знайомих, друзів або однокласників тощо. Такий сторонній вплив нерідко буває не кваліфікованим, а це може призвести у подальшому житті до незадоволення професією, до байдужості у праці, розчаруванні у професії.

Основними труднощами при виборі професії є:

- недостатня поінформованість про світ професій і про шляхи одержання професії;
- незнання й невміння оцінити власні індивідуальні особливості і ступінь невідповідності інтересів і нахилів обраній професії;
- незнання ступеню відповідності стану здоров'я вимогам, які висуває професія;
- невпевненість у прийнятті рішення про вибір професії, внутрішньосімейні конфлікти, пов'язані з вибором професії тощо.

Означені труднощі призводить до низки помилок під час вибору професії. Найголовнішими чинниками помилок під час вибору професії можна вважати:

1. Орієнтація одразу на професії високої кваліфікації (учений, дипломат, менеджер тощо). Як правило, вершин професійної кар'єри людина досягає тоді, коли перед цим успішно опанувала початковими ступенями майстерності. Наприклад, успішним керівником можна стати лише тоді, коли перед цим пройдено шлях виконавця.

2. Вибір професії «за компанію», під прямим або опосередкованим впливом товаришів. Це бажання не відстати від товаришів, прагнення бути з ними разом далі. Якщо у друзів збігаються інтереси, нахили, здібності щодо професії — це добре. Якщо ж такого збігу немає, настають

розчарування, болісні пошуки іншої, саме «своєї» професії. В основі цієї ситуації — легковажне ставлення до такого життєво важливого питання, як вибір професії.

3. Вимога батьків оволодіти саме цією професією. Тут обидві сторони допускають помилку. Батьки не рахуються з позицією сина (доньки), не враховують при цьому можливу профнепридатність його (її) до певної професії, його інтереси і нахили, а син (донька) не проявляє ініціативу, самостійність, щоб довести правильність свого рішення.

4. Класифікація професій на «важкі» і «легкі», «романтичні» і «неромантичні». Легких професій не буває. Кожен вид людської діяльності вимагає від особистості максимальної мобілізації фізичних та інтелектуальних сил. Лише за такої умови можна самореалізуватися: досягти високого професійного рівня і виробничих результатів, завоювати повагу у колективі, бути потрібним людям. Водночас, кожна професія несе у собі елементи романтизму, оскільки передбачає творчість і свій подальший розвиток.

5. Захоплення лише зовнішньою стороною професії (робота у приміщеннях із сучасним дизайном і оргтехнікою, закордонні відрядження тощо). Наприклад, робота менеджера значною мірою, на перший погляд, пов'язана з цими зовнішніми ознаками. Але молодь нерідко не замислюється, що ця професія вимагає максимальної зібраності й організованості, стійкої психіки і високої комунікабельності, вміння витримувати тривалі нервові навантаження, наявності глибоких знань у суміжних галузях (психологія, технологія виробничої діяльності фірми, банківська й маркетингова справа), дотримання суворого режиму, підтримування себе у відмінній фізичній формі тощо.

6. Незнання чи недооцінка своїх можливостей (нахили, здібності, стан здоров'я тощо) та небажання або невміння співвіднести їх із вимогами майбутньої професії. Результат — нерідко значна підготовча робота до оволодіння певною професією (вивчення профілюючих предметів, відвідування відповідних гуртків, самоосвіта тощо) виявляється марною через профнепридатність до цієї професії.

7. Вибір професії на основі особистої симпатії до представника тієї чи іншої професії або шкільного предмета. Наприклад, якщо учневі подобається біологія, то він має розмірковувати про те, як його майбутня трудова діяльність може бути пов'язана з цим предметом, у якому відповідному навчальному закладі можна оволодіти професією агронома, селекціонера, садівника, мікробіолога, генетика, біохіміка, якщо подобається іноземна мова, то професій, де необхідне знання мови, багато — перекладач, екскурсовод тощо. Тому при виборі професії необхідно враховувати, які реальні заняття та професії стоять за цим предметом.

8. Упередженість щодо престижності і не престижності професії. Престижність певної професії значною мірою визначається особою самого працівника, його авторитетом, ставленням до праці і її результатів. З іншого боку, всі професії, на які є поточний і перспективний попит

на ринку праці, непрестижними назвати не можна, оскільки всі вони є соціально й економічно необхідними.

9. Застарілі уявлення про зміст і характер праці у сфері матеріального виробництва. Матеріальне оснащення багатьох масових професій зараз докорінно змінюється за рахунок складної сучасної техніки, яка досить суттєво змінює продуктивність, характер і умови праці, дедалі більше звільняє робітника від фізичних, силових витрат. Це нерідко наближає цю працю до інтелектуальної (слюсарі-ремонтники, наладчики автоматизованих ліній тощо). Таким чином, за старою назвою нерідко прихований зовсім інший зміст праці, яка вимагає від робітника необхідності постійного підвищення кваліфікації.

При виборі професії необхідно враховувати індивідуально-психологічні особливості особистості. Вони накладають відбиток на способи поведінки і спілкування людини, її ставлення до процесу і результатів праці. Від них залежить вплив різних чинників, що визначають рівень нервово-психічної напруги.

Тому насамперед необхідно ознайомити особистість, перед якої постає проблема вибору майбутнього професійного шляху, з вимогами професії до людини. У першу чергу це стосується професійно-важливих якостей.

Професійно-важливі якості — це сукупність якостей людини, які характеризують її як суб'єкта праці, впливають на ефективність професійної діяльності і на успішність її засвоєння.

Існують три основні групи професійно-важливих якостей:

1. Якості, що гарантують професійну спрямованість особистості. Це, як правило, система емоційних ціннісних відносин людини, яка визначає відповідну ієрархічну структуру мотивів, що спонукають людину до самоствердження професійної діяльності.

2. Якості, що визначають професійну компетентність особистості. Існують два види професійної компетентності: предметно-професійна компетентність і соціально-професійна компетентність.

3. Особливості психофізіології-особливості мислення, пам'яті, сприйняття, вік, стать, темперамент і характер.

Використані джерела:

1. Ліхачова Є. С. Індивідуально-психологічні особливості особистості як підстава для вибору професії [Електронний ресурс] / Є. С. Ліхачова. — Режим доступу : http://ua-referat.com.
2. Барабаш Ю. Г. Психолого-педагогічні основи вибору професії : навч. посіб. / Ю. Г. Барабаш, Р. О. Позінкевич. — Луцьк : РВВ «Вежа», 2003. — 201 с.
3. Климов Е. А. Как выбирать профессию : кн. для учащихся ст. классов сред. шк. / Е. А. Климов. — 2-е изд., доп. и дораб. — М. : Просвещение, 1990. — 159 с.
4. Професія. Кар'єра. Успіх : метод. посіб. / Автори-упоряд.: Т. Л. Лях, Ю. М. Малієнко, Н. Є. Троценко, Т. П. Цюман, А. М. Шеламкова ; За заг. ред. Т. П. Цюман. — К. : Основа-Принт, — 132 с.

18. Активність особистості у сучасному середовищі. Трудова діяльність. Поняття про діяльність. Структура діяльності: мотиви, цілі, дії, засоби діяльності. Умови і процес формування вмінь і навичок. Перенесення та інтерференція дій. Види діяльності: ігрова, навчальна, трудова.

Активність особистості у сучасному середовищі. В літературі і побутовій мові поняття «активна особистість» часто вживається як визначення енергійної, діяльної людини, що постійно розвивається. У психології активність особистості розглядається, як частина діяльності, як її динамічна складова, яка реалізована ситуативно, тобто в потрібний момент часу на відміну від реактивності, при цьому активність зумовлена внутрішніми спонуканнями людини, реактивність — поведінка, залежна головним чином від зовнішніх впливів і «підлаштовується» під задані умови.

Активна особистість:

- вважає себе суб'єктом саморозвитку (ефективно використовує свої знання і здібності);
- не вважає себе жертвою обставин, які не дають їй розвернутися; (почуття відповідальності);
- від опори на іншу людину переходить на опору на саму себе;
- знає чого вона хоче (навіщо це потрібно, що це дасть) і як цього домогтися (конструктивно вирішує життєві проблеми на шляху до більш повної самореалізації);
- доцільно рефлексує (що трапиться, якщо я буду це робити? що трапиться, якщо я не буду цього робити?);
- здатна активно брати участь в житті суспільства;
- володіє потребою піклуватися про інших людей;
- особистісне зростання є спосіб її існування.

Трудова діяльність. Поняття про діяльність.

Трудова діяльність — це діяльність з обов'язкового завданням, пов'язана зі свідомим передбаченням суспільно цінного результату і безпосередньо дає потрібний суспільству, людям продукт (продуктами праці можуть бути не тільки речі, але і їхні нові властивості або розміщення в просторі, а також інформація або новий кращий порядок у світі речей або людей).

Діяльність — специфічно людська форма (внутрішня і зовнішня) активного ставлення (пізнання, творче відтворення, перебудова) до дійсності, регульована свідомістю як вищою інстанцією. В основі діяльності лежать потреби. Структуру діяльності складають мотиви (спонукають суб'єкт до діяльності), мета (досягнення результатів діяльності), засоби (за допомогою яких здійснюється діяльність).

Структура діяльності: мотиви, цілі, дії, засоби діяльності

Мотив — причина (підстава, привід), яка спонукає і спрямовує дії (вчинки) людини. Такою причиною (підставою, приводом) є потреба

(необхідність) людини у матеріальному або ж ідеальному (образ) предметі. Розвиток мотиву відбувається через зміну й розширення кола діяльності. Джерелом розвитку мотиву людини є безмежний процес суспільного виробництва матеріальних та духовних цінностей, які набувають спонукальної сили і стають реальними мотивами. Такі мотиви виконують функцію смислотворення, надають діям і вчинкам людини особистісного смислу.

Ціль — бажаний (ідеальний) результат, який усвідомлено спонукає діяльність і поведінку людини до його досягнення.

Дія — відносно автономний елемент у структурі діяльності, спрямований на досягнення певної усвідомленої мети. Дія може бути як зовнішньою, яка виконується у розгорнутій формі за участю рухового апарату і органів чуття, так і внутрішньою, яка виконується подумки. Дія є одиницею діяльності і має подібну діяльності структуру: мета — мотив — спосіб — результат. Проте, на відміну від діяльності, дія не має власного мотиву, а підпорядковується мотиву тієї діяльності, зміст якої вони утворюють. Дія у процесі вправ стає автоматизованою навичкою. Розрізняють дії сенсорні, моторні, вольові, мисленнєві.

Практичні дії (взяти, покласти, натиснути перемістити, повернути, збільшити або зменшити зусилля тощо).

Засоби діяльності, процес їх опанування

Вміння. Успіх будь-якої діяльності залежить від уміння її виконувати. Це стосується кожної виробничої роботи, письма, читання, гри на музичному інструменті, педагогічної, спортивної діяльності тощо.

Уміння інколи зводять до знання якої-небудь справи, розуміння того, як вона робиться, ознайомлення з порядком її виконання. Проте це ще не є вміння, а тільки одна з його потрібних передумов.

Людина може, наприклад, знати правила керування автомобілем, але робить це настільки недосконало, що їй ніхто не дасть дозволу його водити.

Уміння є там, де знання певної справи поєднується з вправністю під час виконання тих дій, з яких складається ця діяльність. Уміє водити автомашину той, хто, керуючись відомими йому правилами, робить це вправно, чітко й бездоганно, той, хто має навички в цій справі.

Так само і вміння грати на будь-якому інструменті, малювати, виконувати фізичні та інші завдання спирається на певні навички.

Отже, вміння — це готовність людини, що ґрунтується на знаннях і навичках, успішно виконувати певну діяльність.

Діяльність людини часто складається з цілої низки різних дій. Тому вміння її виконувати також складається з низки часткових умінь. Так, уміння водити автомашину включає такі складові, як уміння завести мотор, регулювати його роботу, керувати рухом, стежити за ближчим і віддаленим полем дороги, за роботою машини.

На етапі уміння опанований спосіб дії регулюється знанням. У процесі тренування, яке включає розв'язання нових завдань при нових умовах, досягається перетворення вміння на навичку. При цьому відбувається зміна регуляційно-орієнтувальної основи дії, а сама дія виконується правильно, без співвіднесення з правилом (знанням).

Навички. Повторюючи ту або ту дію, людина вправляється виконуючи її. Внаслідок цього вдосконалюється виконаний нею цієї дії. Дія виконується дедалі швидше, легше, вільніше, вимагає меншого напруження, зусиль і вольового контролю, кількість помилкових рухів зменшується.

Отже, вдосконалені шляхом багаторазового вправляння компоненти вмінь, що виявляються в автоматизованому виконанні дій, називаються навичками.

Процес формування вмінь і навичок

Уміння і навички формуються в людини у процесі її навчання. У цьому процесі виокремлюють три головні його фази.

Перша фаза — усвідомлення завдання та способів його виконання.

Друга фаза — вправність стає досконалістю, майстерністю.

Третя фаза вправності — дії стають завченими, що дає можливість удосконалювати їх, досягати певного рівня майстерності. Такий рівень розвитку навички є характерним для майстрів високого класу, віртуозів опанування рухів і дій.

Умови формування вмінь і навичок. Як уже зазначалося, формування вмінь і навичок починається, звичайно, із словесних пояснень і засвоєння правил дії. Оцінка виконаних дій, усвідомлення їх результатів так само здебільшого здійснюються за допомогою слова. Слово, включаючись у процес формування вмінь і навичок, сприяє виробленню чіткої послідовності, темпу і ритму рухів, їх системи.

Проте, якою б звичною, автоматизованою не була дія, свідоме її контролювання ніколи не припиняється. Ми відразу усвідомлюємо відхилення від потрібного правила або способу виконання дії. Ми помічаємо, наприклад, неправильний рух руки при письмі, неправильну вимову слова, помилку у виробничій операції, в рухах при керуванні автомашиною тощо і вносимо корективи в наші дії.

Отже, хоча дія здійснюється тут автоматично, вона все-таки є свідомо контрольованою дією.

Перенесення та інтерференція дій

Навички, яких людина набуває, певною мірою спираються на раніше набуті навички. Раніше утворені навички можуть сприяти створенню нових навичок або ж гальмувати, затримувати цей процес.

У багатьох випадках раніше утворені навички сприяють опануванню нових навичок, полегшуючи цей процес.

Так, навички ліпити та малювати допомагають дитині опанувати навичку писати. Навичка гри на одному інструменті полегшує опанування

техніки гри на інших музичних інструментах. Тому, хто грає на піаніно, легше навчишся друкувати на машинці.

Раніше утворені навички іноді справляють негативний, гальмівним вплив на утворення нових навичок, що виявляється в зниженні продуктивності дій, виникненні помилок тощо.

Таке явище називається інтерференцією навичок. В інтерференції виявляється суперництво, що буває між деякими старими та утворюваними новими стереотипами.

Інтерференція виявляється тоді, коли раніше вироблені прийоми дії застосовуються в новій ситуації без урахування її відмінностей від попередньої. Так буває, наприклад, коли оператор переходить на роботу з приладу старої конструкції на прилад нової конструкції, в дії з яким змінено послідовність операцій.

Вироблені в людини навички перебувають на належному рівні досконалості, якщо вони використовуються. Коли ж навички в процесі певного часу не застосовуються, вони послаблюються. Так, велика перерва в керуванні автомашиною, у виробничій, музичній, спортивній діяльності призводить до зниження досконалою ті, погіршення якості виконання відповідних дій. Тому спеціалістам у будь-якій галузі діяльності доводиться постійно тренуватися, щоб підтримувати свої навички на належному рівні досконалості.

До основних видів діяльності людини належать праця, навчання, гра.

У процесі гри, що починається в дітей з підвищення уваги до окремих предметів і надалі стає грою сюжетною й за правилами, людина, починає свідомо діяти, пізнає навколишній світ. На цій основі в неї створюються певні уявлення, різні відтінки почуттів, вольові якості й знання про властивості предметів і їх призначення, про дорослих людей, їхні взаємини, про самому себе, про свої можливості, достоїнства й недоліки.

Навчання. У процесі навчання незалежно від віку кожна людина здобуває необхідні знання, навички, уміння, які систематично збагачуються й удосконалюються. При цьому в неї розвиваються розумові якості, почуття, воля, світогляд, моральні підвалини, що характеризують його як свідому особистість.

Особливе місце в житті людини займає праця. У процесі фізичної й розумової праці люди впливають на природу й створюють усе, що необхідно для задоволення їхніх матеріальних і духовних потреб. У цьому сутність трудової діяльності. Тому праця є вирішальною умовою формування особистості та її свідомості.

Однак звідси зовсім не випливає, що праця автоматично, сама собою, формує особистість із передовою свідомістю. Більше того, непосильна, виснажлива праця, як відомо, викликає в людини негативне до неї став-

лення, породжує тенденцію ухилитися від неї. Наприклад, рабська праця в епоху рабовласництва могла виховувати людину й формувати в неї усвідомлено позитивне ставлення до праці й до знарядь праці.

Розглядаючи основні види діяльності як умови формування свідомості особистості, необхідно враховувати, що в житті праця, навчання й гра часто взаємно переплітаються. Так, у грі чимало елементів навчання, а в навчанні — праці. У свою чергу й у праці, як правило, містяться елементи навчання. Але як би тісно не переплітались гра, навчання й праця, вони все-таки мають свої істотні розбіжності, які зумовлюються цілями кожного виду діяльності й способами їхнього досягнення.

Використані джерела:

1. Волков Б. С. Основы профессиональной ориентации / Б. С. Волков. — М. : Академ. Проект, 2007. — 447 с.
2. Загальна психологія : підруч. для студентів вищ. навч. закладів / С. Д. Максименко, В. О. Зайчук, В. В. Клименко, В. О. Соловієнко ; за ред. акад. С. Д. Максименка. — К. : Форум, 2000. — 543 с.
3. Климов Е. А. Как выбирать профессию : кн. для учащихся ст. классов сред. шк. / Е. А. Климов. — 2-е изд., доп. и дораб. — М. : Просвещение, 1990. — 159 с.

19. Здібності особистості і вимоги професії. Поняття про загальні і спеціальні здібності, умови їх розвитку. Талант і геніальність.

Особлива роль при виконанні професійної діяльності належить здібностям — стійким індивідуальним властивостям людини, що виявляються в різних видах діяльності і є умовами їх успішного виконання. В основі розвитку здібностей лежать природжені особливості людини — її задатки. Людина народжується з певними фізичними, анатомо-фізіологічними особливостями, на ґрунті яких, за наявності конкретних умов у процесі діяльності та спілкування, формуються здібності.

Здібності виникають, формуються, складаються та розвиваються у діяльності. У процесі історичного розвитку людського суспільства виникли нові види діяльності, тим самим стимулюючи розвиток нових здібностей. При цьому, здібності не зводяться до знань, умінь, навичок, вони завжди є результатом розвитку і виявляються в динаміці їх набуття. Тобто здібності проявляються у швидкості, глибині й міцності оволодіння способами і прийомами діяльності. Від здібностей залежить якість виконання діяльності, її успішність та рівень досягнень. Отже здібності людини — це внутрішні умови її розвитку, які формуються в сукупності із задатками під впливом зовнішніх умов у процесі взаємодії людини з навколишнім середовищем.

Здібності поділяють на загальні і спеціальні. Загальними називають здібності, що тією чи іншою мірою виявляються у всіх видах діяльності. Такими є здібності до навчання, праці та інших видів діяльності, у них проявляються загальні розумові здібності людини (розумова актив-

ність, критичність і самостійність, розумова орієнтація, зосередженість уваги, швидка і міцна пам'ять та ін.). Завдяки загальним здібностям людина може переходити із однієї галузі діяльності до іншої та успішно нею оволодівати. Спеціальні здібності є умовами успішного виконання певного виду діяльності. Найбільш вивченими в науці спеціальними здібностями є: наукові, педагогічні, математичні, технічні, літературні, музичні, організаційні, комунікативні здібності, здібності до образотворчої діяльності. Усі перераховані здібності можуть бути певною мірою розвиненими у кожної людини, але рівень їх розвитку в кожного індивідуальний. Загальні здібності тісно пов'язані зі спеціальними, з розвитком спеціальних здібностей розвиваються і загальні. При цьому загальні і спеціальні здібності не завжди співпадають. Так, одні учні мають загальні високі здібності до навчання і в однаковій мірі виявляють їх до всіх навчальних предметів, інші — виявляються особливо здібними до малювання, музики, технічного конструювання тощо. Прикладом поєднання високого рівня загальних і спеціальних здібностей можуть бути такі видатні українські діячі, як Т. Шевченко, М. Гоголь, М. Драгоманов, М. Грушевський, О. Довженко та багато інших.

У розвитку людини існують найбільш сприятливі (сензитивні) періоди, протягом яких розвиток спеціальних здібностей відбувається найбільш сприятливо. Так, наприклад, найбільш сприятливим періодом розвитку музичних здібностей є вік дитини до п'яти років, коли активно формується музичний слух та пам'ять дитини. Отже, певний рівень спеціальних здібностей може бути сформованим у будь-якої дитини, з урахуванням її вікових особливостей.

Щоб керувати розвитком здібностей, треба знати їх структуру. Здійснювати структурний аналіз здібностей можна тільки виходячи з діяльності, в якій вони виявляються.

До структури здібностей відносять також чутливість різних аналізаторів. Так, у художніх здібностях важливу роль відіграють чутливість до кольорів, здатність охоплювати і передавати на полотні пропорції об'єктів, у музичних — чутливість до музичної висоти, ритму, тощо. Важливим компонентом здібностей є спостережливість, тобто здатність людини швидко схоплювати об'єкти, помічати істотне в них. Ця здатність дуже важлива у всіх видах практичної діяльності (технічної, агрономічної, медичної, педагогічної та ін.). Важливими є також добра пам'ять, уява або фантазія, високий рівень розвитку мислення.

Здібності є внутрішньою можливістю людини справлятися з тими вимогами, що їх ставить певна діяльність. Від того, як людина задовольняє ці вимоги і виявляються особливості її спеціальних здібностей. Однак уміле виконання учнем тих чи інших завдань ще не свідчить про його особливі здібності і навпаки. Багато талановитих людей, навчаючись в школі, не мали значних успіхів, не виявляли тих здібностей, які потім зробили їх знаменитими. Так, У. Черчіль, вважався хронічно

не встигаючим учнем, а вчителі М. Гоголя оцінювали його здібності до навчання та літератури як посередні.

Рівень і ступень розвитку здібностей виражають поняття талант і геніальність. Видатні здібності, що виявляються в творчому виконанні завдань, називають талантами, а людей, що їх мають, талановитими. Талановитими бувають не тільки представники творчих професій та науки, а й організатори, раціоналізатори, працівники промисловості й сільського господарства, педагоги та військові. Є різні ступені талановитості, які характеризуються різним співвідношенням відтворення, наслідування, самостійності й оригінальності. Структура таланту визначається характером вимог, що пред'являє діяльність до особистості. Отже, здібності талановитого конструктора і композитора не ідентичні. Найвищий ступень розвитку здібностей — геніальність, що визначається величиною і суспільною значущістю тих завдань, які вирішуються її носіями. Геній усвідомлює ті завдання, важливості яких інші люди не бачать, і силою свого розуму, пристрасті і волі знаходить шляхи їх розв'язання. Іноді лише нащадки по-справжньому можуть оцінити геніальність внесків своїх попередників у науку, мистецтво, культуру.

Аналіз біографій відомих людей дозволяє виділити внутрішні умови розвитку здібностей. Здібності до певної діяльності завжди тісно пов'язані з інтересом до неї. Але при цьому необхідним також є оволодіння технікою роботи, вироблення умінь переборювати труднощі, бути самостійним і вимогливим до себе. Відомою з цього приводу є фраза одного із самих видатних винахідників світу Томаса Едісона: «Геній — це на один відсоток натхнення і на дев'яносто дев'ять відсотків — потіння». Велика працьовитість є також однією з характеристик видатних діячів. Так відомо, що О. Довженко, П. Чайковський, І. Рєпін наполегливо, ретельно і вимогливо створювали свої шедеври. Сприяє розвитку здібностей і участь у різних видах діяльності. Чим різноманітніша і змістовніша діяльність — тим повніше і яскравіше розкриваються здібності.

В основі однакових досягнень при виконанні будь-якої діяльності можуть лежати різні здібності, і в той же час одна і та ж здібність може бути умовою успішності у різних видах діяльності. Це забезпечує можливість широкої компенсації здібностей. Компенсувати здібності можна спираючись на сильні сторони своєї особистості: через набуті знання та вміння, через формування типового стилю діяльності, через вищу більш розвинену здібність. Так, геніальний німецький композитор Л. Бетховен рано втратив слух, однак це не стало на заваді творчості митця. Здатність компенсації одних здібностей за рахунок інших, відкриває великі можливості перед кожною людиною, розширюючи межі вибору професії й удосконалення в ній.

Здібною до певної галузі діяльності називають ту людину, яка легко освоює цю діяльність, швидко оволодіває необхідними для діяльності знаннями, вміннями та навичками, успішно справляється з вимогами,

що ставить перед нею діяльність і розгортає в ній свою творчу працю. У структурі кожних здібностей є провідні складові і допоміжні, що мають різне співвідношення у різних людей. Те чи інше поєднання здібностей у кожної людини утворює їх індивідуальну своєрідність. У цьому відношенні кожна особистість неповторна.

Використані джерела:

1. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / за ред. В.О. Моляко, О.Л. Музики. — Житомир : ПП Рута, 2007. — 320 с.
2. Психологія здібностей : навч. посіб. / Г.І. Кагальняк, Г.О. Шулдик, Б.А. Якимчук, П.А. Данилевич. — К. : Науковий світ, 2001. — 75 с.
3. Психология : словарь / под. общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. — М. : Политиздат, 1990.— С. 381.
4. Сидоренко В.К. Проблема здібностей у психології та педагогіці / В.К. Сидоренко // Таврійський вісник. — 2004. — №4. — С. 60-73.

20. Складові вибору майбутньої професії. Ціна вибору. Алгоритм визначення шляху розв'язання проблемних ситуацій. Суб'єктивні фактори впливу на вибір майбутньої професії. Співвідношення раціонального та інтуїтивного у виборі людини.

Вісім основних складових вибору професії (за Є. Клімовим):

1. Позиція старших членів сім'ї (батьків або осіб, які їх замінюють). Батьки несуть пряму відповідальність за те, як складається життя їхніх дітей, проявляють турботу. Ця турбота розповсюджується і на питання про вибір майбутньої професії їхнім сином або донькою.

2. Позиція однокласників, друзів (однолітків). Дружні зв'язки в підлітковому віці вже дуже міцні і можуть сильно впливати на вибір професії. Тому в цій ситуації можна дати старшокласникові лише загальну пораду: правильним буде рішення, яке відповідає його інтересам і збігається з інтересами суспільства, в якому він живе.

3. Позиція вчителів, шкільних педагогів, класного керівника. Спостерігаючи за поведінкою, навчальною та позанавчальною активністю учнів, досвідчений педагог весь час проникає думкою за фасад зовнішніх проявів людини, і ставить свого роду діагнози щодо інтересів, схильностей, помислів, характеру, здібностей, підготовленості учнів.

4. Особисті професійні плани. Під особистим професійним планом в даному випадку маються на увазі уявлення старшокласника про етапи освоєння професії.

5. Здібності. Вони складають важливу ланку майбутньої професійної придатності. Здібностями називаються будь-які індивідуально-психологічні особливості людини, які допомагають успіху в якій-небудь діяльності. Про своєрідність своїх здібностей треба судити не тільки за успіхами в навчанні, а й за досягненнями в найрізноманітніших видах активності поза школою.

6. Рівень домагань на суспільне визнання. Стійке, властиве даній людині уявлення про те, якого місця серед людей вона заслуговує, назвемо рівнем домагань. Вибираючи професію і плануючи трудовий шлях, дуже важливо подбати про реалістичність своїх домагань на перший ступінь професійної підготовки.

7. Інформованість. Важливо подбати про те, щоб відомості, які здобуваються старшокласниками, про ту або іншу професію не виявилися викривленими, неповними, односторонніми.

8. Схильності. Схильності проявляються в улюблених заняттях, на які витрачається велика частина часу, зокрема так званого вільного часу. Особливістю схильностей є не просто бажання дізнатися, а бажання втрутитись у справу, у справу, від якої людину важко відірвати для чогось іншого. Вони проявляються в діяльності.

Алгоритм визначення шляху розв'язання проблемних ситуацій

Будь-який розумовий процес спрямований на вирішення певної задачі, постановка якої містить у собі ціль і умови. Мислення починається із проблемної ситуації, потреби зрозуміти. Перша ознака мислячої людини — уміння побачити проблему там, де вона є.

Структура розумового процесу вирішення проблеми:

1. Мотивація (бажання вирішити проблему).

2. Аналіз проблеми (виділення «що дано», «що потрібно знайти», які відсутні або надлишкові дані т. ін.).

3. Пошук рішення:

3.1. Пошук рішення на основі одного відомого алгоритму (репродуктивне мислення).

3.2. Пошук рішення на основі вибору оптимального варіанта з безлічі відомих алгоритмів.

3.3. Рішення на основі комбінації окремих ланок з різних алгоритмів.

3.4. Пошук принципово нового рішення (творче мислення) може відбуватись: на основі розгорнутих логічних міркувань (аналіз, порівняння, синтез, класифікація, умовивід т. ін.); на основі використання аналогій; на основі використання евристичних прийомів; на основі використання емпіричного методу проб і помилок.

4. Логічне обґрунтування знайденої ідеї рішення, логічний доказ правильності рішення.

5. Реалізація рішення.

6. Перевірка знайденого рішення.

7. Корекція (якщо буде потреба, повернення до етапу 2).

Суб'єктивні фактори впливу на вибір майбутньої професії

Вибір професії — системний процес і, які будь-яка діяльність, він визначається комплексом зовнішніх і внутрішніх факторів.

Зовнішні фактори — вимоги суспільства, вимоги професії, вплив оточення, можливості батьківської сім'ї, особливі обставини тощо.

Внутрішні — психофізіологічні, індивідуально-психологічні особливості, спрямованість особистості. До внутрішніх факторів вибору професії можна віднести ще ряд чинників.

Це «образ професії або професіонала», що формується у свідомості людини і представляє собою сукупність очікувань, пов'язаних не тільки з майбутньою професією, але й з майбутнім способом життя. На жаль, учнем, який вибирає професію, часто не усвідомлюються або усвідомлюються тільки поверхневі, зовнішні риси «образа професіонала», що затіняють собою власне зміст майбутньої діяльності.

Наступний чинник, це «образ себе в професії» (яка буде моя поведінка, які я виявлю здібності, чи досягну великого успіху і т.п.)

Рівень домагань — те, до чого прагне людина, який рівень досягнень вона ставить перед собою. Так, наприклад, людина, котра бажає стати лікарем, може прагнути вчитися у найкращому медичному університеті (високий рівень домагань) або може зупинити свій вибір на медичному училищі (низький рівень домагань).

Самооцінка, це оцінювання людиною своїх можливостей і здатностей. Наприклад, випускник школи хоча і бажає піти вчитися у вищий навчальний заклад, але боїться конкурсних іспитів, оцінюючи свої можливості як недостатні.

Співвідношення раціонального та інтуїтивного у виборі людини

Говорячи про співвідношення раціонального та інтуїтивного у виборі людини, слід зауважити, що, зазвичай, раціональність вважають «синонімом» здорового глузду, розуму, знань, усвідомлених міркувань. Інтуїцію ж ставлять в один ряд з почуттями, емоціями, настроєм.

Не варто думати, що правильний вибір професії можна зробити за рахунок одних лише правильних міркувань. Цілком можливо брати до уваги й емоційні переживання, почуття. У тих випадках, коли немає вагомих доводів розуму для переваги того чи іншого варіанта, можна покладатися на переживання «подобається — не подобається». Почуття людини виникають не випадково: вони відображають у своєрідній формі досвід минулих його успіхів і невдач. При зіткненні з новими явищами вони можуть бути першим сигналом «благополуччя — неблагополуччя» даного явища для даної людини. Почуття людини, як і його розум, теж цінність. Вони теж допомагають орієнтуватися у світі речей і людей.

При цьому допомагають саме в тих випадках, коли в життєвій задачі надто багато невизначеності, неповних даних. Почуття є хорошим внутрішнім інтегратором, тобто механізмом, який немовбито підсумовує всі враження, міркування і видає загальну оцінку — подобається або не подобається. Можна і корисно подумки програвати можливі варіанти вибору і прислухатися до емоційних переживань (дуже подобається, подобається, швидше подобається, ніж не подобається, швидше не подобається, ніж подобається, не подобається, дуже не подобається). Обра-

на людиною робота повинна бути їй приємна. Без цього робота не може бути хорошою, а людина — щасливою.

Використані джерела:

1. Климов Е. А. Как выбирать профессию : кн. для учащихся ст. классов сред. шк. / Е. А. Климов. — 2-е изд., доп. и дораб. — М. : Просвещение, 1990. — 159 с.
2. Маклаков А. Г. Общая психология. / А. Г. Маклаков. — СПб. : Питер, 2001. — 592 с.
3. Психологическое сопровождение выбора профессии в школе : учебное пособие. — СПб. : ООО Издательство «Северо-Запад» ; Ростов н/Д. : Издательство «Феникс», 2006. — 176 с.
4. Резапкина Г. В. Психология и выбор профессии : программа предпрофильной підготовки : учебно-методическое пособие для психологов и педагогов / Г. В. Резапкина. — М. : Генезис, 2005. — 208 с.

21. Кар'єра як почерговий вибір майбутньої професії. Типові помилки у реалізації професійної кар'єри. Готовність до вирішення непередбачених ситуацій. Внутрішня готовність до зміни професії.

Кар'єра — процес свідомого здійснення професійного або посадового просування в галузі суспільної, службової, наукової та іншої діяльності, що сприяє отриманню людиною певного статусу, який гарантує професійне самоствердження. Кар'єрне зростання означає, що людина може реалізувати себе як суб'єкт суспільства, а з іншого, — що її діяльність досить високо оцінена іншими. Отже, кар'єра є стимулом у професійному становленні працівника та розвитку його особистісного потенціалу

З організаційної точки зору кар'єра розглядається як сукупність взаємопов'язаних рішень особи про вибір того чи іншого варіанта майбутньої діяльності, виходячи з можливостей, які перед нею відкриваються, подолання розбіжностей між реальним і бажаним її посадовим становищем.

Класичні етапи кар'єри: попередній, становлення, просування, збереження та підтримування досягнутого, завершення.

Попередній (підготовчий) (до 25 р.) пов'язаний з одержанням середньої чи вищої освіти, професії. У цей період людина може змінити декілька видів діяльності в пошуках такої, яка б найкраще її задовольняла.

Становлення (адаптаційний) (25-30 рр.) — це період освоєння здобутої професії, набуття досвіду, навичок. На цьому етапі формується кваліфікація, виникає необхідність незалежності. У цей період створюється сім'я, що мотивує працівника до збільшення свого доходу.

Просування (30-45 рр.). Цей період процесу росту, просування по службі, зростає потреба в самоствердженні, досягненні більш високого статусу.

Збереження та підтримування досягнутого (45-60 рр.) характеризується діями закріплення досягнутих результатів, наступає найвищий рівень удосконалення кваліфікації, знань, умінь, досвіду, майстерності. Людина досягає вершин незалежності і самоствердження.

Завершальний етап (60-65 рр.) — пошук заміни, передача знань, умінь молоді, підготовка до виходу на пенсію.

Типові помилки у реалізації професійної кар'єри:

1. Професія обирається не у відповідності до інтересів, схильностей, здібностей, можливостей і навичок особистості. В цій ситуації, частіше за все, професійний вибір визначається випадковими факторами. Наприклад, можливість отримати місце за знайомством, ситуативна престижність професії, близькість роботи до місця проживання тощо. При цьому людині важко реалізувати власний професійний потенціал — і розвиток кар'єри в межах відповідної професійної сфери ускладнюється.

2. Недооцінка значення ефективності перших кроків у навчанні та професійній діяльності. Наприклад, людина, навчаючись певній професії, переконана, що не буде працювати за спеціальністю, бо це не престижно, невигідно чи безперспективно. У такому випадку втрачається час, кошти на навчання, і головне — відсутнє подальше бачення власного місця і ролі у професійній сфері.

3. Невміння змінити ставлення до труднощів і помилок, які виникають під час розгортання кар'єри. Не варто сприймати труднощі і помилки як перешкоди на шляху професійного зростання, адже вони лише спосіб змінити поведінку та спробувати діяти знову, але по-іншому.

4. Нерозуміння і недооцінка факторів, які викликають кар'єрну кризу. За характером впливу виділяють: фактори стримування, які мають індивідуальне походження і визначаються недостатністю внутрішніх ресурсів і способів їхньої мобілізації (наприклад, низький рівень потреб, слабкість мотивів, нестача знань та досвіду, хвороба тощо) та фактори опору, які діють від зовнішнього джерела (наприклад, це кар'єрна конкуренція, об'єктивні і специфічні організаційні труднощі порядку розгортання кар'єри, неузгодженість у системі інтересів працівника й організації).

Готовність до вирішення непередбачених ситуацій

Соціально-економічні зміни в країні змушують людину постійно знаходитися в ситуації невизначеності, пошуку, вимагають готовність до вирішення непередбачених ситуацій, що спонукає особистість до перебудови своїх життєвих відносин, до самоосвіти та самовдосконалення.

Суспільство відчуває потребу у професійно-мобільному кваліфікованому працівнику, якому притаманна готовність до зміни і переорієнтації професійної діяльності, психологічна готовність до стану безробітного та здатність брати на себе відповідальність за власну долю.

Внутрішня готовність до зміни професії

Готовність до зміни професії — це характеристика особистості, зумовлена подіями, які спонукають людину до перетворення самої себе й навколишнього середовища, а результатом цього постає внутрішня принципова готовність до вільного вибору або зміни трудової діяльності, професії та місця роботи у відповідності з професійними інтере-

сами, нахилами, здібностями, професійною освітою, станом здоров'я та з урахуванням потреб ринку праці.

Готовність особистості до зміни професії становить основу забезпечення збалансованості ринку праці і високого рівня конкурентоспроможності робочої сили.

