

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЕЛЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. И.А. БУНИНА»

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ  
СОПРОВОЖДЕНИЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ  
(В ТАБЛИЦАХ И СХЕМАХ)**

Учебное пособие

Елец – 2021

УДК 343.95 (075.8)

ББК 88.4я7

**П 86**

Печатается по решению редакционно-издательского совета  
Елецкого государственного университета им. И. А. Бунина  
от 28. 01. 2021 г., протокол № 1

Рецензенты:

*С.А. Буркова*, кандидат психологических наук,  
доцент кафедры возрастной психологии и педагогики семьи  
(ФГБОУ ВО «Российский государственный педагогический университет  
им. А.И. Герцена»;

*М. А. Захарова*, кандидат педагогических наук, зав.кафедрой педагогики и  
образовательных технологий  
(ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»)

**Меренкова В.С., Ельникова О.Е., Колосова И.Г., Пронина А.Н.,  
Комлик Л.Ю., Фаустова И.В., Филатова И.Ю.**

**П 86** Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной деятельности в  
условиях цифровизации (в таблицах и схемах): учебное пособие. – Елец:  
Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина, 2021. – 247 с.

Содержание пособия направлено на ознакомление обучающихся с обязательными дисциплинами образовательной программы. В данном издании выборочно представлены материалы к лекциям по ряду дисциплин: «Психологическое сопровождение социализации и индивидуализации профессионального образования»; «Психология профессиональной деятельности в условиях цифровизации»; «Акмеология в цифровом обществе»; «Профориентация и кадровый отбор в условиях цифровизации»; «Психологическое консультирование в сфере профессиональной деятельности»; «Психодиагностика с использованием информационных технологий»; «Психология делового общения в цифровом обществе». Материал представлен в виде тем и вопросов, таблиц и схем, тестов к семестровой аттестации. Обзор тем, включенных в пособие, способствует визуальному закреплению знаний, необходимых бакалаврам при подготовке к экзаменам (зачетам) и практической деятельности.

Учебное пособие предназначено для обучающихся по направлениям 44.03.02 Психолого-педагогическое образование профиль: Психолого-педагогическое сопровождение в цифровой школе и 44.03.04 Профессиональное обучение профиль: Психология профессиональной деятельности в цифровом обществе – бакалавр.

УДК 343.95 (075.8)  
ББК 88.4я7

© Елецкий государственный  
университет им. И.А. Бунина, 2021

## **ВВЕДЕНИЕ**

Наилучшие результаты в ходе учебного процесса можно получить только при оптимальном сочетании различных способов представления информации: текстовой и структурно-логической. Превалирование линейно-текстового способа изложения материала может значительно затруднить повышение качества знаний студентов.

Материалы, представленные в данном учебном пособии должны значительно облегчить усвоение сложного и разнопланового материала по ряду дисциплин. А именно: «Психологическое сопровождение социализации и индивидуализации профессионального образования»; «Психология профессиональной деятельности в условиях цифровизации»; «Акмеология в цифровом обществе»; «Профориентация и кадровый отбор в условиях цифровизации»; «Психологическое консультирование в сфере профессиональной деятельности»; «Психодиагностика с использованием информационных технологий»; «Психология делового общения в цифровом обществе». Согласно исследованиям Б.Б. Айсмонтас, наглядно-образная форма представления материала способствует лучшему её запоминанию, представление учебной информации в системе структурно-логических схем выступает достаточно эффективным средством организации и активизации самостоятельной работы обучающихся, структурированная форма материала помогает быстрее сформировать у учащегося целостную картину изучаемого предмета.

Пособие будет полезно как при подготовке к прослушиванию лекционного материала, так и для восстановления в памяти основных положений изложенного курса. Пособие целесообразно использовать и на практических занятиях для контроля глубины усвоения материала и для стимулирования самостоятельного осмысления тем.

Данное учебно-методическое пособие будет полезно студентам в процессе самостоятельной работы и при подготовке к сдаче итоговой отчетности.

# ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ СОЦИАЛИЗАЦИИ И ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

## I. Тематическое содержание дисциплины

### *Тема 1. Понятие «социализация» в науке*

#### Содержание темы

Определение социализации в интерпретации различных авторов и с позиций различных наук (философии, биологии, социологии, психологии, педагогики). Отражение основных составляющих понятия «социализация» и её характеристик.

### *Тема 2. Понятие индивидуализации в науке*

#### Содержание темы

Определение индивидуализации в интерпретации различных авторов и с позиций различных наук (философии, биологии, социологии, психологии, педагогики). Отражение основных составляющих понятия «индивидуализация» и её характеристик.

### *Тема 3. Концепции социализации личности*

#### Содержание темы

Концепция социального детерминизма, интеракционизма, адаптивная и ролевая концепции социализации. Концепции социального научения. Концепция структурного функционализма и психоанализа. Концепция социального структурирования реальности. Педагогические концепции социализации (вальдорфская педагогика, педагогика Монтессори и др.)

### *Тема 4. Структура индивидуализации, понятие самосознания и его составляющие*

#### Содержание темы

Самосознание как основной аспект индивидуализации личности. Понятие самосознания в науке. Когнитивный, эмоционально-оценочный и поведенческий компоненты индивидуализации. Самопознание, самооценка и саморегуляция как структурные компоненты самосознания, их определение в науке.

### *Тема 5. Стадии, этапы, механизмы и институты социализации*

#### Содержание темы

Первичная, вторичная социализация, социализация зрелости и старости как этапы социализации. Механизмы социализации: импринтинг, рефлексия, идентификация и обособление. Государство, школа, семья, группа сверстников, СМИ как институты социализации.

### *Тема 6. Развитие личности в процессе социализации-индивидуализации*

#### Содержание темы

Сущность и содержание развития личности в процессе социализации-индивидуализации. Определения развития личности в процессе социализации с позиции исследователей.

### *Тема 7. Проблема взаимосвязи социализации и индивидуализации в науке*

#### Содержание темы

Содержание компонентов социализации и индивидуализации. Взаимосвязь когнитивного, эмоционально-оценочного и поведенческого компонентов социализации-индивидуализации.



*Тема 8. Психологические характеристики и особенности студенческого (юношеского) возраста*

Содержание темы

Ведущая деятельность, социальная ситуация, главные новообразования и основные мотивы личности в студенческом (юношеского) возраста.

*Тема 9. Особенности индивидуализации личности в студенческом (юношеском) возрасте*

Содержание темы

Становление субъектности и представления о себе в студенческом (юношеском) возрасте. Саморефлексия, осознание собственной уникальности как главные новообразования и результат процесса индивидуализации.

*Тема 10. Особенности социализации и социальной адаптации в профессиональном образовании*

Содержание темы

Понятие «адаптация студенческой молодежи», «социальная адаптация студентов в профессиональном образовании». Функции социальной адаптации в профессиональном образовании. Виды социальной адаптации студенческой молодежи. Формы адаптации студентов.

*Тема 11. Особенности студенчества и его характеристики в профессиональном образовании*

Содержание темы

Определение «студенчество» в науке его научные трактовки. Отличие студенчества от других социальных групп. Условия, влияющие на успешность обучения студента в профессиональном образовании

*Тема 12. Характеристика студенческой группы и её динамика в профессиональном образовании*

Содержание темы

Социально-психологические характеристики студенческой группы. Характеристика отношений типа «студент-студент» в структуре студенческой группы. Этапы развития студенческой группы.

*Тема 13. Профессиональное становление обучающегося в профессиональном образовании*

Содержание темы

Профессиональное становление обучающегося в профессиональном образовании на первом курсе. Профессиональное становление обучающегося в профессиональном образовании на втором курсе. Профессиональное становление обучающегося в профессиональном образовании на третьем курсе. Профессиональное становление обучающегося в профессиональном образовании на четвертом курсе. Профессиональное становление обучающегося в профессиональном образовании на пятом курсе.

*Тема 14. Социально-психологические закономерности межличностного взаимодействия в профессиональном образовании*

Содержание темы

Факторы, влияющие на формирование межличностных отношений в студенческом коллективе. Параметры характеристики структуры межличностных отношений в студенческом коллективе. Особенности межличностных отноше-

ний в студенческом коллективе. Затруднения в процессе межличностных отношений в системе профессионального образования.

*Тема 15. Самореализация обучающихся в процессе профессионального образования как компонент индивидуализации*

Содержание темы

Самореализация личности студента в учебно-профессиональной деятельности как научное понятие. Роль самореализации в профессиональном образовании, структура самореализации

*Тема 16. Освоение социальных ролей в профессиональном образовании*

Содержание темы

Понятие «социальная роль» в науке. Роль обучающегося как субъекта внедрения педагогических технологий. Роль обучающегося как субъекта инновационного процесса. Роль обучающегося как субъекта научного поиска. Роль обучающегося как субъекта коллективного взаимодействия.

*Тема 17. Методики диагностики процесса социализации в профессиональном образовании*

Содержание темы

Методики диагностики социальной компетентности субъектов в профессиональном образовании. Методики диагностики отношений субъектов в профессиональном образовании Методики диагностики самоопределения субъектов профессионального образования по отношению к социальной среде.

*Тема 18. Методики диагностики процесса индивидуализации субъектов в профессиональном образовании*

Содержание темы

Методики диагностики личностного и профессионального самопознания субъектов в профессиональном образовании. Методики диагностики самоотношения субъектов в профессиональном образовании. Методики диагностики саморегуляции субъектов профессионального образования.

*Тема 19. Психологическое сопровождение социализации личности в профессиональном образовании*

Содержание темы

Методы и формы психологического сопровождения нарушений в эмоциональной сфере обучающихся в профессиональном образовании. Методы и формы психологического сопровождения социальной и профессиональной адаптации обучающихся в профессиональном образовании. Методы и формы психологического сопровождения нарушений и проблем социального поведения обучающихся в профессиональном образовании.

*Тема 20. Психологическое сопровождение индивидуализации личности в профессиональном образовании*

Содержание темы

Методы и формы психологического сопровождения развития самопознания. Методы и формы коррекции самооценки. Методы и формы нарушения и проблем саморегуляции.

## II. Схемы и таблицы, иллюстрирующие каждую тему

### Тема 1. Понятие «социализация» в науке

#### Схема 1. Определение социализации в интерпретации различных авторов и с позиций различных наук

Социализация- это сложный процесс, продолжающийся всю жизнь

##### В психологии

это процесс приобщения людей к достижениям человеческой цивилизации, процесс усвоения и воспроизводства людьми общественного опыта, в результате которого они становятся цивилизованными, культурными людьми – личностями, приобретая свойства, знания, способности, умения и навыки, характерные для современного человека, необходимые для нормальной и культурной жизни; 2) процесс и результат освоения отдельно взятым человеком доступного и необходимого лично ему социального опыта, процесс становления человека полноценным членом общества или какой-либо социальной группы (Немов Р.С.)

##### В педагогике

это «развитие и самоизменение человека в процессе усвоения и воспроизводства культуры, что происходит во взаимодействии человека со стихийными, относительно направляемыми и целенаправленно создаваемыми условиями жизни на всех возрастных этапах» (Мудрик А.В. ), «процесс приобретения человеком своих родовых качеств, благодаря которым он овладевает своей социальной сущностью. Именно социализация позволяет ему выступать в роли субъекта различных видов деятельности, в качестве субъекта общения, наделённого интеллектом, сознанием, волей, способностью к деятельности» (О.В. Долженко, В.Л. Шатуновский)

##### В социологии

это процесс освоения личностью норм и ценностей общества, благодаря которому человек становится членом общества (Лукман Т., Бергер П.М.), процесс взаимодействия между индивидами , развивающими в обществе собственные стратегии и принятыми обществом системами норм и ценностей, в ходе которого человек воспринимает и усваивает социокультурные элементы своей среды, интегрирует их у структуру своей личности под влиянием значимых социальных факторов и таким образом приспосабливается к социальному окружению среди которого ему приходится жить (Роше Г.)

##### В философии

это процесс формирования в течение жизни индивидуальных поведенческих патентов, ценностей, навыков, стандартов, установок и мотивов в соответствии с образцами, наиболее желательными в данном обществе (Барулин В.С.), процесс развития родившегося человеческого организма в полноценную человеческую личность в ходе взаимодействия индивида с социальной средой социального обучения, содержанием которого выступает усвоение системы знаний, ценностей и норм (Зеянина В.А.)

## Тема 2. Понятие индивидуализации в науке

### Схема 2. Определение индивидуализации в интерпретации различных авторов и с позиций различных наук

#### В психологии

«превращение человека в особую уникальную личность, отличающуюся от других личностей» (Немов Р.С.), «постоянное открытие, утверждение (понимание, отделение) и формирование себя как субъекта. Индивидуализация предполагает накопление индивидом определённого (общекультурного) как достижение социума в его развитии) потенциала и приобретение возможностей его реализации как внесения творческого элемента в социальное» (Фельдштейн Д.И.), открытие и утверждение Я, выявление своих склонностей и возможностей, особенностей характера, то есть становление индивидуальности (Петровский А.В.), становление человека как индивида, личности, субъекта деятельности (Ананьев Б.Г.)

#### В педагогике

процесс возбуждения и развития заложенных в ребёнке природных задатков, потенциальных «внутренних сил» при создании определённых условий (Г.Адлер), определение индивидуальной траектории социального развития каждого ученика, выделение специальных задач, соответствующих его индивидуальным особенностям (Оконь В.), процесс целостного изучения индивидуальности как основы воспитания и обучения (К.А. Альбуханова-Славская)

#### В социологии

это 1) процесс обособления, выделения человека как относительно самостоятельного субъекта в ходе исторического развития обществ, отношений; 2) рефлексивность индивидов в выполнении социальных ролей, их учет возникающих социальных новаций; 3) разрыв групповых связей и появление самостоятельных индивидов, не имеющих тесных и продолжительных связей с другими индивидами; 4) процесс и результат совмещения социальных требований, ожиданий, норм, ценностей со спецификой потребностей, свойств и стилей деятельности индивидов (Кравченко С. А.) .

#### В философии

это способ бытия человека в мире, выражает общую закономерность объективной реальности существовать в виде целостных и самобытных систем, т.е. обладать индивидуальным бытием. В индивидуальном бытии происходит самоосуществление человека, реализация и развитие его индивидуальных особенностей, выражающих его общественную сущность, и происходит дальнейшее развитие (Вяткина Г.В.), один из типов развития, его специфическая форма, которая выражает тенденцию движения материи от абстрактно-всеобщего уровня её бытия к конкретно-индивидуальному уровню существования» (Глуценко Н.С. ).

Индивидуализация



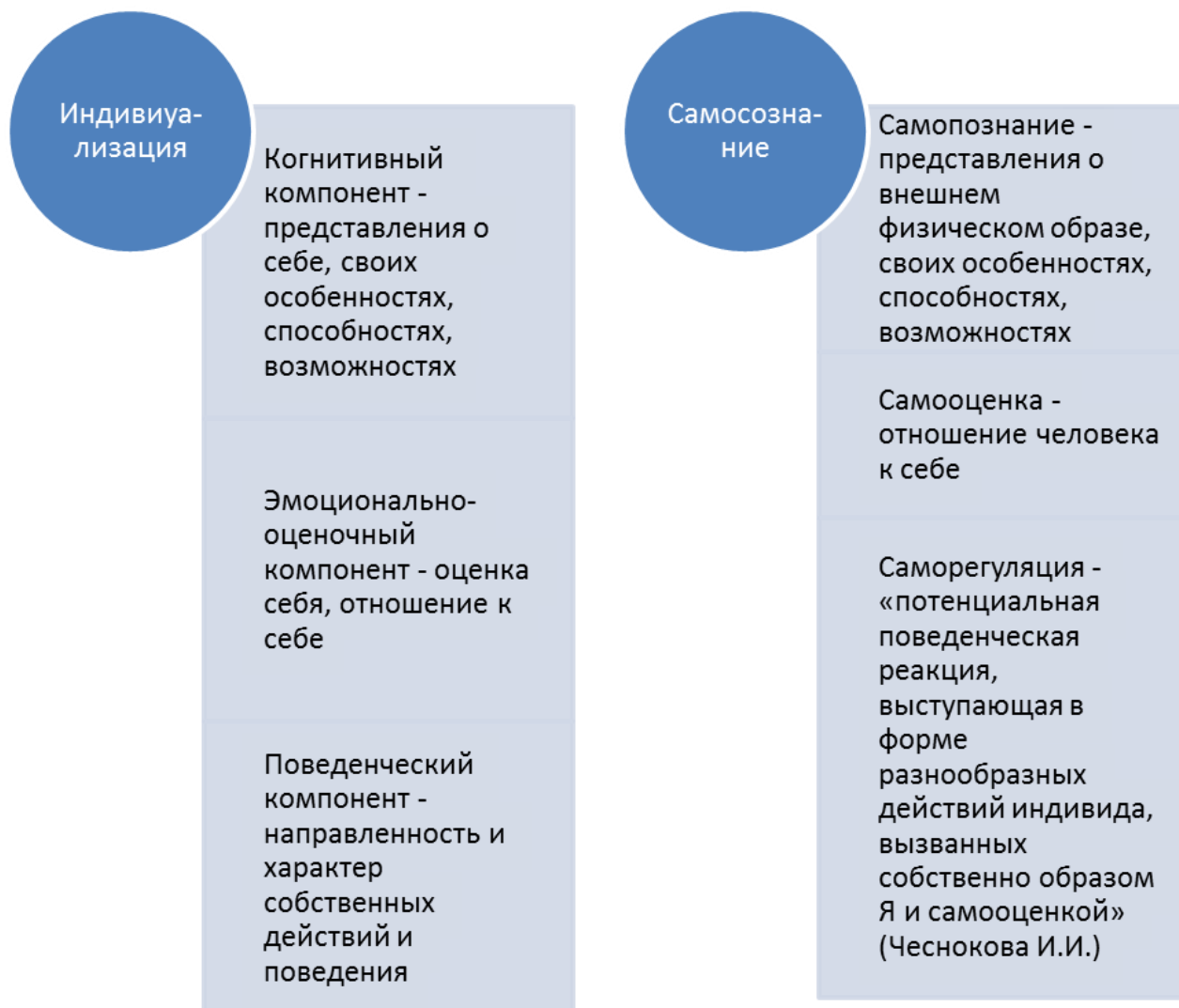
### Тема 3. Концепции социализации личности

#### Схема 3. Концепции социализации личности

Концепция социального детерминизма	<ul style="list-style-type: none"><li>• поведение человека в процессе социализации детерминировано социальным окружением, уровни развития и сложность различных общественных структур объясняются сочетанием множества разнородных факторов и отношений между ними (П. Прудон, П. Барт, Л. Вольтман, М. Вебер и др.)</li></ul>
Концепция социального научения	<ul style="list-style-type: none"><li>• поведение человека обуславливается постоянным взаимным влиянием поведенческих, когнитивных и средовых факторах (Бандура А.)</li></ul>
Ролевая концепция	<ul style="list-style-type: none"><li>• процесс интеграции молодого поколения в систему социальных ролей через интериоризацию норм своей референтной группы (Р.Дарендорф, Ф.Тенбрук, К.Лэнгтон и др.)</li><li>• воспитании как методической социализации» подрастающего поколения (Дюркгейм Э.)</li></ul>
Концепция структурного функционализма	<ul style="list-style-type: none"><li>• Идея социального порядка, согласно которому общество как социальная система, имеет свою структуру и механизмы взаимодействия структурных элементов, каждый из которых выполняет собственную функцию (Парсонс Т., Конт О.)</li></ul>
Концепция психоанализа	<ul style="list-style-type: none"><li>• Механизмом социализации является структурная модель личности, включающая три основные структуры: «Оно», «Я», «Сверх-Я». (З.Фрейд)</li></ul>
Педагогические концепции социализации	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ребёнок может приспособиться к любому уровню цивилизации и спокойно выстроить свою индивидуальность соответственно определенному времени и определенным обычаям (Монтессори М.)</li><li>• Путь социального взросления от рождения до зрелости представляет собой гармоничное развитие трех главных сфер человеческой сущности - чувств, мышления, воли в определённом жизненном "ритме" (Штайнер Р.)</li></ul>

*Тема 4. Структура индивидуализации, понятие самосознания и его составляющие*

**Схема 4. Понятие самосознания и его составляющие**



## Тема 5. Стадии, этапы, механизмы и институты социализации

### Схема 5. Стадии, этапы, механизмы и институты социализации

Стадии, этапы социализации	Механизмы социализации	Институты социализации
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>первичная социализация</b> - этап социализации младенческого возраста;</li><li>• <b>вторичная социализация</b> - этап совпадающий с получением формального образования;</li><li>• <b>социализация зрелости</b> - этап превращения индивида в самостоятельного экономического агента и создания им собственной семьи;</li><li>• <b>социализация старости</b> - этап постепенного отхода от трудовой деятельности</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Импринтинг</b> -(запечатление)</li><li>• <b>Рефлексия</b> -мыслительный (рациональный) процесс, направленный на анализ, понимание, осознание себя, собственных действий, поведения, речи, чувств, состояний, характера, отношений (Психологический словарь</li><li>• <b>Идентификация</b>- отождествление "с именем, с полом, с образом "Я" в прошлом, настоящем и будущем, с теми социально одобряемыми образцами,развивающими притязание на признание, которые дают личности возможность присвоить общественные нормативы и обязанности» (Абраменкова В.В.)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Институты первичной социализации:<ul style="list-style-type: none"><li>• семья</li><li>• школа</li><li>• группы сверстников</li></ul></li><li>• Институты вторичной социализации:<ul style="list-style-type: none"><li>• государство</li><li>• школы</li><li>• университеты</li><li>• СМИ</li></ul></li></ul>

*Тема 6. Развитие личности в процессе социализации-индивидуализации*

**Схема 6. Развитие личности в процессе социализации-индивидуализации**

Хузиахметов А.Н.

