**ЛЕКЦІЯ № 5. Професійна консультація**

**1.  Поняття професійної консультації**

**Професійна консультація** в основному призначена для молоді з метою професійної орієнтації, з урахуванням характерних особливостей, темпераменту, схильностей, інтересів, можливостей і потреб індивіда.  Поняття **«консультування»** вживається не тільки в психології праці, але і в багатьох інших сферах і галузях.  Наприклад, його можна застосувати і розглядати як особливий вид відносин допомоги, як психологічний процес.  Консультування також можна розглядати з точки зору його цілей і завдань.

Професійна консультація несе просвітницьку мету, дозволяючи вникнути в суть різних професій, зміст трудового процесу, вимоги до працівників та перспективи розвитку галузі в цілому, статус професії та механізм отримання освіти в рамках певної трудової діяльності. У сучасній Росії професійна консультація необхідна не тільки молоді, але й людям, які залишилися без роботи. Переорієнтація безробітних є важливим аспектом професійного консультування, оскільки дозволяє Рєїн-тегріровать людини в професійне співтовариство.

Можна виділити три основні функції професійної консультації: діагностичну, інформаційну та корекції ционную.

**Діагностична** функція призначена для обстеження стану здоров'я і ступеня розвиненості у людини психологічних характеристик, які повинні відповідати вимогам професії.

**Інформаційна** функція призначена для інформування школярів про конкретні професії, особливості тієї чи іншої професії та способи реалізації професійних планів.

**Корекційна** функція полягає в тому, що дає рекомендації оптанта по відповідній сфері професійної діяльності та конкретних професій в ній і коригує професійні плани у разі, якщо професійні вимоги не відповідають особистісним якостям.

Професійна консультація проводиться в кілька етапів:

1) комунікативний етап грунтується на встановленні контакту з оптантом і формуванні у нього позитивних емоцій по відношенню до консультування. Ефективність цього етапу залежить від комунікативних навичок і вмінь, а також ступеня психологічного такту консультанта;

2) психодиагностический етап професійного консультування полягає в тому, що основний акцент робиться на дослідженні та оцінці рівня вираженості психологічних і психофізіологічних характеристик у оптанта (досліджуються мотиваційна сфера особистості,[здібності](http://ua-referat.com/%D0%97%D0%B4%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96) і особливості, самооцінка і підготовленість особистості);

3) корекційний етап передбачає роботу з оптантом і співвіднесення його з певною професійною сферою, найбільш підходящою для нього, що відповідає його здібностям та особистісним інтересам, якостям. Ефективність професійної консультації залежить від дотримання консультантом ряду етичних принципів та рівня його професійної підготовленості.

**2.  Мета професійної консультації**

До основних цілей професійного консультування можна віднести: оптимізацію можливостей, потреб та інтересів індивіда в рамках професійного самовизначення. Особливо важлива професійна консультація в період закінчення освітніх установ. Крім того, фахове консультування надає інформацію про статусних характеристиках професії, її можливості та складнощі,[відповідно](http://ua-referat.com/%D0%92%D1%96%D0%B4%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%8C) певних даних кандидата вимогам професії.

Консультанти роблять основний акцент на підвищення особистої відповідальності клієнта по відношенню до його власного життя.

Консультантам легше працювати з клієнтом, якщо вони змогли навчити своїх клієнтів допомагати самим собі і бути більш впевненими у прийнятті власних рішень, а це означало б, що клієнт сам зміг би стати консультантом для себе і сам визначити сферу, в якій хочеться працювати все життя або , принаймні, отримати освіту за найбільш цікавить професії.

Завданнями професійного консультування є діагностика особливостей особистісних якостей і здібностей оптанта, його мотивів і характерологічних особливостей, показ психологічної ціни освоєння професії, надання допомоги у виборі професії і т. д.

**3.  Інформування про різні спеціальності**

**Інформування про різні спеціальності** особливо актуально в період закінчення школи і вибору професії і тісно пов'язано з поняттям професійної придатності, що включає:

1) інформацію про навчальні заклади, які займаються підготовкою фахівців з будь-якої спеціальності;

2) інформацію про затребуваність фахівців різних професій на ринку праці;

3) інформацію про реалії діяльності фахівців різних професій;

4) інформацію про середню заробітну плату спеціалістів;

5) інформацію про можливість самореалізації та кар'єрного зростання у вибраній професії.