Стану готовності особистості до зміни професії сприяє розвиток таких якостей робітника, як здатність вдосконалюватися у професії, готовність переключатися на інший вид діяльності, бути професійно й економічно мобільним, підприємливим тощо.

Для формування внутрішньої готовності особистості до зміни професії необхідно:

- сформувати установку на власну активність та самопізнання як основу професійного самовизначення;
- сформувати уміння аналізувати різні види професійної діяльності, враховуючи спорідненість їх за психологічними ознаками і подібністю до людини;
- сформувати вміння зіставляти «образ Я» з вимогами професій до особистості та потребами ринку праці;
- забезпечити розвиток професійно важливих якостей.

Використані джерела:

1. Бендюков М. А. Ступени карьеры: азбука профориентации / М. А. Бендюков, И. Л. Соломин. — СПб. : Речь, 2006. — 240 с.
2. Волкова О. В. Ринок праці : навч. посіб. / О. В. Волкова. — К. : Центр учбової літератури, 2007. — 624 с.
3. Крушельницька О.В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. — К. : Кондор, 2003. — 296 с.]
4. Принципи управління та реалізації успішної кар'єри в сучасному світі (курсова робота) / [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://5ka.at.ua/load/menedzhment/principi_upravlinnja_ta_realizaciji_uspishnoji_kar_eri_v_suchasnomu_sviti_kursova_robota/38-1-0-24366.
5. Професія. Кар'єра. Успіх : метод. посіб. / Автори-упоряд.: Т. Л. Лях, Ю. М. Малієнко, Н. Є. Троценко, Т. П. Цюман, А. М. Шеламкова ; за заг. ред. Т. П. Цюман. — К. : Основа-Принт, — 132 с.
6. Сушенцева Л. Л. Психологічні аспекти формування професійної мобільності як умови гуманізації сучасної освіти [Електронний ресурс] / Л. Л. Сушенцева. — Режим доступу : http://conf.vntu.edu.ua/humed/.
7. Уруський В. Професійна орієнтація учнівської молоді / В. Уруський // Директор школи. — 2010. — №38-39. — С. 3-44.

22. Здібності особистості до інженерно-технічних та робітничих професій. Специфіка предмету, знарядь та умов праці. Типологія професій. Загальні вимоги інженерно-технічних та робітничих професій до професійно-важливих якостей особистості.

Проведення ефективної профорієнтаційної роботи з учнями старшого шкільного віку технологічного напряму підготовки безпосередньо

ґрунтується на тому, щоб навчити старшокласників вміло зіставляти знання про обрану або бажану професію зі знаннями про власні індивідуально-психологічні якості, тобто об'єктивного з'ясування особистістю своїх здібностей та задатків до певної сфери професій. Для здійснення професійного самовизначення учнів у сфері інженерно-технічних та робітничих професій доцільним, на нашу думку, є використання психодіагностичних методик запропонованих науковцем В. Синявський, які призначені для визначення рівня розвитку відповідних професійно важливих якостей особистості:

- технічне мислення — методика Беннета;
- концентрація уваги — методика «Коректурна проба»;
- оперативна пам'ять — методика «ОП-1»;
- невербальний інтелект — тест Равена;
- стійкість уваги — методика «ВН-2»;
- просторові уявлення — методика «Кубіки»;
- наочно-образна пам'ять — методика «КНОП-1»;
- емоційна стабільність — тест Тейлора;
- лабільність і сила нервової системи — методика «Тепінг-тест»;
- вербальний і невербальний інтелект — методика Амтхауера.

Визначення за допомогою зазначених вище методик власних професійно-важливих якостей для учня, на жаль, не є достатнім, це лише перший, але суттєвий крок до обрання професії. Старшокласник повинен також володіти знаннями про специфіку предмету, знарядь та умов праці, мати загальне уявлення про типологію професій. Отже, і розпочнемо з останнього. Найбільш популярною та розповсюдженою є багатознакова професійна типологія запропонована Є. Климовим, яка створює можливість більш вільного, свідомого вибору професії.

- «людина — природа» (П) — предметом праці є живі організми, рослинний і тваринний світ, біологічні процеси, земля, вода: біолог, ветеринар, зоотехнік, тваринник, агроном, овочівник, садівник, лісник, геолог, океанолог тощо.
- «людина — знакова система» (З) — предметом праці є схеми, цифри, умовні знаки, формули, слова, шифри, коди, таблиці: програміст, статист, економіст, коректор, друкарка, комірник, обліковець, кресляр, топограф.
- «людина — художній образ» (Х) — предметом праці є художні образи, їхня роль, елементи та особливості, засоби їх побудови: ювелір, фотограф, актор, письменник, музикант, художник.
- «людина — людина» (Л) — предметом праці є самі люди, групи людей чи колективи: офіціант, продавець, лікар, вчитель, вихователь, юрист, екскурсовод тощо.
- «людина — техніка» (Т) — предметом праці є машини, апарати й установки, технічні системи, матеріали й енергія: інженер, машиніст, шофер, кранівник, слюсар, радіомеханік, токар, сталевар тощо.

У даній класифікації нас особливо цікавить тип людина — техніка, де видом діяльності є створення, монтаж, складання, експлуатація, управління та ремонт; предметом праці є машини, апарати й установки, технічні системи, матеріали й енергія; знаряддя праці — професії пов'язані з використанням ручної праці та машин з ручним управлінням; умови праці — праця з умовах звичайного, побутового мікроклімату на відкритому повітрі.

Таким чином, специфіка предмету праці, умови та знаряддя визначають вимоги інженерно-технічних та робітничих професій до професійно-важливих якостей особистості, які є наступними: значні вимоги до сприймання, високий інтелект, хороша координація рухів, точність, технічне мислення, стійкість нервової системи, витримка, стійкість уваги, здатність до її розподілу і переключення, високі показники оперативної, зорової пам'яті, організованість, цілеспрямованість, витривалість, самоконтроль, врівноваженість.

Отже, ми можемо прослідкувати поетапність профорієнтаційної роботи основою якої, в першу чергу, є визначення учнів старшого шкільного віку своїх здібностей до інженерно-технічних та робітничих професій завдяки вказаним методикам. Наступним етапом є загальне ознайомлення з класифікатором професій запропонованою науковцем Є. Клімовим, з більш детальним розглядом того типу професій, які цікавлять учнів більше, в нашому випадку — це тип «людина — техніка», де ми з'ясовуємо специфіку предмета, знаряддя та умови праці. І останнім пунктом є ознайомлення із загальними вимогами інженерно-технічних та робітничих професій до професійно-важливих якостей особистості. Саме, цей заключний пункт і буде ключовим, який покаже рівень вміння учня аналізувати отриману інформацію й остаточно допоможе визначитися старшокласнику з майбутньою професію з обраним технологічним напрямком підготовки.

Використані джерела:

1. Климов Е. А. Как выбирать профессию : кн. для учащихся ст. классов сред. шк. / Е. А. Климов. — 2-е изд., доп. и дораб. — М. : Просвещение, 1990. — 159 с.
2. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці : навч. посіб. / Я. В. Крушельницька. — К. : КНЕУ, 2000. — 232 с.
3. Синявський В. В. Профорієнтаційна робота професійно-технічних навчальних закладів з орієнтації молоді на робітничі професії : [методичні рекомендації] / В. В. Синявський, Д. В. Гоменюк. — К., 2006. — 61 с.

23. Здібності особистості до професій соціальної сфери. Специфіка предмету, знарядь і умов праці. Типологія професій. Загальні вимоги професій соціального типу до професійно-важливих якостей особистості.

Люди, які відносяться до соціального типу, найчастіше ставлять перед собою такі цілі та завдання, які дають можливість встановити тіс-

ний контакт з оточуючим суспільним середовищем. Риси їх характеру: соціальність, гуманність, жіночність, прагнення навчати і виховувати. Вони активні, незалежні, хоча і здатні пристосовуватися. Насолоджуються діяльністю, пов'язаною з наданням допомоги іншим людям. Тому в заняттях надають перевагу навчанню і лікуванню, вибираючи такі професії, як лікар, вчитель, психолог, декоратор, бармен. Проте не люблять працювати з інструментами і машинами. Вони відрізняються добре розвинутими вербальними здібностями, а метаматичні, як правило, слабко розвинені. Яскраво проявляються організаторські та комунікативні вміння. При розв'язанні проблем в основному спираються на емоції, почуття та вміння спілкуватися.

Соціальне професійне середовище відповідає соціальному типу особистості. Це, в основному, робота з людьми, що передбачає наявність вмінь розбиратися в поведінці людей і навчати інших, а саме: освіта, охорона здоров'я, соціальне забезпечення, обслуговування, спорт.

Існують здібності, необхідні для будь-якої діяльності.

Високий рівень загального розумового розвитку є умовою успішної професійної діяльності вчителя, лікаря, юриста, психолога та ін. Визначається він як природними задатками і спадковістю людини, так і її життєвим досвідом, освітою, вихованням і рисами характеру.

Люди, успішні в професіях соціального типу, поважають і цінують людей: учнів і студентів, клієнтів і пацієнтів, пасажирів і покупців, відчувають підвищене почуття відповідальності за свою роботу.

Успішність юриста, лікаря, вчителя, менеджера багато в чому залежить від їх емоційної стійкості й уміння спілкуватися.

Здібності тісно пов'язані з інтересами і схильностями, а також є невід'ємною частиною професійної придатності людини.

До соціального типу особистості відносяться професії, де предметом праці є люди (людина, групи людей, колектив, бригада робітників, військові підрозділи, клас, група в дитячому садку, екіпаж).

Професії соціального типу пов'язані з використанням функціональних засобів, знарядь праці — роль знарядь праці тут відіграють функціональні засоби поведінки та мови людини, жести, вимова звуків, слів, виразів, змістові та емоційні інтонації, міміка обличчя або окремі властивості організму — вчитель, вихователь, диктор, актор, диригент хору чи оркестру. Функціональним засобом може бути і організм людини (артист балету, спортивний тренер, співак, акробат).

За умовами праці соціальний тип професійного розвитку особистості відноситься до двох груп:

- побутова група — праця в умовах звичайного побутового мікроклімату (бібліотекар, вчитель, соціолог, педагог, психолог, соціальний працівник, профконсультант та ін.);
- праця з підвищеною моральною відповідальністю за здоров'я і життя людей (лікар, вчитель, інспектор міліції, суддя, адвокат та ін.).

Проблеми зі здоров'ям можуть ускладнити професійну діяльність, а ненависна робота може привести людину до нервового зриву, захворювань психосоматичного характеру, втрати інтересу до життя, якщо, звичайно, у людини немає інших цінностей, крім кар'єри і матеріального благополуччя. А ось улюблена робота під силу зберігає і зміцнює здоров'я.

Певному психологічному типу особистості відповідають професії, в яких людина може досягти найбільшого успіху. Домінуючим є тип професій «Людина — людина» — це професії пов'язані з навчанням, вихованням, побутовим, торговим, медичним обслуговуванням, інформуванням людей, а також із управлінням та керівництвом людей чи колективів.

Виділяють ряд професій, що відповідають соціальному типу особистості: лікар, медсестра, вихователь, учитель, викладач, психолог, екскурсовод, соціолог, логопед, консультант з вибору професії, інструктор, соціальний працівник, продавець, священослужитель, співробітник служби «Телефон довіри», керівник художнього колективу й ін.

Будь-яка професійна діяльність відбирає людей, що володіють набором рис якостей, необхідних для успішності цієї діяльності. Робота лікаря, вчителя вимагає від людини доброзичливості, чуйності, уміння контролювати свої емоції.

Професії цього типу пред'являють підвищені вимоги до здоров'я людини, тому що можуть бути пов'язані зі значним напруженням зору, тривалим стоянням на ногах, високим нервово-психічним напруженням (вчитель, адміністратор, лікар).

Основні вимоги професій соціального типу: здатність встановлювати взаємини з людьми, допомога в оволодінні основами наук, охайність, пунктуальність, доброта, етичність, відповідальність, готовність завжди прийти на допомогу іншій людині, привітність, доброзичливість, самокритика, спостережливість, емоційна стійкість, розподіл уваги, логічність мислення, високі показники пам'яті.

У чистому вигляді цей професійний тип зустрічається рідко, звичайно можна говорити тільки як про переважаючий тип особистості. Обираючи професію, необхідно враховувати свій професійний тип. Якщо професія не відповідає вашому типу особистості, робота буде даватися ціною значної нервово-психічної напруги.

Використані джерела:

1. Головаха Е. И. Жизненные перспективы и профессиональное самоопределение молодежи / Е. И. Головаха. — К. : Наукова думка, 1988. — 142 с.
2. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. — М. : Академический проект, 2003. — 336 с.
3. Климов Е. А. Человек и профессия / Е. А. Климов. — Л., 1984. — 141 с.
4. Самоукіна Н. В. Активне професійне орієнтування школярів / Н. В. Самоукіна. — М., 1988. — 33 с.

5. Чистякова С. Н. Основы профессиональной ориентации школьников / под ред. В. А. Сластенина. — М. : Просвещение, 1983. — 112 с.
6. Куцак І. М. Психологія вибору професії [Електронний ресурс] / І. М. Куцак. — Режим доступу : http://cvoippo.edu.ua/files/Ps_vub_prof.doc.
7. Теория профессионального выбора Дж. Холланда [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://bloggg07.blogspot.com/2012/03/blog-post_990.html.

24. Здібності особистості до інтелектуальних видів діяльності. Специфіка предмету, знарядь і умов праці. Типологія професій. Загальні вимоги професій інтелектуального типу до професійно-важливих якостей особистості.

Люди, які відносяться до інтелектуального типу, більше орієнтовані на творчо-теоретичні й у деякій мірі — естетичні цінності, розумову працю. Цей тип — несоціальний, аналітичний, раціональний, незалежний, оригінальний. Але роздумам над проблемою вони надають перевагу заняттям з реалізації пов'язаних з нею рішень. Їх відрізняють такі якості, як допитливість, аналітичність, раціональність, незалежність, пунктуальність, методичність і точність, у них добре розвинене абстрактне мислення. Але вони, як правило, переважно замкнуті й не можуть бути лідером. Надають перевагу науковим професіям (ботанік, астроном, фізик, математик т.ін.). Відзначаються дуже високим рівнем розвитку як вербальних, так і природно-математичних здібностей.

Інтелектуальне професійне середовище — наука, характеризується вирішенням завдань, що першочергово передбачають наявність абстрактного мислення і творчих здібностей. Апаратура, що використовується, вимагає швидше інтелектуальних, ніж фізичних навичок. Стосунки відіграють незначну роль, хоча тут необхідно вміти передавати і приймати складні словесні конструкції. Результат праці може бути непередбаченим, часто не матеріальним. Характер завдань різноманітний, вимагає досить високого рівня інтелекту.

Наявність професійних здібностей — необхідна умова успішної професійної діяльності. Чим вищі загальні здібності — тим успішніша людина в будь-якій діяльності.

Здібності, якими володіє інтелектуальний тип:

- математичні здібності;
- технічні здібності;
- аналітичні навички;
- наукові схильності;
- схильності до раціонального логічного аналізу;
- літературно-ораторські вміння;
- навички письмового викладу думки;
- раціональність;
- ерудованість.

Вибираючи професію, людина спрямовує свої помисли перш за все на те, з чим вона буде працювати, тобто на предмет праці, потім на те, що вона буде робити з ним, тобто на мету праці. Важливо також знати, чим вона буде впливати на предмет, тобто знаряддя праці, і де вона буде працювати, тобто умови праці.

Предметом праці є живі організми, рослинний і тваринний світ, біологічні процеси, земля, вода (біолог, геолог, океанолог тощо), схеми, цифри, умовні знаки, формули, слова, шифри, коди, таблиці (програміст, статист, математик), апарати й установки, технічні системи, матеріали й енергія (хімік, фізик), самі люди (науковець).

Професії інтелектуального типу пов'язані з використанням знарядь праці — роль знарядь праці тут відіграють функціональні засоби поведінки та мови людини, жести, вимова звуків, слів, виразів, міміка обличчя — науковець, автор науково-популярних книг і статей, видавець наукового або науково-популярного журналу. Це професії, пов'язані з використанням ручних знарядь праці — скальпель, пробірки, викрутки та ін. — хірург, стоматолог, ботанік тощо.

Захворювання обмежують професійний вибір, висувають вимоги щодо умов праці.

За умовами праці професії інтелектуального типу поділяються на групи:

- побутові — праця в умовах звичайного побутового мікроклімату — науковець, математик, ботанік та ін.;
- праця в незвичайних умовах: на висоті, під землею, під водою, в повітрі, у космосі тощо — хімік, біолог, геолог тощо;
- праця з підвищеною моральною відповідальністю за здоров'я і життя людей — лікар, хірург та ін.

Так, при хворобах органів дихання та серцево-судинної системи протипоказані: несприятливий мікроклімат, контакт з токсичними речовинами, значне фізичне напруження; органів зору — робота з дрібними деталями, значне фізичне напруження; нирок і сечових шляхів, органів травлення — несприятливий мікроклімат, контакт з токсичними речовинами, вимушена робоча поза, робота, пов'язана з порушенням режиму харчування.

Справжній професіонал дбайливо ставиться до свого інструменту, чи то комп'ютер, скальпель, фотоапарат або верстат. Наш організм — більше, ніж інструмент. І найголовніше, він дається нам один раз на все життя. Здоров'я — цей один з факторів успішної професійної кар'єри.

За метою праці професії інтелектуального типу відносяться до гностичних (пізнавальних) та пошукових (винахідницьких):

- гностичний клас професій: досліджувати, розпізнавати, відрізняти, визначати, перевіряти; розбиратися у складних явищах, оцінювати (робити висновки на основі різноманітних ознак об'єкта), перевіряти за попередньо відомими ознаками, сортувати і т. ін. :

хімік (знакова система), хірург (людина), лаборант хіміко-біологічного аналізу (природа);

- клас пошукових характеризують професії практичної праці, близькі до класу перетворювальних — винайти, придумати, знайти новий варіант, сконструювати: вчений, науковець, конструктор тощо.

Професії інтелектуального типу передбачають пошук та аналіз інформації для розуміння та вирішення проблеми, узагальнення та розповсюдження нових знань та теорій.

В інтелектуального типу особистості домінують такі типи професій, як «Людина — природа» — це професії, праця в яких спрямована на рослинні, тваринні організми та мікроорганізми: мікробіолог, лаборант-мікробіолог, біолог, ботанік; «Людина — знакова система» — професії, об'єктом праці яких є різні знаки: математик, фізик, хімік, інженер-конструктор, редактор тощо; «Людина — людина» — це професії: сімейний лікар, хірург тощо.

Професії пред'являють підвищені вимоги до здоров'я людини, тому що можуть бути пов'язані зі значним напруженням зору, тривалим стоянням на ногах, високим нервово-психічним напруженням. Інші професії вимагають спеціального відбору (профвідбору), який включає визначення придатності кандидата за станом здоров'я, на основі соціально-психологічного та психофізіологічного вивчення особистості кандидата.

Вимоги професій інтелектуального типу про професійно-важливі якості особистості: незалежність, самостійність, самомотивація, орієнтованість на завдання, стриманість, схильність до аналізу, раціональність, методичність, допитливість, високий інтелект, технічне та логічне мислення, стійкість уваги, витримка, високі показники зорової та оперативної пам'яті, точність, оригінальність, креативність, ерудованість, впевненість в собі, орієнтованість на нетрадиційні цінності і установки, вміння з'ясовувати безліч деталей, перш ніж дійти висновку, бажання з'ясувати причини, які стоять за тим або іншим явищем.

Використані джерела:

1. Головаха Е. И. Жизненные перспективы и профессиональное самоопределение молодежи / Е. И. Головаха. — К. : Наукова думка, 1988. — 142 с.
2. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. — Екатеринбург : Деловая книга, 2003. — 336 с.
3. Климов Е. А. Человек и профессия / Е. А. Климов. — Л., 1984. — 141 с.
4. Самоукіна Н. В. Активне професійне орієнтування школярів / Н. В. Самоукіна. — М., 1988. — 33 с.
5. Чистякова С.Н. Основы профессиональной ориентации школьников / под ред. В. А. Сластенина. — М. : Просвещение, 1983. — 112 с.
6. Куцак І. М. Психологія вибору професії [Електронний ресурс] / І. М. Куцак. — Режим доступу : http://cvoippo.edu.ua/files/Ps_vub_prof.doc.

7. Теория профессионального выбора Дж. Холланда [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://bloggg07.blogspot.com/2012/03/blog-post_990.html.

25. Здібності особистості до офісних професій. Специфіка предмету, знарядь і умов праці. Типологія професій. Загальні вимоги професій в офісі до професійно-важливих якостей особистості.

Назва професії або посади здійснюється відповідно з чинним класифікатором. У сучасному державному класифікаторі не існує конкретної групи, яка б вміщувала перелік офісних професій. Однак, у буденному вжитку, літературі, Інтернеті частим є використання терміну «офісні професії». Саме тому постає необхідність більш детального розгляду особливостей офісної професійної діяльності.

Офісні працівники відносяться до категорії «службовці», вони працюють за наймом, у своїй роботі керуються посадовими інструкціями. Масова поява представників цієї категорії зумовлена зміною в структурі трудових ресурсів. Так, в результаті технологічного прогресу зменшилася частка фізичної праці і значно збільшилася доля висококваліфікованої розумової і творчої праці. Службовці стали масовим прошарком у високорозвинених країнах і, переважно, є представниками середнього класу.

Теоретично до класифікації офісного персоналу можна віднести всіх працівників фірм, корпорацій, що працюють в приміщенні. Однак, в основному, офісним персоналом вважають секретарів, офіс-менеджерів, операторів, асистентів та помічників. Іноді офісними службовцями називають також перекладачів, юристів, адміністраторів, банківських працівників.

Офісні працівники здійснюють різноманітні види діяльності. Частіше за все, це редагування і оформлення ділової кореспонденції, робота з вхідною та вихідною документацією, підготовка матеріалів до конференцій, семінарів, організація робочого часу керівника та прийому відвідувачів, планування власного робочого дня. Конкретний перелік функціональних обов'язків визначається посадовими обов'язками, вони містять перелік прав, обов'язків та рівень відповідальності працівника, відносини з іншими працівниками і підрозділами, а також кваліфікаційні вимоги до посади.

Основними вимогами до офісних працівників є: володіння офісною технікою, досконале знання ПК, діловодства, однієї або декількох іноземних мов.

Офісний працівник має справу з великою кількістю друкованих матеріалів, постійно знаходиться в інформаційному потоці. Щоб все виконати вчасно і нічого не забути, він має бути дисциплінованим та організованим. Дисциплінованість — моральна якість особистості, яка характеризує відповідальне ставлення до справи, розвинуте почуття обов'язку, високу вимогливість до себе, готовність дотримуватися у своїх вчинках норм і правил, які прийняті в суспільстві, витримку, са-

мовладання, здатність до свідомого самообмеження. Організованість — здатність особистості підпорядковувати власну діяльність (поведінку) заданому режиму праці і відпочинку, планувати свою діяльність, проявляти послідовність, наполегливість і зібраність. Організованість включає вміння самоорганізовуватись (самоменеджмент) та вміти організовувати робочий час (тайм-менеджмент).

Керрі Глісон, засновник «Програми оптимізації персональної діяльності», в своїй книзі наводить цитату Чарльза Дікенса: «Я ніколи б не зробив того, що зробив, якби не мав звички до пунктуальності, порядку і сумлінної праці, якби у мене не було рішучості сконцентруватися на потрібному предметі в потрібний час». На думку Керрі Глісона, ця фраза містить всі складові професійного успіху: звичка до пунктуальності і порядку, сумління, рішучість і вміння сконцентруватися. Він радить, з метою економії робочого часу, доводити розпочату справу до кінця, не повертаючись до неї декілька раз, адже несвоєчасне виконання справ завжди створює проблеми у роботі.

Спілкування з клієнтами, співробітниками, партнерами часто є провідною діяльністю офісного працівника. Крім загальних вимог до комунікативних якостей, що висуваються сферою «людина — людина», офісний працівник має володіти навичками опосередкованого спілкування (за допомогою телефону, інформаційних засобів), при якому процес спілкування є неповним, обмеженим. Важливим є знання ділового етикету. Офісний працівник, залежно від ситуації, має швидко налаштуватися на тривалу або короткочасну розмову зі співрозмовником, вміти переконати його, налаштувати на позитивний лад.

Основні вимоги до особистості офісного працівника зумовлені видом діяльності (управління, обслуговування) та предметом діяльності (інша людина, група людей, колектив). Основними вимогами до особистості є: комунікабельність, активність, емпатійність, привітність, доброзичливість, самокритика, самоконтроль, емоційна стійкість, висока концентрація уваги, пам'яті, вміння узагальнювати, терпіння, відповідальність, організованість. При всій багатоманітності комплексів професійно важливих якостей в різноманітних видах професійної діяльності, можна назвати ряд особистих якостей, які виступають як професійно важливі практично для кожного виду діяльності. Це — відповідальність, самоконтроль, емоційна стійкість.

Умови праці, в яких здійснюється офісна діяльність, наближені до побутового, «кімнатного» мікроклімату. За характером праці, це переважно професії виконавського класу, пов'язані з виконанням рішень, роботою за завданим зразком, дотриманням чинних правил та нормативів, дотриманням інструкцій, стереотипним підходом до вирішення проблем. Хоча в сучасних умовах конкуренції роботодавці звертають увагу на інші якості фахівців, а саме: уміння творчо і не ординарно мислити, самостійно працювати, відходити від заданого шаблону. Розмір

оплати, тривалість робочого часу, відпустка — ці умови встановлюються законами та іншими нормативними актами, згодою сторін.

Питання дотримання дрес-коду постає майже завжди, коли мова йде про офісних працівників. При цьому одяг має нести не лише інформацію щодо іміджу фірми, а також допомагає відрізняти співробітників офісу від клієнтів.

Офісні професії висувають підвищені вимоги до стресостійкості особистості, адже робочий час офісного працівника буває ненормованим. Часто потрібно вирішувати важливі і складні завдання за короткий проміжок часу, бути активним протягом усього дня, вміти переборювати втому, володіти собою, мобілізуватися у разі необхідності. Це створює підвищене навантаження на нервову систему і може призвести до професійного вигорання, поганого настрою, зменшення працездатності, синдрому хронічної втоми.

Крім цього, офісні працівники дихають повітрям закритих приміщень з використанням кондиціонерів, що може провокувати захворювання органів дихання. При тривалій роботі на комп'ютері виникає втомлюваність очей, біль у спині. Часті стреси призводять до хвороб серцево-судинної системи. Усі ці негативні фактори треба враховувати людині, яка планує працювати в офісі з метою попередження професійних захворювань.

Межі між офісними професіями досить прозорі. Тому для багатьох фахівців робота в офісі стала початком професійної кар'єри. Крім цього, керівництво офісів часто зацікавлене в постійному професійному навчанні працівників, що дає гарні можливості в отриманні додаткових професійних вмінь та навичок, сприяє саморозвитку особистості.

Особливостям роботи в офісі не вчать в жодному навчальному закладі. Однак опанувати навички самоменеджменту, тайм-менеджменту, а також навчитися організовувати власне робоче середовище, може кожна людина в будь-який час. Звичайно, набагато краще, коли в офіс приходить працювати працівник, здатний якісно виконувати свої посадові обов'язки за оптимальний період часу. У такому разі у виграші буде і працівник, і фірма або кампанія. Саме тому при професійному відборі роботодавці віддають перевагу організованим і дисциплінованим фахівцям.

Використані джерела:

1. Абетка планування кар'єри / Н.М. Грінчук, І.В. Попик, Л.Р. Пухер ; упор. Н.М. Грінчук. — Луцьк : Волинський національний ун-т ім. Л. Українки, 2010. — 36 с.
2. Керри Глисон. Оптимизация персональной деятельности. Как организовать свій труд / Глисон Керри // [пер. с англ. А. Марантиди]. — М. : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2001. — 288 с.
3. Мерзлякова Е.Л. Эфективный тайм-менеджмент для офисного работника / Е.Л. Мерзлякова. — СПб. : Издательство «Речь», 2007. — 240 с.
4. Професійні захворювання та їх профілактика / упор. А.В. Фломбойм. — К. : Шкільний світ, 2011. — 104 с.

5. Психологические основі профессиональной деятельности : хрестоматія / [состав. В. А. Бодров]. — М. : ПЕРСЭ; Логос, 2007. — С. 301-310.
6. Технології професійної орієнтації населення в умовах ринку праці: монографія / [автор. колектив: Н. А. Побірченко, Н. І. Литвинова, В. В. Синявський та ін.]. — К. : Педагогічна думка, 2011. — 256 с.

26. Здібності особистості до підприємницької діяльності. Специфіка предмету, знаряддя, і умов праці. Типологія професій. Загальні вимоги професій підприємництва до професійно-важливих якостей особистості.

Поняття «підприємницькі здібності» — це нова категорія психологічної науки, що виникла як наслідок розвитку ринкової системи, тому досліджень, присвячених конкретно цій проблемі, практично немає. У руслі економічної психології і економічної науки є ряд визначень цього поняття.

Підприємницькі здібності — це найскладніша для сприйняття і, як наслідок, якнайменше аналізована частина ресурсів людини, це спеціальні здібності, визначальні можливості людини успішно займатися підприємницькою діяльністю. Підприємницькі здібності можна вважати особливим видом людського капіталу, представленого діяльністю з координації і комбінування всіх основних чинників виробництва. У підприємця повинна поєднуватися велика кількість загальних і спеціальних здібностей. Він повинен бути енергійним, рішучим, кмітливим, ініціативним, господарським, гнучким, відрізнятися швидкістю розуму, володіти самостійністю мислення і багатьма іншими якостями.

Підприємницька здатність — це особливий вид людських ресурсів, що полягає у здатності найбільш ефективно використовувати всі наявні в наявності чинники виробництва. Механізм реалізації підприємницької здатності здійснюється на основі діючої моделі ринкової економіки. У цьому полягає підприємницький потенціал. Унікальність його значення в тому, що завдяки йому приходить у взаємодію вся решта економічних ресурсів.

Спираючись на загальну теорію психології здібностей, висловлену на початку цієї частини, можна стверджувати, що підприємницькі здібності — це індивідуально-психологічні особливості особи, які виступають умовами успішного здійснення підприємницької діяльності і знаходять відмінності в динаміці оволодіння необхідними для підприємницької діяльності знаннями, уміннями і навиками.

Підприємницькі здібності можуть включати: ініціативу зі з'єднання різних ресурсів для виробництва будь-якого товару або послуги; ухвалення неординарних рішень щодо управління виробництвом; упровадження інновацій, шляхом вдосконалення виробництва або радикальних змін виробничих процесів для виробництва нової продукції; ухвалення відповідальності за всі економічні ризики, пов'язані зі змінами виробництва.

Якщо людина володіє підприємницькими здібностями, це дозволяє їй знаходити і використовувати якнайкраще поєднання ресурсів у про-

цесі виробництва, створювати і застосовувати новації, йти на певний ризик, необхідний для виконання поставленої мети. Основні якості успіху підприємця визначаються компетентністю, заповзятливістю, самоорганізованістю, особовими якостями, ефективністю керівництва бізнесом. Крім цього, успіх підприємця визначається такими характеристиками особи, як мотивованість, спрямованість; динамічними психічними якостями — увага, пам'ять, мислення, мова. Творчі й підприємницькі здібності, необхідні для ділової творчості потенційного підприємця — це розуміння себе й інших людей, лідерські якості, уміння вирішувати конфлікти, управляти стресовими ситуаціями, діяти в умовах невизначеності, працювати в команді і проекті, винагороджувати і мотивувати зусилля працівників, створювати організаційні структури і такі групи якостей, як професійно-ділові, адміністративно-організаторські соціально-психологічні та моральні. Як показує досвід багатьох країн з ринковою економікою, їхні економічні досягнення, у тому числі темпи економічного зростання, інвестиції, нововведення, напряму залежать від реалізації підприємницького потенціалу.

У кожного з нас є певні якості або риси вдачі, які ми отримали від своїх батьків, а ті, у свою чергу, отримали їх від своїх батьків. Спадковість є основою, фундаментом особи кожної людини. У формуванні властивостей характеру велику роль також відіграє те оточення, в якому людина виросла і тепер живе. Крім цього, має значення вік, колір шкіри, підлога, класова приналежність, релігійні вірування, умови життя, освіта, політична пристрасті, економічний статус. Виділяють чотири фундаментальні чинники людської поведінки: сприйняття, мотивацію, емоції і досвід, придбаний в процесі життя.

Необхідно розвивати в собі підприємницькі здібності, зробити власне життя творчим, багатим, яскравим. Необхідно навчитися цінувати і заохочувати власне прагнення до самоствердження, визнати за собою право виражати відчуття без страху і сумління совісті, поважати особисту думку, оскільки права людини для всіх однакові.

Загальні вимоги професій підприємництва до особистості

Важливим елементом підприємницької діяльності є спосіб і засоби досягнення цілі. Під ними розуміють певні знання, вміння, навички, а також здібності і задатки. Значна кількість дослідників дотримується думки, що навчити підприємництву неможливо. Для цієї діяльності необхідні особливі здібності, які розвиваються на основі певних вроджених анатомо-фізіологічних задатків. Такої точки зору дотримуються, зокрема, дослідники Гарвардського медичного центру Рут Ричарда і Денніо Кінней. Вони вивчали здібності до підприємництва, які визначаються ними як «творча потенція». Такої ж думки дотримуються Дж. Долан і Е. Лідсей, які визначають підприємництво як здібності до творчості. Мова йде не про якісь особливі підприємницькі здібності, а про рису особистості, яка є основою у забезпеченні підприємницької діяль-

ності. Для заняття підприємницькою діяльністю особистості потрібен цілий комплекс властивостей. Й. Шумпетер вважає, що перша і основна якість підприємця — це розвинута інтуїція. Друга основна якість — це сильна воля. Третьою якістю є розвинуте уявлення, яке допомагає придумувати нові комбінації і знижувати ступінь невизначеності.

Підприємлива людина навіть у невдачі завжди шукає можливості, нові варіанти досягнення багатства. Помилка — це спосіб навчитись і піти далі, використавши всі попередні можливості, набувши досвіду. Існують моделі, в яких дається дуже детальний перелік особистісних рис.

Соціально-психолого-індивідуальний вимір має 7 груп (підструктур) особистості, які узагальнюють 50 здатностей: ділове спілкування, ділова спрямованість; характерологічні риси особистості; самосвідомість; діловий досвід; професійна компетентність; якості інтелектуальних, творчих, психічних процесів; психологічні властивості. Різні дослідники, аналізуючи систему психологічних рис в моделях особистості підприємця, виділяють різні домінуючі якості. Американські дослідники Р. Хізрич і М. Пітерс вважають, що людей, які мають особливі вроджені задатки, можна навчити необхідних для бізнесу вмінь. Вони виділяють 14 умінь і знань, які є найбільш важливими для підприємницької діяльності, а саме:

Ясне розуміння підприємництва. Відділення фактів від міфів. Уміння давати виважені оцінки. Уміння знаходити нестандартні рішення. Уміння поводитись і приймати рішення в умовах не визначеності. Уміння виробляти нові комерційні ідеї. Уміння оцінювати перспективність нових ідей. Знання, які є необхідними для створення нової справи. Уміння оцінювати зовнішню ситуацію. Уміння оцінювати дії з точки зору етики і моралі. Уміння укладати угоди, встановлювати контакти, вести переговори. Уміння отримувати належне.

Окрім спеціальних здібностей і певної мотивації, для здійснення підприємницької діяльності важливим є створення сприятливих умов для її розвитку. Йдеться про створення режиму сприяння підприємництву. Визначення такого режиму — це спеціальна тема, яка торкається не тільки теорії, але й практики. Однак, слід, зауважити, що його умови визначаються багатьма складовими, серед яких соціально-психологічні фактори посідають не останнє місце. Скажімо тільки, яку важливу роль в цьому відіграє використання засобів масової комунікації, за допомогою яких створюється соціальна атмосфера, що формує сприятливу для бізнесменів суспільну думку.

Використані джерела:

1. Алфімов Д. В. Педагогічні основи підготовки старшокласників до підприємницької діяльності у приватному бізнес-ліцеї : автореф. ... канд. пед. наук / Д. В. Алфімов. — Луганськ, 2001. — 20 с.
2. Марцинкевич В. И. США: Людський чинник і ефективність економіки / В. И. Марцинкевич. — М. : Наука, 1991. — 179 с.

3. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. — СПб. : Речь, 2001. — С. 45-50.
4. Побірченко Н. А. Формування особистісної готовності учнів загальноосвітньої школи до підприємницької діяльності / Н. А. Побірченко. — К. : Знання, 1999. — 285 с.
5. Почєбут Л. Г. Организациопная социальпая психология : учебн. пособ. / Л. Г. Почєбут, В. А. Чикер. — СПб. : «Речь», 2000. — С. 207-212.

27. Здібності особистості до художньо-естетичних видів діяльності. Специфіка предмету, знарядь і умов праці. Типологія професій. Загальні вимоги професій художньо-естетичного напряму до професійно-важливих якостей особистості.

Глобальні зміни в різних сферах життєдіяльності, динамічність і глибина перетворювань навколишньої дійсності, розширення інформаційного простору впливають на зростання активності людини в усвідомленні особистісно значущих та світових процесах. Реальна ситуація існування людини у сучасному світі потребує його якісних змін. Тому актуальною є проблема розвитку творчих якостей особистості, формування креативності, виховання духовності, самореалізації і саморозвитку.

Учені різних країн визнають велике значення не тільки у художньо-естетичному, але й у загальному розвитку особистості. Накопичені вітчизняними та іноземними дослідниками факти дозволяють припустити, що художньо-естетична діяльність дитини позитивно впливає на розвиток інтелектуальних та творчих здібностей. Таким чином, залучення до мистецтва є потужним засобом впливу на становлення та розвиток особистості.

У дослідженнях з психології мистецтва й художньої творчості особистісні характеристики розглядаються як умова успішних занять мистецтвом, але не достатньо уваги приділяється впливу мистецтва на зміну особистісних характеристик. Тому на сучасному етапі актуальною проблемою художньо-естетичного виховання є дослідження психолого-педагогічних механізмів формування особистості засобами мистецтва.