- "результат противоречивого единства процессов социализации и индивидуализации выражается в сочетании исполнительности с инициативой и творчеством, рах жизни и деятельности, преобладании унифицированных тенденций, направленных на реализацию социальных функций, стремление реализовать свою индивидуальность, успешно адаптируясь к меняющимся социальным условиям"

Кон И.С.

- "будучи социальной, личность в то же время индивидуальна, неповторима, так как данная структура и сочетание ролей и такое именно их осознание характерны лишь для этого человека и ни для кого другого... одни и те же объективные условия в сочетании с разной индивидуальностью дают разный тип личности"

Фельдштейн Д.И.

- "процессы социализации-индивидуализации выступают как единый неразрывный процесс, претерпевающий определённые изменения в результате становления и развития самосознания личности. «Социализация и индивидуализация – это две стороны единого процесса развития социального в ребёнке. Индивидуализация и социализация неизбежно предполагают друг друга. Индивидуализация есть неизбежный результат процесса социализации и, наоборот, развитие индивидуальности возможно лишь "через" социализацию, лишь на её основе, только социализация даёт "материал", из которого могут строиться индивидуальные "формы поведения"



*Тема 7. Проблема взаимосвязи социализации и индивидуализации в науке*

**Схема 7. Взаимосвязи социализации и индивидуализации и их представленность в науке**



*Тема 8. Психологические характеристики и особенности студенческого (юношеского) возраста*

**Схема 8. Психологические характеристики и особенности студенческого (юношеского) возраста**



*Тема 9. Особенности индивидуализации личности в студенческом (юношеском) возрасте*

**Схема 9. Особенности индивидуализации личности в студенческом (юношеском) возрасте**

В юношеском возрасте происходит становление субъектности и относительно устойчивого представления о себе - Я-концепция, влияющая на развитие стремления к самореализации, поиска своего места в этом мире (И.С. Кон, А.В. Петровский, Э. Эриксон, Р. Бернс и др.).

Главным новообразованием юношеского возраста является саморефлексия, осознание собственной уникальности, построение плана своей жизни, постепенное вхождение в разнообразные сферы жизни.

Результатом стремления к самопознанию и открытию своей индивидуальности является саморефлексия, отсюда - возрастание склонности к самоанализу.

*Тема 10. Особенности социализации и социальной адаптации в профессиональном образовании*

**Схема 10. Особенности социализации и социальной адаптации в профессиональном образовании**

Функции социальной адаптации в профессиональном образовании:

- оптимизация взаимодействия человека с профессиональной деятельностью и профессиональной средой; - способствует развитию личности и является частью профессионального развития человека и носит психологический аспект;
- является необходимой при овладении студентами профессиональной деятельности (Лопарёва Д.В.)

Виды социальной адаптации студенческой молодежи:

- профессиональная адаптация, как приспособление к содержанию, организации, характеру условиям учебного процесса, выработка навыков самостоятельной учебной и научной работы;
- социально-психологическая адаптация, как приспособление личности к группе и взаимоотношениям в ней, выработка собственного стиля поведения в вузе. (Редько Л.Л., Лобейко Ю.А.)

Адаптация студенческой молодежи

- это интенсивный и динамичный, комплексный и многосторонний процесс жизнедеятельности, в процессе которого студент с помощью соответствующих реакций приспособления приобретает устойчивые навыки выполнения тех условий и требований, которые предъявляются к нему в ходе обучения в институте (Хомова Н.А.)

Формы адаптации студентов:

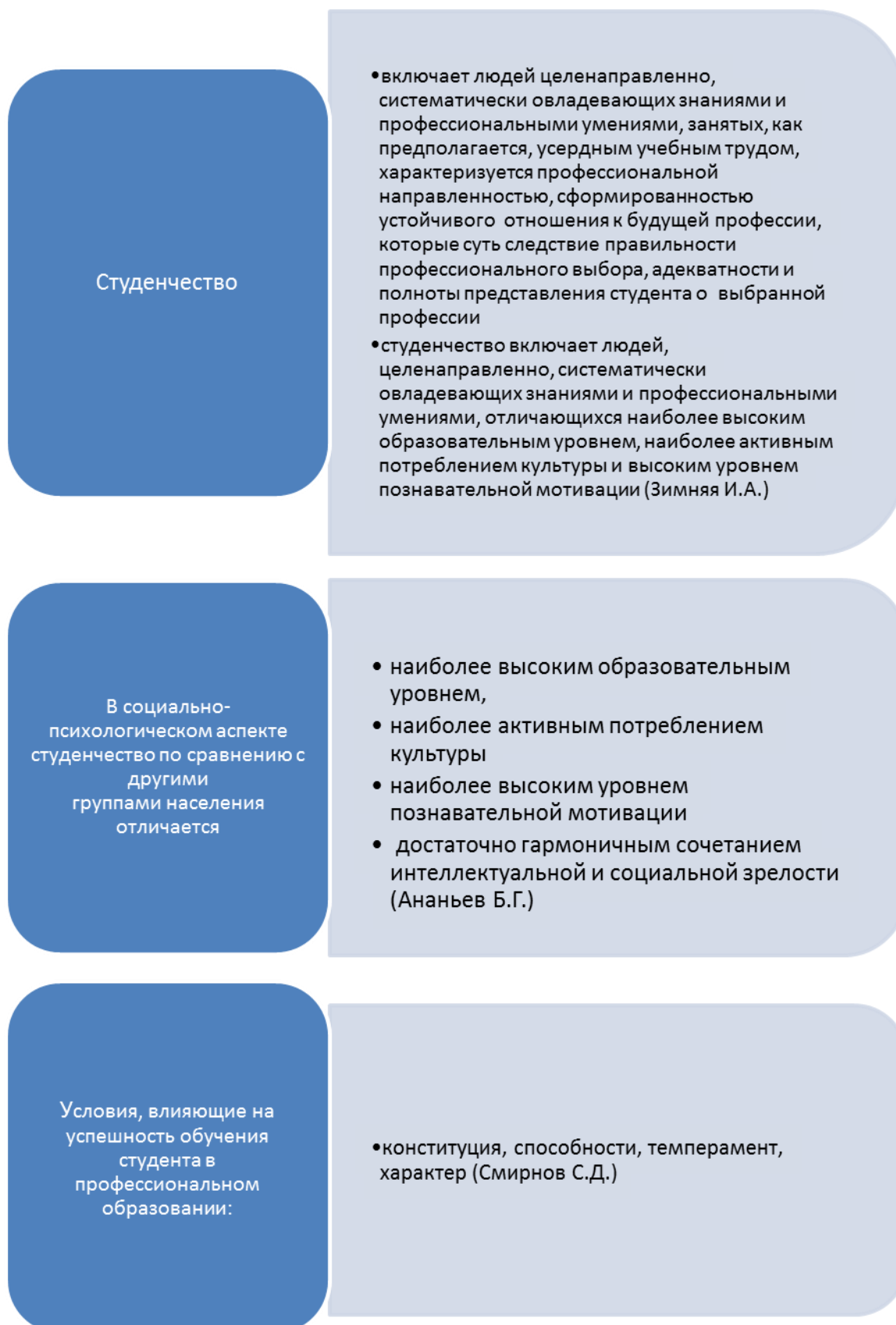
- адаптация формальная, касающаяся познавательно-информационного приспособления студентов к новому окружению, к структуре профессионального образования, к содержанию обучения в нём;
- общественная адаптация, процесс внутренней интеграции (объединения) групп студентов – и интеграция этих же групп со студенческим окружением в целом;
- дидактическая адаптация, подготовка студентов к новым формам и методам учебной работы в профессиональном образовании

Социальная адаптация студентов в профессиональном образовании

изменение социальной роли обучаемого, круга и содержания его общения, корректировку потребностей и системы ценностей, необходимость более гибкой регуляции своего поведения, возникновение потребности в самоутверждении в складывающемся коллективе учебной группы, усвоение норм и традиций, сложившихся в вузе, а также отвечающих характеру избранной профессии. (Кушнерова Ю.Ю. )

*Тема 11. Особенности студенчества и его характеристики в профессиональном образовании*

**Схема 11. Особенности студенчества и его характеристики в профессиональном образовании**



*Тема 12. Характеристика студенческой группы и её динамика в профессиональном образовании*

**Схема 12. Характеристика студенческой группы и её динамика в профессиональном образовании**

**Социально-психологические характеристики студенческой группы:**

«коллективные переживания и настроения»—эмоциональная реакция коллектива на события в коллективе, в окружающем мире; коллективное настроение может стимулировать или угнетать деятельность коллектива, приводя к конфликтам, может возникать настроение оптимистическое, безразличное или неудовлетворенности;

«коллективные мнения»—сходство суждений, взглядов по вопросам коллективной жизни, одобрение или порицание тех или иных событий, поступков членов группы; явления подражания, внушаемости или конформизма, явления соревнования — форма взаимодействия людей, которые эмоционально ревностно относятся к результатам своей деятельности, стремятся добиться успеха.

Характеристика отношений типа «студент-студент»  
интенсивность неформального общения,  
удовлетворение психологических потребностей,  
формирование черт характера и свойств личности

**Этапы развития студенческой группы:**

- 1) номинальная группа — группа с временной ситуативной связью, краткой совместной деятельностью;
- 2) группа-ассоциация, которая имеет свою структуру, общую цель, но действия каждого индивидуальны, не ориентированы на групповой успех и взаимопомощь;
- 3) коллектив — социально зрелая группа, в основе ее деятельности лежат групповые цели, группа имеет высокий уровень подготовленности и психологического единства.

*Тема 13. Профессиональное становление обучающегося в профессиональном образовании*

**Схема 13. Профессиональное становление студентов в процессе получения профессионального образования**



*Тема 14. Социально-психологические закономерности межличностного взаимодействия в профессиональном образовании*

**Схема 14. Социально-психологические закономерности межличностного взаимодействия в профессиональном образовании**

Факторы, влияющие на формирование межличностных отношений в студенческом коллективе:	групповые нормы в студенческом коллективе;
	социально-психологический климат в студенческого коллектива;
	групповая сплочённость членов студенческой группы
Параметры характеристики структуры межличностных отношений в студенческом коллективе:	динамика отношений;
	модальность взаимоотношений;
	степень психологической близости студентов
Особенности межличностных отношений в студенческом коллективе:	межличностные отношения студентов возникают на основе потребности в общении, которая является одной из доминирующих в период юношества;
	включённость студента в систему межличностных отношений коллектива определяет стартовые позиции его адаптации в системе профессионального образования.;
	взаимозависимость между положением студента в системе межличностных отношений и его академической успеваемостью



Затруднения в процессе межличностных отношений в системе профессионального образования:

-Неумение воспринимать критику;

-Неумение предотвращать и решать конфликты;

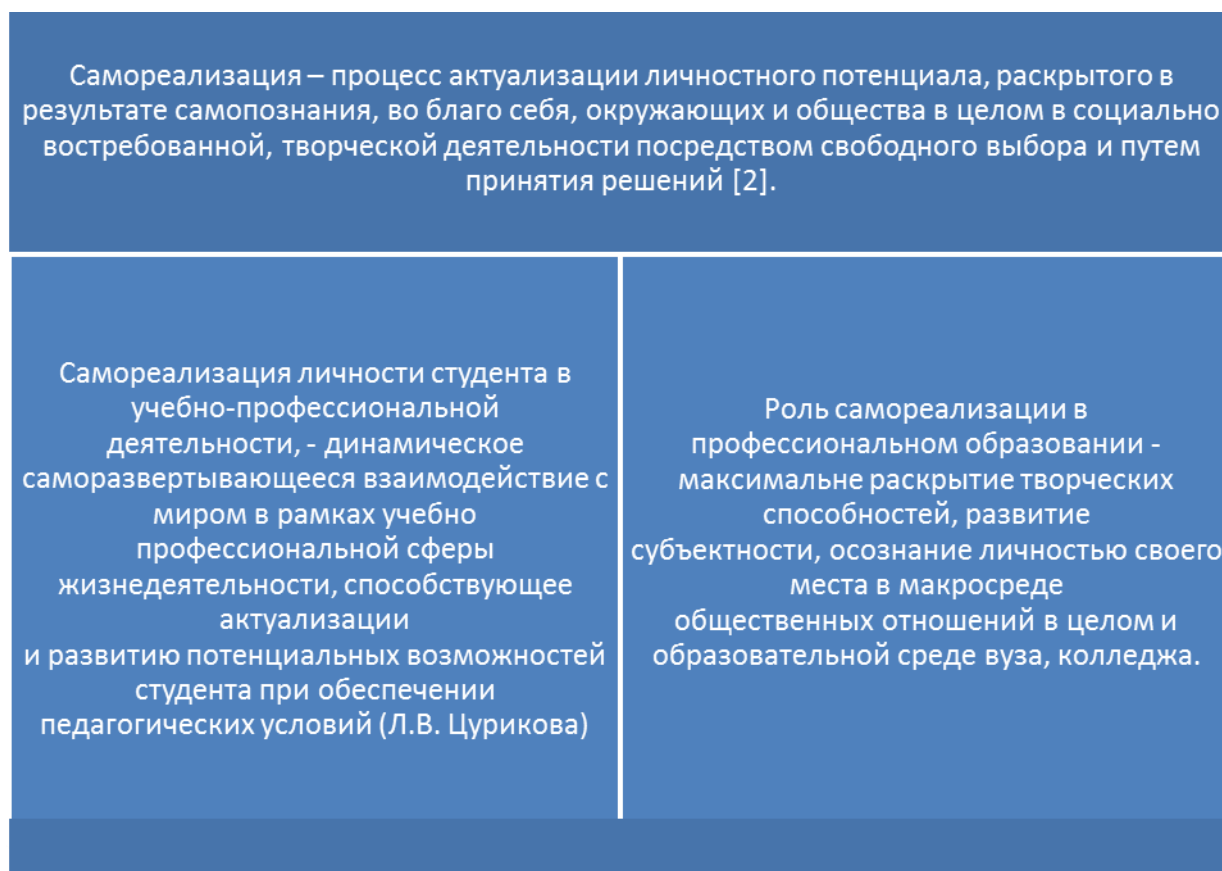
-Неумение видеть и избегать манипуляций в общении;

-Неспособность к работе в команде, сотрудничеству;

-Неспособность проявить терпимость (толерантность) к отличающемуся от твоего мнения, точки зрения по какому-либо вопросу (Лопатина С.С.)

*Тема 15. Самореализация обучающихся в процессе профессионального образования как компонент индивидуализации*

**Схема 15. Особенности самореализации обучающихся в профессиональном образовании**



В структуре самореализации выделяют три компонента:

- мотивационно-целевой, содержательный, регулятивный.

В состав мотивационно-целевого компонента входят

- потребности, мотивы, цели самореализации.

Содержательный компонент

- отражает все то, что может быть актуализировано личностью, ее потенциальные возможности: задатки, способности, знания, умения, навыки и др.

Регулятивный компонент характеризует вид взаимодействия личности с миром включает

- самоконтроль, самооценка и коррекция процесса самореализации (Л.В. Цурикова)

*Тема 16. Освоение социальных ролей в профессиональном образовании*

**Схема 16. Освоение социальных ролей в профессиональном образовании**

Роль обучающегося как субъекта внедрения педагогических технологий, что требует от него постоянного совершенствования как методиста, как дидакта, как педагогического технолога

Роль обучающегося как субъекта инновационного процесса требует от него постоянного совершенствования как новатора и преобразователя.

Роль обучающегося как субъекта научного поиска. С этой позиции он играет роль исследователя, осуществляя поиск новых научных результатов

Роль обучающегося как субъекта коллективного взаимодействия, т.к. только деятельность целого коллектива преподавателей может дать положительные результаты в процессе подготовки и может выступать как коллега, наставник и исполнитель

Социальная роль – это совокупность требований общества к людям, которые занимают определенные социальные позиции, требование в виде указаний, желаний, ожиданий определенного поведения, что регламентируется в конкретных социальных нормах. Социальная роль определяется, главным образом, существующими ожиданиями других людей относительно позиций, а не их собственными индивидуальными характеристиками.

*Тема 17. Методики диагностики процесса социализации в профессиональном образовании*

**Схема 17. Методики диагностики структурных компонентов социализации в профессиональном образовании**



*Тема 18. Методики диагностики процесса индивидуализации субъектов в профессиональном образовании*

**Схема 18. Методики диагностики структурных компонентов индивидуализации в профессиональном образовании**



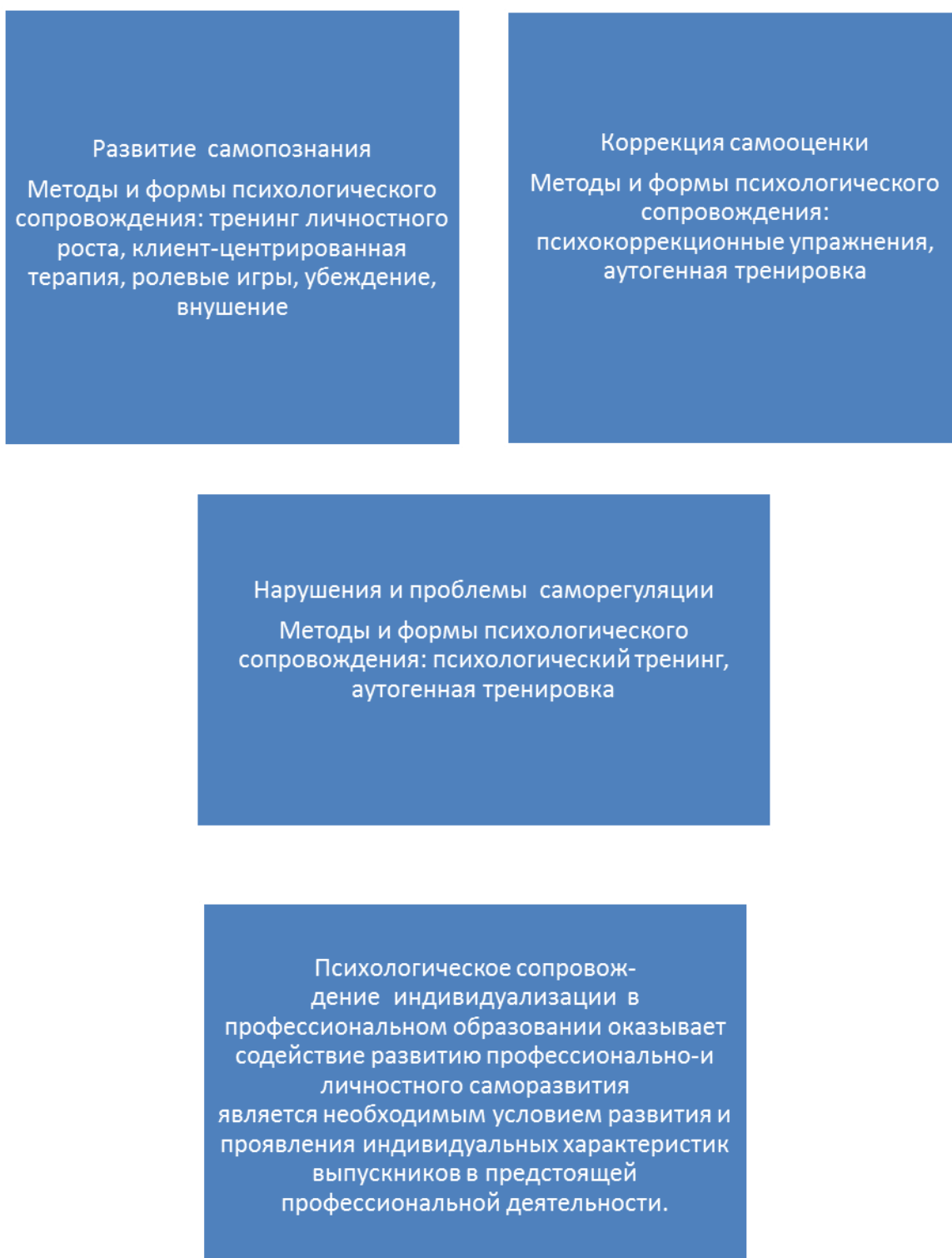
*Тема 19. Психологическое сопровождение социализации личности в профессиональном образовании*

**Схема 19. Психологическое сопровождение социализации личности в профессиональном образовании**



*Тема 20. Психологическое сопровождение индивидуализации личности в профессиональном образовании*

**Схема 20. Психологическое сопровождение индивидуализации личности в профессиональном образовании**



## Тестовые задания для самоконтроля

### Часть А

Выберите один вариант ответа.

**А1. Определите автора следующего определения социализации как «процесса и результата освоения отдельно взятым человеком доступного и необходимого лично ему социального опыта, процесс становления человека полноценным членом общества или какой-либо социальной группы»:**

- а) П.М. Бергер;
- б) Р.С. Немов;
- в) В.А. Зелянина

Выберите один вариант ответа.

**А2. Для какой науки характерно следующее определение социализации как «развитие и самоизменение человека в процессе усвоения и воспроизводства культуры, что происходит во взаимодействии человека со стихийными, относительно направляемыми и целенаправленно создаваемыми условиями жизни на всех возрастных этапах»:**

- а) для педагогики;
- б) для психологии;
- в) для философии

Выберите один вариант ответа.