[Інформація](http://ua-referat.com/%D0%86%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F) про різні спеціальності зазвичай надається фахівцями центрів з працевлаштування або представниками навчальних закладів. Особливо важливо, щоб людина, що стоїть перед вибором майбутньої професії, усвідомлював обрану спеціальність в комплексі професійних факторів: свою власну професійну придатність, інтерес до даної професії, можливості працевлаштування за обраною спеціальністю.

**4.  Професійна придатність**

**Професійна придатність** в основному визначається сукупністю індивідуальних особливостей індивіда, які впливають на успішність освоєння будь-якої трудовою діяльністю і ефективність її виконання.

Профпридатність відображає реальний рівень розвитку професійно значущих якостей людини, які властиві конкретній трудової діяльності. Профпридатність визначається рівнем задоволеності працею, його процесом і результатами. На сьогоднішній день задоволеність працею і своєю професією залежить не тільки від самого процесу, а й від зовнішніх чинників. До такого роду чинників відносяться умови діяльності, що склався мікроклімат в колективі, мотиваційний рівень, престиж професії, залученість в професію і т. д.

Поняття «професійна придатність» використовується тільки для характеристики людини з позиції його відповідності вимогам трудової діяльності. Професійна придатність до певної обраної трудової діяльності безпосередньо відображає, наскільки людина бачить себе в цій професії, чи комфортно йому усвідомлювати себе в даному середовищі, тим самим зумовлюючи успішність в обраній спеціальності.

Для того щоб оцінити професійну придатність людини, необхідно ознайомитися з елементами єдиної системи підготовки людини до трудової діяльності та забезпечення максимально успішної її реалізації протягом усього професійного шляху.

Процес формування професійної придатності проходить кілька етапів:

1) трудове виховання і навчання - етап, на якому відбувається підготовка до праці і вибору професії. На цьому етапі необхідно виховати у дитини любов до праці, допомогти в оволодінні найпростішими знаряддями і способами праці, сформувати готовність до праці, потреба і розуміння його необхідності, розвиток загальнотрудових навичок;

2) при професійної орієнтації допомогу в основному виявляється у вигляді професійного освіти, знайомства з професіями, аналізу бажань і здібностей того, кому надається консультація;

3) професійний відбір - визначення ступеня придатності людини до певного виду діяльності на основі зіставлення його індивідуальних особливостей з вимогами професії, можливо також рішення задач розподілу фахівців, комплектування навчальних і професійних груп, підбір фахівця до функціонуючої групі і т. д.;

4) професійна підготовка є свого роду ядром усього навчального процесу, в неї, як правило, входять не тільки програми, за якими буде проводитися навчання, але й тренінги, тренажери, а також методи, за якими буде проходити оцінка новачка в новій галузі діяльності;

5) професійна адаптація спрямована на повне входження новачка в нову сферу діяльності, при цьому існують своєрідні методи оцінки особливості тієї чи іншої людини в адаптації до нового;

6) професійна діяльність - забезпечення раціональної організації, умов та процесу трудової діяльності, високої ефективності, якості, безпеки праці, професійного вдосконалення, охорони здоров'я, задоволеності працею;

7) професійну атестацію ще іноді називають оцінкою професійних навичок і відповідністю кваліфікації людини займаної посади. За підсумками атестації атестаційна комісія виносить рішення: відповідає займаній посаді, відповідає займаній посаді за умови [підвищення кваліфікації](http://ua-referat.com/%D0%9F%D1%96%D0%B4%D0%B2%D0%B8%D1%89%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%96%D1%84%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97) і не відповідає займаній посаді;

8) професійна реабілітація - відновлення функціонального стану організму і психіки після напруженої роботи і перенесених захворювань при розвитку стійких негативних домінантних станів в результаті частих професійних невдач і т. д.

Потрібно зазначити, що зміст кожного етапу дуже своєрідно і специфічно, якщо розглядати їх з точки зору цілей, завдань, методів, засобів і термінів їх реалізації.

Але є те, що їх об'єднує, - спільне між усіма вісьмома етапами, а саме, необхідність визначення тих показників, які є критеріями ефективності та раціоналізації проведення процедури діагностики.