Художньо-естетична діяльність є важливим елементом педагогічного процесу. Через цю діяльність:

- здійснюється знайомство дитини з національними та світовими надбаннями культури, які знайшли своє відображення у різних видах мистецтва;
- розвиваються розумові здібності учнів, їх інтелект;
- збагачується емоційна сфера і культура почуттів;
- формується система моральних цінностей;
- з'являються можливості вибору дитиною виду і жанру мистецтва для творчості;
- розвиваються художні смаки, здібності, естетичні переваги.

Художня діяльність є досить універсальною, тому що складається з органічно пов'язаних між собою видів діяльності у різних видах мистецтва в літературі, у музиці, в образотворчому мистецтві.

Для обстеження схильності дитини до різних видів художньо-творчої діяльності може допомогти тест-анкета.

Дитина має музичний талант, якщо вона:

- любить музику і музичні записи, завжди прагне потрапити туди, де можна послухати музику;
- дуже швидко і легко відгукується на ритм і мелодію, уважно дослухається до них, легко запам'ятовує;
- навчилася або вчиться грати на якомусь музичному інструменті;
- співає або грає на музичному інструменті, вкладає у виконання багато почуттів та енергії, а також свій настрій;
- створює власні мелодії.

У процесі здійснення художньо-творчої діяльності відбувається усвідомлення ставлення людини до дійсності, своєї соціальної значущості, закріплюється впевненість у собі. Знання, навички, які отримані в процесі художньої творчості, людина може перенести в трудову, навчальну, соціальні сфери, побут і спілкування, надати їм естетичного характеру.

Специфіка предмету, знарядь і умов праці

Учні, які обирають художньо-естетичний профіль, відрізняються найбільшою креативністю й контактністю, що проявляється не тільки здатністю до встановлення міцних і доброзичливих стосунків з оточуючими, але й прагненням до подолання соціальних стереотипів, здатності до адекватного самовираження в спілкуванні.

Простежується наявність конфлікту внутрішньо-особистісних мотивів: мотив лідерського самоствердження з мотивом встановлення відносин співробітництва в групі. Учні задоволені сформованим стабільним стилем міжособистісної взаємодії, що демонструє стійкість їхніх прагнень до самостійності мислення й оригінальності ідей у сполученні з легкістю вживання в різні соціальні ролі, емоційністю й доброзичливістю.

У той же час, в окремих учнів з підвищеним інтелектуальним рівнем відзначаються ослаблення схильності до взаємно-корисних контактів, відхід від лідерства, посилення реалістичної бази суджень і скептицизму.

Загальні вимоги професій художньо-естетичного напряму

Художньо-естетичному напряму профільного навчання найбільше відповідають професії типів «людина — художній образ» та такі сфери професійної діяльності, як: образотворчо-естетична, музична, хореографічна, театральна, дизайнерська тощо. Необхідними професійно-важливими якостями для представників професій даного типу є образне мислення й образна пам'ять, просторова уява, ручна вмілість, а також спеціальні здібності до різних видів художньої діяльності. Одні пред-

ставники професій даного типу створюють художні цінності, художні образи, інші їх відтворюють, а треті аналізують і описують.

Для типу професій «Людина — художній образ» є характерним розподіл на робочі й творчі професії. У діяльності робочих професій (маляр, ретушер, ліпник, друкар, перукар, різьбяр, фарбувальник тканини, закрійник, модельєр тощо) важливими є м'язово-кінетична чутливість, координація рухів, просторова уява, а в діяльності творчих професій — спеціальні здібності (для хореографа — танцювально-музичні, для диригента — музичні і організаторські, для художників-реставраторів — художні тощо).

Використані джерела:

1. Зязюн І. А. Національна державна комплексна програма естетичного виховання / І. А. Зязюн // Рідна школа. — 1995. — № 12. — С. 29-52.
2. Отич О. М. Мистецтво у змісті професійної підготовки майбутніх педагогів професійного навчання : навч.-метод. посіб. / О. М. Отич. — Полтава : ІнтерГрафіка, 2005. — 200 с.
3. Рудницька О. Педагогіка: загальна та мистецька : навч. посіб. / О. Рудницька. — К., 2002. — 270 с.
4. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. — Ростов-на-Дону : Феникс, 1996. — 512 с.

Розділ 2.2. Стратегія і тактика побудови кар'єри

28. Мої можливості і вибір майбутньої професії. Стратегія і тактика побудови кар'єри. Інструкція учням про порядок заповнення відомостей у «Щоденнику вибору майбутньої професії».

Можливості — це сприятливі або несприятливі зовнішні умови. Під час вибору життєвого шляху старшокласникові необхідно взяти до уваги не лише відповідність своїх індивідуальних особливостей обраній спеціальності, а й усі інші, передусім зовнішні чинники, що сприяють або заважають оволодінню нею, тобто його професійні плани мають бути реалістичними. Реалістичність професійних планів є, таким чином, результатом обрахування всіх шансів на їх здійснення. І для того, щоб професійні плани старшокласника були реалістичними, йому необхідно знайти відповіді на такі запитання.

1. Наскільки ті професії, які він обрав як можливі для себе, поширені на ринку праці. Чи велика конкуренція за ці робочі місця. Чи багато безробітних, які мають цю професію.

2. Які вимоги роботодавців до претендентів на робочі місця за цими професіями (освіта, досвід роботи, вік, якісь особливі вимоги).

3. Наскільки обрані ним професії перспективні, чи будуть вони так само поширені і популярні через 10-15 років. Чи збільшиться конкуренція за робочі місця за цими професіями.

4. Якої професійної освіти вимагає обрана професія. Скільки часу займе навчання. Чи можна поєднувати роботу і навчання. У яких нав-

чальних закладах навчають цим спеціальностям. Скільки їх Чи велика конкуренція за місця в цих навчальних закладах. Які ці навчальні заклади (приватні або державні, чи є у них державна акредитація, яку репутація вони мають, чи дають вони достатній рівень підготовки, навчання безкоштовне або платне, вони допомагають у подальшому працевлаштуванні).

5. На яких підприємствах, використовуються працівники обраних ним професій. Скільки таких підприємств. Чи є на них вільні місця для працівників, що володіють обраними професіями. Які ці підприємства (приватні або державні, великі чи дрібні, яку репутацію вони мають, як давно вони існують, які труднощі вони відчувають, чи є у них майбутнє). Які вимоги висуваються до працівникам цих підприємств.

6. Чи відомі йому люди, які досягли успіху в цій професії. Чи може він скористатися їх життєвим досвідом, їх прикладом?

Стратегія і тактика побудови кар'єри

Обговорюючи різні життєві стратегії, вчені виділяють два способи існування людини. Перший з них — це життя, яке не виходить за межі безпосередніх зв'язків, в яких живе людина. Тут вся людина знаходиться всередині самого життя: кожне її ставлення — це ставлення до окремих явищ життя, а не до життя в цілому. Другий спосіб існування виводить людину за його межі, він пов'язаний з появою ціннісно-смислового визначення життя. Це розділення стало методологічною основою для побудови російською вченою Л. М. Мітіной двох стратегій професійної праці: стратегії адаптивної поведінки, в основі якої лежить перший спосіб існування людини, і стратегії професійного розвитку, заснованої на другому способі життєдіяльності.

За умови адаптивної поведінки (перша стратегія) у самосвідомості людини домінує тенденція до підпорядкування професійної діяльності зовнішнім обставинам у вигляді виконання запропонованих вимог, правил, норм. У діяльності фахівець, як правило, керується постулатом економії сил і користується, головним чином, напрацьованими алгоритмами вирішення професійних завдань, проблем, ситуацій, перетвореними в штампи, шаблони, стереотипи. Динаміка професійного функціонування фахівця проходить три стадії: професійної адаптації, професійного становлення і професійної стагнації.

На стадії професійної стагнації, спеціаліст існує за рахунок досягнень минулого, експлуатації стереотипів, виникають передумови для зниження професійної активності, професійного зростання фахівця, несприйнятливості до нового. Стадія професійної стагнації, професійного виснаження, «згоряння» супроводжується різного роду негативними реакціями (агресія, депресія) і поступовим (а іноді різким) погіршенням психічного і фізичного здоров'я, хворобами нервової та психосоматичного характеру.

У стратегії професійного розвитку (друга стратегія) людина характеризується здатністю вийти за межі безперервного потоку повсякденної практики, побачити свою працю в цілому і перетворити її на предмет практичного перетворення. Цей прорив дає їй можливість стати господарем становища, повноправним автором, який конструює своє сьогодення і майбутнє. Це дозволяє внутрішньо приймати, усвідомлювати і оцінювати труднощі та протиріччя різних сторін професійної праці, самостійно і конструктивно вирішувати їх у відповідності зі своїми ціннісними орієнтаціями, розглядати труднощі як стимул подальшого розвитку, як подолання власних меж.

Усвідомлення людиною своїх потенційних можливостей, перспективи особистісного і професійного зростання спонукає її до постійного експериментування, що розуміється як пошук, творчість, можливість вибору. Вирішальним елементом даної ситуації професійного розвитку є можливість і необхідність робити вибір, а значить, відчувати свою свободу, з одного боку, і свою відповідальність за все, що відбувається і відбудеться, з іншого.

Розглядаючи професійний розвиток як безперервний процес самопроектування особистості, Л.М. Мітіна виділяє в ньому три основні стадії: самовизначення, самовираження і самореалізація. На стадії самореалізації формується життєва філософія людини в цілому, усвідомлюється сенс життя, своя суспільна цінність.

Результати проведених Л.М. Мітіною експериментальних досліджень переконливо показали, що стратегія адаптивної поведінки фахівця є в даний час типовою для нашого суспільства і неконструктивною на всіх стадіях професійного функціонування, особливо на стадії стагнації. Високий рівень професійного розвитку виявлено у незначної кількості (12-18%) професіоналів з великим стажем роботи.

Виявлено також, що стратегія професійного шляху багато в чому визначається стадією вибору професії і підготовки до неї. Стратегія професійного розвитку, як правило, задається усвідомленим і самостійним вибором професії. Випадковий, неусвідомлений і несамостійний вибір професії в більшості випадків визначає стратегію адаптації до професійних вимог.

Сучасні умови життя суспільства вимагають зміни стратегії професійної адаптації на стратегію професійного розвитку. Суспільству потрібен професіонал, який знає свою справу, здатний самостійно приймати рішення і нести відповідальність за ці рішення, за себе, за інших, за країну, яка вміє ризикувати, шукати, творити.

А на закінчення наводимо цитату з нобелівської лекції Віслави Шимборської, польської поетеси, лауреата Нобелівської премії з літератури 1996 р., у якій, на наш погляд, йдеться про вищевідзначені дві стратегії: «...натхнення зовсім не винятковий привілей поетів або взагалі художників. Є, була і завжди буде певна категорія людей, яких відвідує

натхнення. Це всі ті, хто свідомо вибирає собі заняття і працює з любов'ю і з фантазією. Бувають такі лікарі, бувають такі вчителі, бувають такі садівники; можна перерахувати ще сотню інших професій. Для цих людей робота може стати незмінно захоплюючою пригодою — якщо тільки вони не залишать без уваги жоден кинутий нею виклик. Незважаючи на труднощі, на поразки, їх цікавість не вичерпується. Кожна вирішена проблема тягне за собою цілий рій нових питань. Натхнення, чим би воно не було, народжується з постійного «не знаю». Таких людей не дуже багато. Більшість мешканців цієї землі працюють, щоб забезпечити собі засоби до існування, працюють, тому що повинні працювати. Не вони за велінням серця вибирають роботу, за них роблять вибір життєві обставини. Робота зненавиджена, робота нудна, робота, яку цінуєш тільки тому, що навіть у такій формі вона не всім доступна, — гірка недоля, одна з найтяжчих, які випадають людині».

Використані джерела:

1. Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности / Л. М. Митина. — М. : МПСИ; Воронеж : МОДЭК, 2002. — 400 с.
2. Тюшев Ю. В. Выбор профессии : тренинг для подростков / Ю. В. Тюшев. — СПб. : Питер, 2009. — 160 с.

Розділ 3. ЛЮДИНА В УМОВАХ РИНКУ ПРАЦІ

Розділ 3.1. Сучасний ринок праці

1. Вступ. Людина в умовах ринку праці. Значення обґрунтованої і вчасної побудови кар'єри для особистості.

Ринок праці передбачає існування двох взаємопов'язаних умовних груп, одну з яких представляють роботодавці, іншу — наймані працівники. Рівновага на ринку праці досягається в результаті відповідності попиту та наявності представників певних професій на ринку. Однак досягти такої рівноваги в суспільстві достатньо важко. Адже ринкова економіка характеризується активними динамічними змінами, використанням найновіших технологій у сфері виробництва, застосуванням новітніх наукових досягнень. Сучасному працівнику потрібно доволі швидко реагувати на вимоги професійного середовища. Саме тому на перший план виходить не лише професійна підготовка, а й самоосвіта та самовиховання, що передбачає вимогливе ставлення до себе, вміння долати перешкоди.

Крім цього, на ринку праці діють певні об'єктивні закони, одним з яких є закон конкуренції. Він виражає внутрішньо необхідні, сталі й суттєві зв'язки між суб'єктами ринку праці, які відображають боротьбу за найвигідніші умови виробництва і збуту товарів, послуг, привласнення найбільших прибутків в усіх сферах суспільного відтворення. Так, у сфері безпосереднього виробництва боротьба ведеться між різними суб'єктами підприємницької діяльності за найвигідніші умови виробництва товарів і послуг, їх продажу, джерела сировини, електроенергії тощо. Конкурентні переваги досягаються різними методами. Найпоширеніший з них — зростання продуктивності праці і зниження витрат на виробництво продукції шляхом запровадження нової техніки і технології, нових методів обробки матеріалів, добору кваліфікованих робітників, які володіють інноваційними виробничими технологіями. Конкуренція зумовлює якісні трансформації суб'єктів ринку праці (підприємств, підприємців, робітничого потенціалу).

В умовах ринкової економіки важливим є обґрунтований вибір професії, який дозволяє починати будувати власну кар'єру під час отримання спеціалізованої освіти або перед нею. Адже для руху кар'єри важливим є дотримання двох головних вирішальних і узагальнюючих принципів. По-перше, має бути обов'язкове планування кар'єри. По-друге, наявність трудового досвіду, тобто посадове підвищення по роботі. Тому обміркований вибір особою професії є найкращою передумовою для досягнення нею максимальних результатів праці, високого задоволення своєю трудовою діяльність, швидкого та ефективного включення в суспільне виробництво, підвищення продуктивності праці та профілактикою безробіття.

Треба також враховувати, що світ професій постійно змінюється, престижні професії через певний проміжок часу можуть втратити свою актуальність. Пронести єдину професійну ідентичність через життєвий шлях більшості не вдається. В умовах вільного ринку людина має за необхідності в короткий проміжок часу оволодіти не лише новою професією, а й бути готовою до зміни діяльності та стилю реагування на життєві обставини.

Ефективна поведінка на ринку праці — це здатність оперативно розв'язувати актуальні соціально-професійні завдання, а саме: пошук роботи, працевлаштування, обґрунтування власних можливостей при співбесіді з роботодавцем, адаптація на робочому місті.

Опитування роботодавців свідчать про важливість для ефективної професійної реалізації наявності певних особистісних якостей у особистості, таких як: спрямованість особистості на професійний розвиток, орієнтація на успіх, активність та цілеспрямованість претендента в процесі пошуку роботи. Тобто високий рівень соціально-психологічної адаптованості, самоприйняття та прийняття інших. Під час співбесіди роботодавці звертають увагу на: готовність до постійного підвищення свого професійного рівня; активність, впевненість у собі та здатність до здійснення вибору; на наявність комунікативних навичок; надають значення поведінці під час співбесіди. Саме тому особливе значення в ринкових умовах набувають чіткі знання про себе, свої можливості, впевненість у власних здібностях, знання світу професій та сучасних вимог професії до працівника. Для успішного працевлаштування необхідним є оволодіння навичками самопрезентації і самореклами.

Ринкова економіка дає великі можливості для професійної самореалізації людини. Однак треба пам'ятати, що матеріальний достаток не найголовніший у професійній діяльності. Найбільш важливим є отримання задоволення від професії. Незадоволеність роботою впливає на всі аспекти ставлення людини до життя. Часто людині доводиться обирати між кар'єрою, більш престижною професією і професійною діяльністю, що подобається. Саме тому в умовах ринкової економіки, людина отримує додаткові обов'язки особистої відповідальності за свій економічний та соціальний стан. При побудові кар'єри потрібно пам'ятати, що вона має відповідати життєвим цінностям, людина має бути в гармонії із собою, отримувати задоволення від діяльності. Якщо робота не приносить задоволення — людина не зможе повною мірою розкритися, реалізувати свої таланти і здібності.

Функціонування ринку праці ґрунтується на динамічному врівноваженні попиту та пропозиції робочої сили, підтримці їх якісних характеристик на рівні вимог виробництва. Тому наявність у людини високого рівня розвитку професійно важливих якостей та багатосторонніх трудових навичок та вмінь, збільшує її можливості на ринку праці, робить конкурентоспроможною і адаптативною до динамічних вимог ринкового середовища.

Використані джерела:

1. Абетка планування кар'єри / Н. М. Грінчук, І. В. Попик, Л. Р. Пухер [упор. Грінчук Н. М.]. — Луцьк : Волинський національний університет ім. Л. Українки, 2010. — 36 с.
2. Кудикіна Н. В. Конкурентоспроможність як фактор переваги майбутніх кваліфікованих робітників у працевлаштуванні / Н. В. Кудикіна // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання : зб. наук. праць ІІІ Всеукраїнської науково-практичної конференції / упор. Мропольська М. А. та ін. — К. : ІПК ДСЗУ, 2008. — С. 27-35.
3. Охріменко З. В. Особливості професійного самовизначення та працевлаштування сучасної молоді / З. В. Охріменко // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання : зб. наук. праць ІІІ Всеукраїнської науково-практичної конференції / упор. Мропольська М. А. та ін. — К. : ІПК ДСЗУ, 2008. — С. 215-221.
4. Чебикіна Т. М. Словник-довідник з профорієнтації : експериментальний посібник / Т. М. Чебикіна. — Одеса : ПНЦ АПН України-СВД Черкасов, 2006. — С. 19.

2. Сучасний ринок праці, зайнятість населення та проблеми безробіття. Ринок праці, його функції, структура, особливості. Суб'єктивні фактори та об'єктивні умови, які впливають на успішну адаптацію особистості до сучасного ринку праці.

Трансформаційні процеси, що відбулися в економіці за останні десятиліття в Україні, створили сприятливі передумови для створення та розвитку ринку праці в нашій державі. Сучасний ринок праці є одним з основних і найскладніших елементів ринкової економіки. Він становить систему організації найманої праці на основі ринкових законів, яка включає роботодавців, що пред'являють попит на працю, найманих працівників, що формують на цьому ринку пропозицію праці, а також механізми й інститути узгодження інтересів працівників та роботодавців.

Саме через ринок праці мільйони працівників знаходять підходящу для себе роботу, а сотні тисяч підприємців знаходять потрібних працівників.

Саме на ринку праці (з певним державним регулюванням) визначається рівень заробітної плати, яка є фінансовою основою добробуту більшості населення.

Отже, ринок праці — це система відносин між роботодавцем і працездатним населенням з укладання трудових договорів (контрактів) щодо кількості, умов та оплати праці; між населенням і органами державного управління із забезпечення права здійснювати будь-яку економічну діяльність, захисту від дискримінації в сфері праці, допомоги і компенсацій при безробітті.

Сучасний стан ринку праці в Україні визначається спадом виробництва, структурним регресом, змінами у формі власності, проблемами з інвестиціями. При цьому попит на робочу силу також перебуває

в кризовому стані, тому для економіки України характерне одночасне зростання попиту на робочу силу і зменшення її пропозиції.

Ринок праці охоплює всіх працездатних, як зайнятих, так і незайнятих. Серед незайнятих виділяють такі категорії: особи, що не працюють, але бажають працювати (безробітні з відповідним статусом, особи, які починають трудову діяльність, особи, які шукають роботу після перерви в трудовій діяльності); особи, які незадоволені своєю роботою і шукають іншої, або додаткової; особи, які працюють, але ризикують втратити роботу і шукають інше місце. Саме ці категорії і визначають пропозицію на ринку праці. При цьому важливою умовою є відповідність працівника вимогам робочого місця, а запропонованого місця — інтересам працівника.

Суб'єктами ринку праці є: роботодавець, власник засобів виробництва, і найманий працівник, власник, носій і продавець своєї робочої сили. Роботодавцем може бути приватна особа, група осіб, держава. Роботодавець є покупцем робочої сили. Суб'єктами ринку праці є також посередники між роботодавцем і найманими працівниками — держава, профспілки, спілки роботодавців.

Основна функція ринку праці полягає у перерозподілі праці через сферу обігу між галузями, сферами виробництва і підприємствами, у заповненні вакансій і забезпеченні роботою людей. Ця функція має важливе значення як для відтворення валового внутрішнього продукту, так і для підтримання сприятливого соціального клімату в суспільстві.

Однак це можливо лише в тому випадку, коли обсяги попиту і пропозиції збігаються, а узгодження потребує лише їхня структура. Це означає, що в економіці існує безробіття, яке швидко долається перепідготовкою та просторовим переміщенням робочої сили (робочих місць).

Безробіття — це соціально-економічне явище, за якого частина працездатного населення не може знайти роботу, стає відносно надлишковою, поповнюючи резервну армію праці.

Причин безробіття може бути чимало. Тому економісти нині розглядають не безробіття взагалі, а його конкретні форми чи види. На сьогодні за даними ООН, близько 800 млн. чоловік, тобто практично кожний третій працездатний у світі, не має роботи взагалі або має випадковий чи сезонний заробіток. Чим нижчий рівень соціально-економічного розвитку країни, тим вищий рівень безробіття, і навпаки.

Існує безробіття за різними ознаками (див. рис. 2):

- за повнотою обліку (реальне і офіційне);
- за формами вияву (відкрите і приховане);
- за поширеністю (загальне, галузеве, регіональне);
- за причинами виникнення (циклічне, сезонне, фрикційне, структурне);
- за соціально-професійним складом безробіття (молодіжне, жіноче, професійне, етнічне, серед соціально вразливих груп населення).

Рис. 2. Класифікація безробіття за різними ознаками

На території колишніх пострадянських країн безробіття було приховане. Приховане безробіття має місце, якщо кількість працівників на виробництві перевищує об'єктивно потрібну. Наслідками його є депрофесіоналізація — низька якість продукції, падіння дисципліни праці, зрівнялівка в оплаті праці, зниження реальної заробітної плати.

Серед поширених форм прихованого безробіття існують такі:

- надлишкова чисельність працівників, які одержують повну заробітну плату. Фактично ці люди не почувають себе безробітними, але від звільнення їх робота підприємства не погіршиться, а от утримання їх є важким тягарем для економіки підприємства, веде до подорожчання продукції, в кінцевому підсумку — до розкручування інфляційної спіралі;
- утримання на підприємстві осіб, що працюють на умовах неповного робочого часу, отримують відповідну неповну зарплату, бажають працювати повний час, але з причини скорочення виробництва не мають такої можливості. Зазначимо, що ця форма прихованого безробіття називається частковим безробіттям, якщо працівник бажає працювати на умовах повної зайнятості;
- оформлення певній частині працівників відпусток без збереження або з частковим збереженням заробітної плати. Ця форма прихованого безробіття найчастіше спричиняє вторинну зайнятість працівників, оскільки вони на невизначений час залишаються з мінімальною або і без заробітної плати;

- наявність цілоденних і внутрішньо змінних простоїв з організаційно-технічних причин (порушення договірних зв'язків, відсутність електроенергії тощо).

Вирішити цю проблему можливо через розвиток приватного підприємництва, малого бізнесу, сфери послуг, фермерства, впровадження гнучких форм зайнятості тощо.

Поняття «адаптація» означає пристосування особистості до нового для неї оточення. Трудова адаптація — це процес освоєння індивідом предметно-речового і соціального середовища при включенні його до нової трудової діяльності.

Розпочинаючи роботу, людина вже має конкретні цілі, установки і орієнтири на майбутнє, можливість реалізації їх вона пов'язує з цією роботою. У свою чергу, підприємство (організація) висуває свої вимоги до робітника, до рівня його освіти, кваліфікації, дисципліни праці, вміння працювати в колективі. Завдяки взаємодії працівника і колективу підприємства відбувається їх взаємне пристосування, процес трудової адаптації. Чим швидше і свідоміше працівник сприйматиме цінності і норми поведінки нового колективу — тим ефективнішим буде процес адаптації.

Адаптація може бути первинною — при первинному входженні молодої людини в трудову діяльність, вторинною — при переході на нове місце роботи (не обов'язково зі зміною професій), або при зміні умов виробництва, його техніко-економічних чи соціальних елементів.

На темп і термін трудової адаптації, її результативність впливає багато чинників, до яких належать практично всі умови виробничого середовища: форми організації праці, санітарно-гігієнічні умови виробництва, соціально-психологічний клімат виробничого колективу тощо. Велике значення мають і фактори особистого характеру. По-перше, це вік працівника, що входить у колективу. По-друге, це сімейний стан, який зобов'язує коригувати працівника відповідно до його ролі в сім'ї. Причому цей фактор неоднозначно впливає на конкретні види трудової адаптації: професійна адаптація швидше проходить до сімейних, соціально-психологічна — у осіб, що не мають сім'ї. Наявність стажу роботи сприяє адаптації. Рівень освіти неоднозначно впливає на успішність адаптації. Чим вищий рівень освіти, зокрема у осіб молодого віку, тим складніше їм адаптуватися на робочих місцях, що не потребують високого рівня знань.

Важливу роль в адаптації відіграє соціальний статус працівника, його життєва позиція, що сформувалася в сім'ї. Чим вищий рівень потреб працівника, тим складніша адаптація, оскільки така людина прагне до більшого успіху, щоб почуватися впевнено. Треба враховувати і особливості самої особи, її самооцінку, характер, темперамент; наприклад, наскільки легко сангвініку адаптуватися в новому колективі і настільки складно меланхоліку ввійти в контакт з новими людьми.

Використані джерела:

1. Психологія особистості безробітного : матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф., 26 трав. 2006 р. / редкол.: О.В. Киричук та ін. АПН України; Ін-т підготов. кадрів держ. служби зайнятості України, каф. психології. — К. : [б. в.], 2006. — 267 с.
2. Сігаєва, Л. Перепідготовка безробітних в умовах сучасного ринку праці / Лариса Сігаєва // Педагогіка і психологія проф. освіти. — 2004. — №5. — С. 169-176.
3. Пухлій, В. Вибір професії і проблема зайнятості молоді / Володимир Пухлій, Валентина Ткаченко // Персонал. — 2007. — №10. — С. 73-79.

3. Зміни на ринку праці у період трансформації індустріального виробництва у інформаційне. Стратегія поведінки особистості на ринку праці. Самостійна праця, праця за наймом.

Індустріальне суспільство орієнтоване в першу чергу на розвиток промисловості, удосконалювання засобів виробництва, посилення системи накопичення і контролю капіталу. Воно прийшло на зміну аграрному, де визначальними були відносини в сільському господарстві, пов'язані із системою землекористування і землеволодіння.

Щоб одержати вичерпне уявлення про індустріальне суспільство, необхідно відповісти на питання: що таке промисловість? що вона дає людству? що споживає? Як правило, промисловість поділяють на дві галузі — видобувну й обробну, до задач яких входить забезпечення людства необхідною сировиною, засобами виробництва і предметами споживання.

В інформаційному суспільстві діяльність, як окремих людей, так і громади, усе в більшому ступені буде залежати від їхній поінформованості й здатності ефективно використовувати наявну інформацію. Відомо, що, перш ніж почати якісь дії, необхідно провести роботу зі збору й переробки інформації, з її осмислення й аналізу і, нарешті, з висування найбільш раціонального рішення. Для цього потрібна обробка великих обсягів інформації, що часом не під силу людині без залучення спеціальних технічних засобів.

В інформаційному суспільстві використання комп'ютерів у всіх сферах людської діяльності забезпечить доступ до надійних джерел інформації, позбавить людей від рутинної роботи, прискорить прийняття оптимальних рішень, автоматизує обробку інформації у виробничій і соціальній сферах. У результаті рушійною силою розвитку суспільства повинне стати виробництво інформаційного, а не матеріального продукту. Що ж стосується матеріального продукту, то він стане більш «інформаційованим», і його вартість буде значною мірою залежати від обсягу інновацій, від дизайнерських рішень, від якості маркетингу.

Інформаційне суспільство — суспільство, у якому більшість працюючих зайнята виробництвом, збереженням, переробкою, продажем і обміном інформацією.

Розглядаючи елементи постіндустріальної цивілізації, необхідно звернути увагу, по-перше, на розвиток нової технологічної структури

виробництва, яка забезпечувала б його комплексну автоматизацію. Основою цього процесу є формування замкнутих автоматизованих систем, впровадження технології, що ґрунтується на електронній автоматиці, інформатиці тощо.

По-друге, з розвитком нових технологічних систем формується новий тип суб'єкта праці. Людина праці перестає бути безпосереднім агентом виробництва. Домінуючим типом такої праці є інтелектуальна, творча праця. Це врешті-решт знімає породжені розвитком індустріального виробництва основні форми відчуження людини, веде до перетворення багатства людської особистості в основну форму багатства суспільства.

По-третє, слід ураховувати прогресуюче зменшення питомої ваги працюючого населення у промисловості й сільськогосподарському виробництві та всебічний розвиток сфери послуг. У деяких країнах, у тому числі і в США, у цій сфері зайнято вже сьогодні близько 70% працюючого населення.

По-четверте, зміни, що відбуваються, зумовлюють глибоку інтеграцію сфер матеріального й духовного виробництва, їх органічне поєднання у структурну цілісність; адже постіндустріальна інформативна економіка спрямована на забезпечення не тільки фізіологічних потреб людини, а й потреб більш високого порядку, які зумовлюють всебічний розвиток особи.

Стратегія поведінки особистості на ринку праці (ґрунтовний опис технології пошуку роботи надано у методичному посібнику за редакцією Т. Цюман):

1. Визначення конкретної мети, професійної сфери, у якій людина прагне себе реалізувати.

2. Вивчення ринку праці і пошук відповідних вакансій. Доцільно розробити систему збору та аналізу інформації стосовно вакансій. Основні канали розповсюдження інформації: засоби масової інформації, періодичні друковані видання, веб-сайти, кадрові агентства та агентства з працевлаштування, виставки (дні кар'єри, ярмарки вакансій тощо), пряме звернення до роботодавця, друзів, знайомих, родичів та колишніх однокласників, однокурсників, співробітників.

Інформацію про вакантні робочі місця можна також отримати у Державному центрі зайнятості, молодіжних біржах праці, агентства зайнятості, бізнес-центрах, громадських об'єднаннях; студентських бюро з питань працевлаштування, відділах профорієнтації, проходження практики та працевлаштування в Україні та за її межами тощо.

3. Складання резюме як засобу самопрезентації на ринку праці.

4. Підготувати рекомендаційний лист з попереднього місця роботи чи навчання.

5. Стати на облік в Державний центр зайнятості. У центрі можна отримати інформацію про вакантні робочі місця та профорієнтаційну консультацію. У разі необхідності також можна отримати матеріальну допомогу.

6. Звернутися до кадрових агенцій. Задача фахівці кадрових агенцій — добір кандидатів, які відповідають запитам роботодавця. У деяких агенціях послуги оплачує клієнт, а потужні кадрові агенції візьмуть гроші з роботодавців.

7. Постійно шукайте особисті контакти. Розкажіть про пошук роботи своїм друзям та знайомим. Використання знайомства зовсім не свідчить про відсутність професіоналізму. Адже більшість фірм надають перевагу людям з рекомендаціями, а не з вулиці.

8. Щоденно переглядати оголошення в газетах, журналах на веб-сайтах, і відразу ж телефонуйте, якщо здається відповідне вакантне робоче місце. В оголошеннях фірми, як правило, вказують вимоги до посадовців. З обережністю ставтеся до фірм, що постійно шукають працівників на одні й ті самі посади. Пошук роботи по телефону — один із способів потрапити на співбесіду.

9. Співбесіда. На зустрічі з роботодавцем претендент на вакантне робоче місце має презентувати власні знання й уміння, переконати в тому, що він найкращим чином відповідає усім вимогам. Невміння себе подати на співбесіді, погано проведена самопрезентація складають погане враження на роботодавця. Наприклад, інколи сильний фахівець, який втратив роботу, на співбесіді поводиться невпевнено, дуже завзято демонструє своє бажання отримати роботу, що залишає неприємне враження. Білі плями в біографії, приховування інформації і небажання відповідати на важливі питання роботодавця (наприклад, про причину звільнення з попереднього місця роботи) теж підвищують вірогідність негативного закінчення співбесіди.

Самостійна праця, праця за наймом

В Україні існує три відносно самостійні категорії працюючих:

- наймані працівники (залежна праця);
- працюючі власники (самостійна праця), це члени кооперативів, колективних підприємств, господарських товариств, селянських (фермерських) господарств;
- наймані працівники, які виконують особливі функції (залежна праця), це державні службовці, судді, прокурорсько-слідчі працівники, атестовані співробітники органів внутрішніх справ, служби безпеки, військовослужбовці.

Найманий працівник — це фізична особа, яка виконує роботу за наймом, уклала письмовий трудовий договір, контракт чи усну угоду з керівником підприємства будь-якої форми власності із визначенням умов трудової діяльності особи, за якою вона одержує обговорену при найманні оплату готівкою або в натуральному вигляді.

Використані джерела:

1. Професія. Кар'єра. Успіх : метод. посіб. / автори-упоряд. : Т.Л. Лях., Ю.М. Малієнко., Н.Є. Троценко., Т.П. Цюман., А.М. Шеламкова.; за заг. ред. Т.П. Цюман. — К. : Основа-Принт, — 132 с.

2. Петюх В. М. Ринок праці : навч. посіб. / В. М. Петюх. — К. : КНЕУ, 1999. — 288 с.
3. Трудове право України : підручник / ред. Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. — К. : «Знання», КОО, 2000, 2001. — 564 с.

4. Сучасний стан та перспективи розвитку ринку праці міста (району). Зайнятість населення. Банк даних попиту на професії у регіоні. Престиж та попит на професії.

Регіональний розвиток ринку праці відіграє важливу роль у збалансованому економічному розвитку кожного району, міста, села. І це не випадково. Будь-який регіон країни має свою структуру зайнятості, вирізняється рівнем оплати праці та інших доходів населення, методами регулювання ринку праці з боку місцевих органів влади. На регіональному рівні особливо відчутними стають процеси трудової міграції. Без знання специфіки територіальної організації ринку праці не можливо прогнозувати розвиток всієї економіки країни, розробляти національні програми зайнятості і боротьби з безробіттям.

З теоретичного погляду регіональний ринок праці являє собою сукупність соціально-трудових відносин, форм і методів узгодження і регулювання інтересів безпосередніх виробників і роботодавців (власників фірм), що функціонують у певному регіоні країни. До об'єктів такого ринку належать: організація (використання), оплата та охорона праці, наймання і звільнення працівників, їхній професійний розвиток і зростання, врегулювання трудових конфліктів, утворення стабільних трудових колективів.

Регіональний ринок праці посідає особливе місце у просторовій структурі ринку праці. Він, як відомо, включає: внутрішній, локальний, регіональний, національний і міжнародний ринки праці. Внутрішній ринок праці — це ринок праці підприємства, фірми, організації, установи тощо. Внутрішньофірмовий попит на працю тут задовольняється, головним чином, внутрішньофірмовою пропозицією. Ставка заробітної плати залежить від співвідношення попиту і пропозиції на зовнішньому ринку праці лише при наймі працівника до фірми, потім вона вже визначається багатьма іншими внутрішніми факторами, у тому числі умовами контракту, адміністративними правилами і процедурами.

Регіональний ринок праці орієнтує різних за віком і рівнем освіти найманих працівників на самостійне працевлаштування, територіальні переміщення в пошуку більш привабливого робочого місця, постійне підвищення своєї кваліфікації та конкурентоспроможності на ринку праці загалом, неминучість конкуренції з іншими потенційними працівниками, необхідність захисту своїх економічних інтересів і прав.

Окремим питанням є визначення територіальних меж регіональних ринків праці. У зв'язку з цим розрізняють локальний і регіональний ринки праці. Під локальним ринком праці розуміють зону, в межах якої підприємство одержує робочу силу. Її розмір залежить від відстані

до місця роботи, яку працівник готовий долати, особливостей трудової діяльності, режиму робочого часу, а також інших характеристик. Малокваліфіковані працівники частіше шукають роботу ближче до місця проживання, ніж висококваліфіковані.

Регіональний ринок праці поширюється на працівників, чия професійна діяльність дозволяє їм бути мобільними між локальними ринками праці. Регіональний ринок праці охоплює територію, яку утворюють локальні ринки праці підприємств, що частково пересікаються.

Формування регіонального ринку праці кваліфікованої робочої сили є нагальною потребою для забезпечення сталого розвитку кожного регіону нашої держави. Регіональна політика зайнятості — це політика на рівні суб'єкта держави, яка враховує особливості локальних ринків праці, активна стосовно до структур ринків праці і системи економічної активності населення, вибіркова щодо умов зайнятості, інтегрована із соціально-трудовими відносинами. Вона фінансується за рахунок системи соціального страхування від безробіття та інвестиційних програм, що реалізуються на регіональному рівні, і регулюється законами України про працю і зайнятість, що є законами прямої дії.

Така політика здійснюється за принципами соціального партнерства і в межах компетенції регіональних органів праці і зайнятості, що відповідає формуванню автономних ринків праці у регіонах. На цьому рівні об'єктом регулювання є регіональний ринок праці суб'єкта держави.

Мета регулювання включає узгодження попиту і пропозицій робочої сили, розвиток трудової і професійної мобільності працівників відповідно до кон'юнктури ринку праці, регулювання безробіття на основі трудової активності безробітних. Для досягнення цієї мети використовують такі форми і методи регулювання: активне трудове посередництво на відкритому ринку праці; інвестування у робочу силу, яке спрямоване на підвищення її конкурентоспроможності і мобільності; соціальне страхування на випадок вимушеного безробіття; вибіркова підтримка робочих місць і розвиток форм зайнятості із врахуванням кон'юнктури ринку праці.