**А3. Определите автора следующего определения индивидуализации как «постоянного открытия, утверждения (понимание, отделение) и формирования себя как субъекта, накопление индивидом определённого (общекультурного как достижение социума в его развитии) потенциала и приобретение возможностей его реализации как внесения творческого элемента в социальное»**

- а) П.М. Бергер;
- б) Р.С. Немов;
- в) Д.И. Фельдштейн

Выберите один вариант ответа.

**А 4. Для какой науки характерно следующее определение индивидуализации как способ бытия человека в мире, выражает общую закономерность объективной реальности существовать в виде целостных и самобытных систем:**

- а) для педагогики;
- б) для психологии;
- в) для философии

Выберите один вариант ответа.

**А 5. Ведущая деятельность в студенческом (юношеском) возрасте:**

- а) интимно-личностное общение;
- б) учебно-профессиональная деятельность;
- в) профессиональная деятельность.

Выберите один вариант ответа.



**А 6. Особенности индивидуализации личности в студенческом (юношеском) возрасте заключаются в:**

а) саморефлексия, осознание собственной уникальности, построение плана своей жизни, постепенное вхождение в разнообразные сферы жизни;

б) проявление себя в коллективе сверстников и отстаивание своей точки зрения;

в) стремление к обособлению и отделению себя от коллектива.

Выберите один вариант ответа.

**А 7. Особенности социализации и социальной адаптации в профессиональном образовании заключаются в:**

а) освоение социальных норм студенческого коллектива;

б) изменение социальной роли обучающегося, круга и содержания его общения;

в) приспособление к режиму учебной деятельности образовательного учреждения.

Выберите один вариант ответа.

**А8. Студенчество по сравнению с другими группами населения отличается:**

а) возрастными новообразованиями;

б) высоким образовательным уровнем, активным потреблением культуры;

в) социальной ситуацией развития

Выберите один вариант ответа.

**А9. Студенчество по сравнению с другими группами населения отличается:**

а) роль обучающегося как члена студенческого коллектива;

б) роль обучающегося как субъекта научного поиска;

а) роль обучающегося как субъекта учебной деятельности

Выберите один вариант ответа.

**А10. Методы и формы психологического сопровождения социальной и профессиональной адаптации обучающихся в профессиональном образовании:**

а) психогимнастика;

б) метод реконструкции характера;

в) социально-психологический и поведенческий тренинги

## **Часть В**

**В 1. Установите соответствие между авторами и концепциями социализации:**

1) П. Прудон, П. Барт, Л. Вольтман, М. Вебер

2) А. Бандура

3) Р. Дарендорф, Ф. Тенбрук, К. Лэнгтон

- а) концепция социального детерминизма
- б) концепция социального научения
- в) ролевая концепция

**В 2. Установите последовательность стадий, этапов социализации:**

- а) социализация зрелости;
- б) первичная социализация;
- в) вторичная социализация.

**В 3. Установите соответствие между механизмом социализации и его определением:**

- 1) идентификация;
- 2) рефлексия;
- 3) импринтинг.
- а) идентификация-отождествление «с именем, с полом, с образом “Я”»
- б) запечатление;
- в) анализ, понимание, осознание себя, собственных действий, поведения

**В 4. Установите последовательность этапов развития студенческой группы:**

- а) группа-ассоциация, которая имеет свою структуру, общую цель, но действия каждого индивидуальны, не ориентированы на групповой успех и взаимопомощь;
- б) номинальная группа – группа с временной ситуативной связью, краткой совместной деятельностью;
- в) коллектив – социально зрелая группа, в основе ее деятельности лежат групповые цели, группа имеет высокий уровень подготовленности и психологического единства.

**В 5. Установите соответствие между курсом обучения и особенностями профессионального становления студентов в процессе получения профессионального образования**

- 1) 1 курс;
- 2) 2 курс;
- 3) 3 курс;
- 4) 4 курс
- а) приобщение к студенческим формам коллективной жизни;
- б) начало специализации, укрепление интереса к научной работе;
- в) период напряженной учебной деятельности студентов;
- г) знакомство со специальностью в период прохождения учебной практики.

**В 6. Установите соответствие между направлением диагностики социализации и диагностическими методиками:**

- 1) диагностика социальной компетентности субъектов в профессиональном образовании;
- 2) диагностика отношений субъектов в профессиональном образовании;
- 3) диагностика самоопределения субъектов профессионального образования по отношению к социальной среде

а) экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в коллективе (О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто);

б) методика оценки коммуникативной социальной компетентности (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов);

в) методика оценки уровня социальной фрустрированности Л.И. Вассермана, модификация В.В. Бойко

**В 7. Установите соответствие между направлением диагностики социализации и диагностическими методиками:**

1) методики диагностики личностного и профессионального самопознания субъектов в профессиональном образовании;

2) методики диагностики самоотношения субъектов в профессиональном образовании;

3) методики диагностики саморегуляции субъектов профессионального образования

а) шкала локус контроля Д. Роттера;

б) тест «Шкала самоуважения» Розенберга;

в) методика диагностики самооценки (А. Мехрабиан)

**В 8. Установите соответствие между направлением и методами и формами психологического сопровождения социализации личности в профессиональном образовании:**

1) социальная и профессиональная адаптация обучающихся;

2) нарушения в эмоциональной сфере обучающихся;

3) нарушения и проблемы социального поведения

а) «шейпинг», «гиперкоррекция», метод реконструкции характера, визуализация, моделирование и анализ проблемных ситуаций;

б) психологическое консультирование, убеждение, психогимнастика, игровая коррекция, игровая терапия, арт-терапия, социально-психологический и поведенческий тренинги;

в) психогимнастика.

**В 9. Установите соответствие между направлением и методами и формами психологического сопровождения индивидуализации личности в профессиональном образовании:**

1) развитие самопознания;

2) коррекция самооценки;

3) нарушения и проблемы саморегуляции

а) психологический тренинг, аутогенная тренировка;

б) тренинг личностного роста, клиент-центрированная терапия, ролевые игры, убеждение, внушение;

в) психокоррекционные упражнения

**В 10. Установите соответствие между видом адаптации студенческой молодежи и определением:**

1) профессиональная адаптация,

2) социально-психологическая адаптация

а) приспособление личности к группе и взаимоотношениям в ней, выработка собственного стиля поведения в вузе

б) приспособление к содержанию, организации, характеру условиям учебного процесса, выработка навыков самостоятельной учебной и научной работы

### **Часть С**

С1. При поступлении обучающегося в учреждение профессионального образования с какого направления работы следует начинать психологическое сопровождение личности.

С2. У обучающегося возникают затруднения в процессе межличностных отношений в системе профессионального образования. Предложите этапы психологического сопровождения в данной ситуации.

С3. Предложите 3 метода коррекции конфликтности обучающихся в профессиональном образовании.

С4. Предложите 2 методики диагностики социальной компетентности и активности обучающихся в профессиональном образовании.

С5. Предложите 3 метода коррекции самосознания обучающихся в профессиональном образовании.

### **Список использованных источников**

1. Абраменкова, В.В. Социальная психология детства в контексте развития отношений ребёнка в мире / В.В. Абраменкова // Вопросы психологии. – 2002. – № 1. – С. 3-15.

2. Абульханова-Славская, К.А. Психология и сознание личности: (проблемы методологии, теории и исслед. реал. личности / К.А. Абульханова-Славская // Избр. психол. тр. – М.: Моск. психол.-соц. ин-т. – Воронеж: МОДЭК, 1999. – 216 с.

3. Ананьев, Б.Г. Психология и проблемы человекознания: избранные психологические труды; под ред. А.А. Бодалёва / Б.Г. Ананьев. – М.: Изд-во «Московского психолого-социального института» - Воронеж: «МОДЭК», 2008. – 431 с.

4. Барулин, В.С. Социально-философская антропология: человек и общественный мир: учебное пособие / В.С. Барулин. – М.: Альма Матер: Академический проект, 2007. – 493 с.

5. Бергер, П. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания / П. Бергер, Т. Лукман. – М.: Издательство «Медиум», 1995. – 275 с.

6. Васильева, С.В. Адаптация студентов к вузам с различными условиями обучения / С.В. Васильева // Психолого-педагогические проблемы развития личности в современных условиях: психология и педагогика в общественной практике: Сб. науч. тр. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2000. – С. 45-54.

7. Вяткина, Г.В. Развитие индивидуальности молодого человека как субъекта деятельности: автореф. дис. ... канд. филос. наук / Г.В. Вяткина. – М., 1992. – 25 с.
8. Данилова, Е.Л. Особенности межличностных отношений в студенческой группе [Электронный ресурс] / Е.Л. Данилова // Актуальные вопросы современной психологии: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, февраль 2013 г.). – Челябинск: Два комсомольца, 2013. – С. 70-72. – Режим доступа: URL: <https://moluch.ru/conf/psy/archive/81/3474/> (дата обращения: 25.08.2021).
9. Глущенко, Н.С. Индивидуальность как выражение природно-социального в человеке: дис. ... канд. философ. наук / Н.С. Глущенко. – Барнаул, 2006. – 167 с.
10. Долженко, О.В. Современные методы и технология обучения в техническом вузе / О.В. Долженко. – М.: Высш. шк., 1990. – 190 с.
11. Зелянина, В.А. Философский анализ проблемы социализации личности: дис. ... канд. философ. наук / В.А. Зелянина. – М., 2007. – 14 с.
12. Кон, И.С. Проблема «Я» в психологии / И.С. Кон // Психология самосознания: хрестоматия. – Самара: Изд. дом БАХРАХ; – М., 2000. – 144 с.
13. Кравченко, С.А. Социологический энциклопедический русско-английский словарь / С.А. Кравченко. – М.: ООО «Издательство Астрель»; ООО «Издательство АСТ»; ООО «Транзиткнига», 2004. – 511 с.
14. Кушнерова, Ю.Ю. Формирование эго-идентичности студентов в процессе адаптации к обучению в вузе как фактор профилактики алкогольной аддикции: дис. ... канд. психол. наук / Ю.Ю. Кушнерова. – Кемерово, 2012. – 231 с.
15. Лопарева, Д.В. Формирование системы управления профессиональной адаптацией студентов высших учебных заведений экономического профиля: автореф. дис. ... канд. эконом. наук / Д.В. Лопарева. – М., 2009. – 28 с.
16. Лопатина, С.С. Организационно-педагогические условия развития компетенций межличностного и делового общения в процессе подготовки студентов: дис. ... канд. пед. наук / С.С. Лопатина. – Новосибирск, 2015. – 201 с.
17. Макарова, С.Н. Успешная профессиональная социализация: основные подходы к исследованию [Электронный ресурс] / С.Н. Макарова. – Режим доступа: <http://www.lib.csu.ru/vch/095/145.pdf> (дата обращения 18.07.2015).
18. Мудрик, А.В. Социальная педагогика: учебник для студентов высш. учеб. заведений / А.В. Мудрик. – М.: Академия, 2009. – 223 с.
19. Мухина, В.С. Возрастная психология: феноменология развития, детство, отрочество: учебник для студ. вузов / В.С. Мухина. – М.: Издательский центр «Академия», 2000. – 452 с.
20. Оконь, В. Основы проблемного обучения / В. Оконь. – М.: Просвещение, 1968. – 209 с.
21. Петровский, А.В. Личность. Деятельность. Коллектив / А.В. Петровский. – М.: Политиздат, 1982. – 255 с.

22. Психологический словарь; под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. – М.: Педагогика-Пресс, 1999. – 440 с.
23. Психология / Р.С. Немов // Словарь-справочник: в 2-х ч. – М.: Изд. Владос-Пресс, 2003. – Ч. 2. – 351 с.
24. Редько, Л.Л. Психолого-педагогическая поддержка адаптации студента-первокурсника в вузе / Л.Л. Редько, Ю.А. Лобейко. – М.: Илекса, 2008. – 314 с.
25. Ромм, М.В. Социализация и профессиональное воспитание в высшей школе / М.В. Ромм, Т.А. Ромм // Высшее образование в России. – 2010. – № 12. – С. 104-113.
26. Симен-Северская, О.В. Индивидуализация как социологическая категория / О.В. Симен-Северская // Вестник Северо-кавказского государственного технического университета. – 2012. – № 4 (33). – С. 127-129.
27. Сластенин, В.А. Педагогика: учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений; под ред. В.А. Сластенина / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов. – М.: Академия, 2002. – 576 с.
28. Смирнов, С.Д. Психология и педагогика в высшей школе / С.Д. Смирнов. – М.: Юрайт, 2020. – 352 с.
29. Фельдштейн, Д.И. Психология развития человека как личности: Избранные труды: в 2 т. / Д.И. Фельдштейн. – М.: Изд-во Моск. психолого-социального ин-та; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2005. – Т. 1. – 568 с. – Т. 2. – 456 с.
30. Хомова, Н.А. Социальная ситуация развития современного студенчества / Н.А. Хомова // Мир науки, культуры и образования. – 2012. – № 5 (36).
31. Хузиахметов, А.Н. Диалектика соотношения социализации и индивидуализации личности школьника в педагогической теории и практике: дис. ... д-ра пед. наук в форме научного доклада / А.Н. Хузиахметов. – Казань, 1997. – 58 с.
32. Цурикова, Л.В. Самореализация студентов в учебно-профессиональной деятельности: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Л.В. Цурикова. – Белгород, 2005.
33. Чеснокова, И.И. Проблема развития самосознания в психологии / И.И. Чеснокова. – М.: Наука, 1977. – 144 с.

# **ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ**

## **I. Тематическое содержание дисциплины**

### **Раздел 1. Основы психологии профессиональной деятельности**

**Тема 1.** Введение в психологию профессиональной деятельности

**Тема 2.** Психологический анализ профессиональной деятельности

**Тема 3.** Классификации методов психологии профессиональной деятельности

**Тема 4.** Человек как субъект труда

**Тема 5.** Психология трудовой мотивации личности

### **Раздел 2. Психология профессионализма**

**Тема 6.** Операциональная сфера профессионализма

**Тема 7.** Становление профессионализма

**Тема 8.** Кризисы профессионального становления

**Тема 9.** Стрессы в профессиональной деятельности.

## **II. Схемы, иллюстрирующие каждую тему**

### **Раздел 1. Основы психологии профессиональной деятельности**

**Тема 1. Введение в психологию профессиональной деятельности.**

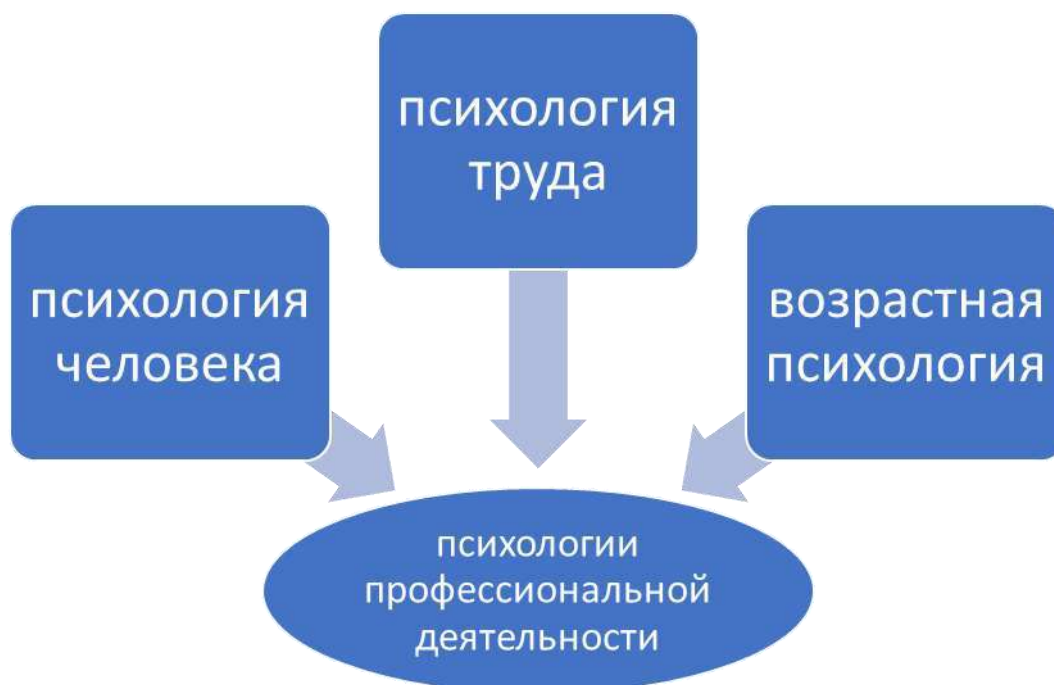
**Схема 1. Общее представление о предмете психологии профессиональной деятельности.**



**Схема 2. Предмет психологии профессиональной деятельности.**



**Схема 3. Методолого-теоретическая основа психологии профессиональной деятельности.**





**Схема 4. Основные понятия психологии профессиональной деятельности.**



## Схема 5. Общее представление о психологическом профессиоведении



## Тема 2. Психологический анализ профессиональной деятельности

### Основные положения психологической теории деятельности.

Основные положения деятельностно-смыслового подхода Д.А. Леонтьева можно представить схематически (рис. № 1).

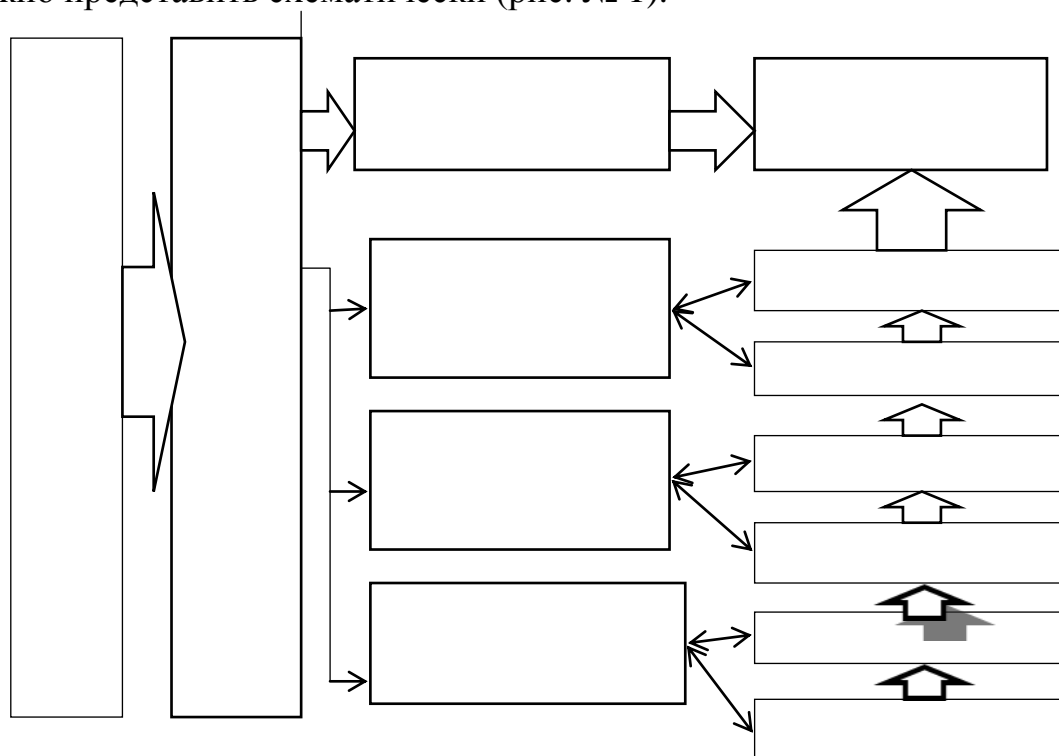


Рис. 1. Деятельностно-смысловой подход Д.А. Леонтьева

Как видно из представленной схемы, в основе любой деятельности человека лежат психофизиологические функции, которые отвечают за физиологическое обеспечение эффективного функционирования. При этом деятельность характеризуется мотивами, исходя из которых определяется цель. В структуру деятельности входят действия и операции, которые подчиняются достижению цели, а значит удовлетворению потребностей и реализации мотивационной сферы. То есть степень эффективности какой бы то не было деятельности обеспечивает как мотив, так и психофизиологические функции (как некий базовый фундамент).