Не можна забувати про те, що творчий підхід до роботи, задоволеність працею, система фінансових і моральних стимулів допомагають у формуванні професійної придатності. Даний аспект має велике значення в складних, що вимагають особливої ​​відповідальності та фізичної витривалості, видах праці. У міру накопичення досвіду і його трансформації в трудову діяльність можна говорити про становлення професійної придатності того чи іншого індивіда.

Професійна консультація робить акцент на професійні вимоги до індивіда як носія професії, наприклад, на медичні та психологічні свідченнях і протипоказання до даного виду діяльності.

**5.  Професійний відбір**

**Профвідбір** - це процедура оцінки професійних, особистісних та інших якостей працівника на відповідність встановленим в організації вимогам.  Тільки після проходження процедури профвідбору можна приймати рішення про зарахування претендента на вакантну посаду, місце.  Найчастіше для визначення професійної придатності використовують тести.  Можна виділити п'ять категорій тестів, які використовуються при профвідборі.

**1.**  **Інтелектуальні тести.**

Короткі, час проведення - від 12 до 30 хв, і прості. Даний тип тестів був спеціально створений для вивчення нижчого та середнього персоналу в промисловості. Такі тести можуть мати порівняно високу валідність для певних професій або взагалі не мати ніякої валідності.

Існують і більш складні тести на інтелект, але такого роду тести вимагають професійної кваліфікації психолога і великих витрат часу. В основному застосовуються для оцінки та відбору менеджерів вищої ланки.

**2.**  **Тести здібностей.**

Необхідність профвідбору та навчання сприяла створенню великої кількості тестів на здібності.

На відміну від інтелектуальних тестів, тести на здатність визнані виявити здібності працівника до швидкого і ефективного навчання.

**3.**  **Психомоторні тести.**

Спрямовані на оцінку швидкості і точності моторної координації. Більшість таких тестів проходять на реальній апаратурі або тренажерах.

**4.**  **Особистісні тести, тести інтересів.**

В основі таких тестів лежить припущення про те, що індивід буде більш успішним працівником, якщо структура його особистості та інтересів буде схожа з тією, якою володіє людина, яка досягла висот у професійній діяльності та кар'єрі.

Головний недолік такого роду тестів в тому, що багато випробовувані можуть спотворити відповіді або нещиро відповідати на запитання.

**5.**  **Проективні тести.**

Використовуються тестові матеріали з розмитим, невизначеним змістом, приміром, чорні плями, незакінчена пропозицію, сюжетні картинки і т. д.

Спочатку ці тести створювалися клінічними психологами для аналізу аномалій людини. В цілому валідність такого роду тестів невелика.

**6.  Значимі властивості особистості**

**Значимі властивості особистості** розуміють визначення набору професійно значущих властивостей особистості.

У рамках певного виробництва складаються певні критерії прийому на роботу, основними з яких є особистісні характеристики працівника. Можна виділити основні якості особистості, які найбільш затребувані в сучасних умовах:

1) комунікабельність;

2) цілеспрямованість;

3) відповідальність;

4) високий інтелектуальний розвиток і хороша здатність до навчання;

5) відповідність психологічних особливостей профілем роботи.

Особливе значення має відповідність психологічних особливостей профілем роботи, оскільки різні професії висувають різні вимоги щодо психологічних особливостей, наприклад, у соціальній роботі важливі доброзичливість, вміння слухати і бажання допомогти людям; у військових спеціальностях - патріотичність, відповідальність, дисципліна і моральна стійкість.

Для визначення набору професійно значущих властивостей особистості існують певні методики, як в освітніх установах, так і в психологічних службах на виробництві, вони зазвичай складаються з проходження тестів та співбесіди з кандидатами. Найважливішою якістю особистості при прийомі на роботу є відповідальність.

**7.  Відповідальність**

**Відповідальність** проявляється в контролі суб'єкта праці за якістю виконання певних обов'язків з урахуванням певних норм і правил, встановлених на підприємстві.  Багато в чому відповідальність базується на трудової мотивації, професійної ідентифікації, прийняття культури, норм і цінностей певного професійного співтовариства.

На багатьох підприємствах від особистої відповідальності співробітників залежать життя інших людей, збереження обладнання і безпека людей, що проживають в безпосередній близькості від підприємства.