Організація політики зайнятості на даному рівні ґрунтується на оперативному регулюванні регіонального і локального ринків праці, системі соціального страхування по безробіттю, цільових комплексних програмах професійно-кваліфікаційного удосконалення робочої сили, ефективної зайнятості і мобільності безробітних. На регіональному рівні держава забезпечує правові гарантії соціальної справедливості на ринку праці, активну допомогу безробітним у профнавчанні, працевлаштуванні і переїзді до нового місця праці.

Суб'єктами регіональної політики зайнятості є регіональні органи праці, зайнятості і міграції, інфраструктури ринку праці. Саме вони стверджують, що загалом, по Україні потреба у фахівцях високої кваліфікації існує завжди. Спостерігається стійкий попит на робітничі професії у сфері послуг, сфери будівництва та нерухомості, промисло-

вості. Затребуваними є фахівці, діяльність яких пов'язана зі сферою інформаційних технологій та телекомунікацій, персонал у сфері логістики. Також від роботодавців є запити на підбір адміністративного персоналу. В аграрних областях нашої держави потрібні фахівці сфери послуг, у східних промислових — шахтарські й робітничі професії. На заході країни розвивається підприємництво, передовсім у сфері зеленого туризму.

Використані джерела:

1. Сприяння працевлаштуванню молоді в Україні : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Ю. Маршавін, Г. Черепанова, Д. Маршавін, Л. Ляміна, К. Мілютіна, М. Міропольська // Міжнар. орг. праці, Ін-т підготов. кадрів держ. служби зайнятості України. — К. : [б. в.], 2006. — 155 с.
2. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики : кол. моногр. / ред.-координатор М. В. Туленков. — К. : ІПК ДСЗУ, 2010. — 363 с.

5. Система професійної освіти в Україні. Рівні освіти. Форми освіти. Освітні стандарти. Вищі навчальні заклади. Типи вищих навчальний закладів, умови вступу та навчання.

Освіта є основою розвитку суспільства, а право на освіту — одним з головних прав людини в будь-якому цивілізованому суспільстві. Право на освіту в нашій країні гарантоване Конституцією України.

Сучасна професійна освіта як невід'ємна складова частина переважно екстенсивного розвитку економіки і техніки, в період невідповідності зростаючих вимог рівню професійної компетентності робітників і якості загальноосвітньої та професійної підготовки, відставання змісту освіти від розвитку науково-технічного прогресу.

Основні завдання професійної освіти:

1) створення умов для набуття кожною людиною професії і включення її в суспільно-корисну, продуктивну працю відповідно до її інтересів та здібностей;

2) це задоволення поточних та перспективних потреб народного господарства в кваліфікованих, конкурентноздатних робітниках, що мають широкий політичний кругозір, професійну мобільність, загальну культуру;

3) забезпечення перепідготовки робітничих кадрів, підвищення їхньої кваліфікації відповідно до сучасних вимог науково-технічного розвитку та потреб виробництва, які швидко змінюються.

Зміст освіти у професійних навчально-виховних закладах визначається за 3 рівнями:

Початкова професійна освіта, надає можливість здобування молоддю робітничої кваліфікації з однієї або кількох нескладних професій. Вона здійснюється в основній і повній середній загальноосвітній школі, на виробництві.

Середня професійна освіта передбачає підготовку кваліфікованих робітників з однієї або групи складних професій. Здійснюється на базі знань основної або повної середньої школи. Забезпечується можливість здобути разом з професією і повну середню освіту.

Вища професійна освіта формує професійну робітничу кваліфікацію з складних професій і кваліфікацію молодших спеціалістів, які потребують фундаментальних теоретичних знань і розвинутого технологічного мислення. Здійснюється на базі змісту освіти повної загальноосвітньої школи та закладів профтехосвіти.

Однією з особливостей навчально-виховного процесу в сучасних умовах є те, що заклади освіти мають право самостійно обирати форми і методи організації навчально-виховного процесу, а педагогічні працівники самостійно визначати засоби і методи навчання і виховання учнів з урахуванням положень загальної педагогіки та методики навчання.

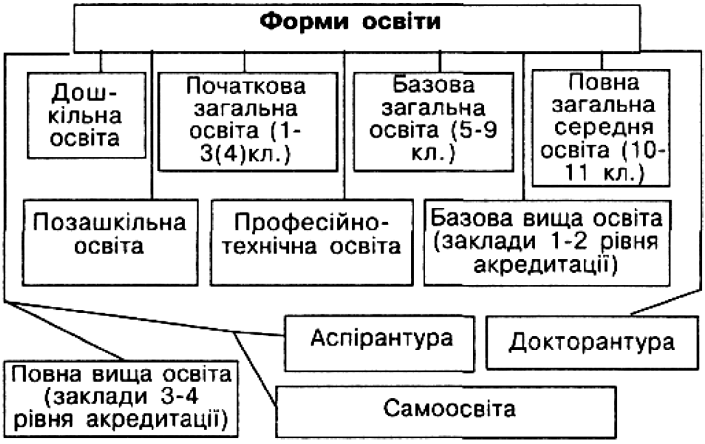

Рис. 3. Форми освіти

Навчання у вищих навчальних закладах здійснюється за такими формами: денна (очна), вечірня, заочна, дистанційна, суботня, екстернатна.

Форми навчання можуть бути поєднані. Терміни навчання за відповідними формами визначаються можливостями виконання освітньо-професійних програм підготовки фахівців певного освітньо-кваліфікаційного рівня.

Закон України «Про освіту» (Ст. 15) вимагає встановлення стандарту освіти в Україні. Це необхідно в умовах багатопрофільної і різнорівневої середньої освіти, щоб забезпечити еквівалентну середню освіту випускників усіх типів середніх навчальних закладів.

На основі цього документа створюються варіативні програми і підручники для різних навчальних закладів (загальноосвітніх шкіл, шкіл

з поглибленим вивченням різних предметів, гімназій, коледжів, різних авторських шкіл, технікумів, училищ та ін.).

У цих програмах, у відповідності з конкретною метою даного навчального закладу, зміст освіти, у порівнянні зі стандартом, може бути розширено, поглиблено, але не може бути скорочено.

Державні стандарти освіти встановлюють вимоги до змісту, обсягу і рівня освітньої та фахової підготовки в Україні. Вони є основою оцінки освітнього та освітньо-кваліфікаційного рівня громадян незалежно від форм одержання освіти.

Відповідність освітніх послуг державним стандартам і вимогам визначається засновником закладу освіти, Міністерством освіти і науки України та іншими міністерствами і відомствами, яким підпорядковані заклади освіти, місцевими органами управління освітою шляхом ліцензування, інспектування, атестації та акредитації закладів освіти у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

За результатами ліцензування Міністерство освіти і науки України, Міністерство освіти автономної республіки Крим, місцеві органи управління освітою у межах своїх повноважень надають закладам освіти, незалежно від форм власності, ліцензії на право здійснення освітньої діяльності відповідно до державних вимог із встановленням за певними освітніми або освітньо-кваліфікаційними рівнями обсягів підготовки, які відповідають кадровому, науково-методичному та матеріально-технічному забезпеченню, вносять їх до державного реєстру закладів освіти.

Невиконання або грубе порушення закладом освіти умов і правил ліцензійної діяльності, подання та розповсюдження недостовірної інформації щодо її здійснення є підставою для призупинення дії або анулювання ліцензії.

За результатами акредитації вищих закладів освіти, закладів післядипломної освіти Міністерство освіти і науки України разом з міністерствами і відомствами, яким підпорядковані заклади освіти: а) визначає відповідність освітніх послуг державним стандартам певного освітньо-кваліфікаційного рівня за напрямами (спеціальностями), надає право видачі документа про освіту державного зразка; б) встановлює рівень акредитації закладу освіти; в) надає певну автономію закладу освіти відповідно до отриманого статусу; г) інформує громадськість про якість освітньої та наукової діяльності вищих закладів освіти; д) вирішує в установленому порядку питання про реорганізацію вищого закладу освіти з наданням відповідного статусу або його ліквідацію.

За результатами атестації дошкільних, середніх, позашкільних та професійно-технічних закладів освіти Міністерство освіти і науки України, місцеві органи управління освітою у межах своїх повноважень:

- визначають відповідність освітніх послуг, які надаються закладами освіти, державним стандартам певного освітнього та освітньо-кваліфікаційного рівня;

- приймають рішення про створення спеціалізованих закладів освіти: шкіл, колегіумів, ліцеїв, гімназій тощо;
- вносять пропозиції Міністерству освіти і науки України про надання відповідного статусу професійно-технічним закладам освіти;
- приймають рішення про створення, реорганізацію або ліквідацію закладів освіти.

Використані джерела:

1. Закон України «Про вищу освіту» // Голос України. — 2002. — 5 березня.
2. Закон України «Про вищу освіту» // Голос України. — 1996. — 25 квітня.
3. Конституція України: Прийнята на V сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р.
4. Національна доктрина розвитку освіти // Освіта України. — 2002. — 23 квітня.
5. Державний стандарт базової і повної середньої освіти затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 14 січня 2004 р. №24.

6. Трудове законодавство України та система соціальних гарантій особистості. Працевлаштування як правовий законодавчий акт. Права та обов'язки людини під час працевлаштування. Професійний контракт.

Правове регулювання суспільно-трудових відносин, зумовлених та пов'язаних з використанням найманої праці, здійснюють органи державної влади, місцевого самоврядування, уповноважені посадові особи. Вони ухвалюють різного роду неперсоніфіковані, розраховані на багаторазове використання правові акти, встановлюючи правила поведінки учасникам зазначених відносин: працівникам, роботодавцям, профспілкам, трудовим колективам, іншим, пов'язаним з ними суб'єктам.

Трудове законодавство регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Трудове законодавство України охоплює такі основні закони:

1. Кодекс законів про працю (КЗпП) України, у якому врегульовано трудові відносини працівників підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності.

2. Закон України «Про зайнятість населення» визначає правові, економічні й організаційні основи зайнятості населення та його захисту від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю.

3. Закон України «Про колективні договори і угоди» визначає правові засади розроблення, укладення та виконання колективних договорів і угод для сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників.

4. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначає правові й організаційні засади функціонування системи заходів щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

5. Закон України «Про оплату праці» визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору з підприємствами усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами.

6. Закон України «Про пенсійне забезпечення» гарантує всім непрацездатним громадянам України право на матеріальне забезпечення за рахунок суспільних фондів споживання наданням трудових і соціальних пенсій.

7. Закон України «Про охорону праці» визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їхнього життя та здоров'я в процесі трудової діяльності; регулює за участю відповідних державних органів відносини між власником підприємства й працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища та встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

Трудове законодавство України — це система нормативно-правових актів, які ухвалюють уповноважені органи державної влади, місцевого самоврядування, посадові особи відповідно до закріплених за ними повноважень задля правового регулювання суспільно-трудових відносин, встановлюючи правила поведінки їх учасників.

Право на працю є основним конституційним правом громадян України. У вирішенні проблеми працевлаштування громадян зацікавлене суспільство, оскільки чим повніше використовуються знання найманого працівника, тим вище продуктивність праці, а відтак, — і рівень достатку у суспільстві. Для здійснення на практиці громадянами права на працю держава створює певні умови, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує відповідні програми створення робочих місць, професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки працівників до суспільних потреб.

Працевлаштування — це система організаційних, економічних і правових заходів, направлених на забезпечення трудової зайнятості населення. У широкому значенні працевлаштування об'єднує всі форми трудової діяльності, що не суперечать законодавству, включаючи самостійне забезпечення себе роботою, в тому числі індивідуальну трудову діяльність, підприємництво, фермерство тощо. У вузькому значенні під працевлаштуванням розуміють такі форми трудової діяльності, які встановлюються при сприянні органів держави або недержавних організацій на основі ліцензування. Необхідно врахувати, що поняття працевлаштування більш вузьке, ніж поняття зайнятості, а саме працевлаштування передує зайнятості і є його найважливішою гарантією.

Громадяни мають право на працевлаштування і вибір місця роботи шляхом звернення до підприємства, установи, організації, індивідуаль-

ного селянського (фермерського) господарства і до іншого роботодавця або при безкоштовному сприянні державної служби зайнятості.

Трудовий договір займає особливе місце при працевлаштуванні людини на роботу. На основі трудового договору виникають трудові відносини працівника з роботодавцем, що неминуче спричиняє включення цих суб'єктів у цілу систему відносин, які регулюються трудовим правом. Трудовий договір широко використовується в усіх країнах з ринковою економікою для найму робочої сили.

За юридичною природою, трудовий договір — це угода про працю між роботодавцем і найманим працівником. Ця основна його ознака характерна для всіх видів трудового договору. Трудовий договір — універсальна модель найму. Праця токаря, керівника підприємства, моряка, артиста, службовця здійснюється за трудовим договором. На підставі трудового договору працівник здає в найм власнику засобів виробництва (роботодавцю) свою здатність до праці.

Потрібно підкреслити, що з точки зору права нема різниці чи працює особа за трудовим договором на державному підприємстві, в установі, у колективному господарстві, чи у фізичної особи. Всі наймані працівники мають однаковий правовий статус, і будь-який роботодавець зобов'язаний дотримуватись усіх правил і гарантій щодо них, передбачених трудовим законодавством.

За терміном дії трудові договори поділяються, наприклад, на строкові і безстрокові;

А, з огляду на підстави виникнення трудових правовідносин, вони бувають звичайні, контракт і укладені за фактом обрання на посаду та призначення на посаду.

Окремо серед видів трудових договорів, суб'єктним складом, виділяються договори, укладені з іноземцями, молодими фахівцями, неповнолітніми, інвалідами.

Існують також інші критерії класифікації трудового договору: безстрокові, тобто укладені на невизначений строк; строкові, укладені на строк, визначений угодою сторін; такі, що укладаються на час виконання певної роботи.

Серед договорів, які безпосередньо впливають на факт виникнення трудових правовідносин особливе місце займає контракт. Контракт визначається як особлива форма трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, втому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

Контракт може містити положення щодо основної та додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат (у формі винагороди за підсумками роботи за рік, премій за спеціальними системами і положеннями, як компенсації та інші грошові матеріаль-

ні виплати, не передбачені актами чинною законодавства або які встановлюються понад передбачені зазначеними актами норми).

Використані джерела:

1. Грузінов Л. П. Трудове право України : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л. П. Грузінов, В. Г. Короткін. — К. : МАУП, 2003. — Ч. 4. — 152 с.
2. Основи трудового права України : курс лекцій / за ред. П. Д. Пилипенка. — 3-тє вид., виправл. і доп. — Львів : «Магнолія плюс», 2004. — 238 с.
3. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник для студ. юрид. вищ. навч. закл. / В. І. Прокопенко. — 3. вид., перероб. та доп. — Х. : Консум, 2002. — 528 с.
4. Трудове право України: Академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. — 2-е вид., перероб. і доп. — К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. — 544 с.

7. Освіта за кордоном. Шляхи здобуття професії за кордоном. Елітарна професійна освіта. MBA — школи.

Система освіти за кордоном суттєво відрізняється від тієї, яка склалася в Україні. У зв'язку з цим існує невідповідність між вступними вимогами до вузів, термінами навчання, різними ступенями (бакалавр, магістр) та дипломами, що дають своїм випускникам навчальні заклади.

Розглянемо 5 основних моделей освіти, які існують в світі: елітарно-орієнтована, виробничо-орієнтована, універсально-доступна, горизонтальна та атомістична.

Елітарна освіта. Ця модель орієнтована тільки на освіту еліти (аристократії або меритократії). У ній використовуються навчальні плани класичного типу. Усі студенти одержують однакову базову освіту. Якість підготовки відповідає «золотому стандарту». Ступінь має вартість незалежно від галузі знань. Усі, хто одержав таку освіту, мають гарантований статус. Ця модель передбачає більш високу підготовку для вступу до вузу і більш ретельний відбір при вступі. Елітарною була Британська система вищої освіти до середини XIX ст., причому орієнтована на аристократію. Прикладом елітарного навчального закладу, орієнованого на таланти, є Гарвардський університет в США. Зміст елітарної освіти часто орієнтований на підготовку політичних лідерів.

Виробничо-орієнтована модель освіти. Вона призначена для задоволення потреб промисловості та сільського господарства і передбачає широкий набір професій, з яких проводиться підготовка. Така освіта більш відкрита для широких верств населення. За цією моделлю будували освіту в Лондонському університеті, земельних університетах США, в Росії після 1917 р., Японії після Другої світової війни. Тенденція всіх виробничо-орієнтованих систем — концентрація, перш за все, на підготовці висококваліфікованої робочої сили, а потім — на підготовці професіоналів середнього рівня. У процесі розвитку індустрії середня професійна освіта ставала все більше загальною. Так, у США розви-

ток цієї системи привів до збільшення кількості коледжів з двохрічними програмами. Нині вони — найбільш поширений елемент американської вищої освіти.

Універсально-доступна модель. Це модель універсальної відкритої для всіх вищої освіти (для людей понад 18 років). Громадські коледжі та поширення навчання дорослих — два основні шляхи реалізації універсально-доступної моделі в США. Перший громадський коледж в США був заснований у 1902 р., а університет в Чикаго відкрив відділення для дорослих у 1892 р. Іншими прикладами реалізації універсальної відкритої моделі є Британський відкритий університет, «Університет в ефірі» Японії, регіональний центр, пов'язаний з усіма університетами в Швеції та інші. Однією з цілей такої моделі є — підвищення кваліфікації та перекваліфікація, що є особливо суттєвим у період швидких технологічних змін. У цій моделі передбачається значно більша різноманітність курсів (в різних галузях знань), ніж в елітарній чи виробничо-орієнтованій моделі.

Горизонтальна модель. Нещодавно було зроблено припущення про те, що освіта, яка історично була вертикальною відносно ефекту соціального розмежування, може бути горизонтальною. Як центральний аспект «горизонтального колективізму» постулюється «комуна знань». В суспільстві, де розвивається така модель, не потрібні добре підготовлені спеціалісти. У той же час, суттєвим є забезпечення можливості переходу робітників з одного місця роботи на інше і заміни одного працівника іншим без будь-яких проблем, якщо в цьому виникне потреба.

Атомістична модель освіти. Вона може розглядатися як найбільш давня, або як найбільш нова, чи більш постійна форма навчання: найбільш давня, оскільки освіта починалася неформально в сім'ї та на роботі, найбільш нова — у зв'язку з нещодавніми пропозиціями щодо суспільства без шкіл, і найбільш постійна — оскільки одержання освіти завжди відбувалося як формально, так і неформально (вдома, на роботі, в бібліотеці, по радіо, по телебаченню). В атомістичній моделі освіти робиться наголос на особистість людини, яка навчається в результаті діяльності інших або своєї власної, але не через формальну освіту. Атомістична модель може співіснувати з будь-якою іншою з вище розглянутих систем, але більше всього вона узгоджується з системою відкритого доступу. Її особливість — відсутність організованості, притаманної іншим моделям.

У багатьох університетах країн світу підготовка спеціалістів, організована у вигляді ряду послідовних циклів, які завершуються одержанням диплому, свідоцтва або ступеню.

Так, підготовка спеціалістів у вузах США має 3 ступеня (Undergraduate, Graduate та Post — Graduate Study) і 4 рівні (молодший спеціаліст, бакалавр, магістр, доктор філософії). Як правило, два перші рівні не передбачають вузької спеціалізації, а призначені для одержання

загальної (базової) вищої освіти. Спеціалізація відбувається на третьому рівні (рівні магістра). При цьому в університетах США існують два типи програм підготовки магістрів, які мають різні напрями — науковий та професійний. Відзначимо, що аналогічні рівні вищої освіти можна спостерігати і в інших англомовних країнах.

Однак, у багатьох країнах вища освіта першого ступеня має традиційно непрофесійний характер, а спеціалізація відбувається безпосередньо в процесі виробництва або в результаті додаткового навчання у вищій.

Основа системи MBA — систематизоване навчання мистецтву бізнесу. На початку XX ст. Дартмутський коледж (Dartmouth College) першим зробив спробу такого навчання. Перший набір на програму M. C. S. (Master of Commercial Science) склав сім осіб. Таким чином, члени цієї «сімки» стали першими дипломованими бізнесменами світу, а Дартмутській коледж в невеликому містечку Ганновер штату Нью-Гемпшир — колискою нового виду освіти, бізнес-школа якого зараз вважається однією з найкращих у світі.

MBA в класичному розумінні — це післявузівська спеціалізована професійна освіта у сфері бізнесу. Вона необхідна, якщо людина хоче присвятити себе бізнесу, набути спеціалізованих знань, навичок, зв'язків і додаткових можливостей. Лідерами MBA-освіти як і раніше залишаються американські бізнес-школи, але останніми роками розрив у цій галузі між Європою і США поступово скорочується.

У сфері бізнес — освіти існують декілька наукових ступенів:

Bachelor of Business Administration (BBA) — бакалавр бізнес-адміністрування. У більшості іноземних університетів даний ступінь присуджується після чотирьох років навчання на денному відділенні.

Master of Business Administration (MBA) — магістр ділового адміністрування. Даний ступінь отримується випускниками університетів або інших ВНЗ, що спеціалізуються у сфері ділового адміністрування, після додаткових двох років навчання.

Doctor of Business Administration (DBA) — доктор ділового адміністрування, вищий професійний ступінь у сфері бізнес-освіти. На Заході DBA існують уже давно. В ієрархії академічних ступенів DBA (доктор ділового адміністрування) йде за MBA (магістр ділового адміністрування) і умовно прирівнюється до Ph (доктор філософії).

Для того, щоб вступити на програму MBA, необхідно мати диплом про вищу освіту в будь-якій галузі та певний досвід роботи в бізнесі, а також пройти співбесіду й тестування. Як правило, претенденти повинні здати загальний іспит GMAT, що являє собою ряд тестів. Студенти, для яких англійська мова не є рідною, зобов'язані також здавати тест на знання англійської мови — TOEFL.

За типом програми MBA поділяються на класичні (General MBA), тобто загальної спрямованості, і спеціалізовані (Specialized MBA). Specialized MBA припускають поглиблене вивчення тієї або іншої

функціональної сфери управління (маркетинг, фінанси, управління персоналом тощо) або специфіки певної галузі (страхування, охорона здоров'я, туризм, інформаційні технології тощо). Залежно від ступеня виразності, акцент (major або спеціалізація) може знайти своє відбиття в дипломі або навіть у назві програми — наприклад, MBI (Master of Business Informatics).

Серед спеціалізованих програм MBA виділяється MPA (Master of Public Administration) — спеціалізована програма MBA у сфері управління некомерційними організаціями.

За формою навчання програм MBA розрізняють денні (full-time MBA), вечірні (part-time MBA), денно-заочні або модульні (modular) executive mba –emba, а також дистанційні (distance MBA) програми.

Перший тип програм MBA припускають заняття з відривом від роботи, інші дозволяють поєднувати навчання із трудовою діяльністю. Вечірні MBA (MBA part-time) вимагають проживання в країні навчання. Модульні мають передбачають ряд коротких очних сесій, що тривають один-два тижні, у перервах між якими студенти займаються самостійно: читають літературу, виконують письмові роботи, спілкуючись із викладачами й одногрупниками через Інтернет. Дистанційні програми MBA цілком орієнтовані на заочне навчання з використанням Інтернету, електронної пошти, мультимедійних підручників на CD тощо. Передбачається 15 і більше годин занять на тиждень. Правда, при всіх їхніх перевагах вони не забезпечують тієї повноти віддачі від навчання, що дають денні програми, адже обмін досвідом і командна взаємодія при цій формі навчання можливі тільки в обмеженому обсязі.

Рішення про одержання MBA освіти за кордоном потрібно приймати обдумано та виважено. Ступінь MBA дозволяє отримати сучасні професійні знання й навички в області менеджменту для організації власного бізнесу, роботи у великій компанії, в цілому для забезпечення успішного кар'єрного росту.

Використані джерела:

1. Професійна освіта в зарубіжних країнах: порівняльний аналіз : монографія / за ред. Н. Г. Нічкало, В. О. Кудіна. — Черкаси : Вибір, 2002. — 322 с.
2. Язвінська О. До спільного освітнього простору / О. Язвінська // Політика і час. — 2006. — № 2. — С. 66-73.
3. Загородній А. Європейська система забезпечення якості вищої освіти/ А. Загородній // Вища школа. — 2006. — № 4. — С. 15-22.
4. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.osvita.org.ua/abroad/

8. Професії майбутнього та їх необхідність. Рейтинг професій (старі та нові професії у сучасному світі). Вакансії майбутнього.

У наші дні, коли країні не вдається знайти вихід із кризового становища, коли економічні негаразди породжують занепад в культурній освітній та інших сферах життя, коли значна частина населення перебуває

в дуже складному становищі, багато хто, а особливо це стосується молоді, звертає свої погляди на престижні та високооплачувані професії.

Опитування серед великих кадрових компаній відносно майбутнього багатьох спеціальностей, дозволяю скласти рейтинг фахівців, які будуть користуватися попитом після 2015 р.:

1. Менеджер з продажу. У нашій країні триватиме розвиток капіталізму, а це означає, що «торгівля» в усіх варіантах буде основним видом підприємницької діяльності. Отже, хороший менеджер з продажу в ринковій економіці буде затребуваний і через 10 років, і через 20, і через 50. У ТОП входять: менеджер з продажу, продавець, торговий представник, регіональний представник, менеджер із закупівель, мерчандайзер, супервайзер.

2. ІТ-фахівці. Друге місце в опитуваннях аналітиків кадрових служб стабільно займають комп'ютерники різних напрямів. Уявити майбутнє без технічного прогресу сьогодні просто неможливо. Однак для вирощування якісного «технаря» потрібно більше часу і постійного оновлювання якості знань. Розвиток виробництва та ІТ-технологій будуть вимагати більш кваліфікованих технічних фахівців, здатних відповідати своїм професійним рівнем новим віянням ринку.

3. Перекладачі й лінгвісти. До особливостей буде відноситися лише те, що поряд з європейськими мовами затребуваними будуть і східні мови. Це пов'язано насамперед із зростанням політичної і економічної активності країн Азії. Специфікою сформованого положення буде і те, що володіння однією іноземною мовою вже перестане бути окремою професією, а буде йти «в пакеті» з іншими професійно важливими якостями.

4. Лікарі і педагоги. Є спеціальності, що належать до категорії «служіння людям», постійно затребувані, але в нашій країні ніколи не відносилися до високооплачуваних. Потреба суспільства у лікарях і вчителях нікуди не подінеться і через 10 років. Згідно аналітичному огляду, професії лікаря і педагога не втратять своєї актуальності аж до 2020 року.

5. Нанотехнологи. Як зазначалося, сучасний світ без прогресу уявити неможливо, саме тому до переліку затребуваних професій 2015-2020 рр. просто необхідно включити останні досягнення в у сфері пізнання людиною навколишнього світу. Тій країні, яка зробить прорив у нанотехнологіях, прогнозують світове лідерство.

Експерти Fast Future склали перелік з 20 нових спеціальностей, які виникнуть у наступні 20 років :

1. Фахівець з виробництва органів. Розвиток науки зробить можливим виробництво живих органів і навіть окремих систем людського організму, тому знадобляться професіонали у цій сфері. Сюди ж можна віднести фахівців, які працюватимуть у сховищах і підприємствах з відновлення пошкоджених трансплантатів.

2. Фахівець з наномедицини. Досягнення в розвитку нанотехнологій у сфері субатомних механізмів і методів лікування сприятимуть істотним змінам в охороні здоров'я, і будуть потрібні фахівці у сфері наномедицини, які практикуватимуть нові методи лікування.

3. Фахівці з вирощування генно-модифікованих сільськогосподарських культур і розведення худоби із застосуванням генної інженерії. В майбутньому фермери застосовуватимуть методи генної інженерії для збільшення обсягів урожаю і виробництва білків, корисних для здоров'я людей. Вчені вже працюють над вирощуванням томатів з вакциною і отриманням лікувального молока від корів, кіз і овець.

4. Консультант для літніх людей. Старіючому населенню планети потрібні фахівці, які зможуть допомагати людям старшого віку піклуватися про своє здоров'я і благополуччя. У своїй роботі такі консультанти застосовуватимуть різноманітні методики сучасної медицини і напрацювання у сфері лікарських засобів, протезування, психології, природних препаратів, дієти і фітнеса.

5. Хірург зі збільшення пам'яті. Нова спеціалізація хірургів, роль яких — збільшувати ресурс пам'яті людини. Одним з їхніх основних завдань стане допомога тим, у кого пам'ять буквально «переобтяжена» і хто не може засвоювати нову інформацію.

6. Фахівець з етики «нової науки». З розвитком клонування та інших новітніх галузей науки може знадобитися новий клас фахівців з етики, які розбиратимуться у цих дисциплінах і допомагатимуть суспільству робити вибір, чи слід проводити ті або інші розробки.

7. Космонавти, космічні гіди та архітектори. Virgin Atlantic та інші компанії вже обіцяють розвивати космічний туризм, тому в перспективі можуть знадобитися космічні гіди і пілоти, так само, як і архітектори, які проектуватимуть інфраструктуру для перебування в космосі. Серед поточних проектів Міжнародного центру з космічної архітектури університету Х'юстону — теплиця на Марсі, місячні аванпости і космічні розвідувальні апарати.

8. Фахівці вертикальних ферм. До 2020 р. можна буде істотно збільшити виробництво продовольства за рахунок зведення вертикальних ферм у міських хмарочосах. Керівники і працівники таких господарств повинні володіти знаннями у низці різних дисциплін, зокрема в інженерній науці й торгівлі.

9. Фахівець з боротьби зі зміною клімату. Коли наслідки зміни клімату виявляються все сильніше, виникає необхідність у фахівцях-інженерах, які допоможуть послабити чи навіть обернути негативні ефекти. Серед технологій, які вони можуть використовувати, наприклад, установка гігантських парасольок, що відбивають сонячні промені, і скидання залізної тирси в океан (що має сприяти розмноженню планктону і морських водоростей, які забиратимуть вуглекислий газ з атмосфери).

10. Фахівець з карантину. Багато країн можуть виявитися не готовими до ситуації раптового і швидкого поширення смертоносного вірусу.

Медичних кадрів для вирішення проблем буде недостатньо. Коли кількість смертей зростатиме, і цілі райони матимуть бути ізольовані, хтось повинен стежити за дотриманням умов карантину.

11. Погодна поліція. Зміна клімату та погода — від цього людство залежатиме набагато більше, ніж раніше. Їхня мета — відстежувати і блокувати можливі несанкціоновані спроби вплинути на погоду. Зокрема, це стосується практики перехоплення хмар з метою викликати дощ, що позначається на інших районах, навіть на відстані в мільйони миль. Погодна поліція має відстежувати, кому дозволятиметься втрутитися в природні процеси, наприклад, розстрілювати хмари йодидом срібла, щоб викликати опади.

12. Віртуальний юрист. Інтернет відіграє все більшу роль у повсякденному житті, і в таких умовах затребувані фахівці в галузі права, які вирішуватимуть суперечки між людьми з різних країн і регіонів, де діє різне законодавство.

13. Менеджер аватарів/віртуальні вчителі. У процесі навчання на елементарному рівні на допомогу — або навіть на зміну — викладачеві повинні прийти розумні аватари або комп'ютерні персонажі, які б виступали в ролі індивідуального інтерактивного помічника учня. Стежити за правильною конфігурацією і роботою аватарів для учнів повинні спеціальні менеджери — куратори.

14. Розробники альтернативних видів транспорту. У майбутньому виникне необхідність у проектувальниках і виробниках транспортних засобів нового покоління, для виробництва і експлуатації яких використовуватимуться альтернативні матеріали і паливо.

15. Фахівці з адресного медіавіщання (narrowcaster). По мірі того, як контент на телебаченні, радіо і в Інтернеті все більше персоналізуватиметься, виникне необхідність у залученні фахівців, які працюватимуть з продюсерами і рекламодавцями над створенням новин, розважального конвенту та інформації, адресно орієнтованої на індивідуальні інтереси.

16. Фахівець з утилізації непотрібної інформації. Зі збільшенням обсягів інформації, які зберігається на комп'ютерах, актуальним стане завдання швидкого і надійного видалення непотрібних масивів даних, щоб при цьому не стати жертвою несанкціонованого доступу і розкрадання персональної інформації.

17. Фахівець з упорядковування віртуального простору. Життя «онлайн» у сучасному світі набуває все більших масштабів. Тому професіонали в цій області допомагатимуть організувати «електронний» бік життя сучасної людини. Вони відповідатимуть за ефективну роботу всіх додатків і електронної пошти, за впорядковане зберігання даних, а також керуватимуть онлайн-профілями.

18. Часовий брокер/трейдер банку часу. Банк часу — це взаємне співтовариство, в якому будь-який з учасників зможе заробляти часові одиниці, надаючи послугу іншому (наприклад, миття машини або вигул собаки), і використовуватиме їх для оплати послуги, що виконувати-

меться співтовариством на його користь. Брокер є організатором операцій на такій своєрідній біржі.

19. Соціальний працівник в соціальних мережах. Соціальний працівник для тих, хто не зможе інтегруватися в соціальній мережі або постраждав в результаті якихось складнощів у віртуальному співтоваристві.

20. Фахівець з персонального стилю. Передбачається розширення ролі стилістів та іміджмейкерів зірок. Такий фахівець працюватиме над створенням персонального «бренду» клієнта, використовуючи соціальні мережі та інші засоби. До кола його питань, окрім створення іміджу в повсякденному житті, входитиме «розробка» індивідуальності у блогах, соціальних мережах та інших ресурсах Мережі.

Використані джерела:

1. Професії майбутнього, які виникнуть у найближчі 20 років [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://tsn.ua/nauka_it/profesiyi-maibutnogo-yaki-viniknut-u-naiblizhchi-20-rokiv.html
2. Найпопулярніші професії майбутнього: рейтинг спеціальностей через 5-10 років [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.osvita.org.ua/articles/532.html

Розділ 3.2. Перші кроки на шляху побудови професійної кар'єри

9. Психологія успіху. Мотиви досягнення успіху. Ідеалізований життєвий успіх.

У розмовній мові слово «успіх» є дуже багатозначними. Воно використовуються як для позначення реального результату дій чи досягнутого матеріального рівня життя, соціального статусу людини, так і для позначення суб'єктивних переживань, пов'язаних з оцінкою досягнень. Така багатозначність досі призводить до термінологічної плутанини і в науково-популярній літературі, і в наукових роботах. У сучасних наукових працях термін «успіх» найчастіше використовуються в трьох основних значеннях.

Перше з них пов'язане з «об'єктивною» оцінкою результату діяльності іншої людини. Так, ми можемо говорити про людину, яку особисто навіть не знаємо, що вона домоглася успіху, якщо, наприклад, вона стала олімпійським чемпіоном. Успіх в цьому сенсі — узагальнена оцінка досягнутого результату, який дорівнює або вище нормативного рівня чи соціального стандарту. Нормативний рівень і соціальний стандарт — критерії, вироблені суспільством для оцінки досягнень своїх членів. Вони можуть відрізнятися за ступенем об'єктивності від цілком чітко визначених значень (наприклад, світовий рекорд у спорті або в іншій культурі — кількість скальпів ворогів), до нечітких і аморфних уявлень, що фігурують в громадській думці (наприклад, особистий статок, будинок або машина).

Друге значення терміну належить до суб'єктивної оцінки результатів власної діяльності. Успіх в цьому сенсі — узагальнена оцінка власного ре-

зультату, яка залежить від того, дорівнює або вище досягнутий результат рівня особистої мети того, чого сподівалась або хотіла досягти людина. Тут особиста мета є основним, але не єдиним критерієм оцінки результату, виробленим самою людиною. Тому досягнутий результат може з позицій соціальних стандартів оцінюватися іншими як «успіх» , а сама людина, з точки зору своєї мети, буде оцінювати його як «невдачу» , і навпаки.

Третє значення терміну належить не до самої оцінки свого або чужого результату, а до стану, що виникає у людини в цей момент. Успіх у цьому сенсі — особливий нервово-психічний стан, що виникає у людини при значному і значимому для нього успіху або невдачу (що розуміються в другому значенні цього слова). Такий стан виникає тільки тоді, коли перебіг всієї сукупності психічних процесів на якийсь період часу буде підпорядкований процесу, пов'язаному з успіхом або невдачею.

Традиційно основою для вивчення успіху в психології є припущення про її зв'язок з мотивацією досягнення.

Мотивація досягнення — прагнення до поліпшення результатів, бажання не зупинятися на досягнутому, наполегливість в досягненні своїх цілей, прагнення домогтися свого, незважаючи на труднощі. Існує тісний зв'язок між рівнем мотивації досягнення і успіхом у житті. Люди, що володіють високим рівнем мотивації досягнення, шукають можливості, впевнені в успішному результаті, наполягають на успіху, готові брати на себе відповідальність, рішучі в невизначених ситуаціях, проявляють наполегливість у прагненні до мети, отримують задоволення від вирішення цікавих і складних завдань, не губляться в ситуації змагання, показують велику впертість при зіткненні з перешкодами.

Ключовою фігурою в дослідженнях мотивації в рамках теорії особистості вважається Г. Мюррей, саме він був також і ініціатором досліджень мотивації досягнення. Вчений включив мотив досягнення до переліку потреб під назвою «потреби досягнення» . Він описував цю потребу наступним чином: «Справлятись з чимось важким. Справлятися з фізичними об'єктами, людьми чи ідеями, маніпулювати ними або організовувати їх. Робити це настільки швидко і незалежно, наскільки це можливо. Долати перешкоди і досягати високого рівня. Перевершувати самого себе. Змагатися з іншими і перевершувати їх. Збільшувати свою самоповагу завдяки успішному застосуванню своїх здібностей» .

Життєвий успіх є складним, багатовимірним явищем. З одного боку, успіх суб'єктивний, оскільки співвідноситься з особистісними критеріями успішності — неуспішності, з індивідуалізацією своєї особистості в соціальному середовищі. З іншого боку, успіх об'єктивний, оскільки зумовлений соціальними стереотипами успішності, прагненням не бути ізольованим від оточення, прагненням бути визнаним в соціальній групі, самоствердитися в ній.