**Схема 6. Многозначность категории «деятельность»**



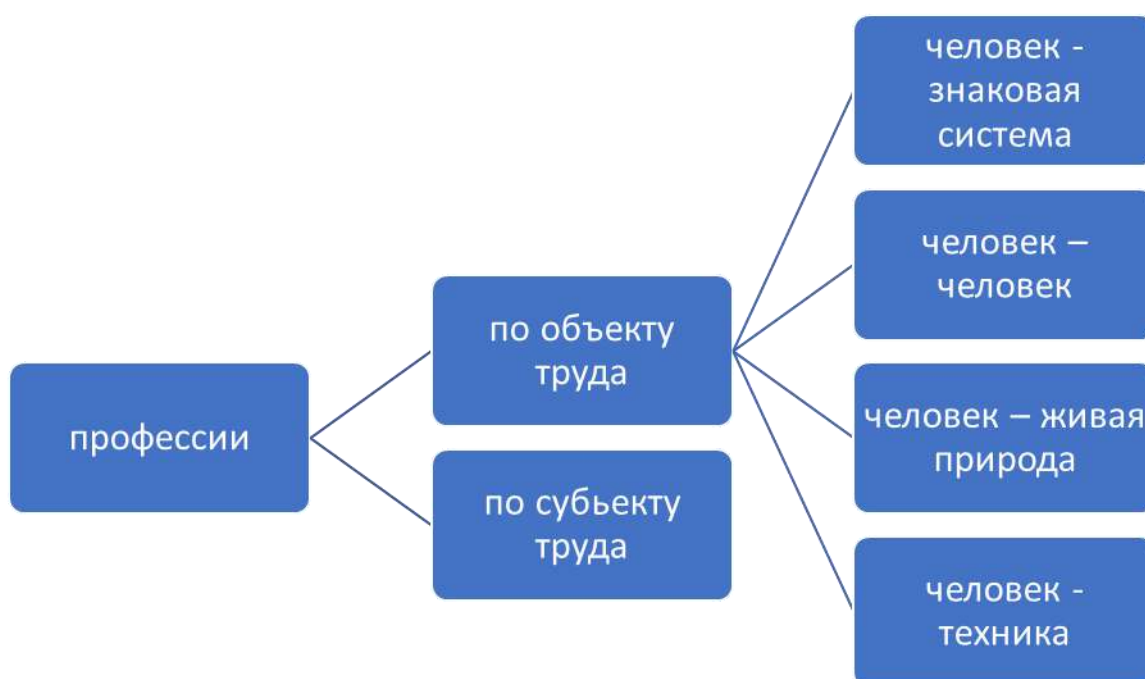
**Схема 7. Общие закономерности развития деятельности по В.В. Давыдову**



### Схема 8. Структура профессии как трудовой деятельности



### Схема 9. Классификация профессий

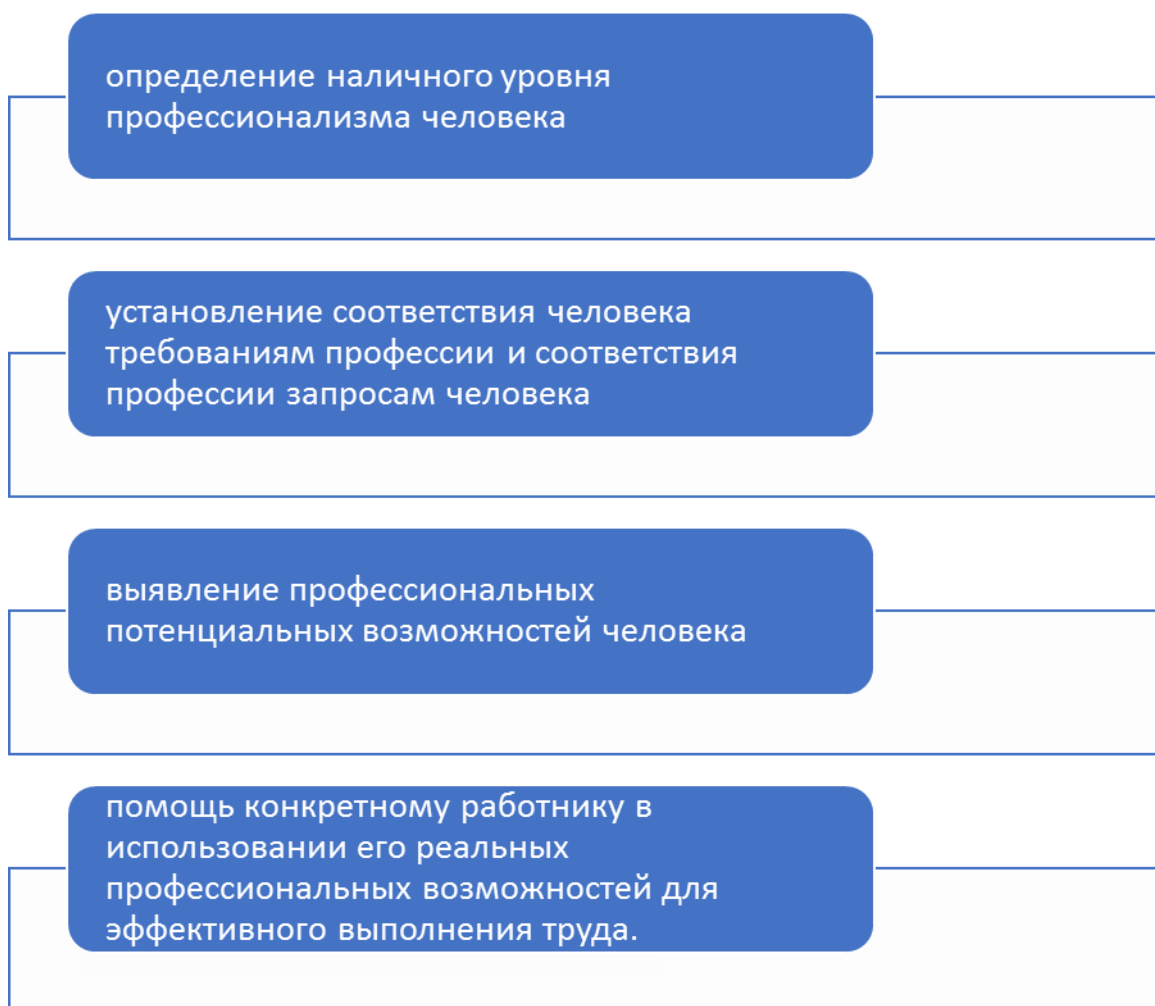


## Схема 10. Профессиограмма

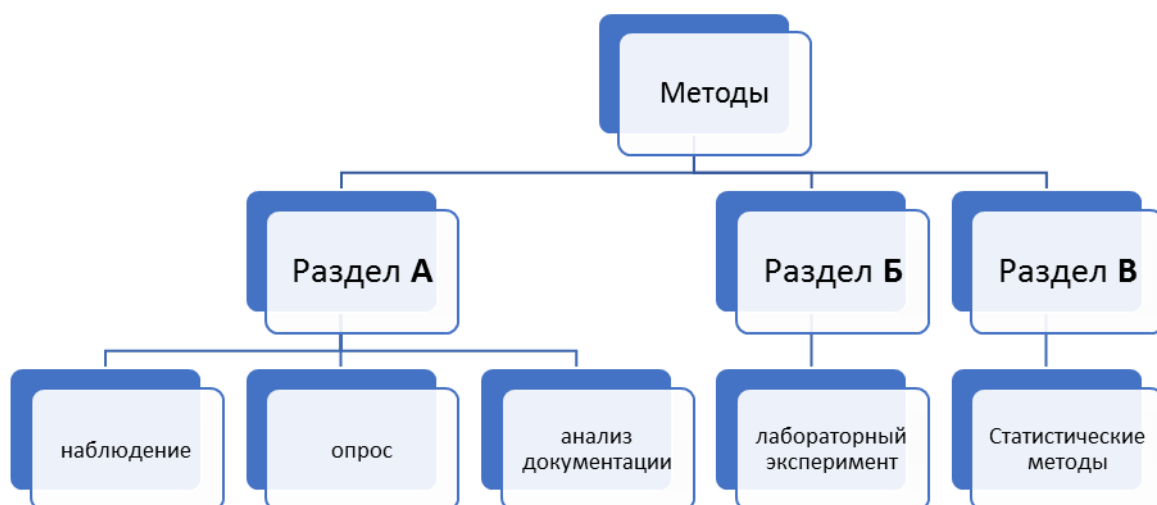


*Тема 3. Классификации методов психологии профессиональной деятельности*

**Схема 11. Задачи профессиональной диагностики, согласно которым применяются психологические методы**



**Схема 12. Классификация методов психологии профессиональной деятельности Ю.В. Котеловой**



**Схема 13. Классификация методов психологического изучения профессий М.А. Дмитриевой**

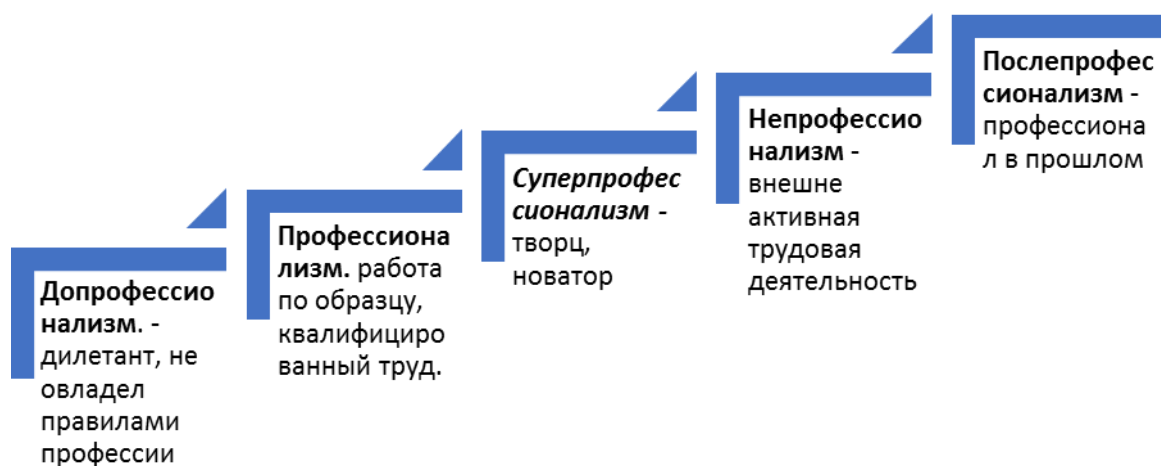




## Схема 14. Изучение профессиональной деятельности



**Схема 15. Уровни развития человека как субъект труда по А.К. Марковой**



**Схема 16. Профессиональная адаптация**

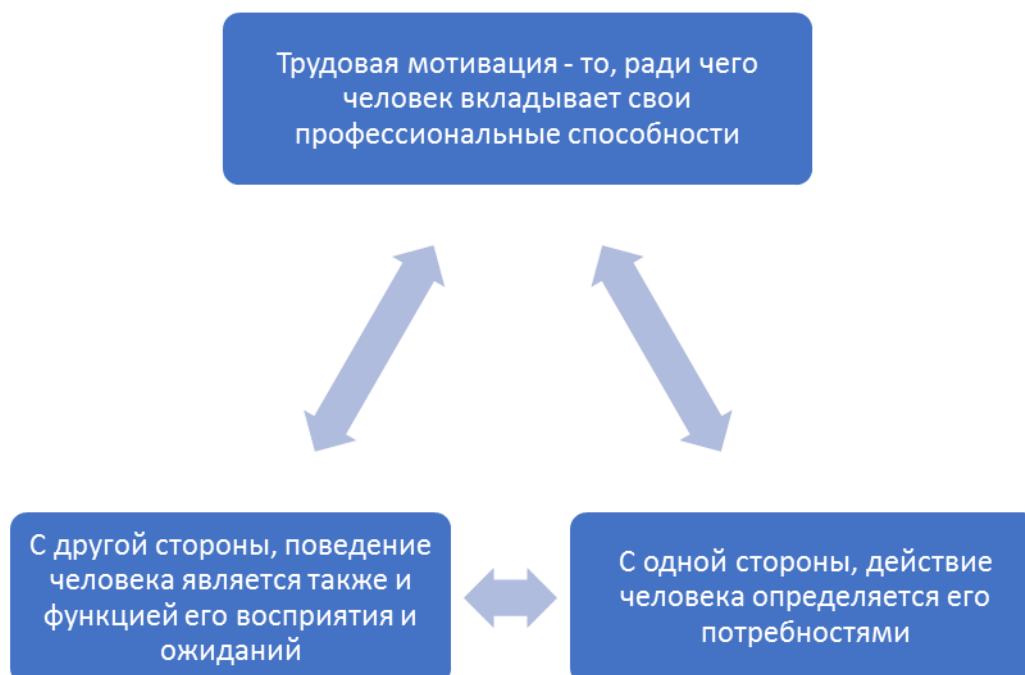


## Схема 17. Формы сопровождения профессионального роста



## Тема 5. Психология трудовой мотивации личности

### Схема 18. Трудовая мотивация



**Схема 19. Функции мотивационной сферы профессиональной деятельности**

**побуждающая**

вызывает активность человека к профессиональной деятельности

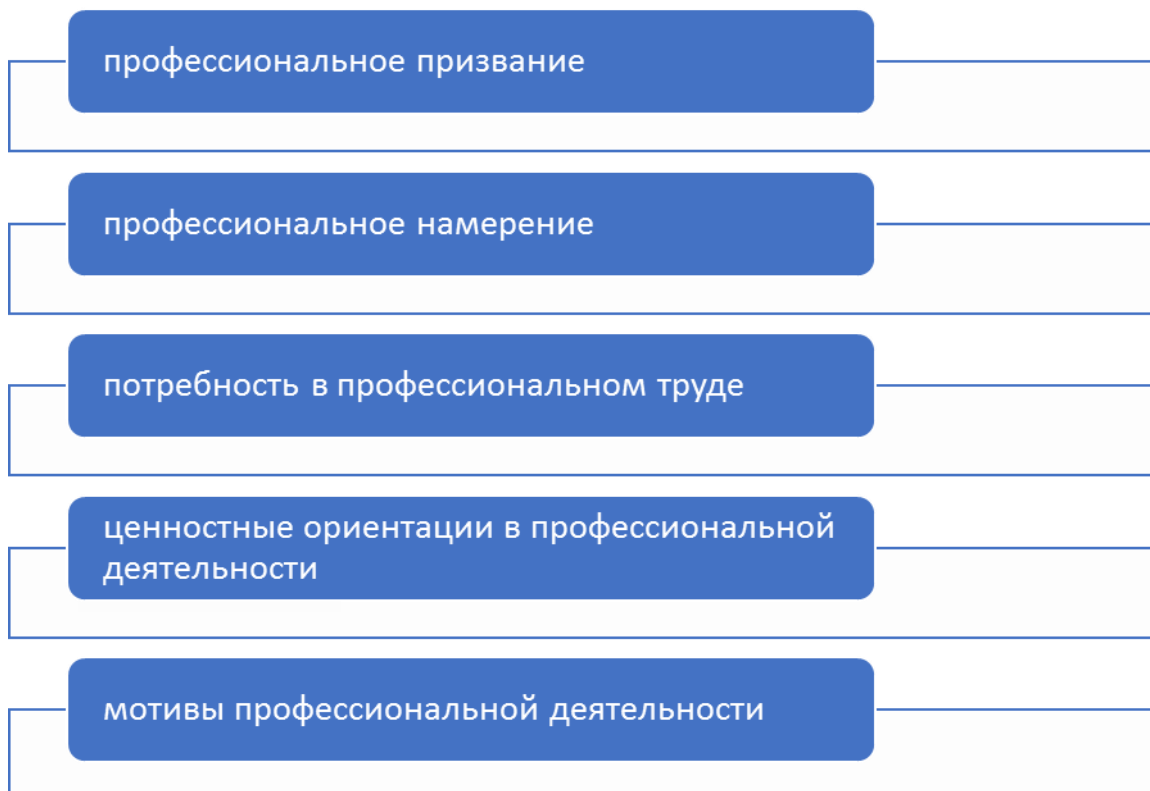
**направляющая**

определяет характер цели в профессиональной деятельности

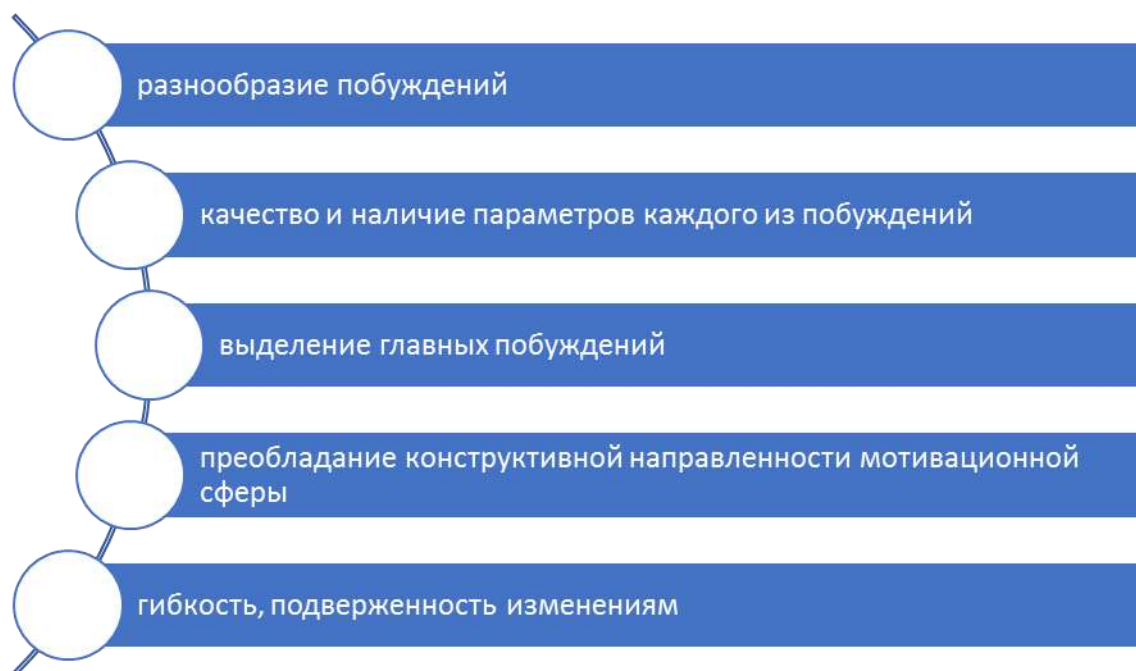
**регулирующая**

определяет ценностные ориентации, мотивы профессиональной деятельности

**Схема 20. Побуждающие функции мотивационной сферы профессиональной деятельности**



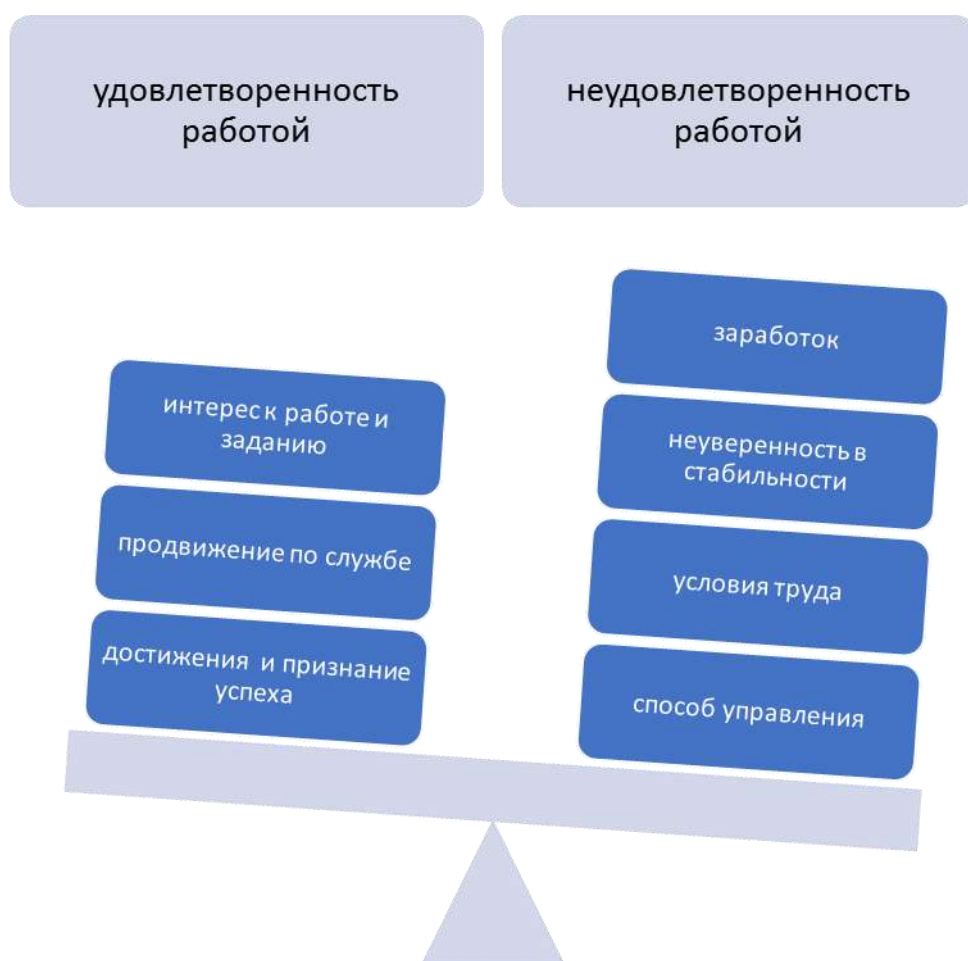
**Схема 21. Характеристики сложившейся мотивационной сферы профессиональной деятельности**



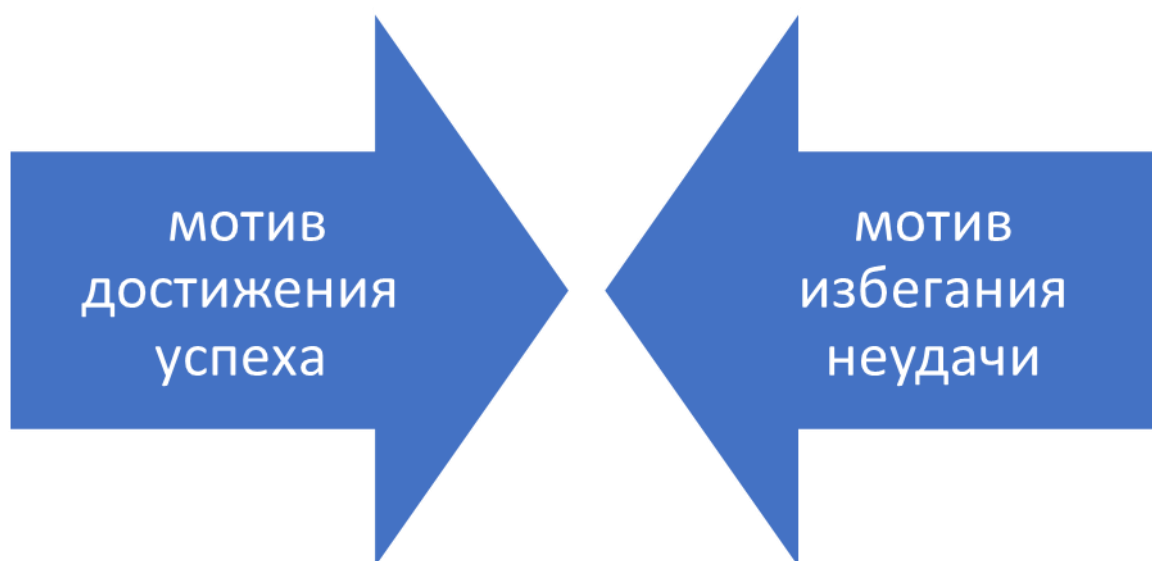
**Схема 22. Характеристики недостаточности мотивационной сферы профессиональной деятельности**



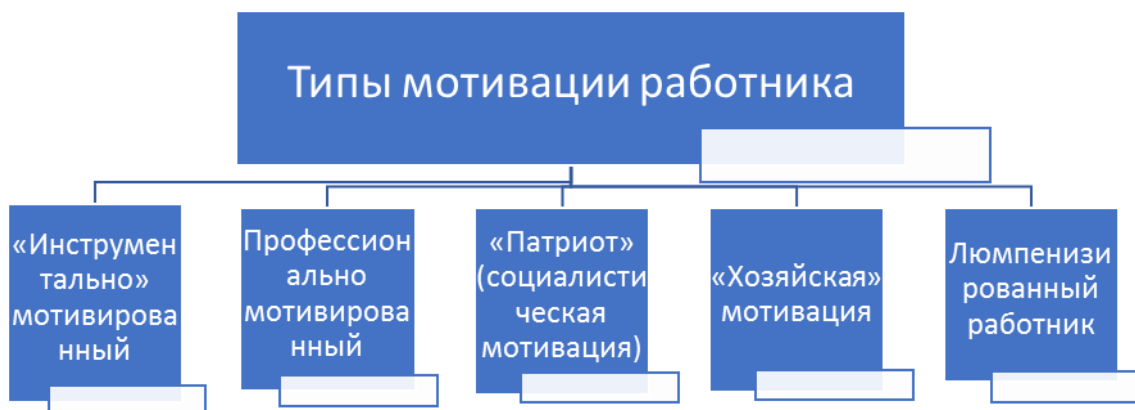
**Схема 23. Факторы влияющие на степень удовлетворённости работой**



**Схема 24. Мотивы, функционально связанные с деятельностью**



**Схема 25. Типология мотивации работника В.В. Травина и В.А. Дятлова**



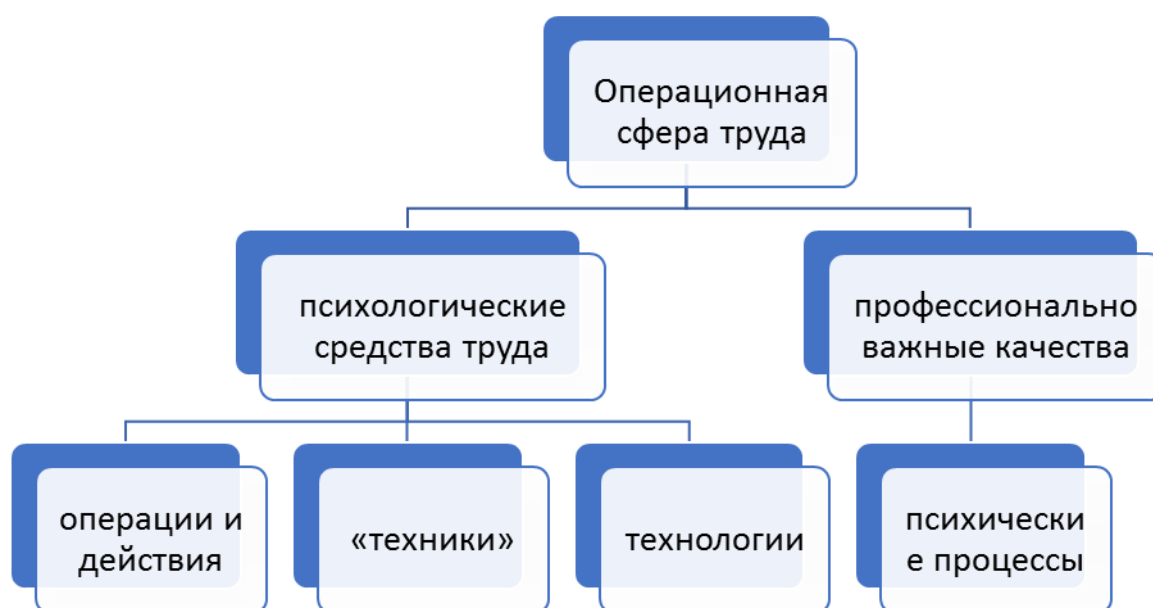
## **Раздел 2. Психология профессионализма**

### *Тема 6. Операциональная сфера профессионализма*

**Схема 26. Операциональная сфера профессионализма**



## Схема 27. Операционная сфера труда



## Схема 28. Профессиональные способности

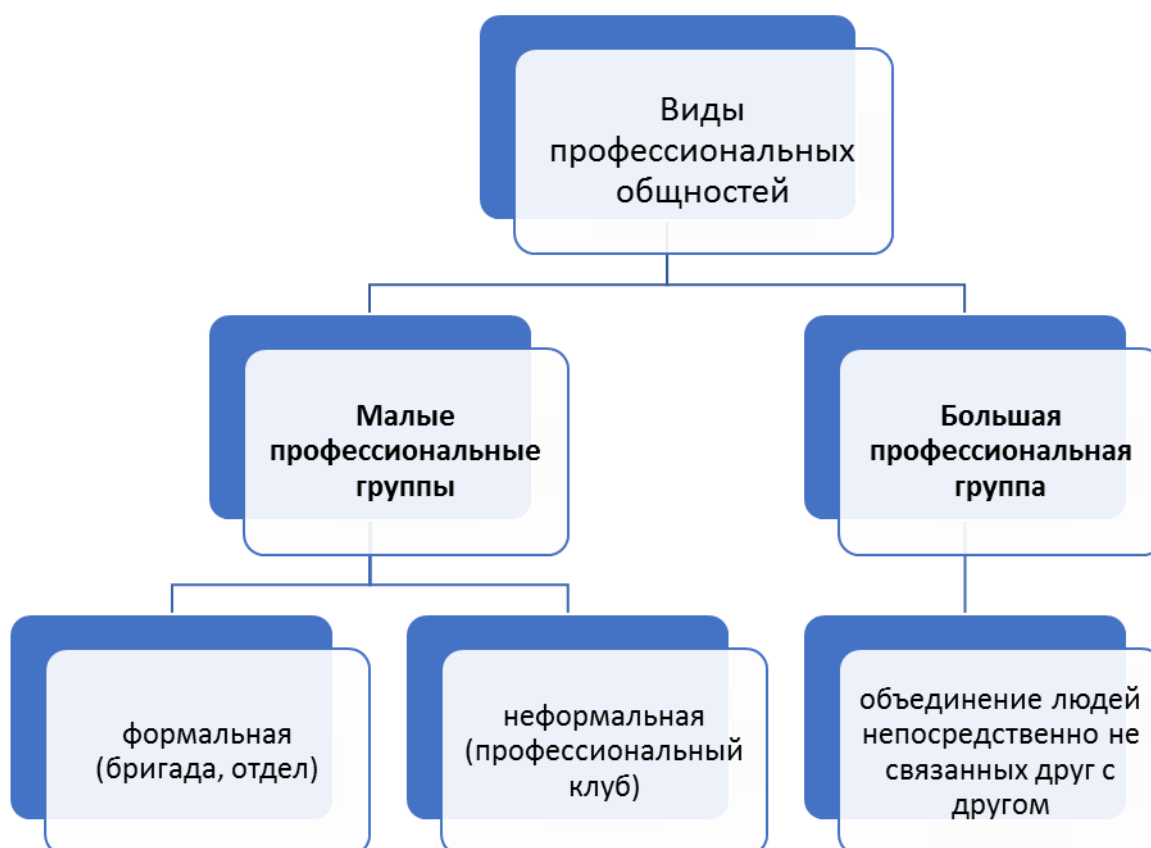




**Схема 29. Профпригодность**



**Схема 30. Виды профессиональных общностей**



Тема 7. Становление профессионализма  
Схема 31. Понятие «профессионализм»



Схема 32. Виды профессиональной компетентности

### специальная компетентность

- владение профессиональной деятельностью на высоком уровне, способность планировать свое дальнейшее профессиональное развитие;

### социальная компетентность

- владение принятыми в данной профессии приемами профессионального общения, готовность к сотрудничеству, социальная ответственность за результаты своего труда;

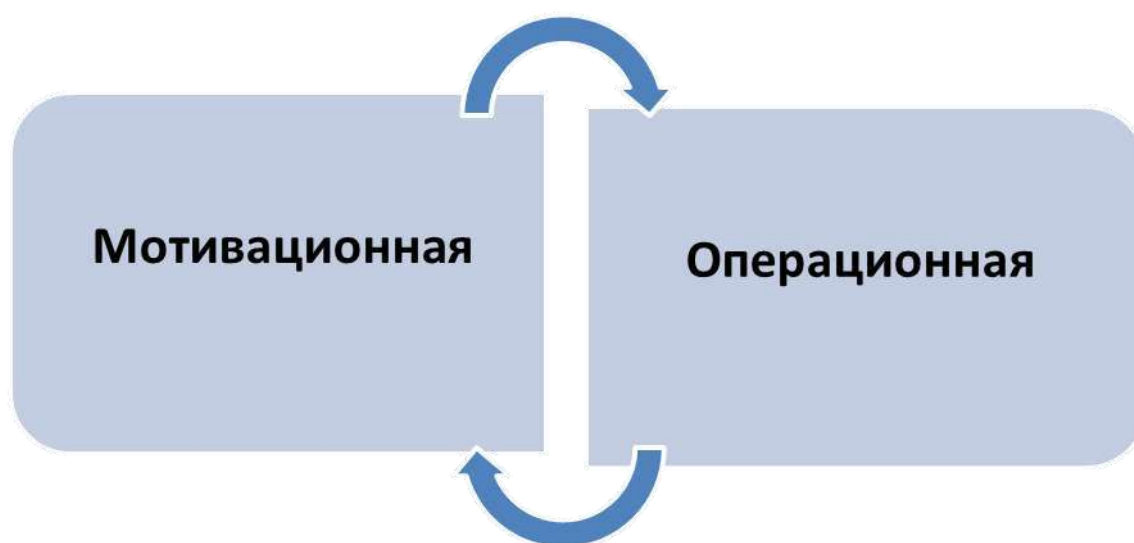
### личностная компетентность

- владение приемами личного самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональным деформациям личности;

### индивидуальная компетентность

- владение приемами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту, неподверженность профессиональному старению. Умение рационально организовать свой труд.

**Схема 33. Стороны профессионализма**



**Схема 34. Характеристики сторон профессионализма**



### Схема 35. Профессионализм и карьера



### Схема 36. Виды карьеры

#### обычная карьера

- профессиональное развитие с прохождением всех основных этапов профессиональной жизни;

#### стабильная карьера

- прямое продвижение от профессионального обучения к единственному постоянному типу работы;

#### нестабильная карьера

- после этапов проб и уточнений следуют новые пробы. Пробы могут быть вынужденными, добровольными, вызванными переопределением профессии без интереса и приложения усилий;

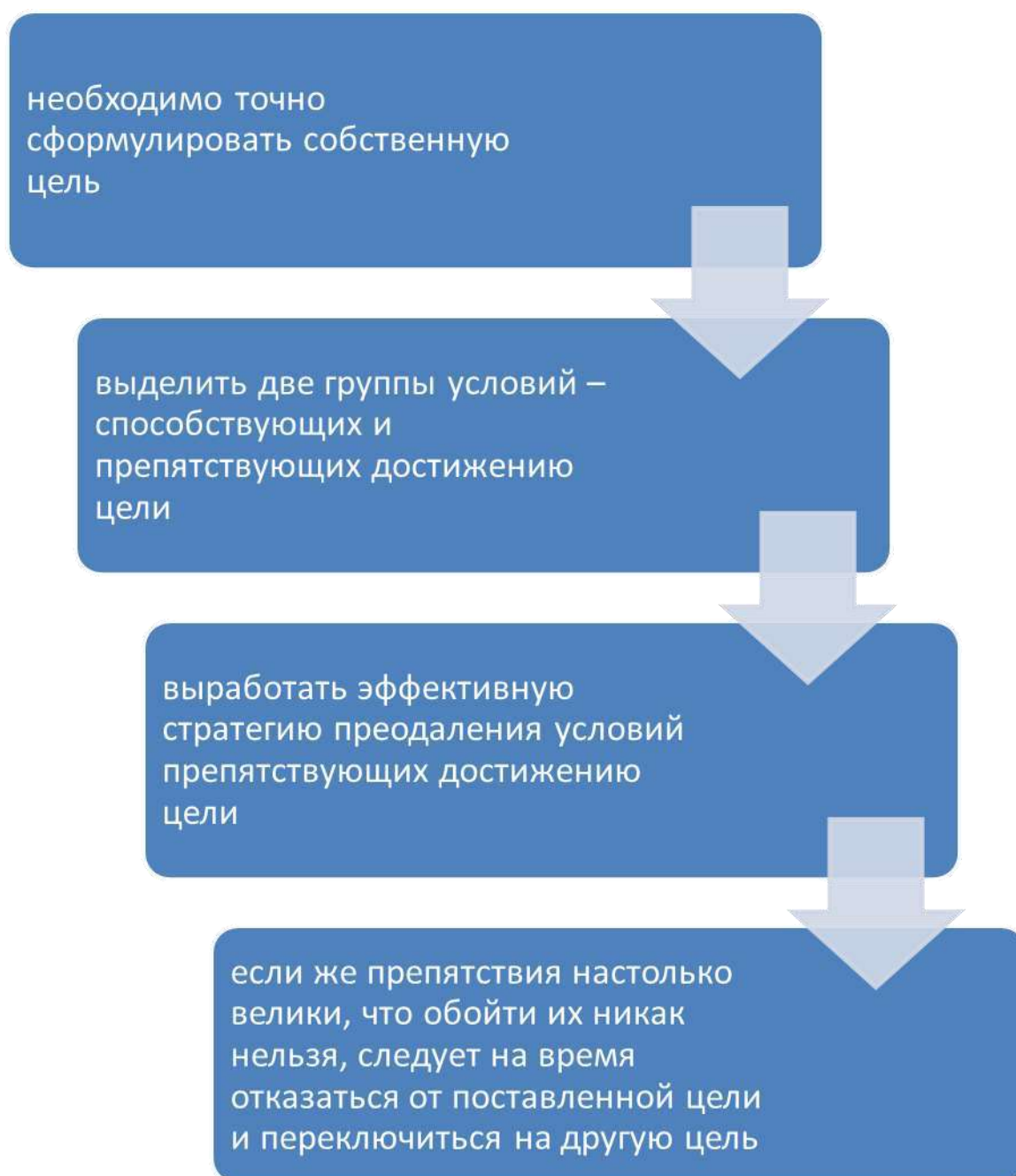
#### комбинированная карьера

- короткие периоды стабильной профессиональной жизни сменяют этапы вынужденной безработицы или смены профессии

### Схема 37. Стадии в жизни карьеры

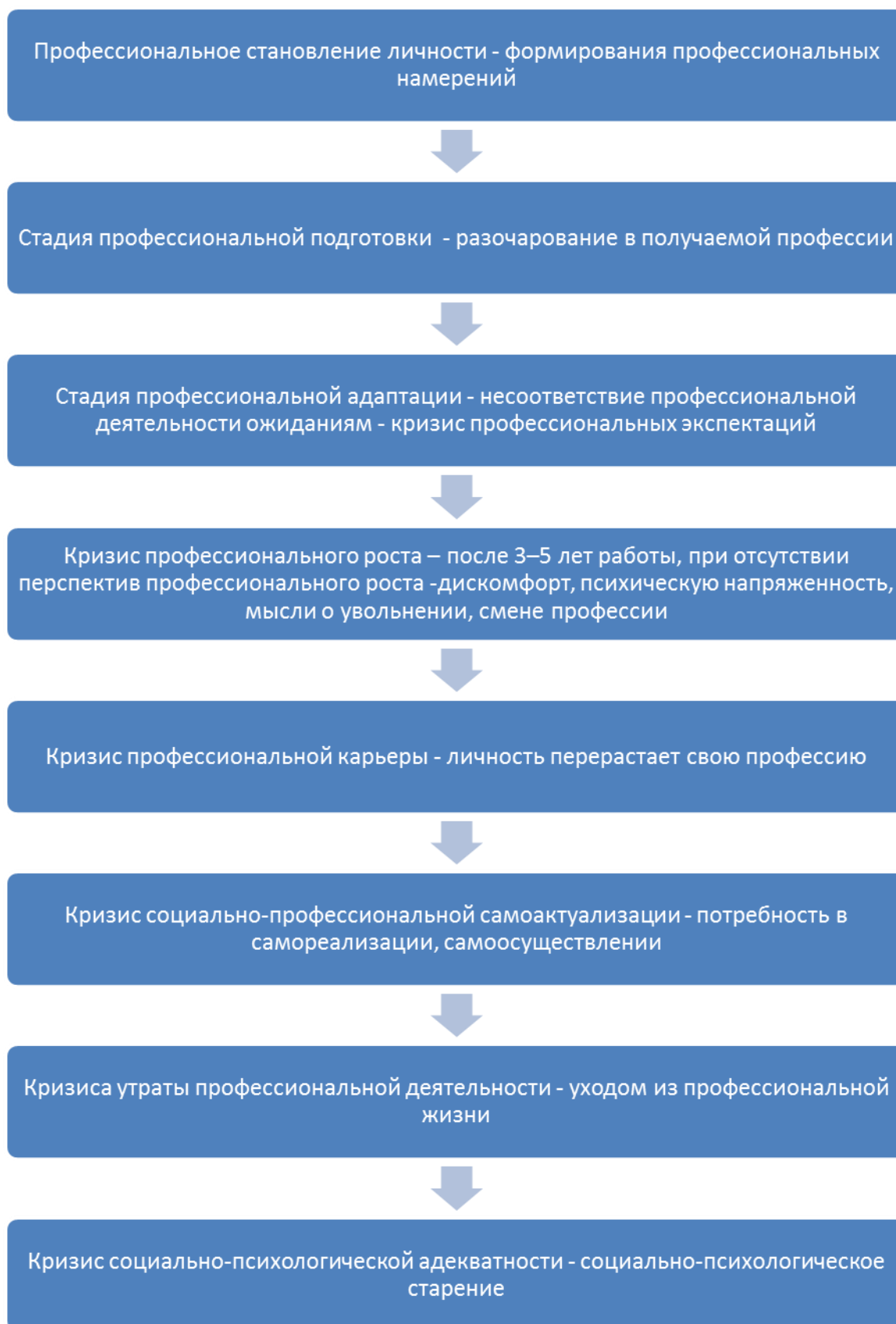


### Схема 38. Принцип равновесия и баланса, определяющий успех в профессиональной деятельности



*Тема 8. Кризисы профессионального становления*

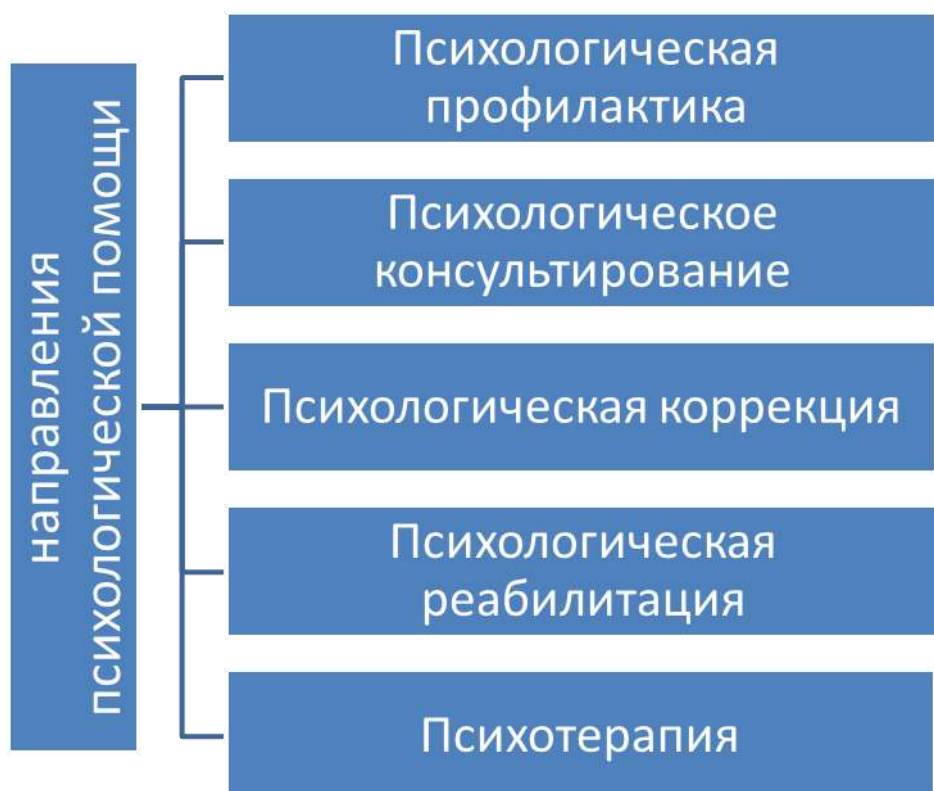
**Схема 39. Кризисы профессионального развития личности**