Життєвий успіх одночасно є і результатом життєдіяльності особистості, збудованої в логіці послідовних досягнень, і відправним пунктом, метою, що спрямовує особистість на її життєвому шляху.

Нижче наведені статистичні результати опитування старшокласників на тему «Що таке життєвий успіх?» та «Методи досягнення успіху» , наведені в книзі Ю. Тюшева «Вибір професії» .

Життєвий успіх: наявність сім'ї і дітей — 54%; повага оточуючих — 37%; цікава робота — 33%; наявність надійних друзів — 30%; чесно прожите життя — 30%; жити не гірше за інших — 15%; можливість бути самому собі господарем — 14%; реалізація своїх творчих здібностей — 12%; багатство — 11%; яскраві життєві враження — 4%; бути першим у всьому, що мені здається важливим, — 3%; перемога над своїми ворогами — 3%; висока посада — 2%; наявність престижної власності — 2%; володіння владою — 1%; досягнення популярності — 1%.

Методи досягнення успіху: отримати гарну освіту — 19,1%; наполегливо і послідовно відстоювати свої інтереси — 17,8%; володіти талантом, здібностями — 13,3%; вміти пристосовуватися до обставин — 10,3%; удача, щасливий збіг обставин — 7,7%; наявність потрібних зв'язків — 6,9%; бути твердим, вміти йти на пролом заради поставленої мети — 6,1%; мати забезпечених і впливових батьків та інших родичів — 4%; активно брати участь у громадському житті, політиці — 1,4%.

Використані джерела:

1. Батурин Н.А. Психология успеха и неудачи : учебное пособие / Николай Алексеевич Батурин. — М., 2003. — 116 с.
2. Тюшев Ю.В. Выбор профессии : тренинг для подростков / Ю.В. Тюшев. — СПб. : Питер, 2009. — 160 с.

10. Теорія лідерства. Харизма. Харизматичний лідер.

Слово «лідерство» походить від англійського «leader» — ведучий, керівник. Це один із механізмів інтеграції групової діяльності. Виникнувши як результат спілкування і взаємодії індивідів у складі групи, лідерство є складним соціально-психологічним феноменом.

Лідерство — це соціально-психологічний феномен, що пов'язаний з динамічними процесами у малій групі; поняття, яке характеризує відношення домінування і підпорядкованості в групі. Лідерство є результатом дії як об'єктивних чинників (мети і завдань групи в конкретній ситуації), так і суб'єктивних (потреби, інтереси, індивідуально-психологічні особливості членів групи), а також це дії лідера як ініціатора й організатора групової діяльності. Отже, як бачимо, лідерство — це складний соціально-психологічний процес групового розвитку, коли окремий індивід виконує роль лідера, тобто об'єднує, спрямовує дії всієї групи, яка очікує, приймає і підтримує його дії. У результаті цього процесу відбувається виникнення та диференціація групової структури, її оптимізація і вдосконалення.

Лідер — це такий учасник групи, який у значимих ситуаціях здатний здійснювати суттєвий вплив на поведінку учасників групи. Отже, лідерство розглядають як один із процесів організації малої соціальної

групи та управління нею, який сприяє досягненню групової мети в оптимальний термін і з оптимальним ефектом. А лідер — це учасник групи, який спонтанно висувається на роль неофіційного керівника в умовах певної специфічної і досить значущої ситуації, щоб забезпечити організацією спільної діяльності індивідів для найшвидшого й успішного досягнення спільної мети.

Характеризуючи поняття «лідер», потрібно виділити кілька моментів. По-перше, лідера не висуває група на відповідну посаду, він спонтанно займає лідерську позицію з відкритої чи прихованої згоди групи.

По-друге, він висувається на роль неофіційного керівника, а отже, з його особистістю ідентифікується специфічна система групових норм і цінностей, яка не вичерпується системою офіційно визнаних значень.

По-третє, лідер висувається на відповідну роль в умовах не тільки специфічної, а й завжди досить значущої для життєдіяльності групи ситуації. Для того, щоб стати лідером групи, індивід повинен мати певну сукупність особистісних, соціально-психологічних рис, зокрема, досить високий рівень ініціативності й активності, досвід та навички організаторської діяльності, зацікавленість у досягненні групової мети, бути поінформованим щодо справ групи, товариським і привабливим, а також вирізнятися високим рівнем престижу й авторитетом у групі.

Зазначимо, що проблема лідерства привертала увагу протягом багатьох століть. Геродот та інші античні філософи, коли описували певні історичні події, у центр ставили розповіді про дії видатних лідерів — монархів, полководців. Згодом це питання розглядали інші філософи. Наприклад, для Ніцше прагнення до лідерства — це вияв так званого творчого інстинкту людини, лідер може навіть ігнорувати мораль як зброю слабких людей. Для Г. Тарда, наслідування лідера — це основний закон соціального життя. За З. Фрейдом, подавлене лібідо може переходити у прагнення до лідерства. А натовп потребує авторитету, який є аналогічний до авторитету батька для дитини.

У сучасній філософії і соціології проблема лідерства є питанням емпіричних досліджень в малих групах, де виявляють психологічні та соціально-психологічні аспекти лідерства. Справжній лідер — суб'єкт — член групи (касти, альянсу, богеми, бомонду, мафіозного клану), за яким учасники альянсу — групи і визначають пріоритет приймати значимо відповідальні рішення у важливих ситуаціях. Лідер — це і високо рейтингова авторитетна особистість, яка виконує центральну роль в організації, корекції, регуляції, контролі сумісної діяльності індивідів і регулює взаємовідносини, взаємозв'язки в групах.

Ряд вчених вважають, що лідер в колективі часто виконує функцію менеджменту, цілеспрямованого впливу на виконавців шляхом ведення їх за собою до досягнення мети. Найчастіше такий вплив відбувається двома каналами: авторитетним (підлеглі визнають переваги лідера перед іншими відповідно до його становища, досвіду, майстерності, освіти тощо);

харизматичних (харизма — милість Бога) властивостей (людяність, моральність, тобто тих властивостей, які імпонують підлеглим).

Лідер, якщо професійно підготовлений, має право бути експертом і «арбітром» з багатьох виробничих проблем. Підлеглі сприймають це як владний феномен (влада інформації). Виконавці постійно відчувають потребу в інформації, лідер здебільшого регулює її доступ до конкретних осіб. Яка інформація, така і поведінка людей.

Чим вища посадова позиція лідера, тим вищий ступінь його владного впливу на людей (влада посадового становища). Підлеглі, які взаємодіють зі своїм лідером у процесі ділового спілкування, передусім стикаються з посадовою позицією лідера — бригадиром, майстром, начальником цеху, директором. Лідер, має особисту харизму, що виявляється у професійному впливі.

Слово «харизма» ґрунтується на грецькому терміні, що означає дар, призначений певному індивідові, але має за мету благо всієї спільноти, а не лише цієї людини. Такою спільнотою може бути родина, освітній заклад, корпорація чи галузь промисловості.

Харизматичний лідер бачить у кожному з підлеглих особистість, а вони отримують від нього стимуляцію, черпають інтелектуально привабливі ідеї. Іншими словами, справжній лідер залучає оточення до свого світу; люди навколо нього відчувають свою потрібність і отримують емоційне задоволення просто від того, що співробітничають з такою людиною.

Харизма не така рідкісна риса, як може здатися. Харизматичними лідерами стають, а не лише народжуються. Ефективність їхньої діяльності залежить переважно від їхньої центральної ролі в групі, так само як і від особистісних якостей. Щоб стати харизматичним лідером, не обов'язково пережити казкову посвяту. Для цього не треба бути великою людиною чи мати надзвичайну зовнішню привабливість. Не треба бути видатним оратором чи фінансовим генієм. Харизма не потребує непідробної дотепності чи драматичного таланту; набір привабливих дивацтв також не обов'язковий.

Бути харизматичним лідером — значить мати етичні цінності й розвинути в собі моральні якості, що виявляють позитивний ефект на спільноту. Це значить поєднувати владу з високими моральними нормами.

Сучасні дослідження в галузі організаційної психології показують, що при харизматичному лідерстві діє принцип доміно, — почавшись з малого, процес швидко поширюється на оточення. Іншими словами, якості такого керівника виявляються заразними і мають тенденції поширюватись на більшість — не на всіх, але на більшість співробітників. Якщо найвищий пост в організації посідає лідер з харизмою, це найкращий шлях до того, щоб керівники середньої ланки всієї системи пройнялися тими ж цінностями.

М. Мескон подає такі характеристики харизматичної особистості:

- обмін енергією (створюється враження, що ці особи випромінюють енергію і заряджають нею оточуючих);

- переконлива зовнішність (не обов'язково красивий, але привабливий вигляд, має гарну поставу і прекрасно тримається);
- незалежність характеру в прагненні до благополуччя і поваги, не сподіваючись на інших людей, крім себе;
- риторичні здібності (у них є вміння говорити і здібність до міжособистісного спілкування);
- сприйняття захоплення своєю особистістю (вони відчувають себе комфортно, коли інші виражають їм захоплення, не виявляючи себелюбства);
- гідна і впевнена манера триматися (вони виглядають зібраними і володіють ситуацією).

Використані джерела:

1. Платонов Ю.П. Путь к лідерству / Ю.П. Платонов. — СПб.: Речь, 2006. — 348 с.
2. Абашкина Е.Б. О теориях лидерства в современной политической психологии / Е.Б. Абашкина, Ю.М. Косолапова // США: экономика, политика, идеология. — 1993. — №4. — С. 13-21.

11. Професійний успіх. Закони професійного успіху. 10 кроків до професійного успіху. Формула професійного успіху.

Професійний успіх — це сукупність позитивних результатів, накопичених протягом всієї кар'єри в психологічному плані і в плані об'єктивних професійних досягнень.

Професійний успіх складається з двох взаємозалежних видів професійного успіху об'єктивного та суб'єктивного. Об'єктивним успіхом називається позитивний результат у кар'єрі, який був оцінений оточуючими. Як правило, він вимірюється такими характеристиками, як розмір заробітної плати, кількість просувань по службі і рівень обійманої посади в ієрархії організації. Суб'єктивний успіх — сукупність суджень людини про її професійні досягнення і результати; він вимірюється параметрами задоволеності роботою і кар'єрою.

Визначають сім груп чинників, які впливають на професійний успіх:

1. Стратегії побудови кар'єри. Сучасні теоретики кар'єри приділяють досить багато уваги аналізу стратегій її побудови. Вони відокремлюють декілька стратегії кар'єри: працівник робить акцент на роботі; працівник сконцентрований на особистості керівника; працівник часто змінює місця роботи; працює в різних філіях однієї організації. Остання стратегія позитивним чином пов'язана з об'єктивним професійним успіхом.

2. Міжособистісні відносини. У сучасних дослідженнях, присвячених професійному успіху, міжособистісні відносини вивчаються з точки зору двох підходів — соціального капіталу і наставництва. Слід відзначити, що наставництву як фактору, який сприяє професійному успіху, в останніх дослідженнях приділяється значна увага.

3. Сімейні стосунки. У цій групі розглядаються такі змінні, як батьківський і сімейний статус, а також конфлікт між професійною і особистим життям.

У багатьох роботах виділяється фактор впливу сім'ї людини на подальшу кар'єрну поведінку. Тут вивчається вплив тієї чи іншої внутріродинної культури, сімейних цінностей, виховання в сім'ї з матір'ю- або батьком- одинаками, авторитарність або демократичність сімейної атмосфери, дитячі конфлікти з батьками тощо. Роль цих змінних можна не враховувати в індивідуалістичних культурах, але особливо, на думку авторів, вплив сім'ї не може бути недооцінений в колективістичних культурах, де кар'єрний і життєвий шлях дитини може бути зумовлений вже з його народження. Цікаво, що в таких культурах успішність кар'єри часто залежить від зовнішнього критерію, в якості якого може виступати об'єктивно досягнуті членами родини результати у їх просуванні по кар'єрних сходах.

Так, успішність кар'єрних досягнень кожного члена сім'ї пізнається в порівнянні з аналогічними досягненнями інших її членів. Суб'єктивним критеріям успішності в таких культурах, як правило, приділяється мало уваги.

Важливою життєвою обставиною є й середовище, в якому виховується молода людина. Бідність і маргінальність умов істотно обмежують свободу прийнятих кар'єрних рішень. Важкі стартові умови погано позначаються на об'єктивних показниках успішності кар'єри, але можуть не впливати негативно на відчуття суб'єктивної успішності кар'єри.

4. Інвестиції людини в його освіту (професійний досвід, освіта). Вважається, що будь-які інвестиції людини в свою освіту, формування нових умінь і навичок є його капіталом.

Аналіз великої кількості досліджень говорить про те, що дві з складових освіти відіграють важливу роль у досягненні успіху: рівень отриманого диплома (спеціаліст, магістр, кандидат наук й т. ін.) і спеціальність (економіка, право, технічні науки). Як з об'єктивним, так і з суб'єктивних професійним успіхом пов'язані ці дві складові, а також три характеристики професійного досвіду: професійний стаж, час перебування на посаді і стаж роботи в організації. Призупинення професійної діяльності негативно позначається на кар'єрі.

5. Мотиваційні чинники. Одним з найважливіших мотивів є мотив досягнення, а в якості умов, що забезпечують його високий рівень, персональну відповідальність за якусь справу, наявність зворотного зв'язку про результати виконуваного завдання і наявність складної, але досяжною мети. Близькою до мотивації досягнення, виступає мотивація влади, також в побудові кар'єри може бути важливий мотив причетності.

Наступним є мотиви посадового зростання. Ці мотиви можна розглядати у вигляді піраміди потреб співробітника відповідної організації: на нижчому рівні цієї піраміди знаходяться потреби, спрямовані

на досягнення життєвого комфорту, на середньому — потреба в збереженні положення в управлінській ієрархії, на верхньому — найбільш повна реалізація своїх можливостей і самовдосконалення. Проте дані схеми представляються надмірним спрощенням реальних мотиваційних конструктів. Мотивацію до побудови кар'єри як окремий конструкт виділяють і інші дослідники. У цьому контексті не можна назвати сенсаційним той факт, що низька мотивація кар'єрного просування негативно позначається на самому факті просування.

Окрема категорія мотивів — це, власне, мотивація до трудової діяльності як самоценностна незалежна мотивація і мотивація до власного розвитку. Якщо мотивація кар'єрного зростання формується тільки на основі цієї потреби, то кар'єрне просування розглядається співробітником як засіб особистісного розвитку. Тобто мотивація кар'єрного розвитку так чи інакше може стати в центр досліджень внутрішньої сторони кар'єри, або так і званої деякими авторами «суб'єктивної кар'єри».

Мотиваційна сфера людини безпосередньо співвідноситься саме з внутрішніми критеріями успішності, так як задоволення тих чи інших потреб, продиктованих тими чи іншими мотивами, безпосередньо впливає, швидше, на суб'єктивно-особистісне відчуття успішності.

6. Організаційні характеристики. Той факт, що організації впливають на кар'єрну динаміку і її зміст, є аксіоматичним для всіх дослідників. Організаційна психологія в цілому виділяє велику кількість змінних, що впливають на організаційну поведінку індивіда, а разом з ним і на кар'єру. Організаційна влада й аспекти керівництва і лідерства, організаційні цикли і стадії розвитку, вплив групи і рольова ідентифікація, комунікація та особливості відбору персоналу в групі — ці та багато інших організаційних детермінантів, безумовно, є тією чи іншою мірою факторами кар'єрного просування співробітника.

7. Особистісні якості. Незалежно від того, що лежить в центрі бажання кар'єрного зростання, згідно з багатьма дослідженнями, сам факт кар'єрного успіху буде більш ймовірним при наявності певних, притаманних співробітникові, особистісних характеристик.

У цьому плані історія досліджень розвивалася в бік від проведення кореляцій між окремими особистісними характеристиками і ступенем кар'єрного успіху до спроб виділення більш глобальних особистісних конструктів та аналізу їх зв'язків з кар'єрними процесами. Так, у багатьох дослідженнях була виявлена негативна роль екстернального локусу контролю, боязні успіху і невдачі, уникнення ризику і т. ін.

10 кроків до професійного успіху

1. Визначення мети.
2. Визначення засобів.
3. Вироблення варіантів.
4. Оцінка варіантів.
5. Оцінка можливості невдачі.

6. Виявлення ресурсів особистості.
7. Виявлення змісту самовиховання.
8. Планування.
9. Складання конкретної програми послідовних дій.
10. Реалізація конкретної програми послідовних дій.

Використані джерела:

1. Тихомандрицкая О. А. Социально-психологические факторы успешности карьеры [Электронный ресурс] / О. А. Тихомандрицкая, А. М. Рикель // Психологические исследования : электрон. науч. журн. — 2010. — № 2 (10).
2. Хаммер Я. Профессиональный успех и его детерминанты / Я. Хаммер // Вопросы психологии. — 2008. — № 4. — С. 147-153.

12. Кар'єра. Поняття професійної кар'єри. Побудова успішної кар'єри. Професійне прогнозування та професійне самовизначення. Кар'єрний ріст.

Професійна діяльність — одна з найважливіших сфер самореалізації людини. Саме тут людина виявляє та розкриває свої здібності, особистісні та професійні якості. До того ж, професійна діяльність, як ніяка інша, дає можливість людині відчути свою значущість для інших людей, для суспільства в цілому та отримати певну компенсацію від нього.

Особливу роль у професійній діяльності відіграє кар'єра як процес свідомого здійснення «професійного або посадового просування», що сприяє отриманню людиною певного статусу, який гарантує професійне самоствердження.

Поняття професійної кар'єри слід розглядати з декількох позицій: економічної як вимір прибутку, що приносить певна діяльність; соціологічної як послідовність ролей, що відображає соціальну мобільність особистості; психологічної як набір ролей, що виконуються особистістю, вибір яких та успішне виконання детерміновані частково установками, інтересами, цінностями, вимогами, частково попереднім досвідом та очікуваннями в майбутньому. Вважаємо, що даний перелік варто доповнити соціальною позицією, у якій буде відображатися не лише відповідність рольовим очікуванням, а й вимогам і умовам соціальної стратифікації суспільства у вимірі стандартів соціально-економічного життєвого рівня, соціальних гарантій, рівних можливостей, перспектив професійного зростання.

Аналізуючи поняття «кар'єра» сучасні вчені зазначають, що це професійне просування, професійне зростання; етапи сходження особистості до професіоналізму (вибір професії, оволодіння нею, зміцнення професійних позицій, рух до майстерності). Вони вважають, що кар'єра в широкому розумінні — це, передусім, високий професіоналізм, досягнення людиною особливого визнання як професіонала з гармонійно розвиненими особистними якостями. Широке тлумачення кар'єри як загальної схеми життя, яка складається з епізодів і подій, включає в себе

не лише просування, але і всі інші важливі зміни життєвого шляху, в яких відображені ціннісні пріоритети особистості. Кар'єра у вузькому розумінні є посадовим просуванням, коли на першому плані стоїть не лише оволодіння рівнем професіоналізму, але й досягнення визначеного статусу в службовій ієрархії. Кар'єрне просування найчастіше розглядається як організаційна ієрархія, що представлена послідовністю робіт, виконаних особистістю впродовж життя, детермінованих установками поведінки і пов'язаних з досвідом роботи.

А тому кар'єру слід розуміти як індивідуально усвідомлену позицію та поведінку, пов'язану з трудовим досвідом й професійною діяльністю. Звичайно, це поняття можна розглядати і як індивідуально усвідомлені власні судження особистості про трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження та задоволення працею, поступове просування по службових щаблях, зміну навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей та розмірів винагороди, пов'язаних із діяльністю. Тобто йдеться про кар'єрне зростання як просування вперед за обраною діяльністю з метою отримання більших повноважень, більш високого статусу, престижу, влади, матеріального багатства.

Таким чином, понятійне наповнення включає соціально задані параметри та їхнє індивідуальне переосмислення, що виявляється у життєвих намірах, конкретних планах та способах реалізації. Так, за можливостями здійснення виділяють кар'єри:

Потенційна кар'єра, яка планується індивідуально (це кар'єра-мрія, кар'єра-бажання, вона може впливати на поведінку особистості, а може бути повністю, частково або зовсім нереалізованою);

Реальна кар'єра, яка досягнута впродовж певного часу у певній сфері діяльності, конкретній;

Внутрішньо-організаційна кар'єра — це процес, при якому конкретний працівник під час своєї професійної діяльності проходить усі етапи розвитку, а саме:

- працевлаштування на роботу;
- адаптація в організації;
- професійний розвиток;
- підтримка і розвиток індивідуальних та професійних здібностей;
- вихід на пенсію.

Така кар'єра може бути як спеціалізованою, так і неспеціалізованою.

Міжорганізаційна кар'єра — означає, що конкретний працівник у процесі своєї професійної діяльності проходить всі стадії розвитку, але послідовно в різних організаціях, і така кар'єра може бути як спеціалізованою, так і неспеціалізованою.

Спеціалізована кар'єра характеризується тим, що працівник в процесі професійної діяльності проходить стадії розвитку, але в рамках конкретної професії або сфери діяльності.

Неспеціалізована кар'єра характеризується тим, що працівник в процесі своєї трудової діяльності може змінювати професію або сфери діяльності.

Вертикальна кар'єра — це вид кар'єри, з яким найбільш часто асоціюється поняття ділової кар'єри, тобто сходження на більш високий рівень ієрархії в процесі професійної діяльності.

Горизонтальна кар'єра передбачає переміщення працівника в процесі професійної діяльності в іншу функціональну галузь діяльності або виконання певної службової ролі, яка не має жорсткого організаційного закріплення в структурі підприємства (керівник проекту).

Ступенева кар'єра — це вид кар'єри, що поєднує горизонтальну та вертикальну кар'єри, тобто просування працівника відбувається шляхом чергування горизонтального просування і вертикального зростання.

Центроспрямована кар'єра — це вид кар'єри, що характерний для обмеженого кола працівників, які мають широкі ділові зв'язки в організації. Цей вид кар'єри характеризується рухом до керівного ядра організації, при чому працівник може займати незначну посаду в організації, однак завдяки своїм зв'язкам він може виконувати окремі важливі доручення керівництва організації, отримувати конфіденційну інформацію від керівництва, запрошення на важливі наради.

Головною задачею планування і реалізації кар'єри є забезпечення взаємодії всіх видів кар'єр, і це передбачає виконання ряду конкретних задач:

1. Пов'язати цілі організації і цілі окремого працівника.

2. Планувати кар'єру конкретного працівника з урахуванням його специфічних потреб і виробничої ситуації.

3. Забезпечувати відкритість процесу управління кар'єрою.

4. Усувати «глухі кути», з яких фактично немає можливостей для подальшого розвитку працівника.

5. Вивчати кар'єрний потенціал працівників.

6. Формувати наочні і зрозумілі критерії службового зростання, що використовується в конкретних кар'єрних рішеннях.

7. Використовувати обґрунтовані оцінки кар'єрного потенціалу працівників з метою скорочення нереалістичних сподівань.

Професійне прогнозування та планування кар'єри полягає в тому, що з моменту працевлаштування в організацію і до моменту звільнення необхідно організувати послідовне переміщення працівника як по горизонталі, так і по вертикалі. Працівник повинен знати не тільки свої перспективи на коротко — та довготерміновий періоди, але й повинен знати, яких показників йому необхідно досягнути, щоб розраховувати на кар'єрне зростання.

Слід замітити, що кар'єра — це не завжди влада, багатство чи просування по службі, але це завжди успіх, це завжди ріст: творчий, професійний, службовий чи просто економічний — у вигляді підвищення

заробітної плати. На думку деяких дослідників, кар'єра — це своєрідний турнір, пов'язаний з успіхами і невдачами, які можуть серйозно вплинути на подальший хід кар'єрного росту. Інакше кажучи, чим довше людина знаходиться на першому щаблі кар'єрних сходів, тим менше у неї можливостей для прогресу.

Кар'єру ми можемо диференціювати на три основні стадії: ранню, середню і зрілу. Рання стадія кар'єри виражається у тому, що основні завдання працівника полягають у з'ясуванні рівня своїх професійних здібностей, вимог організації та перспектив. Для людини важливо проявити у роботі свій професіоналізм, майстерність, рівень кар'єрного росту і стати фахівцем. Середня: людина прагне працювати самостійно, стати більш помітною, трудитися ефективно, самоактуалізуватися максимально в інтересах організації. Зріла: проявляється у креативній самоактуалізації, особистісно-творчій зрілості: спостерігається прагнення досягнути максимального результату і вдосконалити свій досвід та майстерність. Виникає необхідність працювати більш ефективно, йти на ризик, розвиваючи свій творчий потенціонал, для збереження свого запиту на ринку праці і професійної конкурентоздатності.

Критеріями вдалої кар'єри є задоволення життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій) і соціальний успіх (об'єктивний критерій). Об'єктивна сторона кар'єри — це послідовність професійних позицій, які займає індивідуум, а суб'єктивна — це те, як людина сприймає власну кар'єру, який спосіб її професійного життя і власної ролі у соціумі.

Сучасний стан розвитку професійної кар'єри має свої особливості. В останні роки радикально змінилися уявлення про кар'єру. Тепер це поняття дозволяє людині осмислювати свій професійний розвиток, оцінюючи свій професійний досвід, використовувати його резерви для реалістичного розуміння власних можливостей. За останні роки у зв'язку з радикально зміненим становищем на ринку праці змінилися і можливості досягнення кар'єри та уявлення про неї.

Використані джерела:

1. Зайцева О. М. Профорієнтаційний супровід професійної кар'єри (на прикладі досвіду Федеративної Республіки Германія): сучас. підходи в наданні профорієнтац. послуг різним категоріям населення / О. М. Зайцева // Вісн. Глухів. держ. пед. ун-ту. Сер. : Пед. науки. — Глухів, 2007. — Вип. 9. — С. 111-114.
2. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою : навч. посіб. для студ. екон. спец. / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов // Донбас. держ. машинобуд. академія. — Краматорськ : [б. в.], 2007. — 167 с.
3. Долгих Л. Кар'єрні домагання як суб'єктивний механізм професійної самореалізації / Л. Долгих // Соціальна психологія. — 2005. — № 2. — С. 64-71
4. Ліфарєва Н. Психологія особистості : навч. посіб. / Н. Ліфарєва. — К. : Центр навчальної літератури, 2003. — 237 с.

13. Кар'єра, професійна компетентність. Професійна мобільність і конкурентоспроможність. Професіоналізм і професійна компетенція. Ринкова та економічна конкуренція. Позитивна та негативна роль конкуренції.

Кар'єра є результатом усвідомленої позиції і поведінки людини в частині трудової діяльності, пов'язаної з посадовим або професійним зростанням. Кар'єрою вважається як успішне просування у певному виді діяльності, так і досягнення визнання та слави. Планування кар'єри — це розробка найбільш імовірної системи заміщення посад для конкретного керівника або спеціаліста на період його роботи. Однак диплом про закінчення вищого навчального закладу ще не є гарантією успіху в кар'єрному зростанні. Кар'єра буває успішною лише в тому випадку, коли вона відповідає здібностям і інтересам людини.

Для того, щоб кар'єрне просування супроводжувалося саморозвитком, самореалізацією і самозбереженням, людина має бути компетентною в тому виді діяльності, в якому вона будує свою кар'єру. Компетентність виступає як індивідуальна характеристика ступеню співвідносності вимогам професії. Це сполучення психічних якостей, психічних станів, що дозволяє діяти самостійно і відповідально. Судять про рівень компетентності за результатами праці людини. Кожен працівник компетентний на тому рівні, на якому діяльність, що він виконує відповідає вимогам, що пред'являються до кінцевого результату цієї діяльності. Професійна компетентність характеризується здатністю працівника на достатньому рівні, без перевантажень виконувати професійні функції. Саме тому компетентність не зводиться до рівня освіти. Компетентність — порядку вужче, ніж професіоналізм. Вона виступає як готовність на професійному рівні виконувати свої посадові і спеціальні обов'язки відповідно до спеціальних теоретичних надбань і кращого досвіду, прагнення відповідати вимогам і стандартам.

Основними сучасними вимогами до компетентності працівника є:

1. Професійні знання.

2. Ініціативність (самостійність мислення та поведінки, динамізм і творчість).

3. Співробітництво (конструктивна і цілеспрямована взаємодія з іншими).

4. Уміння працювати в колективі.

5. Уміння брати участь у взаємному навчанні (наставництво, консультування).

6. Навички комунікації (належне володіння усною, письмовою та невербальною комунікацією, уміння слухати, розуміти і правильно інтерпретувати отриману інформацію.

7. Уміння логічно мислити.

8. Вирішення проблем (вміння аналізувати ситуацію, шукати варіанти для її рішення та передбачати наслідки цих рішень).

9. Отримання та використання інформації (вміння знаходити потрібну інформацію, знання джерел, з яких можна отримати потрібну інформацію, вміння користуватися інформацією).

10. Планування (постановка цілей, складання графіка та визначення пріоритетів для виконання роботи).

11. Уміння вчитися (володіння навичками, що сприяє отриманню нових знань).

12. Багатокультурні навички (вміння працювати з представниками різних культур).

Для більш ефективного працевлаштування майбутній кваліфікований працівник, має психологічно готуватися до невизначеності, можливих багаторазових трансформацій у його професії (спеціальності) та зміні ставлень суспільства до неї, необхідності швидко засвоювати нові навички і виконувати різні функції, постійно доучуватися і переучуватися. Професійна мобільність — це інтегральна характеристика готовності кваліфікованого робітника до швидкої та успішної адаптації у виробничих умовах, що включає в себе сукупність базових компонентів життєвої компетентності. Професійна мобільність виступає як здатність змінювати вид праці, переключатися на інші види діяльності у зв'язку зі змінами у виробництві. Проявляється мобільність у володінні системою узагальнених прийомів професійної діяльності та застосуванням їх для успішного виконання будь-якого завдання на суміжних ділянках виробництва, а також у здатності порівняно легко переходити від одного виду діяльності до іншого.

У зв'язку із соціальним і технологічним прогресом, якщо навіть людина не змінює професію, змінюється зміст праці, технічні засоби — все це буде вимагати від людини перенавчання чи довчання. Саме тому сучасні науковці наголошують на важливості формування професійної мобільності ще до початку трудового життя. Бажано враховувати особливості власної мобільності під час професійного самовизначення.

Мобільність і конкурентоспроможність вважають базовими характеристиками професіонала в умовах ринкової економіки. Професіонал — це кваліфікований спеціаліст, який володіє вмінням перемагати у вільній конкурентній боротьбі за робоче місце, а також соціально компетентна, психологічно зріла особистість, яка відзначається високою професійною майстерністю, що визначає її спосіб життя, професійно орієнтований світогляд і почуття єдності з професійною спільнотою.

Професіоналізм виявляється у здатності задовольняти зростаючі вимоги трудової діяльності на кожному робочому місті і досягати максимально можливої продуктивності праці для конкретної особистості при можливо найменших затратах сил і енергії.

Фахівці наголошують на тому, що будувати свою особисту професійну перспективу потрібно також, з огляду на затребуваність професії на ринку праці. Кожен рік на ринку праці з'являється чисельна

група осіб, що мають диплом про закінчення вищого навчального закладу, навіть не підозрюючи, що частина із них не зможе влаштуватися по спеціальності за дипломом. Адже за деякими професіями пропозиція стабільно перевищує попит. Саме тому, перш ніж приймати рішення про вибір певної професії, потрібно поцікавитися щодо затребуваності представників обраної професії на ринку праці та дізнатися про найбільш популярні професії, на які є попит, з урахуванням можливих змін та перспектив на ринку праці. Так є професії, що характеризуються стабільним попитом (вчитель, лікар, бухгалтер, водій, робітничі професії), та професії, які мають тимчасовий попит. За прогнозами фахівців, в найближчі роки найбільш затребуваними на ринку праці будуть професії, пов'язані з наданням послуг (сфера «людина — людина») та спеціальності сфери інформаційних технологій.

Ринок праці є конкурентним середовищем, в якому роботодавець обирає найкращих. На ринку праці діють ринкові і неринкові фактори. Ринкові фактори виявляються в тому, що: кваліфіковані робітники отримують більше, ніж некваліфіковані; чим менше представників певної професії на ринку праці, тим менше між ними конкуренція, тим більшою є заробітна плата, на яку вони можуть претендувати. До неринкових факторів відноситься: працевлаштування по знайомству, надання пільг окремим групам.

Конкурентоспроможність на ринку праці пов'язана з відповідністю якості пропонованої робочої сили до попиту роботодавця. Працівники, які мотивовані внутрішніми чинниками (суспільна значущість праці, можливість реалізації особистісного і професійного потенціалу), схильні визначати свою професійну ідентичність здебільшого через роботу або кар'єру. Існують зв'язки між внутрішньою мотивацією праці, ідентичністю особи як компетентного працівника і продуктивністю його діяльності. Коли наявна внутрішня мотивація, то фахівець показує кращі результати і підсилює свою ідентичність як компетентного працівника, це в свою чергу підсилює внутрішню мотивацію праці.

Конкурентоспроможність працівника є передумовою для його конкуренції з іншими робітниками на ринку праці. Як правило, працівник стикається з конкуренцією на етапі професійного відбору, коли роботодавець з декількох претендентів, а іноді з декількох сотень має обрати одного на певну посаду. На цьому етапі важливими є не лише професійні знання, вміння, досвід роботи, професійно важливі якості, а й навички самопрезентації, вміння показати себе з найкращих сторін, демонстрація власної активності, зацікавленості в майбутній роботі. Іноді потенційному працівнику потрібно буде пройти декілька етапів відбору на одну і ту ж саму посаду. У цьому випадку він має довести свою цінність на ринку праці: показати свою конкурентоспроможність, компетентність, виявляючи при цьому оптимізм, стабільність та віру в себе.

Конкуренція також може відбуватися між працівниками одного підприємства, фірми, установи, що супроводжується суперництвом

робітників у одному чи декількох видах діяльності. Конкуренція передбачає наявність непорозумінь, різність мотивів, цінностей, розуміння ситуації, ставлень, типів поведінки учасників взаємодії. Конкуренти, як правило, діють паралельно, тобто їх метою є одна і та ж сама ціль.

Часто атмосфера змагання між робітниками однієї організації створюється спеціально керівництвом цієї організації, з метою покращення якості результатів праці, виявлення найкращого, серед кращих, активізації професійного потенціалу співробітників. Стимулом при цьому може виступати грошова нагорода, кар'єрне зростання, можливість пройти стажування, надання позачергової відпустки тощо.

Розрізняють чесну і недобросовісну конкуренцію. В основі чесної конкуренції лежить мотив досягнення результату через саморозкриття. Чесна конкуренція супроводжується повагою до конкурента, прагненням вчитися у нього, вмінням аналізувати і враховувати свої помилки, збереженням власної гідності. Чесна конкуренція призводить до саморозвитку особистості, адже навіть якщо людина не перемогла, вона багато чому навчилася, і може рухатися далі. Нечесна конкуренція пов'язана, частіше за все, з меркантильними мотивами, заздрістю до успіхів іншого, бажанням завжди бути першим, самоутвердженням за рахунок іншого. У такому випадку використовуються нечесні правила гри: дискредитація конкурента, фальсифікація результатів діяльності, налаштування проти конкурента колективу та керівництва, маніпулювання. Іноді конкуренти настільки включаються в боротьбу, що заради досягнення цілі здатні навіть на порушення законодавства (крадіжка інформації, навмисне псування техніки, підслуховування телефонів тощо).

Ситуація конкуренції по-різному сприймається працівниками — це залежить від рис характеру, типу темпераменту, особливостей виховання, індивідуального досвіду. Деякі люди отримують задоволення від суперництва, воно надихає їх, допомагає краще виявити свої лідерські якості, підвищити самооцінку. Інші, навпаки, уникають конкуренції, прагнуть зберегти добрі або нейтральні стосунки з колегами. Однак, в будь-якому випадку об'єктивні чинники ринкової економіки будуть вимагати вміння доводити собі та іншим свою конкурентоспроможність.

Отже, наслідки конкуренції можуть бути як позитивними, так і негативними. До позитивних наслідків відноситься: розкриття особистості, активізація її потенціалу, згуртування в колективі, знаходження різних шляхів для покращення результатів діяльності. Негативним наслідком конкуренції може бути конфлікт, що супроводжується протидією однієї сторони іншій, появою недовіри, підозри, взаємних обвинувачень. У цьому разі значно знижується продуктивність діяльності працівників, адже всі їхні сили ідуть на вирішення конфлікту. Такий конфлікт потребує термінового втручання і вирішення за допомогою авторитетних в колективі осіб, або конфліктологів (спеціалістів, які професійно займаються вирішенням конфліктів).

Використані джерела:

1. Ложкин Г. В. Практическая психология конфликта : уч. пособие / Г. В. Ложкин, Н. И. Повякель. — К. : МАУП, 2002. — С. 94-96.
2. Профорієнтаійна робота зі школярами в умовах профільного навчання : науково-методичний посібник для вчителів / О. В. Мельник, І. Л. Уличний ; [за ред. О. В. Мельника]. — К. : Педагогічна думка, 2008. — С. 97.
3. Психологические основі профессиональной деятельности : хрестоматія / [состав. В. А. Бодров]. — М. : ПЕРСЭ, Логос, 2007. — С. 331.
4. Сушенцева Л. Л. Основи професійної мобільності : навчально-методичний посібник / Л. Л. Сушенцева. — Кривий Ріг : Видавничий дім, 2011. — 162 с.
5. Траверсе Т. М. Психологія праці : навчально-методичний посібник / Т. М. Траверсе. — К. : ІПО КНУ ім. Т. Шевченка, 2004. — 116 с.
6. Чебикіна Т. М. Словник-довідник з профорієнтації : експериментальний посібник / Т. М. Чебикіна. — Одеса : СВД Черкасов, 2006. — 43 с.

14. Морально-етичні норми кар'єрного зростання. Альтруїзм та егоїзм.

Кар'єра в широкому розумінні означає успішне просування в службовій, науковій чи виробничій діяльності, в досягненні слави, більш високого статусу, влади, матеріальних цінностей.

Поняття кар'єри не означає обов'язкове і постійне переміщення вгору в межах організаційної ієрархії. Людина свою кар'єру порівнює не тільки зі службовим просуванням, але й з життєвими цілями.

Кар'єру — траєкторію свого руху людина створює сама, враховуючи особливості внутрішнього і зовнішнього середовища, реальність, власні цілі, бажання й здібності.

Успіх у кар'єрі можна розглядати як просування від однієї посади до іншої, більш високої, і як оволодіння суміжною професією, новими знаннями, досвідом і навичками.

Наука менеджмент виділяє два види кар'єри: професійну і внутрішньо-організаційну.

Професійна кар'єра — підвищення знань, вмінь, навичок. Конкретний працівник у процесі трудової діяльності проходить різні стадії розвитку: навчання, професійне зростання, підтримка індивідуальних професійних здібностей і вихід на пенсію. Професійна кар'єра може проходити по лінії спеціалізації (поглиблення в одній сфері, обраній на початку професійного шляху) або транспрофесіаналізації (оволодіння іншими сферами діяльності).

Кар'єра може бути динамічною, пов'язаною із зміною робочих місць, і статичною, що здійснюється шляхом професійного зростання на одному місці або за однією професією.

Успіх кар'єри залежить від ряду чинників: випадок, який дав людині шанс; реальний підхід до вибору; можливості, що створюються в сім'ї (освіта, зв'язки); добре знання своїх сильних і слабких сторін; чітке планування.

Кар'єра може розвиватися різними темпами. Для українських підприємств характерний поступовий темп просування працівників, така ж практика існує в США і в західних фірмах. В Японії кар'єра починається тільки через десять років роботи в організації.

При влаштуванні на роботу людина ставить перед собою визначені цілі, але оскільки організація, приймаючи її на роботу, також ставить визначені цілі, то робітнику необхідно уміти реально оцінювати свої ділові якості, вміти їх зіставляти з тими вимогами, які ставить перед ним організація або його робота. Від цього залежить успіх всієї його кар'єри.

Правильна самооцінка своїх ділових якостей передбачає знання себе, своїх сильних і слабких сторін. Тільки за цих умов можна правильно визначити цілі кар'єри.

Цілі кар'єри проявляються в потребі, для задоволення якої людина хотіла б мати конкретну роботу, займати визначений щабель на ієрархічній драбині посад. Цілі людини при виборі кар'єри зорієнтовані на те, щоб:

- займатися видом діяльності або обіймати посаду, яка відповідає самооцінці і тому дає моральне задоволення;
- отримати роботу або посаду, яка відповідає самооцінці, місцевості, природні умови якої сприятливо діють на стан здоров'я і дозволяють організувати добрий відпочинок;
- займати роботу або посаду, які мають творчий характер, дозволяють досягнути визначеного ступеня незалежності;
- мати роботу або посаду, що добре оплачується або дозволяє одночасно отримувати побічні доходи чи продовжувати активне навчання.

Цілі кар'єри змінюються як з віком, так і в міру того, як змінюється людина з підвищенням кваліфікації і місця роботи. Формування цілей кар'єри — це постійний процес.

Природно, що складовою частиною управління персоналом є надання допомоги працівнику в реалізації його життєвих цілей як важливої умови мотивації його поведінки в трудовій діяльності наданому підприємстві.

Кар'єра працівників, врахування їхніх потенційних можливостей значною мірою визначається структурою управління на підприємстві, соціальними ієрархіями, організаційними формами використання працівника, а також морально-етичними нормами.

Трудова кар'єра значною мірою залежить і від початкових кроків у трудовому житті працівника — від професійної орієнтації, оцінки особистих якостей і потенційних можливостей, рівня освіти, мотивації. Різноманітність факторів, їх комбінацій відповідно до окремого працівника зумовлюють і різноманітність видів трудової кар'єри. Трудовий шлях окремого працівника включає періоди як росту, так і спаду.

Альтруїзм (фр. altruisme від латів. alter — інший) — моральний принцип, приписуючий співчуття і милосердя до інших людей, безкорис-

ливе служіння їм і готовність до самозречення в ім'я їх блага. В якості моральної вимоги альтруїзм формулюється в протилежність егоїзму, про що свідчать золоте правило і заповідь любові. Як принцип міжособових стосунків альтруїзм конкретизується в принципі справедливості: «Поступай так, щоб інтерес іншої людини не ставав для тебе засобом досягнення власних цілей», у принципі повага: «У своїх вчинках не ущемлюй інтереси і права іншої людини».

Сам термін «альтруїзм» був запропонований французьким мислителем Огюстом Контом (1798-1857) для того, щоб виразити поняття, протилежне до егоїзму. Контовський принцип альтруїзму свідчив: «Живи для інших».

Егоїзм (від латів. ego — я) — точка зору, позиція, поведінка людини, повністю зорієнтовані на його Я, на його благо (задоволення, вигоду, успіх, щастя). Згідно з егоїзмом, задоволення людиною особистого інтересу розглядається в якості вищого блага. Протилежністю егоїзму є альтруїзм.

Егоїзм виявляється в ситуації конфлікту інтересів, коли задоволення особистого інтересу відбувається в збиток інтересу іншої людини. У цьому плані егоїзм слід відрізняти від себелюбства, тобто природного почуття самозбереження і благовоління до самого собі. При себелюбстві турбота людини про власне благо може не суперечити благу інших людей і поєднуватися з прагненням до блага інших людей, до загального блага. «Егоїзмом» також іноді називають зарозумілість, або самовдоволення, при якому благовоління до себе може здійснюватися за рахунок інших. Егоїзм неправильно змішувати з індивідуалізмом (лат. individum — індивідуум, особина), тобто такої позиції або принципу, відповідно до яких інтерес індивіда (у окремих випадках сім'ї) визнається пріоритетним по відношенню до колективного (груповому або громадському) інтересу; а його благо, свобода і особовий розвиток в якості вищої мети, по відношенню до якої соціальні інститути і групи є засобом або умовою її досягнення.

У різноманітності людських відносин егоїзм може проявлятися порізному. По-перше, як «диктаторський егоїзм», який виражається в переконаності, що «усі повинні служити моїм інтересам». По-друге, як «егоїзм власної винятковості», згідно з яким визнається, що «усі повинні наслідувати моральні принципи, окрім мене, якщо це мені не вигідно». По-третє, «анархічний егоїзм», згідно з яким «усім дозволено переслідувати власні інтереси, як їм заманеться». Перші дві формули суперечать фундаментальним моральним вимогам — золотому правилу і заповіді любові. З точки зору золотого правила, в них, поза сумнівом, порушені принципи рівності і взаємності. З точки зору заповіді любові, вони допускають використання індивідом інших людей в якості засобу в досягненні власних цілей. Відношення до себе як до безумовної цінності при відношенні до інших виключно як до засобу для досягнення власних цілей є крайнім егоїзмом і, точніше, називається «егоцентризмом». Тре-

тя формула «усім дозволено переслідувати власні інтереси, як їм заманеться» може бути визнаною як морально прийнятну, але при певному коригуванні: вона має бути доповнена другою частиною.

Використані джерела:

1. Багмет І. Вікові прояви альтруїзму-егоїзму та їх диференціація / І. Багмет // Наука і освіта. — 2001. — №2. — С. 34-36.
2. Знаков В.В. Понимание в познании и общении / В.В. Знаков. — М, 1994. — 182 с.
3. Столяренко Л.Д. Основи психологии / Л.Д. Столяренко — Ростов-на-Дону : Фенікс, 1999. — 672 с.
4. Майерс Д. Соціальна психологія / Д. Майерс. — СПб. : Питер, 2000. — 688 с.

15. Образ професіонала. Поняття «професіоналізм». Критерії професіоналізму. Загальні вимоги до особистості як професіонала.

Поняття професіонал, у загальному значенні, фіксує факт досконалого володіння людиною тією чи іншою справою, спеціальністю, фахом. Професіоналом, зазвичай, вважають людину, яка оволоділа знаннями, нагромадженими людством у відповідній професійній сфері та вміє застосовувати ці знання на практиці, а також є вправною в їх застосуванні.

Найперше, що властиво справжньому професіоналу — це зануреність і закоханість у свою справу, почуття професійної гордості, професійна самоідентифікація. Професіонал проявляє свою компетентність насамперед у розв'язанні проблемних питань, які потребують творчості, нових підходів і оригінальних рішень. Чим вище рівень професійності, тим вище рівень компетентності. Компетентність і креативність роблять професіонала неформальним лідером у професійному середовищі. Професіонал уміє долати як внутрішні, так і зовнішні суперечності.

Професійне становлення ґрунтується на досвіді. При цьому важливого значення набувають уявлення про себе як про професіонала. Щоб утримуватися на досягнутому рівні та рухатися вперед, людина повинна адекватно оцінювати свої інтелектуальні, вольові ресурси, мати адекватну самооцінку і рівень домагань. Професіонал органічно поєднує в собі високий рівень домагань, високу самооцінку з високою вимогливістю до себе і до всього, що стосується значущої справи. Він завжди конструктивний і спрямований на розв'язання конкретної професійної проблеми.

Становлення професіонала відбувається в процесі професіогенезу — це розвиток особистості, зміни і перетворення її психологічної структури, зумовлені засвоєнням і здійсненням професійної діяльності. Процес особистісного розвитку та становлення професіонала залежить від існуючої системи професій, соціально-економічних умов здійснення професійної діяльності. Особистий професіогенез включає розвиток професіонала, починаючи від моменту самостійного і свідомого вибору професії і закінчуючи професійною самореалізацією. Особистісний професіогенез відбувається за двома напрямами. Перший полягає

в тому, що відбувається формування внутрішніх засобів професійної діяльності: спеціальних знань, умінь та навичок, розвиток мотивації професійної праці, професійних рис характеру, здатність до професійного спілкування, професійна рефлексія, інтелектуально-творчі якості, адекватний стиль трудової діяльності. Сутність другого напрямку полягає в тому, що відбувається засвоєння зовнішніх засобів професійної діяльності, яке супроводжується освоєнням соціального простору професії, засобів професійної діяльності. Ці два напрями професіогенезу співвідносяться з формуванням професійної ідентичності.

Професійна ідентичність складається тільки на достатньо високих рівнях оволодіння професійною діяльністю і є результатом узгодження особистістю динаміки процесів як особистісного, так і професійного розвитку. Професійна ідентичність завершується формуванням індивідуалізованого образу професійної поведінки, що зумовлює стереотипи поведінки в характерних ситуаціях, творчі рішення в непередбачуваних екстремальних обставинах, шляхи самореалізації особистості в контексті життєвого і трудового шляхів. У структурі професійної ідентичності взаємодіють образ ідеального професіонала і «Я-образ» себе як професіонала. Потрібно зазначити, що образ професіонала не є статичним знімком, його формування складний тривалий в часі процес, в ході якого образ набуває чітких рис. Будь-який образ суб'єктивний, тобто він формується на базі досвіду. Формування образу активний процес. Зміст образу постійно уточнюється, збагачується, конкретизується. Функція образу — це свідоме регулювання поведінки людини у напрямку наближення до ідеального образу професіонала, шляхом самовиховання потрібних якостей. Професійна ідентичність дозволяє особі орієнтуватися на ринку праці і вірно оцінювати свої шанси, зіставляти стратегії пошуку професійної освіти та узгоджувати роботу зі своєю особистою цінністю як професіонала.

Часто поняття професіоналізм ототожнюють з професійною майстерністю. Майстерність розуміють як властивість особистості, що набута досвідом, вищий рівень професійних умінь у певній галузі, досягнутий на основі гнучких навичок і творчого підходу. Професіоналізм розуміють як досягнення найвищого ступеню розвитку у професійній діяльності. У процесі становлення професіоналізму діяльності особа може мати щонайменше чотири напрями розвитку: особисто-професійний, професійно-кваліфікаційний, професійно-посадовий, моральний трудової діяльності. Професіоналізм особистості — це якісна характеристика суб'єкта праці, яка відбиває високий рівень розвитку професійно значущих і особистісно-ділових якостей, адекватний рівень домагань При цьому мотиваційна сфера і ціннісні орієнтації спрямовані на позитивний особистісний розвиток фахівця.

Формування і розвиток професіоналізму пов'язані з певними умовами і факторами, тобто значущими обставинами, від яких залежить

високий рівень його досягнення, а також причини й рушійні сили професіоналізму. Серед значущих умов професіоналізму називають задатки, загальні і спеціальні здібності, особливості сімейного і шкільного виховання, можливості отримання освіти, доступ до культурних цінностей. Умовно всі фактори професіоналізму можна розподілити на три групи: суб'єктивні, об'єктивні та об'єктивно-суб'єктивні. До суб'єктивних відносяться: високий рівень мотивації, потреби у досягненнях, прагнення до самореалізації, наявність професійно важливих якостей, спеціальних вмінь, тощо; до об'єктивних — соціально-економічні умови, в яких відбувається становлення професіонала; до об'єктивно-суб'єктивних — організація професійного середовища, професіоналізм керівників тощо.

У процесі професійного становлення фахівця професіоналізм виникає поступово і супроводжується структурними змінами особистості. Так, відбуваються зміни в спрямованості особистості: розширюється коло інтересів, відбувається актуалізація мотивів досягнень. Поступово збільшується досвід і підвищується кваліфікація (розвиваються та розширюються вміння та навички, освоюються нові алгоритми рішення професійних задач, відбувається підвищення креативності в діяльності). Розвиваються професійні здібності та професійно важливі якості, які визначаються специфікою діяльності.

Існують різні рівні розвитку професіоналізму, їх ще називають критеріями. Їхня оцінка здійснюється за такими показниками як: продуктивність, ефективність діяльності, рівень кваліфікації і професійної компетентності, оптимальна інтенсивність і напруженість праці, точність і надійність діяльності, організованість, низька залежність від зовнішніх факторів, володіння сучасним змістом і сучасними засобами вирішення професійних задач, рівень розвитку професійно важливих та особистісно-ділових якостей, рівень мотивації досягнень, можливість розвитку суб'єкта праці як особистості, спрямованість на досягнення позитивних соціально значущих цілей.

Професіонал — це система, яка має зовнішні і внутрішні психічні властивості. До внутрішніх умов належить не лише побудова образу майбутнього результату діяльності, усвідомлення варіантів досягнення цього результату, а й попередня емоційна настроєність на працю. Найбільш успішні результати діяльності можливі тоді, коли система способів праці є індивідуально своєрідною. Індивідуальний стиль професіонала — відносно стійка, індивідуально-своєрідна організація діяльності людини, яка складається в результаті зусиль людини щодо найкращого досягнення цілей в конкретних умовах праці.

Кожна людина може реалізувати покладені на неї функції, якщо самостійно усвідомить сенс життя і невпинно буде удосконалювати свою свідомість і професійні здібності, своє ставлення до світу і самого себе.

Використані джерела:

1. Потапчук Л. Психологічні особливості професійної мотивації особистості / Л. Потапчик // Професійна психологія: методологія, методи та практика : зб. наук. праць / за заг. ред. Ж. П. Вірної. — Луцьк : РВВ «Вежа», 2008. — С. 112-126.
2. Психологические основі профессиональной деятельности : хрестоматия / [состав. В. А. Бодров]. — М. : ПЕРСЭ ; Логос, 2007. — С. 155-165.
3. Психологія праці та професійної підготовки особистості : навчальний посібник / [За ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки]. — Хмельницький : ТУП, 2001. — С. 110-114.
4. Траверсе Т. М. Психологія праці : навч.-метод. посіб. / Т. М. Траверсе. — К. : ІПО КНУ ім. Т. Шевченка, 2004. — 116 с.

16. Основи самопрезентації. Етика професіонала: зовнішній вигляд ділової людини, етика ділового спілкування, самореклама. Структура та принципи складання професійного резюме.

На сучасному етапі розвитку суспільства, коли висуваються нові вимоги до кожного учасника ринкових відносин, крім необхідних для роботи ділових та особистісних якостей (знань, умінь, навичок, професійних здібностей) вміння репрезентувати себе на ринку праці відіграє далеко не останню роль, а можливо і головну при отриманні хорошого місця роботи. Інакше кажучи, своєрідність особистості, відображена в її зовнішніх даних, манері говорити, жестах, поєднуючись із сприйняттям цієї особистості іншими людьми, формує її імідж, що, в свою чергу, створює «позитивний образ» як важливу передумову для співробітництва з нею.

Самопрезентація особистості виступає як внутрішньо — властивий стиль спілкування з людьми, як наочне підтвердження гарного ставлення до них. Вона надто важлива при першій зустрічі. Однак можна припустити, що до ефективного «самопредставлення» схильні люди впевнені у собі й своїх силах, особистості активні, ті, хто має надію лише на свої власні сили.

Сутність технології самопрезентації полягає в тому, щоб за допомогою ефективних методів, шляхів і засобів вплинути на роботодавця, донести до нього важливу і необхідну інформацію, аргументовано викласти свою позицію, думку, точку зору.

Найбільш ефективними засобами само презентації є:

1) Позиціювання передбачає вплив на об'єкт спілкування для реальної оцінки сприйманої об'єктом інформації, проведення певних дій для отримання позитивної оцінки діяльності суб'єкта з метою: подати себе так, щоб це було цікаво об'єкту; подати себе без урахування ставлення до себе об'єкта; подати себе так, щоб змінити об'єкт і ставлення об'єкта до суб'єкта.

2) Емоціоналізація передбачає емоційне забарвлення мови, поведінки з метою: підсилення дії слів, поведінки; пристосування до об'єкта

спілкування та прояв співпереживання; вираження власного емоційного ставлення до чогось (проблеми, питання, ситуації тощо) чи об'єкта.

3) Вербалізація передбачає реалізацію іміджевих характеристик через словесні символи та знаки, через усне і писемне мовлення з метою: інформування об'єкта про власний емоційний стан («Мене схвилювало...», «Мене турбує...», «Мене радує...») або пережитих об'єктом емоцій і почуттів («Вас радує...», «Вас турбує...», «Вас дивує...»).

4) Деталізація передбачає висвітлення певних деталей, особливостей поведінки, рис особистості, способу життя з метою: прихиляння до себе та зацікавлення певною інформацією об'єкта взаємодії; адекватної організації взаємовідносин на підґрунті отриманої об'єктом інформації; посилення інформаційного впливу на об'єкт, що передбачає зміну ставлення об'єкта до суб'єкта та наданої ним інформації.

5) Візуалізація передбачає створення візуальних елементів іміджу (зовнішність, манери, особливості невербальної поведінки) з метою: регулювання поведінки об'єкта (система жестів); формування першого позитивного враження, на основі якого формується початковий і нерідко стійкий стереотип сприйняття суб'єкта, що в подальшому впливає на характер педагогічної взаємодії і ефективність навчально-виховного процесу.

6) Акцентування уваги на «корисній» інформації передбачає часткове приховування або висвітлення певної інформації з метою, з одного боку, привернення, зосередження або переведення уваги об'єкта на певну інформацію (проблему, ситуацію, подію), з другого змінення та спрямування думки об'єкта в потрібний бік.

Найбільш часті ситуації, в яких вимагається самопрезентація, — це усні і письмові знайомства-представлення, які подають у вигляді: короткої усної самопрезентації, розгорнутої усної самопрезентації, письмової самопрезентації (резюме), стендової доповіді, фото презентації, паперового або електронного варіанту портфоліо, відео презентації, комп'ютерної презентації тощо.

Розглянемо такий вид самопрезентації, як резюме. Резюме — один з найефективніших інструментів пошуку роботи. Це короткий виклад найбільш важливих для потенційного роботодавця фактів вашої біографії, в основному пов'язаних із вашим досвідом роботи, навичками й знаннями. На прочитання резюме в середньому витрачається не більше 1-2 хвилин, тому дуже важливо відразу привернути увагу роботодавця, зацікавити його і спонукати призначити вам інтерв'ю. При створенні резюме потрібно пам'ятати про те, що воно стане вашою візитною карткою й повинне виділяти вас із усього потоку людей, які шукають роботу.

Залежно від того, як складалася ваша кар'єра, можна вибрати один із двох найбільш поширених типів резюме — хронологічний або функціональний.

Хронологічне резюме — список місць роботи з переліком професійних обов'язків, який представлений у зворотньому хронологічному по-

рядку — від теперішнього до минулого. Такий тип резюме найбільше підходить для демонстрації професійного просування в певній області, кар'єрного зростання в одній компанії. Його недолік в тому, що дуже кидаються в очі всі стрибки або перерви у кар'єрі.

Функціональне резюме приділяє увагу професійним навичкам і досягненням. Такий формат дозволяє сфокусувати увагу працедавця не на тому, де ви працювали або які позиції займали, а на тому, що саме ви робили. Інформація про компанії і посади викладається доволі коротко. Основна перевага резюме такого типу в тому, що воно дозволяє акцентувати увагу на найцікавіших і найважливіших моментах вашої кар'єри, на ваших навичках, а не на місці й часі їх набуття.

Структура резюме

1. Контактна інформація.
2. Ім'я й прізвище (по батькові можна опустити).
3. Адреса (повністю, включаючи індекс).
4. Телефон (домашній, контактний, службовий з кодом міста; службовий телефон вказується тільки в тому випадку, якщо у вас є можливість досить вільно спілкуватися на робочому місці).
5. Адреса електронної пошти.
6. Мета (не обов'язково, але бажано): коротка інформація щодо того, яку посаду ви хочете отримати й чому ви претендуєте на неї. Якщо у вас кілька різних цілей, можна скласти два-три варіанти резюме.
7. Кваліфікація. Коротко вказується найбільш важлива для потенційного роботодавця інформація про ваші професійні навички, сильні сторони й досягнення.
8. Досвід роботи вказується у зворотному хронологічному порядку (спочатку зазначається останнє місце роботи). Це найважливіший блок резюме, у якому описується професійний досвід (як правило, за останні 10 років) за такою схемою: назва компанії; напрям діяльності компанії; строки роботи; посада; посадові обов'язки; професійні навички й досягнення.
9. Освіта. Чим більше пройшло часу після закінчення навчального закладу, тим менше місця цей пункт повинен займати в резюме; для випускників і студентів варто розміщувати його перед попереднім, оскільки якщо і є досвід роботи, то він менш значний. Можна повідомити про нагороди, підкреслити ті вивчені дисципліни, які відповідають вашій меті. Також варто згадати про додаткову освіту: курси, семінари, тренінги, стажування тощо.
10. Додаткова інформація: володіння іноземними мовами й комп'ютером, наявність прав водія, членство в професійних організаціях тощо (хобі варто згадувати тільки в тому випадку, якщо воно тісно пов'язане з бажаною роботою).

Обсяг резюме не повинен перевищувати двох сторінок, тому інформацію необхідно викладати коротко, наголошуючи на найбільш важливих для роботодавця моментах.

Використані джерела:

1. Резапкина Г. Уроки выбора профессии : [цикл занятий для 8-9 кл.] / Галина Резапкина // Шк. психолог. — 2006. — 16-31 июля (№ 14). — С. 4-45.
2. Палеха Ю. І. Іміджіологія : навч. посібник / за заг. ред. З. І. Тимошенко. — К. : Вид-во Європ. ун-ту, 2005. — 324 с.
3. Самопрезентация-условие профессионального роста: из опыта профориентац. работы школы № 24 г. Старого Оскола Белгород. обл. / О. Латынина // Воспитание школьников. — 2008. — № 3. — С. 3-4.
4. Лернер П. С. Имиджелогические аспекты профессиональной ориентации и самоопределения старших школьников / П. С. Лернер // PR в образовании. — 2008. — № 2. — С. 35-41.

17. Професійний план. Етапи формування професійного плану. Основний і резервний професійний план. Шляхи організації власної життєдіяльності.

Вибір професії — це не просто вибір сфери діяльності, яка подобається найбільше, чи навчального закладу, до якого потрібно вступити. Він обов'язково повинен базуватися на побудові власного професійного плану. Професійний план — програма дій людини по вибору і опануванню професії, яка співвідноситься з життєвими планами.

У цьому випадку під планом розуміється не обов'язково те, що написано на папері і зветься: «План», а образ, уявне представлення майбутнього. Вся наша свідома поведінка спонукається й регулюється образами. Ми говоримо, що ціль спрямовує наші дії. Але якщо вникнути глибше, то стане очевидно, що за кожною ціллю завжди стоїть передбачений в образній формі результат. образ бажаного майбутнього має для людини потужну притягальну силу, задає перспективу життя й різними шляхами спрямовує її на втілення в життя заповітних бажань і надій.

Конструкція особистого професійного плану має складалася із знань про такі обставини:

- головна мета (що буду робити, який трудовий внесок внесу в суспільство, яким буду, з ким буду, де буду, чого досягну; мій ідеал життя і діяльності);
- ланцюжок найближчих і більш віддалених конкретних цілей (перша галузь діяльності, спеціальність, робота, професійна проба сил; чому і де вчитися, перший трудовий пост після закінчення навчання, перспективи підвищення майстерності, професійного зростання);
- шляхи та засоби досягнення найближчих життєвих цілей (вивчення довідкової літератури, бесіди із знаючими людьми, самоосвіта, вступ до професійного навчального закладу);
- зовнішні умови досягнення цілей (труднощі, можливі перешкоди, можлива протидія тих чи інших людей); внутрішні умови досягнення цілей (свої можливості: стан здоров'я, здібності до навчання, наполегливість, терпіння, схильності до практичної або теоретичної роботі та інші особисті якості, необхідні для навчання і

роботи з даної спеціальності); запасні варіанти цілей і шляхів їх досягнення на випадок виникнення нездоланних труднощів у реалізації основних варіантів.

Компоненти особистого професійного плану:

1. Усвідомлення необхідності професійної освіти, знання світу професій та уявлення про зміст своєї майбутньої професійної праці.

2. Загальне орієнтування в соціально-економічній ситуації в країні й прогнозування її зміни.

3. Виділення далекої професійної мети (мрії) і її узгодження з іншими важливими життєвими цілями, а також визначення найближчих і ближніх професійних цілей (як етапів і шляхів до далекої мети).

4. Уявлення про власні можливості й недоліки, що можуть вплинути на досягнення поставлених цілей, а також бачення шляхів подолання недоліків і оптимального використання можливостей.

5. Уявлення про зовнішні перешкоди на шляху до цілей, а також знання про шляхи подолання зовнішніх перешкод.

6. Наявність системи резервних варіантів вибору (на випадок невдачі з основного варіанту).

7. Початок практичної реалізації особистого професійного плану.

Оскільки професійний план — не річ, а уявлення, образ, то багато особливостей планів та ходу їх побудови залежать від складу розуму й характеру, досвіду людини. Плани у різних людей різні не тільки за змістом, але й за іншими якостями. Вони можуть бути непевними, уривчастими або повними, зрозумілими; стійкими або мінливими, реалістичними або фантастичними. Окремі частини планів можуть бути узгодженими або неузгодженими або навіть практично несумісними один з одним, суперечливими.

Характеристика професійного плану:

- визначеність, ясність плану (якщо людина вказує на єдину професію і відповідний тип навчального закладу);
- повнота плану (коли враховані всі необхідні фактори вибору професії: спрямованість інтересів, нахилів, здібностей, стан здоров'я, рівень освіти т. ін.);
- стійкість плану (у часі, як впевненість у правильності вибору і завадостійкість в прагненні до його здійснення);
- реалістичність плану (як опора на реальні соціальні і психологічні можливості реалізації вибору);
- логічна обґрунтованість і внутрішня узгодженість (як співвіднесення схильностей і здібностей людини з вимогами професії);
- моральна виправданість плану (якщо мотиви професії відносяться до змісту діяльності);
- узгодженість плану з потребами ринку праці.

Особистий професійний план може бути основним і резервним. Резервний план містить запасні варіанти цілей і шляхів їх досягнення на випадок виникнення нездоланних труднощів у реалізації основних

варіантів. Як правило, резервний план більш визначений, менш ризикований для успішної реалізації. Важливо, щоб основний і резервний план були пов'язані.

Сучасному суспільству потрібен професіонал, здатний самостійно приймати рішення і нести відповідальність за ці рішення, за себе, за інших, за країну, здатний свідомо і самостійно ставити і вирішувати питання, будувати і здійснювати далекі і близькі плани.

Для організації власної життєдіяльності старшокласникові може бути запропонована наступна послідовність етапів роботи:

1. Виділення найближчих і ближніх професійних цілей (як етапів і шляхів до далекої мети).

2. Виявлення ресурсів особистості й дефіцитів компетенцій. Старшокласник складає переліки компетенцій, необхідних для досягнення професійної цілі, і потім виділяє з них списки:

а) уже досить у нього сформованих і розвинених;

б) сформованих, але потребуючих розвитку;

в) практично не сформованих, але необхідних.

3. Виявлення змісту самовиховання. Для кожної з професійно важливих і значимих для учня компетенцій складається перелік конкретних завдань, послідовне виконання яких дозволить йому досягти поставлених цілей.

4. Планування. Сформульовані завдання старшокласник розподіляє за графами індивідуального плану розвитку, тим самим розподіляючи час і свої сили на їхнє виконання. Складання довгострокових планів, річних планів, місячних планів і тижневих планів, планів дня.

5. Складання конкретної програми послідовних дій. Конкретна програма послідовних дій містить у собі пошук старшокласником людей (як дорослих, так і однолітків), установ (школа, установа додаткової освіти, Державна служба зайнятості, бібліотека, Інтернет т. ін.), засобів (паперові або електронні носії та інше), за допомогою яких він зможе виконати призначені ним самому собі завдання.

6. Реалізація конкретної програми послідовних дій. Це етап відбувається не тільки у стінах школи, але й у спортивних клубах, будинках творчості, вдома.

7. Рефлексія процесу реалізації конкретної програми послідовних дій. Цей етап може бути відрефлексований як при спілкуванні старшокласника з батьками, класним керівником, так і при мікрогруповому спілкуванні старшокласників, чиї цілі були подібні між собою, а самі учні перебувають у дружніх стосунках.

Використані джерела:

1. Климов Е. А. Как выбирать профессию : кн. для учащихся ст. классов сред. шк. / Е. А. Климов. — 2-е изд., доп. и дораб. — М. : Просвещение, 1990. — 159 с.
2. Пряжников Н. С. Личная профессиональная перспектива / Н. С. Пряжников // Школьный психолог. — 2000. — № 16.

3. Индивидуальные трактории воспитания и развития [Электронный ресурс] / Е. А. Александрова. — Режим доступа : http://www.tochkapsy.ru/z

Розділ 3.3. Кар'єра і соціальне середовище майбутнього професійного зростання

18. Навички протидії соціальному тиску. Уміння відстоювати свою позицію. Навички впевненої поведінки. Уміння долати сором'язливість. Уміння відмовлятись від небезпечних пропозицій. Протидія дискримінації.

Необхідною умовою існування будь-якої професійної групи є досягнення певної професійної мети. Саме тому усвідомлення загальної мети та прийняття певних групових норм, правил, цінностей є однією з умов успішного виконання професійного завдання, що стоїть перед колективом. Науковцями встановлено також, що діяльність лише тієї професійної команди буде успішною, члени якої будуть вірно розуміти свої ролі в ній та правильно їх виконувати. За таких умов може досягатися внутрішньогрупова рівновага, що сприяє найоптимальнішій організації трудового процесу.

Однак в колективах частою є практика, коли члени групи, індивідуально або колективно, впливають на інших представників групи, з метою прийняття останніми групових правил, норм, традицій, існуючих у цій групі. У такому випадку мова іде про соціальний тиск з боку групи на особистість. Для того, щоб зрозуміти позитивне це явище чи негативне, потрібно розібратися, з якою метою чиниться тиск, які методи для цього використовуються і які результати досягаються. Якщо мова іде про мобілізацію колективу, з метою виконання завдань, що потребують термінового вирішення, основний метод впливу при цьому переконання та заохочення, а в результаті група досягає потрібної мети, а в колективі є згуртованість і задоволеність від процесу діяльності — то, беззаперечно, мова іде про позитивний груповий процес.

Зовсім інша ситуація виникає у разі, коли у колективі існують «неписані» норми, правила та цінності, які мають виконувати всі працівники або лише певна їх частина. У цьому випадку група в більшій мірі орієнтована на покарання тих членів групи, поведінка яких не відповідає нормам. Це можуть бути бойкот, зменшення інтенсивності спілкування з тим, хто відійшов від норм та правил, зниження його статусу, виключення зі структури комунікативних зв'язків, осуд тощо. Ці заходи можуть чинити на людину достатньо серйозний тиск, адже для людини найважливішими соціальними потребами є потреби в спілкуванні, визнанні, приналежності до певної групи та прийнятті.

Особистість може реагувати наступним чином на груповий тиск у професійному середовищі:

1. Прийняття і виконання всіх групових норм, правил тощо;

2. Заперечення (неприйняття висунутих групою норм, цінностей, пропозицій тощо);

3. Конформізм (зовні людина приймає цінності групи, а внутрішньо не погоджується з ними);

3. Мімікрія (основні норми, цінності, правила не приймаються, але людина виконує необов'язкові правила);

4. Адаптативний індивідуалізм (обов'язкові норми й цінності приймаються, а необов'язкові не приймаються, або приймаються частково). Наприклад: людина виконує свої професійні обов'язки, але не бажає брати участь у суспільній діяльності колективу.

Загроза соціального відкидання або іншого покарання по-різному сприймається особистістю. На поведінку людини у разі дії соціального тиску впливають: вік (найбільш болюче соціальна ізоляція сприймається підлітками та людьми похилого віку), досвід, тип темпераменту, переконання, рівень усвідомлення людиною своєї індивідуальності, унікальності, а також самоповага, впевненість у собі, тощо. Важливою є особливість самооцінки особистості, адже вона є регулятором поведінки людини, її взаємин із соціальним оточенням, критичності, вимогливості до себе і до інших. Адекватна рівню домагань і реальним можливостям людини, самооцінка сприяє правильному вибору тактик і форм поведінки у групі. При неадекватній низькій самооцінці індивід невпевнений у собі, тривожний, сором'язливий. Низька самооцінка заважає індивідуальному і професійному зростанню, гальмує розкриття індивідуальності, провокує комплекси.

Саме тому важливим є подолання власної невпевненості та уміння відстоювати власну позицію, що, зазвичай, набагато важче ніж пристосування до думки більшості. Однак треба пам'ятати, що у випадку конформізму, людина нехтує власною точкою зору, підлаштовує свою поведінку під чужі еталони, та підпорядковує свої інтереси інтересам інших. Таку людину, як правило, не поважають інші члени колективу, адже вона може змінити свою думку на користь більшості в будь-який момент. Та й сама людина не відчуває радості від самовиявлення, адже вона живе чужим життям, що суттєво перешкоджає розвитку її як особистості.

Позиціями, які протистоять конформізму є незалежність, стійкість до групового тиску, власна точка зору, впевненість у собі та усвідомлення власної гідності. Для цього бажано вміти долати сумніви і відновлювати внутрішню рівновагу, а також вважати своїм обов'язком називати речі такими, якими вони є. Повага до себе, визнання за собою відповідних прав і можливостей, а також відповідальність перед собою, як особистістю — є суттєвим фактором уміння відмовлятися від небезпечних пропозицій та протидії дискримінації. Вміти відмовляти іншому, якщо є сумніви у пропозиції, особливо важливо в наш час. Відомо багато людських трагедій, коли людина, підписуючи незрозумілі папери, потім потрапляла у юридичну, фінансову залежність, а то й під кримінальну відповідаль-

ність. Але навіть найдосвідченіший фахівець, перед тим, як сказати «ні», нерідко переживає серйозну внутрішню боротьбу. Адже існує стереотип «відмовити — значить скривдити». Однак, якщо людина чітко пояснить причини відмови, буде чемною, зрозуміє, що вона відмовляє не людині, а її пропозиції, то і сказати «ні» буде не так важко, як здається.

Дискримінація постає як навмисне позбавлення або обмеження прав громадян певними соціальними групами. Дискримінація в групі може здійснюватися на основі професійного статусу, переваги у матеріальному стані, «близькості» до керівництва тощо. Часто дискримінація відбувається по відношенню до молодих співробітників, які ще не мають достатнього досвіду роботи і залежать від більш досвідчених колег по роботі. Достатньо поширеним в наш час є таке явище, як моббінг — це психологічне насилля над працівником з боку керівництва або колег по роботі, з метою його звільнення. Моббінг виявляється в приниженні, соціальній ізоляції, розповсюдженні пліток, підриві репутації і професійної компетентності. При цьому людина постійно відчуває ворожість і неетичну поведінку по відношенню до себе з боку колег.

Для протидії дискримінації на робочому місті особистості потрібно чітко знати свої посадові обов'язки, підтримувати свою юридичну грамотність, а також у разі необхідності знати, до кого можна звернутися за допомогою. В сучасному суспільстві існує багато державних установ і громадських організацій, які займаються саме питаннями протидії дискримінації на робочому місті.

Отже, для того, щоб протидіяти думці більшості, потрібно пам'ятати, що меншість в колективі може не тільки чинити опір, а й бути активним джерелом впливу. Присутність партнера у колективі, який би підтримав, значно послаблює вплив більшості. Тому, якщо ви не підтримуєте точку зору більшості, потрібно навчитися знаходити в колективі однодумців, переконувати інших в правильності власної думки, вміти її донести та відстояти. Саме в такому випадку «меншість» може стати «більшістю» і протистояти тиску. Послідовність, постійність, впевненість у собі, здатність залучати до меншості представників більшості, стійкість, структурування і виклад відповідних аргументів є важливою тактикою впливу на позицію групи в цілому. Бажано, щоб стиль переговорів з більшістю при цьому був гнучкий (м'який у формулюваннях, відкритий для компромісів). Потрібно пам'ятати, що наявність іншої позиції суттєво підвищує вірогідність вироблення індивідом і групою нових креативних підходів, оригінальних, прогресивніших суджень і рішень.

Використані джерела:

1. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : навчальний посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. — К. : Академвидав, 2005. — 448 с.
2. Петровский А. В Социальная психология колектива : учебное пособие / А. В. Петровский, В. В. Шпалинский. — М. : Просвещение, 1978. — 176 с.