**Схема 40. Варианты разрешения кризиса профессионального развития личности**

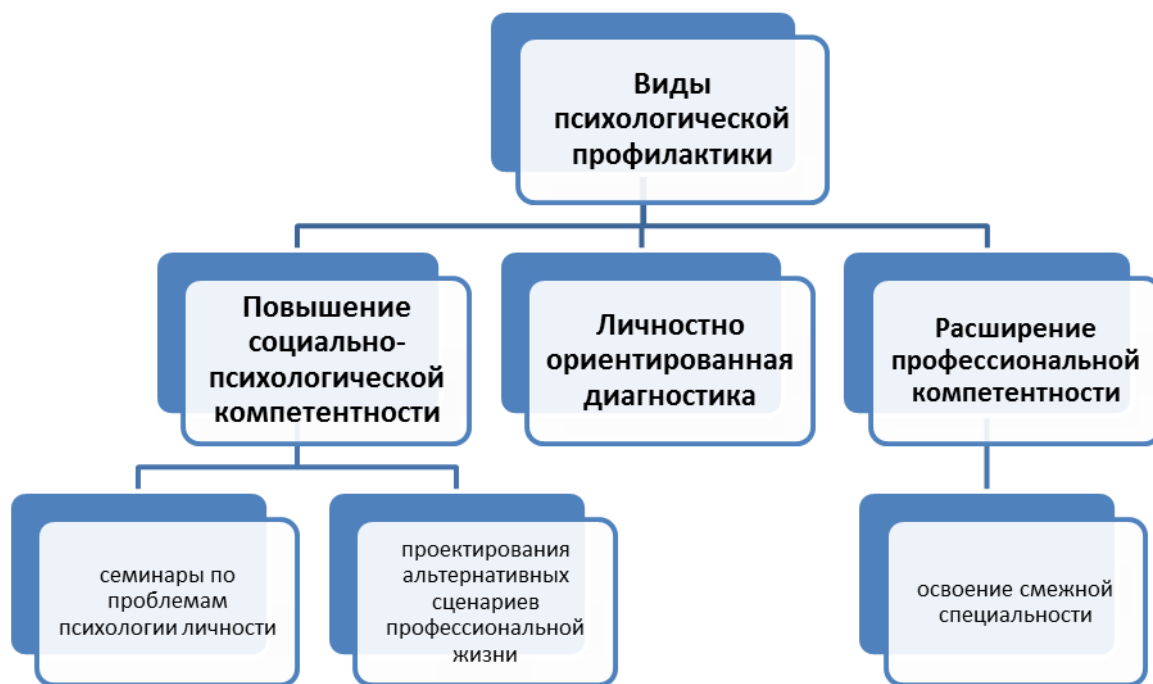


**Схема 41. Направления психологической помощи деструктивных тенденций профессионального развития личности**





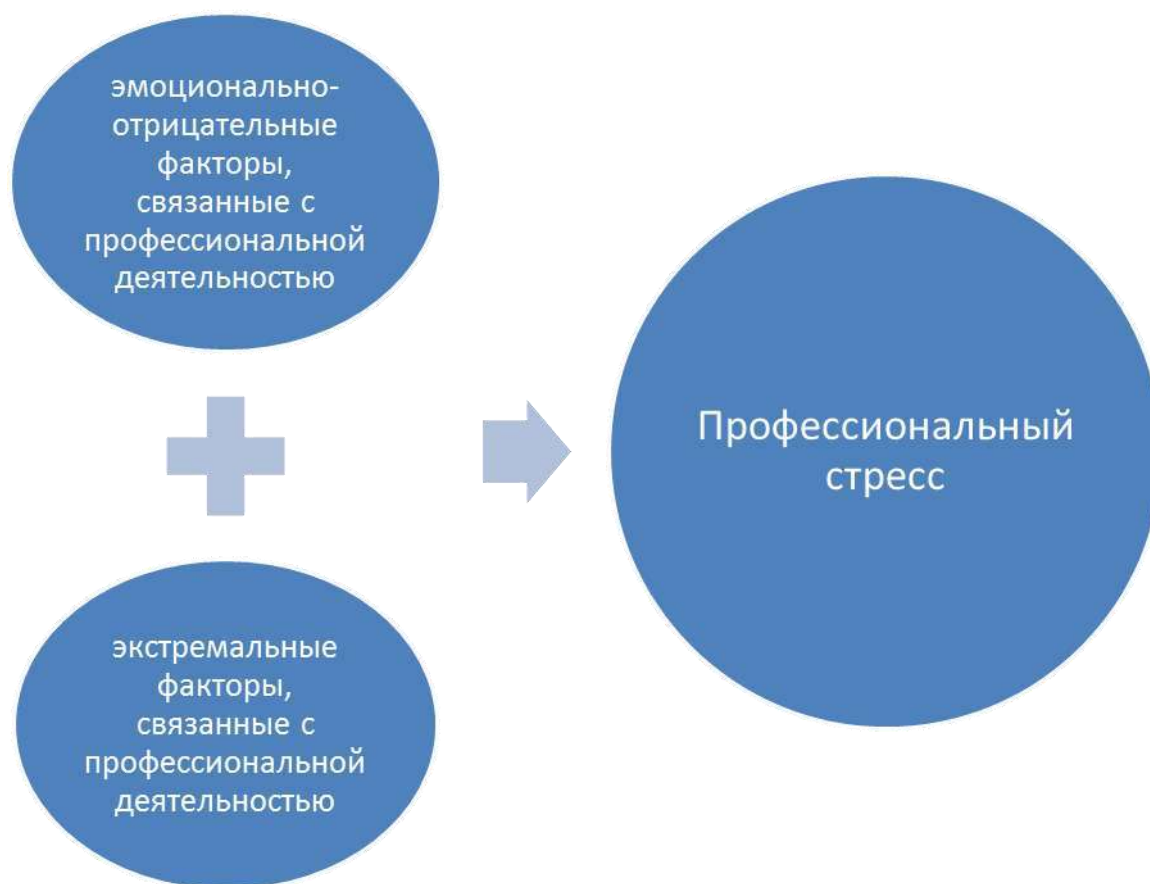
**Схема 42. Виды психологической профилактики деструктивных тенденций профессионального развития личности**



**Схема 43. Виды психолого-организационных технологий профилактики деструктивных тенденций профессионального развития личности**



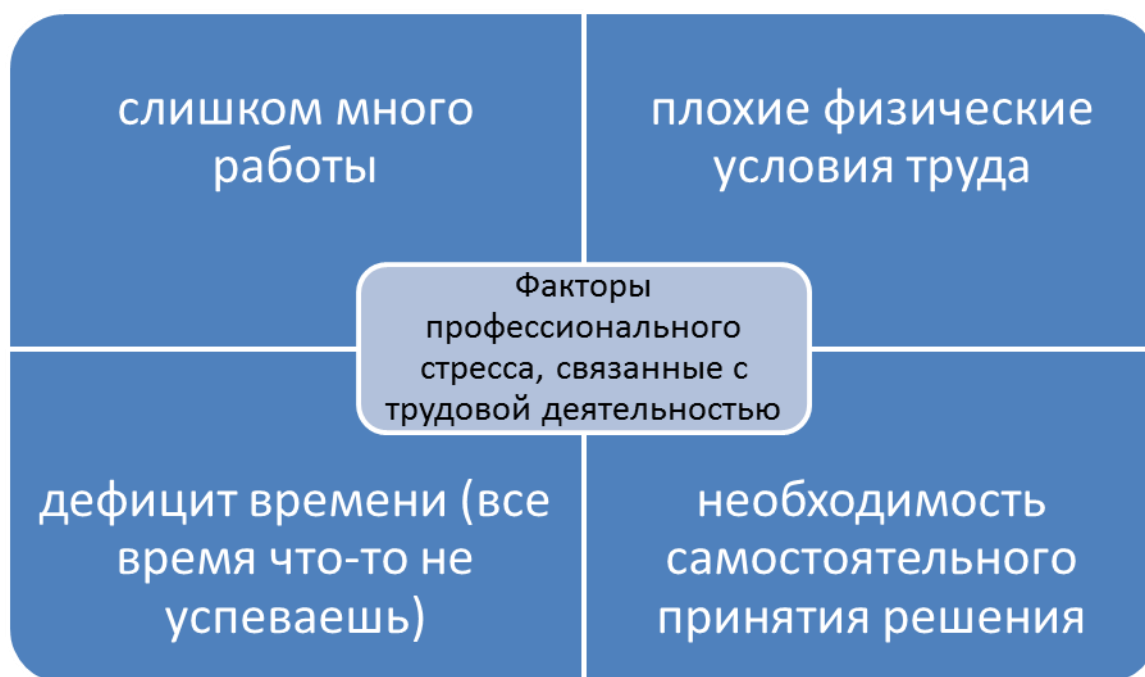
**Схема 44. Профессиональный стресс**



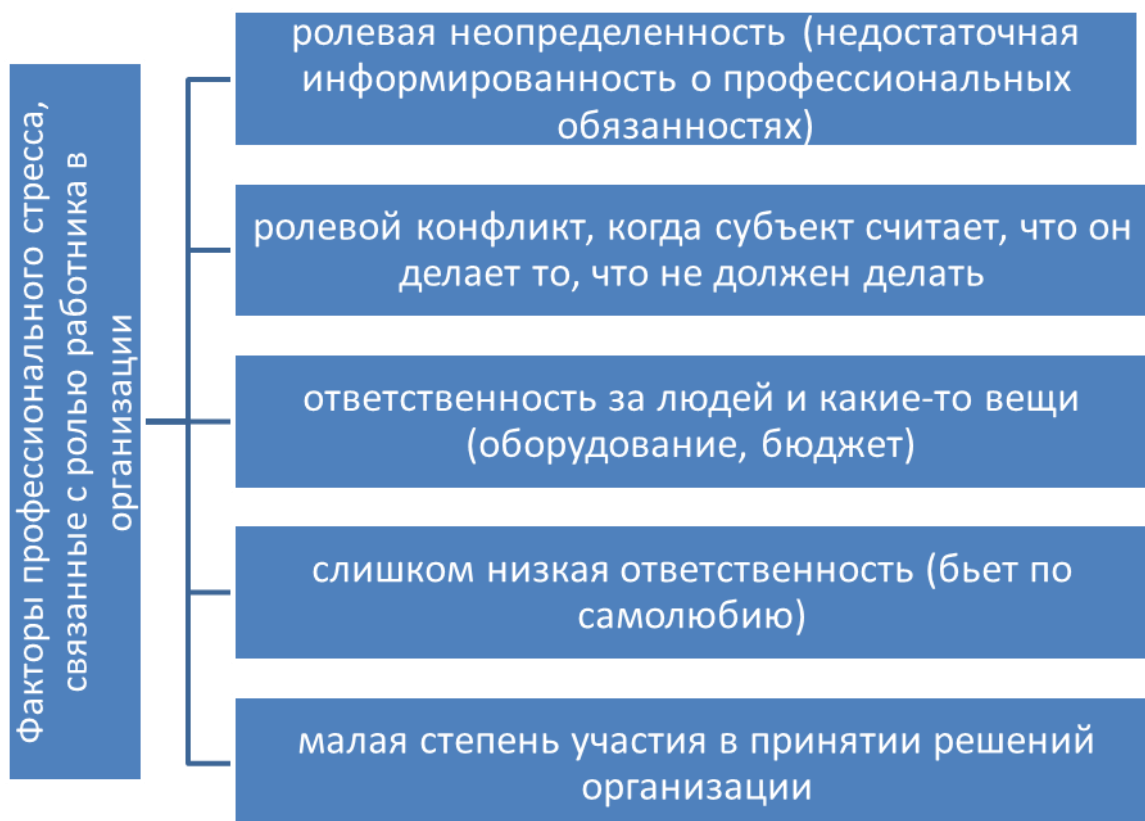
**Схема 45. Факторы профессионального стресса**



**Схема 46. Факторы профессионального стресса, связанные с трудовой деятельностью**



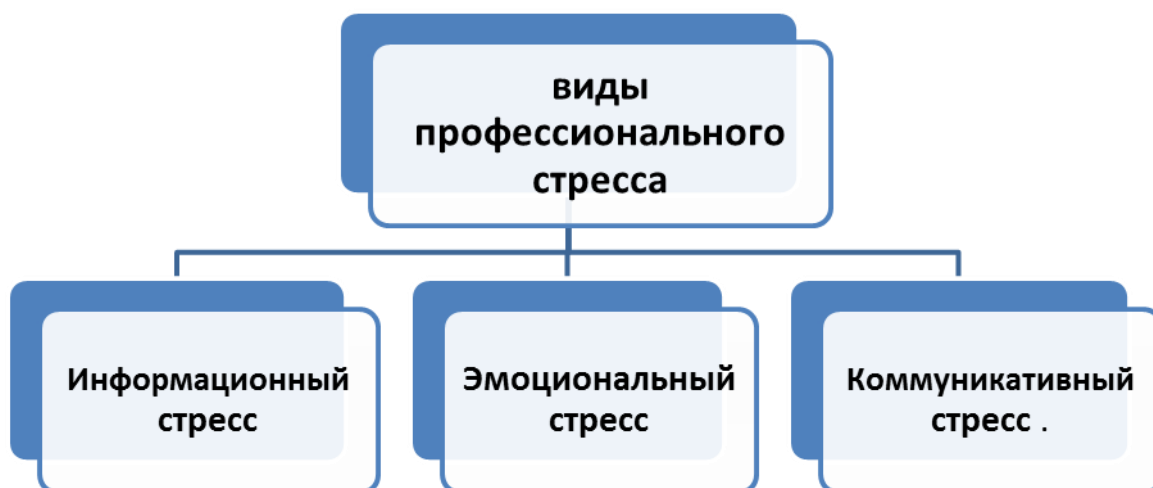
**Схема 47. Факторы профессионального стресса, связанные с ролью работника в организации**



**Схема 48. Факторы профессионального стресса, связанные с взаимоотношениями в работе**



**Схема 49. Основные виды профессионального стресса**



## Схема 50. Виды профессионального стресса



## Тестовые задания для самоконтроля

### Часть А

**А 1. Одним из обязательных критериев, который необходимо прописать для будущих кандидатов является:**

1. возраст;
2. стиль одежды;
3. литературные предпочтения;
4. тип личности.

**А 2. Система психологических качеств и свойств, дифференцирующих людей по эффективности их труда – это:**

1. психограмма;
2. профессиограмма;
3. диаграмма;
4. гистограмма.

**А 3. Главной задачей психологического отбора является:**

1. оценка психологических качеств и свойств личности;
2. организации процедуры сравнения;
3. отбор кандидата;
4. субъективная оценка.

**А 4. Если в ходе собеседования менеджер, ответственный за подбор персонала, будет задавать стандартные последовательные вопросы – это...**

1. собеседование структурированное;
2. кейс-интервью;
3. собеседование проективное;
4. собеседование стрессовое.

**А 5. К функциям мотивационной сферы профессиональной деятельности НЕ относится:**

1. тормозящая;
2. побуждающая;
3. направляющая;
4. регулирующая.

**А 6. Одним из факторов влияющие на степень удовлетворённости работой является:**

1. интерес к работе и заданию;
2. неуверенность в стабильности;
3. способ управления;
4. выявление причинно-следственные зависимости.

**А 7. Деструктивный вариант разрешения кризиса профессионального развития личности – это**

1. некачественное, непродуктивное выполнение профессиональных функций;
2. активизация профессиональных усилий;
3. профессиональный рост;
4. профессиональное развитие.

**А 8. Конструктивный вариант разрешения кризиса профессионального развития личности – это**

1. активизация профессиональных усилий;
2. увольнение;
3. некачественное, непродуктивное выполнение профессиональных функций;
4. смена специальности.

**А 9. К направлениям психологической помощи деструктивных тенденций профессионального развития личности НЕ относятся:**

1. выяснение требований к персоналу;
2. психологическое консультирование;
3. психологическая реабилитация;
4. психотерапия.

**А 10. К видам психологической профилактики деструктивных тенденций профессионального развития личности НЕ относятся:**

1. поиск перспективных сотрудников;
2. повышение социально-психологической компетентности;
3. личностно ориентированная диагностика;
4. расширение профессиональной компетентности.

## **Часть В**

**Б1** Процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности и выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого – это \_\_\_\_\_

**Б2** Процесс определения пригодности кандидатов к учебной или профессиональной деятельности с учетом результатов психологических и психофизиологических испытаний, итогом которого является принятие решения о соответствии его данной профессии – это \_\_\_\_\_

**Б3** Собеседование главной целью которого является выяснение основных сведений от соискателя, а также уровня его квалификации – это \_\_\_\_\_

**Б4** Собеседования, которое подразумевает ответы соискателя на ряд гипотетических вопросов, которые задает ему менеджер – это \_\_\_\_\_

**Б5** Если интервью ведется в быстром темпе, не давая тем самым хорошо подумать над ответом на вопрос – это \_\_\_\_\_

**Б6** Если соискателя будут всячески пытаться спровоцировать на конфликт и кандидат должен быть готов к провокационным вопросам – это \_\_\_\_\_

---

**Б7** Если кадровая комиссия беседует индивидуально с одним соискателем. Разговор ведется о биографии кандидата, его семье и образовании – это \_\_\_\_\_ метод.

---

Б8 Обязательный пакет документов, включая рекомендации, должен быть предварительно сдан работодателю. Документы тщательно проверяются на правильное оформление и подлинность. Только после этого кандидат приглашается на собеседование – это \_\_\_\_\_ метод.

Б9 Проверяются творческие и интеллектуальные способности кандидатов. Характерна неформальная обстановка, где происходит общение – это \_\_\_\_\_ метод.

Б10 Соискатели сдают письменные экзамены. Кандидат обязан знать историю и грамотно писать. Претенденты на вакансию пишут сочинения, а отобранные из них сдают еще одну письменную работу. Те, кто успешно справился, допускаются к собеседованию с руководителем – это \_\_\_\_\_ метод.

### **Часть С**

С1 Перечислите этапы проведения собеседования и дайте им краткую характеристику \_\_\_\_\_

С2 Назовите тесты, широко применяемых при профотборе \_\_\_\_\_

С3 Назовите основные методы, используемые для комплексного исследования при психологическом отборе \_\_\_\_\_

С4 Перечислите методы отбора \_\_\_\_\_

С5 Представьте структуру собеседования \_\_\_\_\_

### **Список использованных источников**

1. Зеер, Э.Ф. Психологическое профессиоведение [Электронный ресурс]: учебное пособие / Э.Ф. Зеер, М.В. Зиннатова. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2019. – 135 с. – Режим доступа: URL: <http://elar.rsvpu.ru/978-5-8050-0682-2>. Текст: электронный

2. Зеер, Э.Ф. Практикум по психологии профессий: учеб. пособие / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, А.П. Зольников. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2002. – 174 с.

3. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального образования: учебник для академического бакалавриата. – 2-е изд., испр. и доп. / Э.Ф. Зеер. – М.: Изд-во Юрайт, 2019. – 395 с. – (Серия: Бакалавр. Академический курс).

4. Луговский, В.А. Психология профессиональной деятельности: учеб.-метод. пособие / В.А. Луговский, М.Н. Кох. – Краснодар: КубГАУ, 2015. – 101 с.

5. Психология профессиональной деятельности: Лекции «в помощь преподавателю»; под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 342 с.

6. Сорочан, В.В. Психология профессиональной деятельности: Конспект лекций / В.В. Сорочан. – М.: МИЭМП, 2005. – 70 с.



# АКМЕОЛОГИЯ В ЦИФРОВОМ ОБЩЕСТВЕ

## I. Тематическое содержание дисциплины

### Раздел 1. Предмет, задачи, методологические принципы и методы акмеологии

*Тема 1. Предмет акмеологии и ее место в системе наук. Методологические принципы и подходы в акмеологии*

Предмет и понятийный аппарат акмеологии. Место акмеологии в системе обществоведения и человекознания. Задачи акмеологии: комплексное изучение развития человека на ступени взрослости, выявление микро-и макроакме, достигаемых людьми в индивидуальном, личностном и субъектном развитии, изучение процесса овладения человеком профессией.

Общеметодологические подходы в научном исследовании (комплексный, системный, субъектный). Общеметодологические принципы научного исследования (детерминизма, развития, гуманизма). Конкретные методологические принципы исследования в акмеологии (субъекта деятельности, жизнедеятельности, потенциального и актуального, операционально-технологический, обратной связи).

*Тема 2. Методы акмеологии*

Методы акмеологических исследований. Эксперимент в акмеологии. Диагностические методы: тестовые методики в акмеологии, психобиографический метод, акмеологическая экспертиза.