3. Психологія праці та професійної підготовки особистості : навч. посіб. / [За ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки]. — Хмельницький : ТУП, 2001. — С. 87-90.
4. Соціально-психологічний словник / [за ред. В. В. Радула]. — К. : Ексоб, 2004. — 56 с.

19. Конфлікт. Типи конфліктів: особистісний, міжособистісний, міжгруповий. Загальна динаміка і закономірності перебігу конфлікту. Правила конструктивного вирішення конфліктів. Програма дій особистості у ситуації конфлікту.

Конфлікт — зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок або поглядів опонентів або суб'єктів взаємодії.

Особистісний конфлікт виникає тоді, коли спостерігається сутичка рівних за силою та значущістю, але протилежно спрямованих мотивів, потреб, інтересів, потягів у однієї й тієї самої людини (наприклад, необхідність дотримати дане слово та неможливість зробити це через зваби, утриматися від яких особистість не в змозі).

Міжособистісний конфлікт спричиняється ситуацією, в якій члени групи прагнуть до несумісних цілей або керуються несумісними цінностями чи нормами, намагаючись реалізувати їх у спільній діяльності. Конфлікт може виникнути при розподілі функціональних обов'язків між членами групи чи при обговоренні шляхів досягнення спільної мети діяльності.

Міжгруповий конфлікт спостерігається там, де гострі суперечності виявляються у стосунках між окремими соціальними групами, що мають на меті власні інтереси, причому своїми практичними діями перешкоджають одна одній. До такого конфлікту можуть призвести шпигунство, суперництво у боротьбі за зони впливу тощо.

Конфлікти можуть бути прихованими або явними, але в основі їх завжди лежить відсутність згоди. Тому визначимо конфлікт як відсутність згоди між двома або більше сторонами — особами або групами.

Досвід вирішення конфліктів показує, що велику допомогу в цьому надає володіння формулами конфлікту.

Один із дослідників в галузі конфліктології В. Шейнов у своїй книзі «Конфлікти в нашому житті і їхнє вирішення» наводить три формули конфліктів (А, Б та В). Практичне значення формул конфліктів полягає в тому, що вони дозволяють досить швидко здійснювати аналіз багатьох конфліктів і знаходити шляхи їхнього вирішення. При цьому варто пам'ятати, що формули, наведені нижче, не можуть бути універсальним методом оцінки й вирішення будь-яких конфліктів. У багатьох випадках вони можуть слугувати лише орієнтиром у складному й суперечливому процесі керування конфліктами.

Розглянемо суть вхідних у формулу складових.

Конфліктна ситуація — це протиріччя, що накопичилися, які містять дійсну причину конфлікту.

Інцидент — це збіг обставин, що є приводом для конфлікту.

Конфлікт — це відкрите протистояння як наслідок взаємовиключних інтересів і позицій.

Конфліктогени — це слова, дії (або відсутність дій), які можуть привести до конфлікту (див. таб. 2).

Підступну суть конфліктогенів можна пояснити тим, що люди набагато чутливіші до слів інших, ніж до того, що говорять самі. Ця особлива чутливість щодо звернених до нас слів походить від бажання захистити себе, свою гідність від можливого зазіхання.

Перша формула відображає залежність конфлікту (КФ) від конфліктогенів (КФГ).

Механізм розвитку конфлікту за першою формулою ґрунтується на негативному сприйнятті й негативній реакції особистості, проти якої застосований конфліктоген.

Більш конкретно першу формулу конфлікту схематично можна виразити в такий спосіб: де КФГ1 — перший конфліктоген; КФГ2 — другий конфліктоген, відповідний на перший; КФГ3 — третій конфліктоген, відповідний на другий тощо.

При цьому важливо мати на увазі, що КФГ2 > КФГ1, КФГ3> КФГ2 і т. ін., тобто кожний відповідний конфліктоген є більше сильним, ніж той, на який він відповідає, часто є максимально сильним серед усіх можливих (Закон ескалації конфліктогенів).

Конфлікти, що виникають за першою формулою, умовно будемо називати конфліктами типу А. Важливо відзначити, що, за спостереженнями фахівців, 80% конфліктів виникає поза бажанням їхніх учасників і за вищенаведеною формулою. У зв'язку із цим для безконфліктної взаємодії необхідно: не вживайте конфліктогени та не відповідайте конфліктогеном на конфліктоген.

Для успішного застосування сформульованих правил важливо знати конкретні прояви конфліктогенів. У таблиці дається характеристика деяких конфліктогенів, що найчастіше зустрічаються на практиці у стосунках між людьми.

Таблиця 2

Типи конфліктогенів

Характер конфліктогену	Форма прояву
Пряме негативне ставлення	Наказ, погрози; зауваження, критика; обвинувачення, глузування; глузування, сарказм
Поблажливе ставлення	Принизливе втішання; принизлива похвала; докір; принизливі жарти
Хвастощі	Захоплена розповідь про свої реальні й мнимі успіхи
Менторські відносини	Категоричні оцінки, судження, висловлення; нав'язування своїх порад, своєї точки зору; нагадування про неприємне; моралі й повчання

Характер конфліктогену	Форма прояву
Нечесність і нещирість	Утаювання інформації; обмани або спроба обману; маніпуляції свідомістю людини
Порушення етики	Заподіяні випадково незручності без вибачення; ігнорування партнера по спілкуванню (не привітався, не запросив сісти, не виявив уваги, продовжує займатися сторонніми справами й т.п.); перебивання співрозмовника; перекладання відповідальності на іншу людину
Регресивна поведінка	Наївні питання; посилання на інших при одержанні справедливого зауваження; сперечання

Друга формула відображає залежності конфлікту (КФ) від конфліктної ситуації (КС) і інциденту (І) і виражається в такий спосіб: КС + І = КФ.

Дана формула вказує способи вирішення таких конфліктів, які умовно будемо називати конфліктами типу Б: усунути конфліктну ситуацію й вичерпати інцидент.

Третя формула відображає залежності конфлікту (КФ) від декількох конфліктних ситуацій (КС). Її можна виразити в такий спосіб: КС1, + КС2 +... + КСn = КФ, при цьому n > 2.

Словами цю формулу можна виразити так: сума двох або більше конфліктних ситуацій призводить до конфлікту.

Конфлікти, що виникають за третьою формулою, умовно будемо називати конфліктами типу В. Вирішення таких конфліктів зводиться до усунення всіх конфліктних ситуацій.

Правила конструктивного вирішення конфліктів:

1. Пам'ятаєте, що конфліктна ситуація — це те, що необхідно усунути.
2. Конфліктна ситуація завжди виникає раніше конфлікту.
3. Формулювання повинні підказувати, що робити.
4. Задавайте собі питання «Чому?» доти, поки не докопаєтеся до першопричини, з якої виникають інші.
5. Сформулюйте конфліктну ситуацію своїми словами, по можливості не повторюючи слів з опису конфлікту.
6. У формулюванні обійдіться мінімумом слів.

Усі конфлікти чітко можна розмежувати на дві основні групи: одна частина походить від нерозуміння ситуації, невміння поводитися (промовчати, стриматися й т. ін), тобто неусвідомлено; інша ж частина — виникає свідомо з волі щонайменше однієї з конфліктуючих сторін, з метою «виплеснути» на співрозмовника свою агресивність, зняти напругу.

Використані джерела:

1. Шейнов В. П. Конфликты в нашей жизни и их разрешение / В. П. Шейнов. — Минск : Амалфея, 1997. — 277 с.

20. Навички розв'язання конфліктів. Конфлікти поглядів і конфлікти інтересів. Напрями розв'язання конфліктів поглядів на основі розвитку толерантності. Напрями розв'язання конфліктів інтересів на основі конструктивних переговорів.

Напрями розв'язання конфліктів поглядів на основі розвитку толерантності:

Толерантність (лат. tolerantia — терпіння). Терпимість до чужого способу життя, поведінки, звичаям, почуттям, думкам, ідеям, віруванням.

У сучасній мові термін толерантність застосовується самостійно й фахівці стверджують, що прямого перекладу цей термін не має. На відміну від «терпимості», толерантність у сучасну мову слово прийшло з англійської (tolerance) — готовність прихильно визнавати, приймати поведінку, переконання й погляди інших людей, які відрізняються від власних. При цьому навіть у тому випадку, коли ці переконання чи погляди тобою не розділяються й не схвалюються.

Таким чином, толерантність означає повагу, розуміння та сприйняття багатого розмаїття нашого світу, форм самовираження та самовиявлення людської особистості. Формуванню толерантності сприяють знання, відкритість, спілкування та свобода думки, совісті й переконань. Толерантність — це єдність у розмаїтті.

Виділяють дві основні стратегії поведінки в конфлікті:

Стратегія «партнерство» характеризується орієнтацією на врахування інтересів і потреб партнера. Стратегія згоди, пошуку та примноження спільних інтересів. «Наш інтерес полягає в тому, щоб найкращим чином забезпечити інтереси іншої сторони» — проголошують прибічники партнерської стратегії поведінці.

Стратегія «напористість» характеризується реалізацією власних інтересів, прагненням до досягнення власних цілей. Жорсткий підхід: учасники — противники, мета — перемога або поразка. Прихильники стратегії напористості нетерплячі, егоїстичні, не вміють слухати інших, прагнуть нав'язати свою думку, легко сваряться і псують відносини.

Усередині двох стратегій існує п'ять основних тактик (або стилів) поведінки.

При низькій напористості і низькому значенні партнерства — тактика «Уникання» («ухилення») — прагнення не брати на себе відповідальність за прийняття рішення, не бачити розбіжностей, заперечувати конфлікт, вважати його безпечним. Прагнення вийти із ситуації не поступаючись, але й не наполягаючи на своєму, утримуючись від суперечок, дискусій, заперечень опоненту, висловлювання своєї позиції. Така поведінка може бути доречною, якщо предмет розбіжностей не представляє для людини великої цінності, якщо ситуація може вирішитися сама собою (таке буває рідко, але все ж буває), якщо зараз немає умов для продуктивного вирішення конфлікту, але через деякий час вони з'являться.

При низькій напористості і високому прагненні до партнерства — тактика «Поступка» («пристосування») — прагнення зберегти або налагодити сприятливі відносини, забезпечити інтереси партнера шляхом згладжування розбіжностей. Готовність поступитися, нехтуючи власними інтересами, уникнути обговорення спірних питань, погодитися з вимогами, претензіями. Прагнення підтримати партнера, щоб не зачепити його почуттів шляхом підкреслення спільних інтересів, замовчування розбіжностей. Ця стратегія може бути визнана раціональною, коли предмет розбіжностей має для людини меншу цінність, ніж взаємини з протилежною стороною, коли при «тактичному програші» гарантований «стратегічний виграш».

При високій напористості й низькому партнерстві — тактика «Протиборство» («суперництво», «конкуренція») — прагнення наполягти на своєму шляхом відкритої боротьби за свої інтереси, заняття жорсткої позиції непримиренного антагонізму у разі опору. Застосування влади, примусу, тиску, використання залежності партнера. Тенденція сприймати ситуацію як питання перемоги або поразки. Цей стиль може бути визнаний ефективним, якщо він використовується в ситуації, що загрожує існуванню організації або перешкоджає досягненню нею своїх цілей. Керівник відстоює інтереси справи, інтереси своєї організації, і часом він просто зобов'язаний бути наполегливим. Істотним недоліком даної стратегії є придушення ініціативи підлеглих і можливість повторних спалахів конфлікту через погіршення взаємин.

При середніх значеннях напористості і партнерства — тактика «Компроміс» — прагнення врегулювати розбіжності, поступаючись у чомусь в обмін на поступки іншого. Пошук середніх рішень, коли ніхто багато не втрачає, а й багато не виграє. Інтереси обох сторін повністю не розкриваються. Здатність до компромісу в управлінських ситуаціях високо цінується, оскільки зменшує недоброзичливість і дозволяє відносно швидко вирішити конфлікт. Але через якийсь час можуть проявитися і дисфункціональні наслідки компромісного рішення, наприклад незадоволення «половинчастими рішеннями». Крім того, конфлікт в дещо зміненій формі може виникнути знову, оскільки породила його проблема була вирішена не до кінця.

При високих значеннях напористості і партнерства — тактика «Співробітництво» — пошук рішень, які повністю задовольняють інтереси обох сторін в ході відкритого обговорення. Спільний і відвертий аналіз розбіжностей в ході вироблення рішень. Ініціатива, відповідальність і виконання розподіляються за взаємною згодою. Цей стиль ґрунтується на переконаності учасників конфлікту в тому, що розбіжність у поглядах — це неминучий результат того, що у розумних людей є свої уявлення про те, що правильно, а що ні. Той, хто спирається на співпрацю, не намагається домогтися своєї мети за рахунок інших, а шукає вирішення проблеми.

Погодившись із ситуацією, враховуючи індивідуально-психологічні особливості учасників конфлікту, людина повинна застосовувати різні міжособистісні стилі вирішення конфліктів, однак стратегія співробітництва має бути основною, так як саме вона найчастіше робить конфлікт функціональним. Тактика співробітництва призводить до найефективніших рішень при збереженні дружніх відносин.

Використані джерела:

1. Морозов А. В. Деловая психология : учебник для высших и средних специальных учебных заведений / А. В. Морозов. — СПб. : Издательство Союз, 2000. — 576 с.

21. Спілкування. Функції і засоби спілкування. Спілкування з дорослими та однолітками. Уміння слухати співрозмовника.

Спілкування — складний процес взаємодії між людьми, що полягає в обміні інформацією, а також у сприйнятті і розумінні партнерами один одного. Суб'єктами спілкування являються живі істоти, люди. У принципі спілкування характерне для будь-яких живих істот, але лише на рівні людини процес спілкування ставати усвідомленим, зв'язаним вербальним і невербальним актами.

У спілкуванні людина формується і самовизначається, виявляючи свої індивідуальні особливості. Результат спілкування — налагодження певних стосунків з іншими людьми. Завдяки спілкуванню здійснюється інтеграція людей, виробляються норми поведінки, взаємодії. Зв'язок людей у процесі спілкування є умовою існування групи як цілісної системи. Спілкування координує спільні дії людей і задовольняє потребу в психологічному контакті.

Будь-яка форма спілкування виступає як форма спільної діяльності, люди завжди спілкуються в процесі певної діяльності. Поєднання діяльності однієї людини з діяльністю інших людей утворює спільну діяльність. У спільній діяльності формуються не тільки суб'єкт-об'єктні (людина — предмет діяльності), а й суб'єкт-суб'єктні відносини («людина — людина»). Сутність спілкування полягає у взаємодії суб'єктів діяльності.

У спілкуванні важливими є його функції: інформаційно-комунікативна, регуляційно-комунікативна та афективно-комунікативна.

Інформаційно-комунікативна функція охоплює процеси формування, передання та прийому інформації. Реалізація цієї функції має кілька рівнів. На першому здійснюється вирівнювання розбіжностей у вихідній інформованості людей, що вступають у психологічний контакт. Другий рівень — передання інформації та прийняття рішень. На цьому рівні спілкування реалізує цілі інформування, навчання та ін. Третій рівень пов'язаний із прагненням людини зрозуміти інших. Спілкування тут спрямоване на формування оцінок досягнутих результатів (узгодження — неузгодження, порівняння поглядів тощо).

Регуляційна-комунікативна функція полягає в регуляції поведінки. Завдяки спілкуванню людина здійснює регуляцію не тільки власної поведінки, а й поведінки інших людей, і реагує на їхні дії. Відбувається процес взаємного налагодження дій. Тут виявляються феномени, властиві спільній діяльності, зокрема сумісність людей, їх спрацьованість, здійснюються взаємна стимуляція і корекція поведінки.

Афективно-комунікативна функція Характеризує емоційну сферу людини. Спілкування впливає на емоційні стани людини. В емоційній сфері виявляється ставлення людини до навколишнього середовища, в тому числі й соціального.

Однією з особливостей спілкування є формування міжособистісних стосунків.

Відповідно до названих вище функцій, є три сторони спілкування: комунікативна (обмін інформацією), інтерактивну (взаємодія) та перцептивна (розуміння людини людиною).

Зміст спілкування — інформація, що у межіндивідуальних контактах передається від однієї живої істоти до іншої. Це можуть бути зведення про внутрішній (емоційному і т. ін.) стан суб'єкта, про обстановку в зовнішньому середовищі. Найбільш різноманітний зміст інформації в тому випадку, якщо суб'єктами спілкування є люди.

Ціль спілкування — відповідає на запитання «Заради чого істота вступає в акт спілкування?». Тут має місце той же принцип, що вже згадувався в пункті про зміст спілкування. У тварин мети спілкування не виходять, звичайно, за рамки актуальних для них біологічних потреб. У людини ж ці мети можуть бути дуже і дуже різноманітними для виявлення собою засобу задоволення соціальних, культурних, творчих, пізнавальних, естетических і багатьох інших потреб.

Засоби спілкування — способи кодування, передачі, переробки і розшифровки інформації, що передається в процесі спілкування від однієї істоти до іншого. Кодування інформації — це спосіб її передачі. Інформація між людьми може передаватися за допомогою органів відчуття, мови й інших знакових систем, писемності, технічних засобів запису і збереження інформації.

Підлітки починають чинити опір по відношенню до раніше виконуваних вимог з боку дорослих, активніше відстоювати свої права на самостійність, що ототожнюється в їх розумінні з дорослістю. Вони болісно реагують на реальні чи удавані утиски своїх прав, намагаються обмежити претензії дорослих по відношенню до себе.

Незважаючи на увагу, протидії проявляються по відношенню до дорослого, підліток відчуває потребу в підтримці. Спільна діяльність, сумісне проведення часу допомагають підлітку по-новому дізнатися співпрацюють з них дорослих. У результаті створюються більш глибокі емоційні та духовні контакти, підтримують підлітка в житті.

Велике значення в цей період мають єдині вимоги до підлітка в родині. Сам він більше претендує на певні права, ніж прагне до прийняття на себе обов'язків. Якщо підліток відчує, що від нього багато чого чекають, він може намагатися ухилитися від виконання обов'язків під прикриттям найбільш «доброго» дорослого. Тому для освоєння нової підліткової системи відносин важлива аргументація вимог, що виходять від дорослого. Просте нав'язування вимог, як правило, відкидається.

У випадках, коли дорослі ставляться до підлітків, як до маленьких дітей, вони висловлюють протести у різних формах, проявляють непокору з метою змінити сформовані раніше відношення. І дорослі поступово під впливом домагань підлітків змушені переходити до нових форм взаємодії з ними. Цей процес далеко не завжди проходить безболісно, тому що на сприйняття дорослими підлітків як підлеглих і залежних від них впливає безліч чинників. Серед них необхідно виділити економічний фактор (підліток матеріально залежить від батьків) і соціальний (підліток зберігає соціальне становище учня). У результаті між підлітками та дорослими можуть виникати конфлікти.

Спілкування підлітка багато в чому зумовлюється мінливістю його настрою. Протягом невеликого проміжку часу воно може змінюватися на прямо протилежне. Мінливість настроїв веде до неадекватності реакцій підлітка.

У своєму середовищі, взаємодіючи один з одним, підлітки вчаться рефлексії на себе і однолітка. Взаємна зацікавленість, спільне розуміння навколишнього світу і один одного стають самоцінними. Спілкування виявляється настільки привабливим, що діти забувають про уроки і домашніх обов'язках. Зв'язки з батьками, такі емоційні в дитячі роки, стають не настільки безпосередніми. Підліток тепер менше залежить від батьків, ніж у дитинстві. Свої справи, плани, таємниці він довіряє вже не батькам, а знайденому одному. При цьому в категоричній формі відстоює право на дружбу зі своїм однолітком, не терпить ніяких обговорень і коментарів з приводу не тільки недоліків, але і достоїнств одного. Обговорення особистості одного в будь-якій формі навіть похвали сприймається як замах на його право вибору, його свободу. У відносинах з однолітками підліток прагне реалізувати свою особистість, визначити свої можливості у спілкуванні. Щоб здійснювати ці прагнення, йому потрібні особиста свобода і особиста відповідальність. І він відстоює цю особисту свободу як право на дорослість. При цьому по відношенню до батьків підліток, як правило, займає негативну позицію.

Відокремлені групи однолітків у підлітковому віці стають більш стійкими, відносини в них між дітьми починають підкорятися більш строгими правилами. Подібність інтересів і проблем, які хвилюють підлітків, можливість відкрито їх обговорювати, не побоюючись бути осміяним й перебуваючи в рівних відносинах з товаришами, — ось що робить атмосферу в таких групах більш привабливою для дітей, ніж спільноти дорос-

лих людей. Поряд з безпосереднім інтересом один до одного, який характерний для спілкування молодших школярів, у підлітків з'являються два інших види відносин слабо або майже не представлені в ранні періоди їх розвитку: товариські (початок підліткового віку) і дружні (кінець підліткового віку). У старшому підлітковому віці у дітей зустрічаються вже три різні види взаємин, що відрізняються один від одного за ступенем близькості, змістом і тим функціям, які вони виконують у житті.

Успіхи в середовищі однолітків у підлітковому віці цінуються понад усе. У підліткових об'єднаннях залежно від рівня розвитку та виховання стихійно формуються свої кодекси честі. Звичайно, в цілому норми і правила запозичуються з відносин дорослих. Однак тут пильно контролюється те, як кожен відстоює свою честь, як здійснюються відносини з точки зору рівності і свободи кожного. Тут високо цінуються вірність, чесність і караються зрада, зрада, порушення даного слова, егоїзм, жадібність і т. ін.

У групах підлітків, зазвичай, встановлюються відносини лідерства. Особисте увага з боку лідера особливо цінно для підлітка, який не перебуває у центрі уваги однолітків. Особистою дружбою з лідером він завжди особливо дорожить і, в що б те не стало, прагне її завоювати. Не менш цікавими для підлітків стають близькі друзі, для яких вони самі можуть виступати в якості рівноправних партнерів чи лідерів.

Нормативність в підліткових групах формується стихійно, контроль за нею здійснюється в малих формах. Якщо підліток зрадив, підвів, кинув, він може бути побитий, йому можуть оголосити бойкот і залишити в самоті. Підлітки жорстко оцінюють однолітків, які в своєму розвитку ще не досягли рівня самоповаги. Не мають власної думки, не вміють відстоювати свої інтереси.

Перераховані отрочні орієнтації в спілкуванні, звичайно ж, в цілому збігаються з орієнтаціями дорослих. Однак оцінка вчинків однолітків йде більш максималістично і емоційно, ніж у дорослих.

Використані джерела:

1. Божович Л. І. Вибрані психологічні праці. Проблеми формування особистості / Л. І. Божович. — М., 1995. — 456 с.
2. Ломов Б. Ф. Спілкування і соціальна регуляція поводження індивіда // Психологічні проблеми соціальної регуляції поводження / Б. Ф. Ломов. — М., 1976. — 234 с.
3. Ремшмидт Х. Підлітковий і юнацький вік: Проблеми становлення особистості / Х. Ремшмидт. — М., 1994. — 125 с.

22. Невербальні засоби спілкування. Постава і жести. Хода. Міжособистісний простір у спілкуванні. Інтерпретація міміки і жестів.

Хоча вербальні символи (слова) — основний наш засіб для кодування ідей, призначених до передачі, ми використовуємо і невербальні символи для трансляції повідомлень. У невербальній комунікації вико-

ристовуються будь-які символи, крім слів. Обмін поглядами, виразом обличчя, наприклад, посмішки і вираження несхвалення, підняті в здивуванні брови, живий чи зупинений погляд, схвалення чи несхвалення — усе це приклади невербальної комунікації. Використання пальця, щоб вказати на предмет, прикривання рота рукою, дотик, млява поза також відносяться до невербальних способів передачі змісту.

Відповідно до досліджень, значна частина мовної інформації при обміні сприймається через мову поз і жестів і звучання голосу. 55% повідомлень сприймається через вираження обличчя, пози і жести, а 38% — через інтонації і модуляції голосу. Звідси випливає, що всього 7% залишається словам, сприйнятим одержувачем, коли ми говоримо. Це має принципове значення. Іншими словами, у багатьох випадках те, як ми говоримо, важливіше слів, які ми вимовляємо.

Отже, через невербальні прояви співбесідник демонструє своє дійсне ставлення до того, що відбувається. Ваша задача — ці прояви побачити і зрозуміти, що за ними криється. Крім того, усвідомлюючи і керуючи власною невербальною поведінкою, ви отримуєте в користування дуже дієвий інструмент поєднання зі співбесідником і впливу на нього.

У практиці взаємодії виділяють кілька основних жестів, що відображують внутрішній стан людини. Рух рук і тіла передають багато зведень про людину.

По-перше, в них відображається стан організму і безпосередні емоційні реакції. Це дозволяє судити про темперамент людини (сильні чи слабкі в нього реакції, швидкі чи уповільнені, інертні чи рухливі).

По-друге, пози і рухи тіла виражають риси характеру людини, ступінь її впевненості в собі, скутість чи розкутість, обережність чи поривчастість. У позі і рухах виявляється і соціальний статус людини. Такі вираження, як «йти з високо піднятою головою», «розправити плечі» чи, навпаки, «стояти на напівзігнутих», являють собою не тільки опис пози, але і виражають визначений психологічний стан людини.

По-третє, у позі і жестах виявляються культурні норми, засвоєні людиною. Наприклад, вихований чоловік ніколи не буде розмовляти, сидячи поруч з жінкою, що стоїть, незалежно від того, як він оцінює її особисті якості.

По-четверте, жестам і позі приписуються чисто умовні символічні значення. Таким чином, вони здатні передати точну інформацію.

Жести відкритості свідчать про щирість і бажання говорити відверто. До цієї групи знаків відносяться жести «розкриті руки» і «розстібання піджака».

Жести підозрілості і скритності свідчать про недовіру до вас, сумнівів у вашій правоті, про бажання щось приховати від вас. У цих випадках співрозмовник машинально потирає чоло, скроні, підборіддя, прагне прикрити обличчя руками. Але найчастіше він намагається не дивитися на вас, відводячи погляд убік. Інший показник скритності

— непогодженість жестів. Якщо ворожа стосовно вас людина, що захищається, посміхається, то це означає, що вона за штучною посмішкою намагається навмисне сховати свою нещирість.

Жести і пози захисту є знаком того, що співрозмовник почуває небезпеку або погрозу. Найбільш розповсюдженим жестом цієї групи знаків є руки, схрещені на грудях. Руки тут можуть займати три характерних положення.

Жести міркування й оцінки відбивають стан замисленості і прагнення знайти рішення проблеми. Замислене вираження обличчя супроводжується жестом «рука біля щоки». Цей жест свідчить про те, що вашого співрозмовника щось зацікавило. Залишається з'ясувати, що ж спонукало його зосередитися на проблемі.

Коли співрозмовник підносить руку до обличчя, спираючи підборіддям на долоню, а вказівний палець витягає уздовж щоки (інші пальці знаходяться нижче рота) — це є красномовним свідченням того, що він критично сприймає ваші доводи.

Жести сумніву і непевності найчастіше зв'язані з почісуванням вказівним пальцем правої руки під мочкою чи вуха ж бічної частини шиї (звичайно робиться п'ять почухувальних рухів).

Жести і пози, що свідчать про небажання слухати і прагнення закінчити бесіду досить красномовні. Якщо під час бесіди ваш співрозмовник опускає повіки, то це сигнал про те, що ви для нього стали нецікаві чи просто набридли, чи ж він почуває свою перевагу над вами.

Жести впевнених у собі людей з почуттям переваги над іншими. До них відноситься жест «закладання рук за спину з захопленням зап'ястя». Від цього жесту варто відрізняти жест «руки за спиною в замок». Він говорить про те, що людина розстроєна і намагається взяти себе в руки. Цікаво, що чим більше сердить людину, тим вище пересувається її рука по спині. Саме від цього жесту пішло вираження «візьми себе в руки». Жести незгоди можна назвати жестами витиснення, оскільки вони виявляються внаслідок стримування своєї думки. Збирання неіснуючих ворсинок з костюма є одним з таких жестів. Співрозмовник, що збирає ворсинки, звичайно сидить, відвернувши від інших, і дивиться в підлогу. Це найбільш популярний жест несхвалення.

Жести готовності сигналізують про бажання закінчити розмова чи зустріч і виражаються в подачі корпусу вперед, при цьому обидві руки лежать на колінах чи тримаються за бічні краї стільця. Якщо кожне із цих жестів виявляється під час розмови, то варто брати ініціативу у свої руки і першим запропонувати закінчити бесіду. Це дозволить вам зберегти психологічну перевагу і контролювати ситуацію.

Часто можна спостерігати, як який-небудь політик стоїть на трибуні, міцно схрестивши руки на груди (захисна поза) з опущеним підборіддям (критична чи ворожа поза), і говорить аудиторії про те, як сприйнятливо і дружелюбно він ставиться до ідей молоді. Він може спробувати перекo-

нати аудиторію у своєму теплом, гуманним ставленням, роблячи швидкі, різкі удари по трибуні.

Подібно до тварини, людина має власну повітряну оболонку, що оточує її тіло, її розміри залежать від щільності населення людей у місці його проживання. Отже, розміри особистої просторової зони соціально і національно зумовлені. Якщо представники однієї нації, наприклад, японці, звичні до перенаселеності, інші надають перевагу широким відкритим просторам і люблять зберігати дистанцію. Розміри особистої просторової території людини середньо забезпеченого соціального рівня в принципі однакові незалежно від того, чи проживає він у Північній Америці, Африці чи Австралії. Її можна розділити на 4 чіткі просторові зони.

1. Інтимна зона (від 15 до 46 см). З усіх зон ця найголовніша, оскільки саме цю зону людина охороняє так, начебто це її власність. Дозволяється проникнути в цю зону тільки тим, хто знаходиться в тісному емоційному контакті з людиною. Це діти, батьки, чоловіки, коханці, близькі друзі і родичі. У цій зоні є ще підзона радіусом 15 см, до якої можна проникнути тільки за допомогою фізичного контакту. Це понадінтимна зона.

2. Особиста зона (від 46 см до 1,2 метри). Це відстань, що, звичайно, розділяє нас, коли ми знаходимося на коктейль — вечірках, офіційних прийомах, офіційних вечорах і дружніх вечірках.

3. Соціальна зона (від 1,2 до 3,6 метрів). На такій відстані ми тримаємося від сторонніх людей, наприклад, водопровідника чи теслі, що прийшов зайнятися ремонтом у нашому будинку, листоноші, нового службовця на роботі і від людей, яких не дуже добре знаємо.

4. Суспільна зона (більш 3,6 метри). Коли ми адресуємося до великої групи людей, то зручніше за все стояти саме на цій відстані від аудиторії.

Жести — це різноманітні рухи руками і головою. Мова жестів — це найдавніший спосіб досягнення взаєморозуміння. У різні історичні епохи і в різних народів були свої загальноприйняті способи жестикуляції. У наш час навіть робляться спроби створити словники жестів.

Про ту інформації, яку несе жестикуляція, відомо досить багато. Перш за все, важлива кількість жестикуляції. У різних народів виробилися і увійшли в природні форми вираження почуттів різні культурні норми сили і частотності жестикуляції. Дослідження частоти і сила жестикуляції в різних культурах, показали, що протягом однієї години фіни жестикулювали 1 раз, французи — 20, італійці — 80, мексиканці — 180.

Взагалі ж, інтенсивність жестикуляції зростає разом із зростанням емоційної збудженості людини, а також при бажанні досягти більш повного розуміння між партнерами, особливо якщо воно ускладнене.

Конкретний зміст окремих жестів різний у різних культурах. Однак у всіх культурах є подібні жести, серед яких можна виділити:

Комунікативні (жести привітання, прощання, привернення уваги, заборони, стверджувальні, заперечні, питальні і т. ін.);

Модальні, тобто виражають оцінку і ставлення (жести схвалення, задоволення, довіри і недовіри тощо);

Описові жести, які мають сенс тільки в контексті мовного висловлювання.

Міміка — рухи м'язів обличчя, і це головний показник почуттів. Дослідження показали, що при нерухомому або невидимому обличчі співрозмовника втрачається до 10-15% інформації. У літературі зазначається більше 20000 описів виразу обличчя. Головною характеристикою міміки є її цілісність і динамічність. Це означає, що в мімічних виразів обличчя шести основних емоційних станів (гнів, радість, страх, смуток, здивування, відраза) всі рухи м'язів обличчя скоординовані. І хоча кожна міна є конфігурацією всього обличчя, основне інформативне навантаження несуть брови і губи.

Використані джерела:

1. Горяніна В. А. Психологія спілкування : навчальний посібник для студентів вузів / В. А. Горяніна. — М. : Академія, 2004.
2. Грецов А. Г. Практическая психология для мальчиков / А. Г. Грецов. — СПб. : Питер, 2007. — 208 с.
3. Максименко С. Д. Загальна психологія : навчальний посібник / С. Д. Максименко. — К. : «Центр навчальної літератури», 2004. — 272 с.
4. Кузін Ф. А. Культура ділового спілкування : практичний посібник для бізнесменів / Ф. А. Кузін. — М. : Визв-89, 2000. — 345 с.

23. Вербальні засоби спілкування. Інтонація як засіб вираження емоцій та почуттів. Темп мовлення, модуляція голосу. Вади мовлення. Форма викладання своїх думок. Мистецтво монологу. Діалог. Дискусія. Публічний виступ.

Вербальна комунікація за допомогою слова — основна і найдосконаліша форма людського спілкування. Рівень володіння мовою, багатство та культура мовного висловлювання визначають можливості та ефективність спілкування кожної конкретної особистості.

Прояви мовної діяльності неоднорідні, їх можна поділити та класифікувати на певні різновиди за різними ознаками.

Усне мовлення. Це основний різновид мовлення, яке є звучним і сприймається іншими за допомогою слуху. Усне мовлення поділяється на діалогічне та монологічне.

Діалогічним називається мовлення між двома або кількома співрозмовниками, які міняються ролями того, хто слухає, та того, хто говорить, тобто постають як пасивний чи активний співрозмовник.

Поділ на «активного» та «пасивного» учасника розмови відносний, оскільки і той, хто говорить, і той, хто слухає, виявляють активність, хоча й різного плану. Рівень знання мови, її лексичного багатства, граматичної будови та фразеології, практика користування мовою відіграють важливу роль у функціонуванні діалогічної форми мовлення.

Діалогічне мовлення тісно пов'язане із ситуацією, в якій ведеться розмова, й тому називається ситуативним. Водночас воно є контекстуальним, оскільки, здійснюючись як певна діяльність двох або кількох осіб, кожне висловлювання значною мірою зумовлене попереднім висловлюванням.

Монологічне мовлення — це таке мовлення, коли говорить одна особа, а інші слухають, сприймають її мову. Прикладами монологічного мовлення є доповідь, лекція, виступ на зборах, пояснення вчителем нового матеріалу тощо. Це відносно розгорнутий різновид мовлення. У ньому порівняно мало використовується позамовна інформація, яку отримують з розмовної ситуації. Порівняно з діалогічним монологічне мовлення більшою мірою є активним чи довільним різновидом мовлення. Так, для того, щоб виголосити монологічний акт мовлення, той, хто говорить, повинен усвідомлювати повний зміст думки і вміти довільно будувати на підставі цього змісту власне висловлювання чи послідовно кілька висловлювань.

Письмове мовлення. Це особливий різновид мовного процесу, що дає можливість спілкуватися з відсутніми співрозмовниками як сучасниками того, хто пише, так і тими, що житимуть після цього. Письмове мовлення — це різновид монологічного мовлення, але воно здійснюється як писання та читання написаного у вигляді письмових знаків (слів).

Успішне використання письмового мовлення потребує оволодіння людиною його засобами. У процесі індивідуального розвитку людина навчається письму і читанню значно пізніше, ніж говорінню усно, але між усним та письмовим мовленням існує тісний зв'язок. Так, оволодіння письмом, читання художньої літератури сприяють подальшому розвитку усного мовлення особистості, збагаченню її активного словника та усвідомленню граматичної будови. Письмове мовлення, спираючись на усне, не тільки доповнює, а й приводить до певної його перебудови. Для більшості людей залежно від їх освіти та змісту діяльності письмовий виклад думок буває важчим, ніж усний. Тому навчання організованому культурному мовленню містить і навчання письмовому мовленню.

Мовлення у різних людей має індивідуальні особливості, що виявляються в темпі, ритмі, емоційності, виразності, точності, плавності, голосності, логічній послідовності, образності висловлювання думок.

Індивідуальні особливості мовлення людини залежать від її вміння володіти мовленням, використовувати його як засіб спілкування, регулювати його. Залежно від цього одні люди балакучі, інші — відзначаються певною стриманістю, відлюдністю. Вольова саморегуляція мовлення є важливим моментом його функціонування. Характер діяльності позначається на мовленні й разом з тим потребує володіння певними його особливостями. Кожний фахівець висуває власні, специфічні вимоги ставлення до мовлення. Мовлення повинно бути не лише стилістично

та логічно досконалим, а й переконливим, емоційно-образним, науково доказовим і впливовим. Такі властивості професійного мовлення не просто виробляються у процесі набуття практичного досвіду, вони потребують і власної саморегуляції, прагнення до вдосконалення мови.

Грамотне мовлення — один з компонентів професійної компетенції керівників всіх рівнів, політиків, викладачів, юристів, працівників радіо й телебачення, менеджерів, дипломатів, що зумовлює їхню конкурентоспроможність на ринку праці. Для спілкування в цілому, у тому числі й для ділового спілкування, важливе дотримання норм літературної мови. Незнання й нерозуміння норм ділової мови може негативно позначитися на просуванні по службі. Тому так високо цінуються фахівці, здатні грамотно й точно формулювати свої думки в усному й письмовому мовленні.

Важливе значення для процесу комунікації має акустична система мови, до якої відносять якість голосу (тембр, висоту, тональність, голосність), інтонації, темп мови, фразові і логічні наголоси.

Темп мови може бути дуже повільний, швидкий, дуже швидкий. Від темпу мови може залежати те, як вас слухатимуть оточуючі. Виявилося, що значимим фактором є саме темп мови. Коли рекламу прискорювали на 25%, слухачі розуміли її, як і раніше, добре й оцінювали того, хто говорить як більш інтелігентного і щирого, а саме повідомлення вважали цікавішим. Фактично нормальна швидкість мови в 140 або 150 слів за хвилину може бути майже подвоєна, перш ніж почне знижуватися її розуміння слухачами.