### Раздел 2. Основные характеристики общей акмеологии в цифровом обществе

*Тема 3. Акмеологическое изучение человека как индивида, личности, субъекта деятельности*

Акмеологическое понимание человека как индивида: индивид и индивидуальность, типология индивидуальностей, темперамент, распределение наследуемых признаков.

Акмеологическое понимание личности: психологический подход к личности, соотношение акмеологического и психологического подходов к личности, соотношение психологического и акмеологического подходов к личности, соотношение идеала «вершины» развития личности, ее реального состояния и способа совершенствования как акмеологическая модель личности.

Акмеологическое понимание субъекта: субъектная парадигма в психологии и акмеологии, дискуссии о значении понятия субъекта, основные направления изучения субъекта в акмеологии, акмеологическое качество и критерии определения субъекта.

*Тема 4. Акмеологический подход к периодизации возрастного развития человека*

Теоретические принципы периодизации возрастного развития. Основные характеристики человека в различные периоды его возрастного развития: основные характеристики человека в период младенчества, в дошкольном возрас-

те, в младшем школьном возрасте, в подростковом и юношеском возрасте, в период ранней зрелости, в период средней зрелости, в период поздней зрелости и старости.

Зрелость и зрелость как важнейшая для акмеологии ступень жизненного цикла человека.

*Тема 5. Вершины в развитии человека (или его «акме») и их основные характеристики*

Феномен «акме» и его главные характеристики. «Акме» в профессиональном развитии человека. «Акме» в контексте жизненного пути человека. «Акме» в личностном развитии человека. «Акме» в контексте индивидуального развития человека. «Акме» в контексте развития индивидуальности человека: понятие индивидуальности, сущность аутопсихологической компетентности как способа развития «акме» в контексте индивидуальности, акмеологические компоненты аутопсихологической деятельности, типологии личности и характера, виды психологических защит, типология стилей мышления. «Акме» в групповой профессиональной деятельности. «Акме» как феномен развития группы, организации, общности.

### **Раздел 3. Прикладная акмеология в цифровом обществе**

*Тема 6. Виды прикладной акмеологии в цифровом обществе*

Предмет и задачи прикладной акмеологии. Прикладная акмеология в структуре акмеологического знания. Виды прикладной акмеологии: педагогическая, управленческая, политическая. Военная, медицинская, информационная. Этническая.

*Тема 7. Сущность акмеологических технологий личностного и профессионального развития в цифровом обществе*

Место технологий в системе науки и практики. Феномен «технология». Феноменология «психотехнологии». Сущность акмеологических технологий. Акметектоника.

*Тема 8. Акмеологические технологии помощи человеку в цифровом обществе*

Обучающие технологии. Технологии игромоделирования. Технологии психоконсультирования: сущностные характеристики психолого-акмеологического консультирования, особенности запросов клиента, стратегии психолого-акмеологического консультирования, основные приемы консультативной работы, схема сеанса индивидуального консультирования.

Технологии развития аутопсихологической компетентности. Технологии ресурсосбережения.

## II. Схемы и таблицы, иллюстрирующие каждую тему

### *Тема 1. Предмет, цели и задачи акмеологии. Методологические принципы и подходы в акмеологии*

---

**Акмеология** – наука, возникшая на стыке естественных, общественных и гуманитарных дисциплин и изучающая закономерности и феномены развития человека на ступени его зрелости и особенно при достижении им наиболее высокого уровня в этом развитии.

---

**Акме** – многомерное состояние взрослого человека, охватывающее значительный этап его жизни и показывающее, насколько он состоялся как физический индивид, как гражданин, как личность, как специалист-труженик в какой-то области деятельности, как супруг, как родитель и т. п.

---

**Макроакме** – наивысший уровень в развитии, достигнутый человеком или общностью людей.

---

**Микроакме** – вершины, предвещающие достижение макроакме людьми или большими или малыми общностями.

---

**Взрослость** – возрастная ступень в жизни человека, начало которой чаще всего относят к 18 – 20 годам.

---

**Индивидуальные характеристики** – состояние организма человека в целом и каждого его органа, а также их функционирование при сравнении с нормой.

---

**Личностные характеристики** – сформировавшиеся у человека отношения к разным сторонам действительности, включая его самого.

---

## Методологические принципы и подходы в акмеологии

*Общеметодологические подходы в научном исследовании* (комплексный, системный, субъектный).

*Общеметодологические принципы научного исследования* (детерминизма, развития, гуманизма).

*Общенаучная методология* – общенаучные содержательные концепции, принципы, подходы, общенаучные понятия и категории, распространяющиеся на достаточно большую совокупность научных дисциплин.

*Конкретные методологические принципы исследования в акмеологии* (субъекта деятельности, жизнедеятельности, потенциального и актуального, операционально-технологический, обратной связи).

*Конкретно-научная методология* – принципы, методы, процедуры, применяемые в той или иной специальной научной дисциплине.



## Принцип системности

- Относится к общенаучным принципам, выражающим основную методологическую парадигму целого ряда естественных, социальных и гуманитарных наук.
- Методологический принцип, основанный на понимании психического (человек, личность, психические процессы и явления) как системы, не сводимый к простой совокупности своих элементов, а как упорядоченного целого, имеющего структуру, прямые и обратные связи, состоящие из элементов, группировок в необходимое и достаточное число подсистем со всесторонними связями между ними.
- В акмеологических исследованиях системный подход применяется к описанию процессов прогрессивного восходящего развития личности и профессионализма.

## Принцип детерминизма

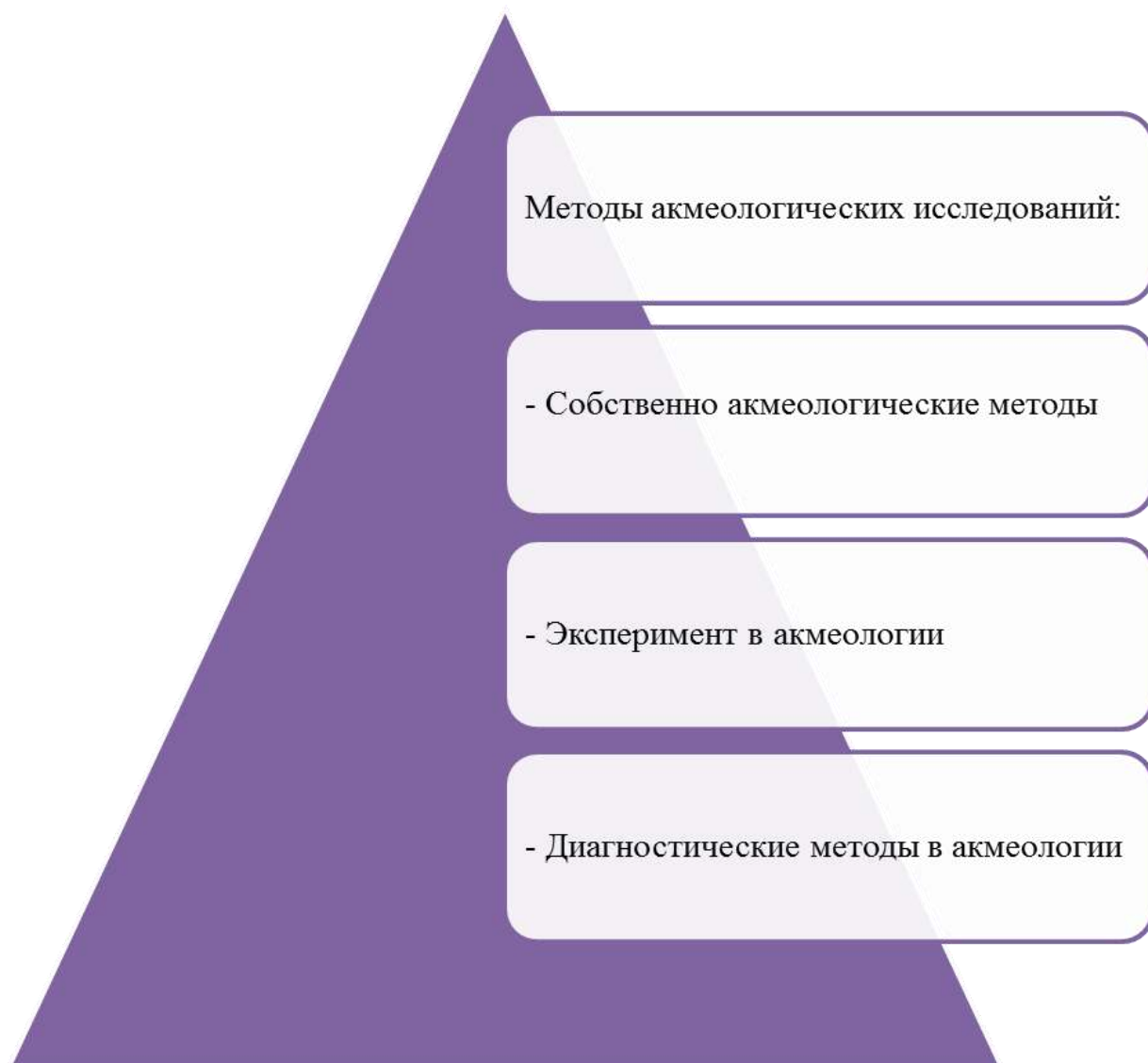
- Это принцип, требующий учитывать разнокачественное и разнонаправленное влияние реальных причин на развитие психических явлений и личности, и саму личность в качестве причины и субъекта деятельности, жизненного пути и т.д.
- Специфика детерминизма в акмеологии: 1.Значение внешних и внутренних проявлений развития позволяет оптимизировать процесс развития; 2.Движущая сила развития - сама личность (ее мотивация, притязания, цели, способности); 3.В акмеологии имеет место двойная детерминация –решающую роль играет внутренняя детерминация – высвобождение внутренних сил и потенциальных возможностей, но оно происходит при содействии внешней акмеологической поддержки, которая должна быть адекватна внутренней логике развития.

## Принцип развития

- Его трактовка осуществлялась с противоположных позиций по разным основаниям: развитие как гармонизация явлений и их сущности; развитие как неизбежное разрешение противоречий и прохождение кризисов.
- Развитие понимается как совершенствование, достижение личностью зрелости, жизненных вершин (акме) (Б.Г. Ананьев), как «движение по восходящей» (С.Л.Рубинштейн);
- Раскрывается субъектный характер развития: разрешая разного рода противоречия, личность становится субъектом деятельности, жизненного пути. Выстраивающим и осуществляющим соответствующую своему типу личности и условиям жизни жизненную стратегию.
- Учитывается прежде всего не стадийный, а функциональный характер развития, который выявляет условия, обеспечивающие достижение оптимального уровня развития;
- Учитывается индивидуальный характер развития, самовыражение, самореализация и самоутверждение личности в профессии, т.е. связываются понятия личности, субъекта и индивидуальности.

## Резюме

- Акмеология использует в своих исследованиях как общеметодологические подходы, так и конкретные методологические принципы, определяемые спецификой акмеологии как науки.
- Методологические основания акмеологии призваны усилить внимание к поступательному прогрессивному характеру развития человека на этапе зрелости, помочь проникнуть в психологические механизмы достижения человеком вершин профессиональной и личностной зрелости.



### Собственно акмеологические методы:

*Акмеологический метод* – это совокупность приемов, способов действия, позволяющих эффективно решать акмеологические проблемы и задачи. Но иногда их называют еще и акмеографическими, так как они были разработаны в рамках акмеографического подхода.



Акмеографическое описание является предваряющей частью акмеограммы и соответствует уровню общего и особенного в структуре и содержании профессионализма. Акмеографическое описание профессионализма осуществляется только на уровне особенного, иногда и общего и базируется на концепции профессионализма деятельности и личности.



Акмеограмма – основной метод акмеографического подхода, представляет собой систему требований, условий и факторов, способствующих прогрессивному развитию профессионального мастерства и личности специалиста. Является развитием профессиограммы и психограммы. В отличие от акмеографических описаний, осуществляемых на уровне общего и особенного, акмеограмма отражает только уровень единичного и требует весьма кропотливой индивидуальной работы. Иными словами, акмеограмма всегда индивидуальна.



Сравнительный анализ высокопродуктивной и малопродуктивной деятельности (А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина и др.). При этом сравниваются структура и психологические составляющие (по Б.Ф. Ломову) деятельности, алгоритмы, умения, навыки, эталоны качества деятельности — иными словами, то, что входит в систему профессионализма деятельности. Сравнительный анализ может осуществляться по системе показателей или параметров, которые называются "эталонным пространством профессионального мастерства", однако и в этом случае это сравнение характеристик профессионализма деятельности.



## Эксперимент в акмеологии

*Эксперимент* (от лат. *experimentum* — проба, опыт) — это активное вторжение исследователя в изучаемую область, прослеживание зависимости одних переменных от других. В эксперименте психолог не только создает условия для возникновения новых качеств психического явления, но и организует специальный контроль через управление переменными.

### по условиям:

- *лабораторный* (происходящий в специально организованных условиях с четким выделением переменных, с достаточно строгим их контролем), например, акмеологическая поддержка небольших групп специалистов с четко оговоренными задачами, очевидными для всех участников;
- *естественный* (происходящий в условиях, близких к реальным условиям труда, когда его участники не знают, что они вовлечены в эксперимент);

### по объекту:

- *натуральный* (осуществляемый в реальных условиях и обстоятельствах трудовой деятельности, например, эксперимент по акмеологической рационализации труда в небольшой организации);
- *модельный, мысленный* (осуществляемый на модели, например, с помощью компьютера проигрываются разнообразные варианты учебных программ для сети учреждений профобразования);

### по цели:

- *констатирующий* (отражающий наличное состояние трудовой деятельности и сложившиеся психические процессы человека, например, обследование состояния профессиональной памяти до специального акмеологического тренинга);
- *преобразующий, обучающий, формирующий* (направленный на внесение изменений в изучаемое психическое явление, на улучшение условий функционирования системы, например, проведение акмеологического тренинга с целью упрочения расширения профессионального сознания и самосознания сотрудников).

<b>Диагностические методы в акмеологии</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•система методов, позволяющая установить тот или иной уровень развития личности, соответствие уровня развития ее профессионализма акмеограмме</li> </ul>
<b>Тест (от англ. test – задача, проба)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•метод исследования личности, построенный на ее оценке по результатам стандартизированного задания, испытания, пробы с заранее определенной надежностью, валидностью.</li> </ul>
<b>Психобиографический метод</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•метод исследования личности, построенный на анализе биографических данных, жизненного пути в целом.</li> </ul>
<b>Акмеологическая экспертиза</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•комплексная оценка учреждения, его работников с целью оценки уровня их профессионального развития и поиска резервов для совершенствования профессиональной деятельности, достижения вершин профессионализм как его отдельными сотрудниками, так и организацией в целом.</li> </ul>

### Тема 3. Акмеологическое изучение человека как индивида, личности, субъекта деятельности

<b>Ключевые термины</b>	<p><b>Индивид</b> – человек как единичное природное существо, представитель вида <i>Homo sapiens</i>, продукт филогенетического и онтогенетического развития, врожденного и приобретенного, носитель индивидуальных черт.</p> <hr/> <p><b>Индивидуальность</b> – неповторимое своеобразие какого-либо явления, существа, отдельного человека.</p> <hr/> <p><b>Психологические типы</b> – группы людей, обладающих сходными психологическими характеристиками</p> <hr/> <p><b>Формальные психологические свойства</b> – свойства, которые заданы биологически и конституционально, и поэтому воспитательные и другие влияния должны к ним приспосабливаться</p> <hr/> <p><b>Темперамент</b> – общий, врожденный стиль реагирования, возбудимость и восприимчивость человека к впечатлениям внешнего мира.</p> <hr/> <p><b>Генотип</b> – совокупность всех генов данного организма.</p> <hr/> <p><b>Фенотип</b> — результат взаимодействия генетической информации со средой, все признаки организма, за исключением его генетической структуры.</p>
-------------------------	--



### Акмеологическое понимание человека как индивида:

Индивиды генотипически и фенотипически уникальны по совокупности свойств и сходны по отдельным свойствам.

Индивидуальные сходства являются основанием для типологии индивидов.

Темперамент задан биологически и конституционально и является надежным критерием типологии. Темперамент подчиняется законам непрерывного наследования и поэтому в популяции представлен не только четырьмя классическими типами, но и всеми переходными формами.

В основе темперамента лежат энергетические возможности организма.

Психологическими проявлениями темперамента является активность, эмоциональность и экстраверсия.

Сочетания этих свойств характеризуют четыре классических типа темперамента.

### Акмеологическое понимание личности

- *Личность в акмеологии* — модель соотношения реальных особенностей, способностей, способов самореализации и уровня развития с возможным, совершенным, идеальным уровнем, который достигается личностью как субъектом, путем использования своих психических, личностных, профессиональных и жизненных ресурсов для решения различного рода задач (социальных и др.) или через оказание ей акмеологической поддержки;
- В акмеологии разработана иная науковедческая модель изучения личности, носящая целевой и ценностный характер, которая теоретико-практически воспроизводит переход от наличного состояния и уровня развития личности к идеальному (оптимальному), осуществляемый личностью как субъектом или с помощью акмеолога. Эта модель построена на основе достижений психологической науки и новой парадигмы субъекта, в качестве которой (в основном) и изучается личность в акмеологии.

## Акмеологическое понимание субъекта:

Категория субъекта, возникшая в психологии, является парадигмальной для акмеологической науки, поскольку ее теоретико-практический характер определяется тем, что ее объектом является субъект.

Становление личности субъектом деятельности есть процесс реорганизации, качественного преобразования необходимых для осуществления деятельности психических и личностных свойств и использование их как ресурсов и средств в соответствии с требованиями и условиями деятельности и критериями личности.

В ходе осуществления деятельности, общения, жизни в целом личность постоянно разрешает объективные противоречия, противоречия, возникающие из-за несоответствия ее субъективных и объективных условий и требований, субъективные противоречия и т. д. и приобретает опыт решения этих противоречий, развивается, совершенствуется, становится субъектом. Поэтому категория субъекта обозначает не конечную точку, уровень, а постоянное движение по восходящей.

Категории субъекта и индивидуальности являются взаимодополнительными: каждая личность достигает высшего для своих возможностей уровня развития, самореализуется индивидуальным образом, принимая, однако, необходимость, данную действительностью.

Тема 4. Акмеологический подход к периодизации возрастного развития человека

---

**1. Основные характеристики человека в период младенчества и раннего детства:**

*Развитие эмоциональной сферы ребенка :*

- является важнейшим фактором связи его с окружающим миром ;
- появление комплекса оживления свидетельствует о завершении кризиса новорожденного и начале развития социальных эмоций ;
- развитие эмпатии у ребенка наблюдается в конце первого года жизни;
- на втором году жизни у малыша начинается активное проявление отрицательных эмоций, в том числе и эмоций страха.

---

*Формирование мотивационной сферы происходит таким образом: ребенок этого возраста испытывает не только базовые физиологические потребности - в пище, питье, тепле и т.п., но и ярко выраженные потребности в аффилиации, в безопасности, в общении, в новых впечатлениях.*

---

*Началом формирования мотивационной активности ребенка является: поведение, связанное с появлением у него потребности в новых впечатлениях. Процесс развития и усложнения этой потребности ведет за собой развитие других социально обусловленных потребностей человека. При этом необходимо отметить, что развитие этой потребности у ребенка не обеспечивается само по себе, а ему необходима специальная организация со стороны взрослого человека.*

---

*Формирование "Я-концепции" у ребенка на самом раннем этапе его развития происходит под влиянием общения со взрослыми:*

- в 3-8 месяцев - осознание своего тела;
  - с 6 месяцев - подражание окружающим людям и изучение норм поведения;
  - с 8 месяцев - формируется внешний "Я-образ" (узнавание себя в зеркале, на фотографии);
  - с 18 месяцев появляется вербальный образ своего "Я";
  - около двух лет у ребенка возникает интернализация общественных норм, ориентация на социальные нормы в своем поведении; появляются "собственность" и элементы саморегуляции.
-



**Основная линия развития поведения ребенка в раннем возрасте** представляет собой последовательное движение от менее дифференцированных движений, характерных для первой половины первого года жизни, через интенсивное освоение своего собственного тела к достаточно высоко дифференцированной предметной деятельности, становлению речи и интенсификации общения со взрослым на втором году жизни.

**Следует отметить, что ведущими факторами развития ребенка в дошкольном возрасте являются:**

- общение со взрослыми;
- общение со сверстниками;
- игра как специфический вид деятельности для данного возраста.

## **2. Основные характеристики человека в дошкольном возрасте:**

В дошкольном возрасте происходит дальнейшее бурное развитие всех *познавательных психических процессов*;

Можно выделить основные направления в развитии *эмоциональной сферы* дошкольника: усложняются содержание эмоциональной сферы, импрессивная сторона эмоций и чувств; формируется общий эмоциональный фон психической жизни ребенка; становится иной экспрессивная сторона эмоций и чувств ребенка-дошкольника: ребенок усваивает "язык" чувств; развитие *мотивационной сферы* идет в направлении структуризации мотивов и формирования новых потребностей и установок;

В развитии "Я-концепции" дошкольника первичное осознание себя ребенком становится сложной и относительно устойчивой системой его самовосприятия: ребенок осознает особенности своего тела, свои физические возможности, идентифицирует себя с определенным полом, воспринимает себя членом социальной группы;

Развитие *поведения* ребенка в этом возрасте можно разделить на два этапа. Приблизительно до четырех лет это преимущественно предметная деятельность ребенка, содержанием которой является познание физических свойств предметного мира и совершенствование своей моторики. После четырех лет ведущей деятельностью ребенка постепенно становится сюжетно-ролевая игра, в процессе которой дети осваивают основные роли.