Деякі люди говорять дуже повільно, їх доводиться ніби «тягнути за язик», а інші — ніби «строчать з кулемета». Важливо вміти говорити не дуже швидко, але й не дуже повільно, щоб усім було зрозуміло. Однак у деяких випадках краще говорити повільно (якщо потрібно щось пояснити або якщо розмовляєте з людиною, яка не дуже добре володіє вашою мову, та ін.) або швидко (якщо ви або ваш співрозмовник квапиться).

Тон мови — це забарвлення голосу, з яким вимовляються слова, що допомагає людині краще передати свої думки і почуття. Тон може навіть змінити зміст мови, додати йому протилежного змісту. Спробуйте, наприклад, вимовити слова «так» і «ні» різним тоном (весело, смутно, здивовано, зі злістю) і ви самі відчуєте різницю.

Не менше значення мають і різні вкраплювання в мову — паузи, покахикування, сміх, плач та ін. Голоси розрізняються за властивістю впливати на інші. Тому розрізняють голоси непоказні, звичайні, які не приваблюють нашої уваги. Є голоси, що відразу привертають нашу увагу, надовго запам'ятовуються.

Дикція — це чітка правильна вимова кожного мовного звука, артикуляція голосних і приголосних. При неправильній дикції навіть добре поставлений голос і вміле використання засобів виразності не забезпе-

чать успіху читцеві, навпаки — призведуть до негативних наслідків, оскільки школярі середнього віку схильні до наслідування.

Недоліків можна позбутися виконанням вправ, усунути за допомогою медичного втручання. У дитячому віці це не становить труднощів

Монолог — це мова однієї людини, звернена або до самого себе (наприклад, роздуми наодинці), або до багатьох особам-слухачам. На відміну від діалогу монологічна мова не розрахована на негайну словесну реакцію слухачів, на живий безпосередній обмін репліками. Монологічне мовлення односторонньо спрямоване: від мовця — до тим, хто слухає. Цим і пояснюються особливості монологу як різновиду усної форми мовлення.

Діалог — це різновид прямої мови, одна з форм передачі чужої мови, мови двох чи більше осіб. Речення, що промовляються учасниками діалогу називаються репліками. У кожній репліці-відповіді опускається все те, що відомі з попередньої репліки чи мовленнєвої ситуації. Тому в діалозі вживається дуже багато неповних речень, слів-речень, в яких повідомляється те нове, невідоме, що є інформаційним ядром висловлювання.

Репліки у складі діалогу тісно пов'язані між собою. Цей зв'язок виявляється в інтонації, в логіці побудови діалогу, в залежності структури і змісту репліки-відповіді від попередньої репліки. Діалог властивий усній формі літературної мови. Реалізації діалогічної мови сприяють обставини, в яких вона проходить, інтонація, міміка, жести. Тому нерідко в діалогах використовують неповні та незакінчені речення.

Наше життя так чи інакше містить різні форми прояву суперечок та дискусій. Особливе значення мають професійні дискусії, які мають призводити до вирішення певних професійних питань і т.п. У зв'язку з цим виникає питання правильного ведення дискусій. Це в першу чергу стосується психології ведення дискусії, логічної та мовної культури дискусій.

Залежно від змісту, призначення, форми чи способу виголошення, а також обставин публічний виступ поділяється на такі жанри, як доповідь, промова, бесіда, лекція, репортаж.

Доповідь ділова містить виклад певних питань із висновками і пропозиціями. Інформація, що міститься в доповіді, розрахована на підготовлену аудиторію, готову до сприйняття, обговорення та розв'язання проблем.

Промова — це усний виступ із метою висвітлення певної інформації та впливу на розум, почуття й волу слухачів, логічною стрункістю тексту, емоційною насиченістю та вольовими імпульсами мовця.

Лекція є однією з форм пропаганди, передачі, роз'яснення власне наукових, науково-навчальних, науково-популярних та інших знань шляхом усного викладу навчального матеріалу, наукової теми, що має систематичний характер.

Використані джерела:

1. Ділова українська мова : навч. посібник / За ред. О.Д. Горбула. — К., 2000. — 234 с.
2. Томан І. Мистецтво говорити / Іржі Томан. — К., 1998. — 235 с.
3. Сучасна українська літературна мова / за ред. В. Гриценка. — К., 1989. — С. 13-16.
4. Ушакова Т.П. Речь человека и общение / Т.П. Ушакова, П.Д. Павлова, И.А. Зачесова. — М., 1989. — 345 с.
5. Шеломенцев В.П. Этикет и культура общения / В.П. Шеломенцев. — К., 1995. — 331 с.

24. Зовнішній вигляд. Навички самопрезентації. Резюме. Інтерв'ю під час прийому на роботу.

Зовнішній вигляд ділової людини відіграє важливу роль в її професійній кар'єрі. Відомо, що правильно підібраний костюм впливає на успіх у ділових контактах, а також сприяє створенню потрібної робочої атмосфери. Одяг ділової людини повинен свідчити про її смак, не відволікати увагу на стороннє, наближатися до класичного за стилем. Саме тому, працівники, що притримуються ділового стилю найбільш часто використовують одяг традиційних кольорів (синій, сірий, бежевий), та підбирають аксесуари, що підходять до нього за стилем.

За зовнішнім виглядом у партнера формується перше враження не лише про особистість як про професіонала, а і про імідж кампанії, представником якої є фахівець. Свої вимоги щодо зовнішнього вигляду майбутнього працівника роботодавці, як правило, висувають ще на етапі пошуку співробітників. Зовнішній вигляд працівників невеликих фірм, зазвичай, жорстко не регламентований. Основна вимога до стилю одягу — гармонійно вписуватися в оточення колег, клієнтів і партнерів. Однак існують кампанії з жорстким дрес- кодом, про що, як правило, повідомляють при влаштуванні на роботу. Іноді вимоги до зовнішнього вигляду працівника прописують у трудовому договорі. У такому випадку недотримання правил може стати підставою для звільнення. Ступінь жорсткості вимог щодо дотримання дрес-коду залежить від сфери діяльності фірми та обов'язків працівника. Найбільш жорсткі вимоги пред'являються до співробітників, які працюють з клієнтами. Що стосується сфер діяльності, то найбільше обмеженими у виборі одягу є банківські службовці, юристи, державні службовці, менеджери вищої ланки. Однак треба пам'ятати, що не лише зачіска, одяг та аксесуари дають можливість зробити висновок про приналежність людини до певною групи.

Часто саме зовнішній вигляд є вирішальним при прийнятті рішення роботодавцем щодо влаштування потенційного працівника на певну посаду. Адже уявлення про відповідність кандидата пропонованій посаді складаються у роботодавця, як правило, на протязі перших хвилин. Саме тому, фахівці радять перш ніж іти на співбесіду з роботодавцем,

ретельно до неї підготуватися. Найбільш вигідне враження справляє вчасний прихід на співбесіду, елегантний і зручний одяг претендента на вакантну посаду, а також доброзичливість, почуття гумору, впевненість у собі, відкритість.

Перед співбесідою з роботодавцем бажано ознайомитися з вимогами до фахівця, на посаду якого ви претендуєте, та визначитись, наскільки ви їм відповідаєте. Наступним кроком буде отримання інформації про організацію, де ви хочете працювати. Інформацію можна отримати і в Інтернеті, поспілкувавшись з працівниками організації, а також дізнатися думки компетентних осіб з цього приводу. Якщо отримана інформація відповідає вашим очікуванням, наступним етапом буде бесіда або інтерв'ю з представником організації в якій ви плануєте працювати.

Потрібно пам'ятати, що інтерв'ю з роботодавцем завжди є стресом. Під час стресу та сильного хвилювання людина може втратити контроль над собою, зніяковіти, забути про те, що вона хотіла сказати. Щоб уникнути цього, необхідно заздалегідь продумати інформацію про свої сильні і слабкі сторони, підготувати історії і приклади, що ілюструють сильні сторони, мати чітку відповідь чому саме ви хочете працювати на даній посаді. Під час інтерв'ю важливо бути самим собою. Якщо ви не зрозуміли, або не почули питання, яке ставить роботодавець, бажано попросити його повторити або деталізувати питання. Не зайвими будуть і питання до роботодавця, саме цим ви покажете свою зацікавленість у майбутній роботі.

Роботодавець може використовувати різні типи інтерв'ю (неформальне, типове, ситуативне). Неформальне інтерв'ю характеризується неструктурованим характером, форма діалогу не планується заздалегідь і постійно порушується. Це бесіда у вільній формі, яка включає обмін питаннями та відповідями. При типовому інтерв'ю всім претендентам ставляться однакові питання, таке інтерв'ю має вигляд детального та методичного опитування. При ситуативному інтерв'ю претендента вводять в детально сплановану ситуацію і спостерігають за його поведінкою. Часто ситуативне інтерв'ю проводять з групою претендентів на вакантне місце. Групі дається завдання спільно знайти рішення конкретної виробничої задачі, умови якої в ході виконання можуть змінюватися. При цьому роботодавець спостерігає не лише за професійними вміннями претендентів на посаду, а й за навичками взаємодіяти з іншими, вмінням підкорятися та брати на себе відповідальність, тобто тими особистими якостями, які важливі в певному виді професійної діяльності. Саме тому, потрібно бути готовим до будь якого різновиду інтерв'ю, не лише знати свої позитивні якості, а й вміти виявляти їх в діяльності, тобто володіти навичками самопрезентації.

Вміння презентувати себе в наш час є необхідною умовою для працевлаштування. Термін самопрезентація перекладається як управління враженням. Самоподача — це короткочасний, вмотивований та ор-

ганізований процес пред'явлення інформації про себе, який впливає на сприймання оточуючих. Управління сприйняттям іншого здійснюється за допомогою поведінкових технік привертання уваги до себе, які «запускають» певні механізми сприйняття. Такими техніками, наприклад, є: самоподача особистої переваги, привабливості, ставлення до партнера, демонстрація актуального стану. Окремий вид самоподачі — це саморозкриття, що визначається як повідомлення іншим особистої інформації про себе. За допомогою саморозкриття ми надаємо іншим людям можливість пізнати сутнісні аспекти самого себе. Особливістю саморозкриття є певний рівень довіри до партнера, тоді як самопрезентація може впливати на цей рівень, підвищуючи або знижуючи його. Подібний до саморозкриття термін самовираження пояснює тенденцією особистості відкрито заявляти про себе, свої наміри, бажання, переконання і відчуття, активно виражати їх в поведінці і спілкуванні.

Основою для співбесіди на інтерв'ю є резюме. Професійне резюме — це короткий опис біографії потенційного працівника, де вказується його освіта, досвід, інтереси та інша інформація. Мета резюме — самохарактеристика, життєпис, ефективний засіб самопрезентації на ринку праці. Резюме може мати різні стилі оформлення, однак завжди складається з трьох розділів: професійні вміння, освіта та досвід. Треба пам'ятати, що трудовий стаж та освіта перераховуються у зворотному хронологічному порядку. Бажаним є інформування про курси, тренінги, які проходив претендент на посаду, а також перелік спеціальних вмінь та навичок, необхідних для займаної посади. Часто у роботодавця немає часу на детальне вивчення резюме, тому, радять ключові моменти у резюме виділяти іншим шрифтом, щоб одразу звернути на них увагу.

Якщо резюме відправляють почтою, до нього бажано додавати супровідний лист. Частіш всього супровідний лист містить інформацію, що стосується пояснення зацікавленості в майбутній роботі, перелік успіхів у минулій професійній діяльності, та плани щодо діяльності в майбутньому. Для того, щоб супровідний лист допоміг скласти позитивне враження, він має бути лаконічним (не більше двох-трьох абзаців) та переконливо доводити про вашу цінність для роботодавця.

Відомо, що на позитивне рішення щодо працевлаштування впливає рівень освіти претендента на вакантну посаду, його знання, професійно важливі якості, досвід тощо. Однак роботодавець буде звертати увагу також на поведінку людини під час інтерв'ю, уміння показати себе з найкращих сторін, ставлення до інших і до себе. Саме тому потрібно свідомо розвивати у себе навички само презентації.

Використані джерела:

1. Абетка планування кар'єри / Н.М. Грінчук, І.В. Попик, Л.Р. Пухер; упор. Н.М. Грінчук. — Луцьк: Волинський національний ун-т ім. Л. Українки, 2010. — 36 с.

2. Баклицький І.О. Психологія праці : підручник / І.О. Баклицький. — К. : Знання, 2008. — 655 с.
3. Бафф Хангерленд. Как преподнести себя на рынке труда / Хангерленд Бафф // [пер. с англ. А. Горлач]. — М. : КУДИЦ-ОБРАЗ, 2003. — 224 с.
4. Доронина М.С. Культура спілкування ділових людей / М.С. Доронина. — К. : Видавничій дім «КМ Academia». — 188 с.
5. Инглиш Питер. Как добиться успеха на інтервью / Инглиш Питер // [пер. с англ. И. Ющенко]. — М. : НІРРО, 2005. — 111 с.
6. Чебикіна Т.М. Словник-довідник з профорієнтації : експериментальний посібник / Т.М. Чебикіна. — Одеса : ПНЦ АПН України. — СВД Черкасов, 2006. — С. 35.

25. Навички ефективного спілкування. Активне слухання. Уміння чітко висловлювати свою думку. Уміння відстоювати власну позицію. Почуття без тривоги і звинувачень. Адекватна реакція на критику. Уміння звернутися за допомогою, за послугою.

Уміння будувати відносини з людьми, знаходити підхід до них складає основу життєвого і професійного успіху кожної людини. Рівень володіння мовою, багатство та культура мовного висловлювання визначає можливість та ефективність спілкування. Ефективне спілкування полягає у розумінні не лише інформації, яку повідомляє особистість, а й розумінні почуттів іншої людини, воно направляє потік інформації в потрібне русло, допомагає людям подолати бар'єри у взаєморозумінні. Однак, потрібно пам'ятати, що розуміння іншого пов'язане в першу чергу з розумінням себе. Мірою ефективності спілкування є збіг того, що один із партнерів хотів і передав іншому. Спілкування вважають завершеним, коли повністю вичерпано зміст теми, та його учасники однозначно оцінюють результати взаємодії, як достатні. При незавершеному спілкуванні, зміст теми спілкування залишається нерозкритим до кінця і не відповідає очікуванням співрозмовника.

Причини непорозумінь у спілкуванні найрізноманітніші. Частіше всього їх викликають комунікативні бар'єри — це перешкода, що виникає на шляху отримання інформації. До них відносять сором'язливість, неуважність, невміння висловити думку, невміння слухати співрозмовника, неприязнь та недовіра до нього.

Ефективність комунікації залежить від уміння слухати, що є необхідною умовою правильного розуміння інформації, повідомлюваної іншим. Слухання полягає в увазі, тобто зосередженні на особистості співрозмовника, на проблемах які він висловлює, можливих шляхах вирішення цих проблем. Ефективне слухання сприяє налагодженню відвертих стосунків. Саме тому слухання є важливою складовою професійного спілкування, особливо у представників сфери «людина — людина».

Під час слухання потрібно демонструвати зацікавленість і повагу до думки співрозмовника. З цією метою використовують зоровий контакт, підбадьорювання, жести, міміку, доторкання до плеча або руки

партнера. Відсутність зацікавленості, невдоволення — послаблюють довіру, чим знижують готовність до взаємодії. Можна слухати іншу людину, але в цей час перебувати подумки десь далеко, або зосереджуватись лише на частині інформації, що найбільше цікавить.

Існують такі правила ефективного слухання:

1. Вміти демонструвати повагу до співрозмовника.
2. Уміти підкреслювати щирий інтерес.
3. Запам'ятовувати імена співрозмовників.
4. Уникати непотрібних суперечок.
5. Не зловживати критикою і засудженням інших.
6. Уміти бути вдячним слухачем і вислуховувати співбесідника до кінця.
7. Поважати думку інших.
8. Уникати наказового тону та вказівок.
9. Підбадьорювати співрозмовника за допомогою вербальних та невербальних засобів.

Важливим для ефективного спілкування є також уміння чітко висловлювати свою думку. Для цього потрібно в першу чергу усвідомити, що саме ми хочемо повідомити співрозмовнику, з якою метою ми це робимо. Правильне усне мовлення може забезпечити швидкість розуміння важливої інформації. Вважається, що найкраще сприймається грамотна, виразна, логічна мова, що супроводжується нерізкими жестами і плавною мімікою. При цьому потрібно уникати двозначних, розпливчатих суджень, не використовувати вузькі незнайомі терміни. Іноді у того, хто здійснює повідомлення, виникають комунікативні труднощі, які виявляються в невмінні чітко висловити думку, завершити повідомлення, аргументовано переконати. Часто це пов'язано з надмірними емоціями, невпевненістю в собі, хвилюванням, негативним ставлення до партнера. Спілкування, під час якого виникають зазначені труднощі, характеризується емоційним напруженням і невідповідністю результату заданим цілям. Зайві слова, складні фази, використання незрозумілих термінів — утруднюють розуміння. Отже, потрібно дотримуватись послідовності повідомлення інформації, та вміти контролювати власний емоційний стан. Адже уміння висловлювати думку впливає на результат спілкування.

Важливим у ефективному спілкуванні є також вміння відстоювати власну позицію, яке полягає у логічному і аргументованому переконанні інших у правильності власної точки зору. Однак при цьому потрібно допускати, що особиста точка зору може бути хибною. Іноді людині буває важко побачити власні недоліки або прорахунки в діяльності, саме тому зауваження з боку інших бажано сприймати спокійно. Найбільш адекватним способом реакції на критику, є її аналіз. У цьому випадку людина здатна перебороти негативні емоції, зрозуміти який характер носить критика (конструктивний чи деструктивний) і правильно на неї

відреагувати. Така реакція допоможе людині зробити висновки щодо власної діяльності і буде сприяти особистому зростанню.

Потрібно пам'ятати, що відстоювання власної позиції та реакція на критику на свою адресу мають відбуватися в руслі поваги до себе та до інших. Адже особливістю міжособистісних взаємин є їх емоційна забарвленість. Як правило, у колективі завжди присутній певний емоційний тон. Це можуть бути почуття, що зближують, об'єднують людей, спонукають до співпраці. І навпаки, іноді зустрічаються колективи, де панують нетерпимість, неприйняття інших, взаємні звинувачення. Зрозуміло, що в таких колективах людина, скоріш всього, буде відчувати дискомфорт, що може негативно позначитись на результатах її діяльності та власному самопочутті.

Спільна діяльність завжди передбачає спілкування, взаємодію людей, їхній вплив один на одного у процесі розв'язання виробничих завдань. Є певні категорії професій, в яких спілкування постає як професійний вид діяльності (вчителі, лікарі, політики, керівники). Особливостями професійного спілкування є те, що людина керується бажаннями, намірами, спрямуваннями, які передбачені її професійним обов'язком. Отже, у професійному спілкуванні важливими є не особисті симпатії, а вміння ставитися з увагою до кожної людини.

Сфера міжособистісних стосунків пов'язана з тим як людину оцінюють інші. Часто саме ця сфера викликає підвищену тривожність, адже нам завжди цікаво, як нас сприймають люди. Приписування негативного ставлення до себе веде до збільшення тривожності. Тривожна людина починає боятися виявляти себе в соціумі, оскільки постійно очікує, що її будуть не сприймати, критикувати. Суб'єктивно тривожність переживається як неприємний стан, що супроводжується негативними передчуттями і відчуттям страху. При цьому людина відчуває свою неадекватність та неефективність у повсякденному житті. Уміння звернутися за допомогою дає можливість не лише отримати корисну пораду, а й налагодити взаємостосунки з іншими, показати зацікавленість в іншій людині, позбавитись від негативних емоцій.

Враховуючи час, протягом якого людині доводиться працювати в контактах з колегами та діловими партнерами, стає зрозумілим, що роль якісного спілкування у професійній сфері дуже важлива. У людей різні здібності до спілкування, так одні без особливих зусиль, вступаючи у контакти підтримують або створюють у інших гарний настрій, інші, навпаки, вносять у взаємовідносини напругу, викликають негативний настрій. Саме тому налаштованість на діалог, відвертість, повага до інших, допоможе отримати і розвинути навички ефективного спілкування, які відіграють важливу роль в успішній професійній діяльності.

Використані джерела:

1. Кайданова Л. Г. Психологія спілкування : навч. посіб. / Л. Г. Кайданова, Л. В. Пляка. — Х. : НФаУ, 2011. — 132 с.

2. Ополюк О.М. Культура спілкування. Психологічні основи професійного спілкування : навч. посіб. / О.М. Ополюк, Ю.В. Сербалюк. — К.-Подільський : «МЕДОБОРИ», 2004, — 192 с.
3. Семиченко В.А. Психология общения / В.А. Семиченко. — К. : «Магистр-$», 1997. — 152 с.
4. Фридман Л.М. Психологический справочник учителя / Л.М. Фридман, И.Ю. Кулагина. — М. : Просвещение, 1991. — С. 195-200.

26. Співпереживання. Здатність розуміти почуття, потреби і проблеми інших людей. Уміння продемонструвати розуміння інших. Уміння надавати підтримку й допомогу.

Співпереживання, бажання і здатність зрозуміти інших, прагнення їм допомогти відображують перебіг емпатійного процесу. Співпереживання характеризується переживання тих же емоційних станів, що відчуває інший, через ототожнення з ним. Співчуття — це переживання власних емоційних станів у зв'язку з почуттями іншого. Співпереживання і співчуття є формами, еквівалентами емпатії, як інтегральної якості особистості. Емпатія є важливим чинником морального розвитку особистості, ефективним засобом засвоєння і розкриття внутрішнього єства моральних відносин, естетичних форм, вона сприяє розвитку гуманних відносин, альтруїстичного стилю поведінки. Співпереживання відноситься також до вищих форм симпатії. Здатність співпереживати, співчувати має велике значення для духовного розвитку особистості, оскільки в симпатії репрезентуються потенційні можливості людини від нижчого до вищого духовного рівня.

Спочатку емпатія вивчалася як можливість естетичного сприйняття творів мистецтва. Пізніше її розглядали як навичку, що отримується у процесі соціалізації особистості та виявляється у здатності приймати соціальні ролі і установки інших, уявляти себе в соціальній позиції іншого та передбачати його реакції. У сучасній психології емпатія та її еквіваленти досліджуються багатьма школами, що переважно пов'язані з вивченням проблем спілкування, міжособистісної взаємодії, професійної придатності.

Емпатія виникає в онтогенезі не одразу, вона проходить ряд етапів свого розвитку і потребує уваги і зусиль з боку самої особистості. Серед умов та чинників, що впливають на виникнення і особливості протікання емпатійного процесу, науковці виділяють: розвиток пізнавальних процесів, минулий досвід, коло спілкування з іншими людьми, емоційну чутливість, зацікавленість в інших, гнучкість, екстраверсію — інтраверсію, тривожність, стійкість особистості, здатність до ідентифікації з іншими, міру цінності інших людей, цінність власного Я.

Можуть бути різні рівні прояву емпатійності. При високому рівні людина характеризується розвиненим умінням відчувати, розпізнавати і передбачати емоційні стани інших, виражати своє співчуття в діях, спрямованих на підсилення благополуччя інших. Емпатійна людина

відрізняється позитивним баченням оточуючих, позитивним ставленням до інших, при цьому переважає спрямованість на партнера. Для емпатійної людини характерним є високий рівень розвитку соціальних емоцій та висока чутливістю до почуття провини і сорому. Здатність до емпатії корелює з такими якостями, як: терпимість до недоліків інших, низька емоційна вразливість, альтруїзм та відкритість в спілкуванні. Система відношень до іншого включає цікавість до нього, розуміння його значущості та цінності. Важливим у перебігу емпатійного процесу є сформоване ставлення до іншого як до цінності, неповторної індивідуальності. Відомо, що емпатійність розвивається із зростанням життєвого досвіду. Високоемпатійна особистість характеризується м'якістю, доброзичливістю, комунікабельністю, емоційністю, високою інтелектуальністю.

Заважає формуванню і прояву емпатії: егоцентризм, егоїзм, тривожність, агресивність, негативне ставлення до себе і до інших, замкненість, байдужість.

Механізмом, що запускає емпатію, є сприймання емпатогенної ситуації, тобто тієї ситуації, коли іншій людині потрібна допомога. Людина не завжди повідомляє про це вербально (за допомогою слів), іноді поза іншого, його жести, міміка, інтонація є сигналами про негативний емоційний стан. За допомогою ідентифікації (ототожнення) людина приєднується до почуттів другої людини. Між людьми встановлюється специфічний зв'язок, змістом якого є переживання тотожності один з одним. Спостерігаючи чуже горе, тривогу, радість, образу, тріумф, людина актуалізує свій минулий досвід. Для того, щоб співпереживання не замкнулося на власних переживаннях, необхідно, щоб відбулося емоційне перемикання з власних емоцій на світ іншої людини. Якщо цього не відбудеться, емпатійний процес може обірватися на цьому етапі. Саме тому фахівцям, для яких емпатійність є професійно важливою якістю, з метою уникання професійного вигорання радять слідкувати за власним психоемоційним здоров'ям (періодично проходити тренінги особистісного і професійного розвитку, дотримуватися режиму праці і відпочинку, чергувати розумові і фізичні види діяльності). Переживання і розуміння внутрішнього стану іншого зумовлюють намір докласти зусилля для зміни чи підкріплення цих переживань.

Однак треба пам'ятати, що трансформація наміру в реальну поведінку відбувається не лише завдяки прагненню допомогти іншому. Іноді мотивом може бути бажання задовольнити очікування інших, меркантильні мотиви, бажання мати найкращий вигляд, маніпулювати іншими. У цьому разі емпатійна поведінка не супроводжується емпатійними переживаннями, а отже, не є істинною.

Частіш всього емпатія виявляється у спілкуванні. Емпатія легше реалізується при схожості поведінкових та емоційних реакцій суб'єктів. Саме тому іноді дуже легко виявляти співчуття, співпереживання до одних людей і набагато складніше до інших. Емпатійне спілкування вклю-

чає постійну чуттєвість до переживань іншої людини, які можуть бути як позитивно оздобленими, так і негативно (страх, гнів, радість, здивування тощо). Це означає, що людина тимчасово приєднується до життя іншої людини, без оцінювання та осудження його. Навички емпатійного спілкування виявляється в умінні відійти від власних переживань, оцінок, суджень, цінностей, тобто від власного Я. На це здатні самодостатні люди, для яких характерно вміння приймати інших.

Здатність до емптійного співпереживання може виступати як основа профпридатності. Емпатійне співпереживання виступає мотивом-посередником у професійній діяльності, де потрібна допомога іншим. Це переважно професії, що відносяться до соціономічної сфери «людина — людина», такі як: психолог, медик, соціальний працівник тощо. Особливістю цих професій є те, що предметом в них виступає внутрішній світ людини, її переживання, а змістом є побудова моделі поведінки, що допомагає об'єкту емпатії. Професійна емпатія включає в себе емпатійну установку — готовність емоційно сприймати та реагувати на стан іншого, незалежно від ситуації та власного психоемоційного стану.

Мотивами такої діяльності виступають:

1. Соціальні мотиви (реалізація потреби в благополуччі іншого, допомога іншому, прояв співчуття та розуміння);

2. Ділові мотиви (оптимізація взаємодії, налагодження співробітництва);

3. Пізнавальні (зацікавленість в людях, прагнення до саморозвитку через збагачення емоційного і соціального досвіду;

4. Екзестенціальні мотиви (осягнення сутності іншої людини, її душевного життя).

Емпатійна діяльність може бути полімотивованою. Так, в основі співробітництва можуть бути ділові, пізнавальні, соціальні мотиви.

Сучасні дослідники підкреслюють, що розвинені емпатійні якості стануть у нагоді у будь-якій професії. Адже емпатія у професійній сфері виступає як здатність людини до адекватного емоційного відгуку при спогляданні негативного стану іншого.

Так, емпатійність є також важливою для управлінця, менеджера, адже підлеглі завжди очікують від керівництва розуміння та співчуття. Звичайно є керівники, які вважають що прояв емпатії буде заважати їх діяльності. Вони використовують, як правило, жорсткі авторитарні методи управління. Однак підлеглі скоріше будуть побоюватися таких керівників, негативно до них ставитися, ніж поважати їх. Дослідження показують, що в колективах, де панує гарний настрій, взаємодопомога, розуміння, набагато більша продуктивність праці, ніж в колективах, «де кожний сам за себе».

Використані джерела:

1. Журавльова Л. П. Психологія емпатії : монографія / Л. П. Журавльова. — Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2007. — 328 с.

2. Психология : словарь / [под. общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского]. — М. : Политиздат, 1990. — С. 463.
3. Психология личности : уч. пособие / [под. ред. П. Н. Ермаковой, В. А. Лабунской].— М. : Эксмо, 2008. — С. 382-403.

27. Асертивна поведінка. Асертивна поведінка і її відмінність від агресивної, пасивної та маніпулятивної поведінки.

Асертивна поведінка (англ. Assrt — «наполягати на своєму») — поведінка, що поєднує внутрішню силу та чемність до оточуючих. Це здатність в ситуації зовнішнього тиску коректно відстоювати свої інтереси і свою лінію поведінки, спокійно говорити «ні» тому, що не влаштовує людину, і продовжувати в соціально прийнятній формі ефективно наполягати на своїх правах. Це вміння постояти за себе в міжособистісних стосунках, захищаючи свої права поважаючи права інших. Відсутність ассертивності може перешкодити людині досягти мети і знизити її самооцінку.

Коли людина вважає, що її права, почуття чи потреби проігноровані або порушені іншими, то вибирає один з трьох видів поведінки: пасивну, агресивну або ассертивну.

Пасивна поведінка — це небажання висловлювати свою думку, показувати свої почуття або не приймати на себе відповідальність за свої дії. Люди можуть вести себе пасивно, тому що вони бояться покарання за свої дії, не впевнені у своїх знаннях або з інших причин. Незалежно від їхньої мотивації, замість того, щоб спробувати вплинути на поведінку інших, вони підпорядковуються їхнім вимогам, навіть коли це створює їм незручності, не відповідає їхнім інтересам або ущемлює їхні права.

Агресивна поведінка — нападки на опонента без урахування ситуації і почуттів, потреб або прав об'єкта нападок. Агресивність не можна плутати з ассертивністю. Агресивна поведінка, на відміну від ассертивної, неетична. Агресори намагаються досягти своїх цілей, не рахуючись з потребами, правами або почуттями інших.

Асертивна поведінка означає вміння ефективно постояти за себе в міжособистісних стосунках. Різниця між асертивною, пасивною та агресивною поведінкою полягає не в почуттях, що стоять за реакцією людини, а в способі її реагування на події. Важливо усвідомлювати, що ассертивність не завжди приводить до досягнення цілей. Деякі люди будуть сприймати будь-яку асертивну поведінку як агресивність. Не дуже впевнені в собі люди часто не в змозі оцінити той факт, що потенційні вигоди переважують можливий ризик. Зазвичай, поведінка людини показує іншим людям, як потрібно з нею поводитися. Коли людина пасивна, тобто коли вона привчила інших людей до того, що можна не рахуватися з її почуттями, вони будуть продовжувати вести себе таким же чином. Якщо, зазвичай, людина веде себе агресивно, цим вона привчає оточуючих її людей відповідати їй в тому ж дусі.

Американські вчені Рудольф і Кетлін Вердербер у своїй книзі «Психологія спілкування» пропонують наступні рекомендації для тренування ассертивної поведінки:

Персоналізуйте свої почуття. Асертивні люди підкреслюють, що висловлені ними думки і почуття належать їм.

Уникайте вживати мову конфронтації. Асертивні люди не використовують погрози, оцінки або висловлювання, що не допускають заперечень.

Використовуйте конкретні формулювання, що стосуються певної поведінки. Замість того, щоб зосереджувати увагу на сторонніх предметах, асертивні люди використовують описові вирази, які фокусуються на більш доречних питаннях.

Підтримуйте зоровий контакт і стійке положення тіла. Асертивні люди дивляться співрозмовникам прямо в очі, а не ховають погляд, не дивляться в підлогу, не розгойдуються взад і вперед, не сутуляться і не використовують інші сигнали, які можуть бути сприйняті як прояв нерішучості або невпевненості.

Підтримуйте твердий, але приємний тон голосу. Асертивні люди говорять твердо, але з нормальною висотою і силою голосу і в нормальному темпі.

Не варто запинатися і бурмотіти. Асертивні люди уникають довгих пауз і інших ознак невпевненості.

Таким чином, стандарти асертивності, прийняті в одній культурі, можуть бути неприйнятними для людей, чия культура наказує їм сприймати таку поведінку або як агресивну, або як слабку. З цих причин у відношенні асертивності, як і щодо будь-яких інших навичок, потрібно добре засвоїти, що ніякої стандарт поведінки не забезпечить досягнення цілей. Незважаючи на те, що в різних культурах вважається доречною різна поведінка, результати пасивного та агресивної поведінки, як нам здається, будуть універсальні: пасивна поведінка може служити причиною образи, а агресивна поведінка може викликати страх і сварки. Коли ми розмовляємо з людьми, чия культура, походження або спосіб життя відрізняються від наших власних, потрібно поспостерігати за їх поведінкою та їх реакціями на наші висловлювання, перш ніж ми зможемо бути впевнені, що вибрали поведінку, яка найбільш ефективно передає ваші наміри

Асертивность важлива для будь-якої професії, а особливо пов'язаної зі спілкуванням. Тому роботодавці часто організовують для своїх співробітників (менеджерів, продавців) різні тренінги з розвитку асертивної поведінки. Завдяки участі в тренінгах співробітники виробляють особисту установку на асертивну поведінку, усвідомлюють свої права і обов'язки в контексті асертивності, вчаться приймати критику і відстоювати власну позицію, не потакаючи клієнтові.

Використані джерела:

1. Вердербер Р. Психология общения / Р. Вердербер, К. Вердербер. — СПб., 2003. — 320 с.
2. Смит Мануэль Дж. Тренинг уверенности в себе / Дж. Мануэль Смит. — СПб. : ООО «Речь», 2001. — 244 с.

28. Захист обраної професії. Уточнення, конкретизація, поглиблення знань про обрану професію, перевірка правильності міркувань, що привели до такого вибору.

Провідною метою у процесі проведення захисту професії є мотивація учнів до самостійного здобуття знань про обрану професію, аналіз її змісту, прийняття рішення про свою придатність чи непридатність до відповідної професії.

Підготовка учнів до проведення захисту. Приблизно за місяць перед учням ставиться завдання обрати тему для проекту на захист професії. При цьому необхідно наголосити на тому, що:

- слід проводити захист тільки тієї професії, з якою учні пов'язують свій майбутній професійний вибір;
- безпосередньо під час підготовки вони мають самостійно вивчити і розібратися в особливостях обраної професії, проаналізувати і співставити свої можливості з вимогами професії до людини та зробити висновок про їх відповідність;
- у підготовці до захисту важливо використати різноманітні джерела знань про професії: спеціальну літературу та довідники, періодичні видання, ресурси глобальної інформаційної мережі Інтернет, відео і аудіо матеріали, бесіди з фахівцями відповідних професій тощо.

Теми доповідей на захисті можуть бути різним, наприклад: «Моя майбутня професія», «Хочу бути менеджером», «Моє покликання — бути вчителем» тощо.

Бажано, щоб у проекті були розкриті наступні аспекти:

1. Значимість відповідної професії для суспільства. Перспективи її подальшого розвитку.

2. Який характер і зміст праці відповідної професії, якими знаряддями праці користуються представники професії, і які основні операції вони виконують?

3. Якими особистими якостями, рисами характеру, здібностями необхідно володіти представникам відповідної професії?

4. Які вимоги професія висуває до здоров'я людини?

5. Порівняти вимоги професії до людини зі своїми можливостями і зробити висновок про їх відповідність.

6. Визначити, чому саме ця професія, найбільшою мірою підходить тобі?

7. Де саме можна опанувати обраною професією?

8. Що ти робиш, щоб краще підготуватися до оволодіння цією професією?

Учням для презентації проекту надається 5-7 хвилин. За цей час виступаючий має охарактеризувати особливості професії і довести, що він відповідає її вимогам. Після виступу учня слово надається опоненту. Для кожного учня призначається один опонент — супротивник у дискусії. У якості опонента можуть виступати однокласники, учні старших класів, представники професії, вчителі. Головне завдання, опонента полягає в тому, щоб дати критичну оцінку виступаючому на право бути представником обраної професії і зробити висновок про доцільність вибору визначеної професії.

У своєму виступі опонент має висвітлити:

а) чи розкрито зміст професії;

б) наскільки обґрунтоване рішення про придатність до професії;

в) дати оцінку засобам підготовки до вибору професії;

г) дати поради виступаючому по підготовці до опанування обраною професію.

Використані джерела:

1. Резапкина Г.В. Психологическое сопровождение выбора профессии в школе : учебное пособие / Г. В. Резапкина. — СПб. : ООО Изд-во «Северо-Запад», 2006. — 176 с.

Наукове видання

**Гуцан Леся Андріївна, Лузан Марина Вікторівна,
Мельник Олександр Васильович, Морін Олег Леонідович,
Охріменко Заріна Володимирівна,
Пархоменко Олександр Миколайович,
Попова Тетяна Сергіївна, Ткачук Ірина Іванівна**

ПОБУДОВА КАР'ЄРИ

Навчально-методичний посібник
для педагогічних працівників

(українською мовою)

За редакцією О.В. Мельника

Технічний редактор *О.М. Корнілов*
Комп'ютерна верстка *В.М. Ященко*
Редактор *Т.В. Громко*
Оформлення обкладинки *К.А. Бобровницька*

Видано державним коштом. Продаж заборонено.

Підп. до друку 12.09.2014. Формат 60x84 $^{1}/_{16}$.
Папір офсетний. Друк офсетний. Ум. др. арк. 10,0.
Замовлення № 2455. Наклад 300 прим.

Поліграфічно-видавничий центр ТОВ «Імекс-ЛТД»
Свідоцтво про реєстрацію серія ДК № 195 від 21.09.2000.
25006, м. Кіровоград, вул. Декабристів, 29
тел./факс (0522) 22-79-30, 32-17-05
E-mail: design@imex.kr.ua