*Развитие мотивационной сферы в дошкольном возрасте:*

- примерно к 4 годам соподчиненность потребностей и мотивов приобретает устойчивые нормы; появляются доминирующие установки: у одних - престижные (эгоистичные), у других - альтруистические, у третьих - направленные на достижение успеха.
- постепенное зарождение истинно мотивационных форм поведения, направленного на достижение.

---

**3. Основные характеристики человека в младшем школьном возрасте:**

- Главной особенностью развития *когнитивной сферы* детей младшего школьного возраста является переход психических познавательных процессов на более высокий уровень.
- *Эмоциональное развитие* ребенка среднего возраста напрямую связано с переменой его образа жизни и расширения круга общения: он начинает учиться в школе.
- Приобретение навыков социального взаимодействия с группой сверстников и умение заводить друзей являются одной из важных задач развития на этом возрастном этапе.

- 
- Развитие общения со сверстниками знаменует новую (межличностную) стадию эмоционального развития, характеризующуюся появлением способности к эмоциональной децентрации.
  - Одним из важных приобретений среднего детства является способность ребенка мотивировать свое поведение моральными соображениями, долгом, альтруистическими установками.

---

*Развитие эмоциональной сферы ребенка в возрасте от 6 до 11 лет:*

- В среднем школьном возрасте обычно наблюдается значительное снижение эмоциональной возбудимости - возрастает умение ребенка владеть своими чувствами.
- В этот возрастной период у ребенка активно развиваются социальные эмоции, такие, как самолюбие, чувство ответственности, чувство доверия к людям и способность ребенка к сопереживанию.
- Несмотря на появление у ребенка младшего школьного возраста способности к эмоциональной децентрации, он находится в большей эмоциональной зависимости от учителя и других значимых взрослых.

---

*В возрасте от 6 до 11 лет мотивационную сферу ребенка формирует:*

- постепенный переход к иерархическому построению системы мотивов;
- тенденция к формированию сознательного и волевого регулирования поведения ребенка;
- резкая перемена направленности его интересов - от взрослых к сверстникам;
- возникновение просоциального поведения;
- выделяются два вида мотивов: познавательные и социальные мотивы;
- бурное развитие потребности в двигательной активности и исследовании запретных зон.

---

*Познавательные мотивы* порождаются самой учебной деятельностью и непосредственно связаны с содержанием и процессом учения.

Среди *социальных мотивов* можно выделить такие мотивы, как статусный мотив "быть учеником" (характерный только для первого года обучения в школе), мотив хорошей отметки, мотив утверждения себя в классном коллективе, стремление к превосходству и признанию сверстниками.

**Важнейшим фактором развития в младшем школьном возрасте** является поступление в школу и связанное с этим расширение сфер деятельности и общения.

**Ведущими факторами развития в подростковом возрасте** становятся общение со сверстниками и проявление индивидуальных особенностей личности.

---

**4. Основные характеристики человека в подростковом и юношеском возрасте:**

*Развитие эмоциональной сферы протекает бурно:*

- для подросткового возраста (от 11 до 14 лет) характерны резкая смена настроений и переживаний, повышенная возбудимость, импульсивность, чрезвычайно велик диапазон полярных чувств;
- в юношеском возрасте по содержанию на первое место выдвигаются мотивы, связанные с жизненным планом ученика, его намерениями в будущем, его мировоззрением и самоопределением.

---

*Развитие мотивационной сферы:*

- По своему строению мотивационная сфера начинает характеризоваться не рядоположностью мотивов, а их иерархической структурой, наличием определенной системы соподчинения различных мотивационных тенденций на основе ведущих общественно значимых и ставших ценными для личности мотивов.
- Стремление к общению со сверстниками настолько характерно для подросткового и юношеского возраста, что получило название подростковой реакции группирования.
- В связи с половым созреванием появляется влечение к противоположному полу, которое у юношей и девушек имеет качественно различный характер.
- Стремление к познанию мира, своих возможностей, к самореализации в подростковом возрасте проявляется в так называемой реакции увлечения или хобби-реакции.

---

*Развитие «Я-концепции»:*

- Активно формируется самосознание, вырабатывается собственная независимая система эталонов самооценивания и самоотношения, все более развиваются способности проникновения в свой внутренний мир.
- Подросток начинает осознавать свою особенность и неповторимость: в его сознании происходит постепенная переориентация с внешних оценок (преимущественно родительских на внутренние).

---

*Поведение молодого человека в подростковый период определяется несколькими факторами:* половым созреванием подростков и соответствующими быстрыми изменениями, происходящими в его организме, маргинальным социальным положением подростка, сформировавшимися у него к этому времени индивидуальными особенностями.

---



---

**5. Взрослость и зрелость как важнейшая для акмеологии ступень жизненного цикла человека**

*Зрелость* - ступень в развитии человека, когда он становится способным полноценно выполнять свои гражданские, супружеские и родительские обязанности и социально, и индивидуально продуктивно проявлять себя в качестве деятеля в той или другой конкретной области труда.

---

*Основные характеристики развития человека в период ранней взрослости:*

- Развитие *познавательных психических процессов* в период ранней взрослости носит неравномерный гетерохронный характер.
  - В период ранней взрослости человек переживает новый комплекс эмоций: эмоции родительских отношений, которые включают радость от общения с ребенком, чувство привязанности и взаимного доверия, чувствительность к потребностям ребенка, чувство интереса к ребенку и восхищение им.
  - Многие представления о себе, которые формируют "*Я-концепцию*" в период взросления, продолжают обогащаться опытом активного самопроявления: сексуального партнера, супруга, родителя, профессионала, гражданина.
  - Ведущим фактором развития в период ранней взрослости является трудовая деятельность.
  - Главными задачами возраста являются профессиональное самоопределение и создание семьи.
- 

*Основные характеристики развития человека в период средней взрослости:*

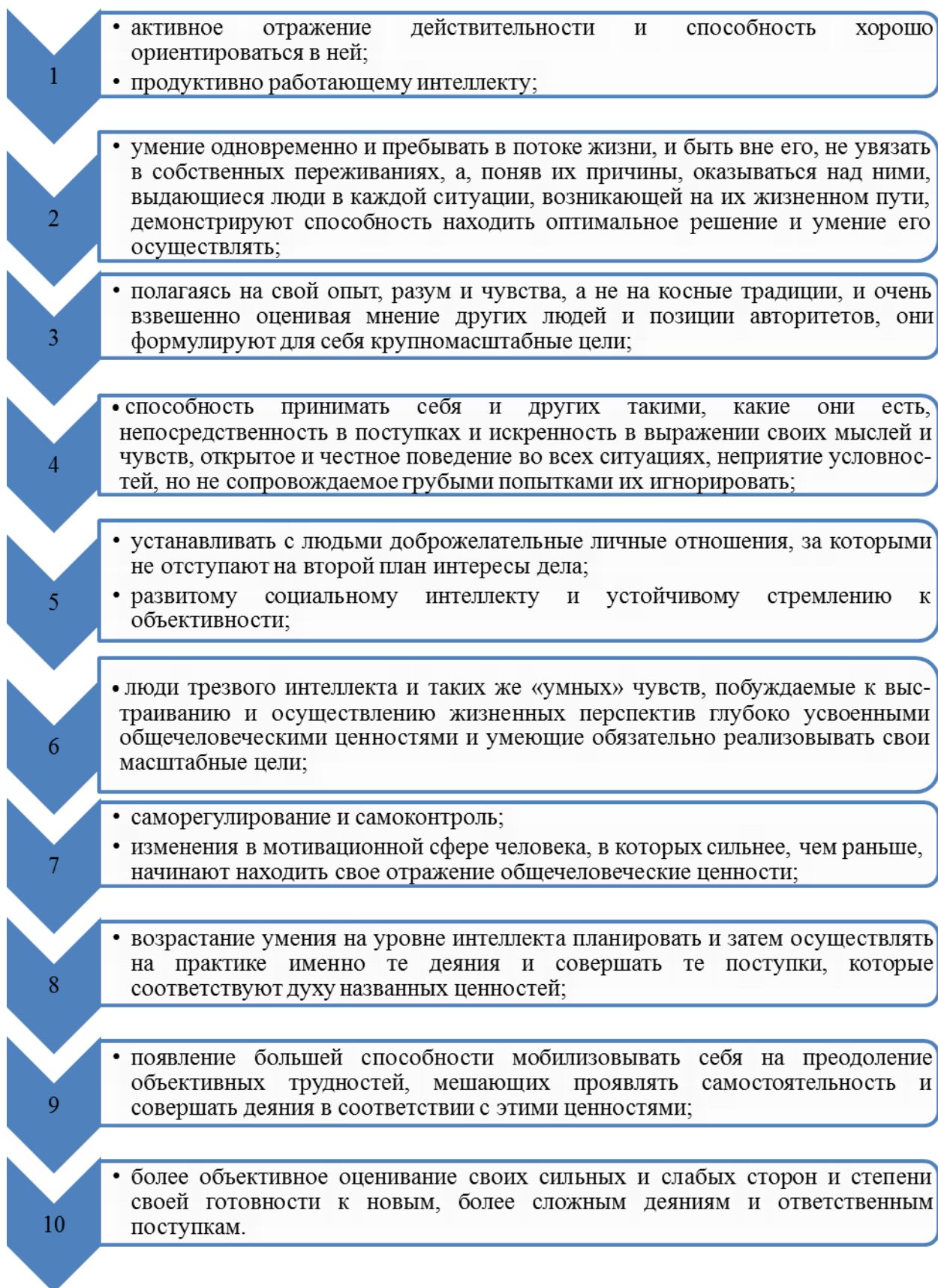
- отмечается относительное снижение характеристик психофизических функций, но это никак не отражается на функционировании *когнитивной сферы* людей данного возрастного периода и не снижает их работоспособность и позволяет сохранять трудовую и творческую активность;
  - развитие *аффективной сферы* в период средней взрослости протекает неравномерно;
  - труд становится важнейшим источником человеческих чувств;
  - сутью "*Я-концепции*" становится самоактуализация в пределах нравственных правил и более значительных, чем ситуационные, личностных ценностей;
  - отношения с супругом к этому возрасту, как правило, определяются и стабилизируются, а на передний план выступают проблемы помощи, с одной стороны, вступающим в самостоятельную жизнь детям, с другой - пожилым родителям.
- 

*Основные характеристики развития человека в период поздней взрослости:* У людей, достигших этого возраста, возрастает время реакции, замедляется обработка перцептивной информации и снижается скорость когнитивных процессов; характерно неконтролируемое усиление аффективных реакций (сильное нервное возбуждение) со склонностью к беспричинной грусти, слезливости; степень социальной активности все больше снижается и у многих ограничивается семейным общением и общением с ближайшим окружением.

---

*Тема 5. Вершины в развитии человека (или его «акме») и их основные характеристики*

**Условия развития личностного акме**



## Тема 6. Виды прикладной акмеологии в цифровом обществе

### Педагогическая акмеология

• наука о путях достижения профессионализма в труде педагога. Истоками педагогической акмеологии, как и общей акмеологии, являются труды Н.В. Кузьминой (1989, 1990) и представителей ее научной школы. Предметная область педагогической акмеологии:

- закономерности и механизмы достижения вершин не только индивидуальной, но и коллективной деятельности, связанной с решением педагогических задач;
- исследование процессов поэтапного становления учителя-акмеолога;
- мотивы профессиональных достижений в педагогической деятельности;
- траектории достижения профессионализма в области педагогики.

### Медицинская акмеология

• наука о медицинском обеспечении акмеологического процесса, а также о достижении профессионализма в труде медицинского работника. Предметом медицинской акмеологии является изучение механизмов, закономерностей достижения специалистом-медиком вершин в профессиональном и личностном развитии; методов сохранения, укрепления, восстановления психической устойчивости, профессионального здоровья, достижения профессионального долголетия.

### Политическая акмеология

• изучает закономерности, условия, факторы и пути достижения субъектами политики профессионального мастерства. При этом политическая акмеология имеет ярко выраженный прикладной характер, поскольку по своей сущности она направлена не только и столько на теоретическое осмысление феномена профессионализма в политической сфере, сколько на разработку технологий эффективного решения политических проблем и достижения акме политиками-практиками.

### Юридическая акмеология

• рассматривается как отрасль акмеологии, объектом которой является профессионализм деятельности юристов и работников правоохранительных органов, а предметом – закономерности, условия и факторы, способствующие совершенствованию их профессионального мастерства и профессионализма личности.

### Военная акмеология

• научное и прикладное направление акмеологии, развивающееся на стыке естественных, общественных и военно-технических наук, которое изучает феноменологию индивидуальных и групповых субъектов военной службы, закономерности, механизмы, условия и факторы их продуктивного развития и реализации в реальной жизнедеятельности.

### Акмеология управления

• область научного знания, обеспечивающего достижение высших уровней профессионализма в управленческой деятельности, центральной проблемой является профессионализм личности или деятельности руководителя как субъекта управленческой деятельности, но при этом осуществляется выход и на личностный уровень, обуславливающий поиск индивидуальных факторов самоэффективности и самореализации (А.А. Деркач, 2006).

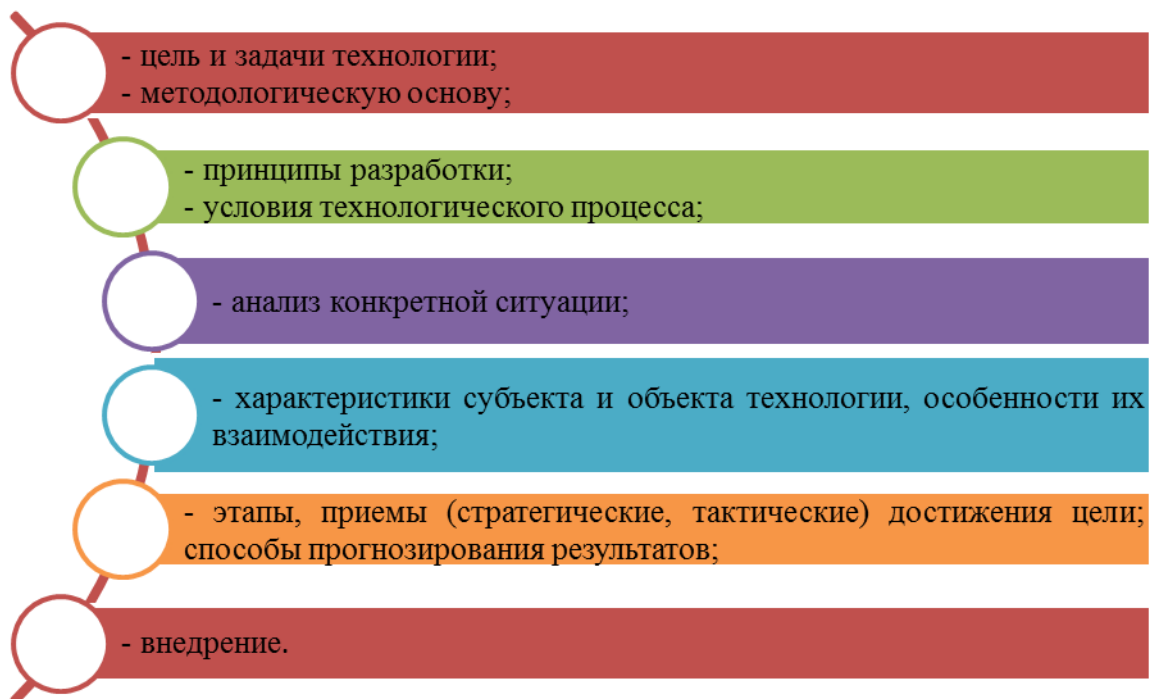
## Тема 7. Сущность акмеологических технологий личностного и профессионального развития в цифровом обществе

Акмеологические технологии – совокупность средств, направленных на раскрытие внутреннего потенциала личности, развитие свойств и качеств, способствующих достижению высокого уровня личностно-профессионального развития и профессионализма.

Главным методом акмеологических технологий является внутренне или внешне осуществляемое *акмеологическое воздействие* - это интегрированное и целенаправленное влияние, осуществляемое на личность или группу, имеющее гуманистическое содержание и направленное, прежде всего, на развитие личности или группы.

Психотехнология понимается как целенаправленная и упорядоченная соответствующим освоением предметной ситуации совокупность и последовательность действий.

Структура акмеологических технологий представлена матрицей, включающей подробное описание моментов, общих для их разработки:





## Тема 8. Акмеологические технологии помощи человеку в цифровом обществе

Сущностные характеристики психолого-акмеологического консультирования и особенности запросов клиентов	На уровне первичного запроса проблемы, которые клиент ставит перед консультантом, крайне редко носят личностный характер.
	Предметом психологического анализа в процессе консультирования клиента-руководителя часто становятся проблемы достижений, или, иначе говоря, вершинные, а не глубинные проблемы.
	Позиция клиента-руководителя, клиента-менеджера, служащего, занимаемой им по отношению к консультанту-психологу будет тяготеть к «начальнически-родительской позиции», к общению с консультантом «сверху-вниз», как наиболее привычной.
	Противоречивость отношения клиента к процессу консультирования.
	Специфические причины возникновения недоверия у клиента к консультанту.
	Повышенное в сравнении со всеми другими категориями клиентов внимание управленцев к возможной утечке информации, использующейся, вскрытой в процессе консультирования.
	Клиенты принципиально не ориентированы на психотерапию, коммуникативный тренинг в его каноническом, «чистом» виде.

Анализ первичных запросов клиентов на управленческое консультирование позволяет выделить три особенности начального состояния клиентов:

- Склонность клиента-служащего акцентировать свое внимание на внешних причинах затруднений, не зависящих от него самого.
- Недооценка собственных возможностей влиять на не удовлетворяющую ситуацию.
- Не вполне ясное, порой отсутствующее, либо упрощенное представление клиента-служащего, руководителя о желаемом состоянии его организации, при котором не будет имеющихся сегодня затруднений.

**Техника эмпатического слушания, как центральная в консультативном процессе:**

Поддержка	Уяснение	Комментирование
Основная цель такта: Дать возможность говорящему высказать свою позицию	Основная цель такта: Убедиться, что Вы адекватно поняли собеседника	Основная цель такта: Уточняющие вопросы Пара фраз
Уместные реакции (приемы): Молчание Угу-поддакивание Эхо Эмоциональное сопровождение	Уместные реакции (приемы): Высказывание своей точки зрения	Уместные реакции (приемы): Комментарии Оценки Советы

Серия приемов, способов и правил, повышающих интенсивность, уплотняющих эмоциональную, смысловую, информационную насыщенность консультативной беседы.

- работа с образом желаемого будущего;
- правило создания новых переживаний;
- отказ от попыток избавить клиента от значимых для него переживаний;
- работа с обобщениями, искажениями, игнорированием реальности, содержащей проблему клиента;
- эмоциональный возврат в проблему и т.д.

***Основные шаги (элементы) алгоритма индивидуального  
психолого-акмеологического консультирования***



12	•Выбор направления дальнейшей консультативной работы.
13	•Влияет на интегральный образ желаемого будущего О, могут ли быть такие случаи, когда подобного влияния нет, не возникает ли такое положение, когда проблема А существует, досаждают клиенту сама по себе, вне зависимости от желаемого результата О.
14	•Конкретизация субъективных ограничений долженствования, существующих у клиента.
15	•Клиент делает выбор из альтернатив своего управленческого поведения, появившихся на 14-м шаге.
16	•Конкретизация субъективного восприятия внутренних запретов и ограничений клиента.
17	•Конкретизация нового способа решения проблемы, возникшего в результате предыдущих шагов (К).
18	•Наращивание ключевых факторов успеха (К).
19	•Клиент в диалоге с консультантом выбирает, достаточны ли те нестандартные для него варианты действия в проблемной ситуации А, выявленные на предыдущих шагах, или нет.
20	•Осознание клиентом субъективного восприятия причинно-следственных связей между различными компонентами проблемы А.
21	•Выбор консультантом дальнейших действий в связи с возникшими/не возникшими изменениями восприятия клиентом причинно-следственных связей между различными компонентами проблемы А.
22	•Перед тем, как начинать новый цикл разработки проблем клиента, консультанту полезно проверить, не вышел ли процесс консультирования за рамки организационных ограничений, определенных в начале встречи.
23-24	•Анализ проблемы А по параметрам ее важности и неотложности для клиента.



25-26	• Моделируется развитие служебной ситуации при нерешенной проблеме А.
27	• Локализация отдельных частных затруднений в общем поле предполагаемых проблем, выявленных на предыдущем шаге.
28	• Вариант выхода из алгоритма при нерешенной проблеме А. Обоснованный отказ от решения первоначально выявленной проблемы А, поскольку ее разрешение либо неактуально, либо порождает новые, более трудности.
29	• Перед выходом на новый цикл разработки проблем клиента консультант проверяет, не вышел ли процесс за рамки организационных ограничений.
30	• Вариант выхода из алгоритма в связи с тем, что решение проблемы А найдено.

В индивидуальном психолого-акмеологическом консультировании успешно применяются подходы, разработанные в смежных областях консультативной психологии:

- парадоксальной интенции,
- приемы, связанные с техникой списков и техникой контрактов,
- консультирование по схеме «анализ-диагноз-прогноз-рекомендация»,
- моделирование и анализ проблемных ситуаций с помощью карточных методик,
- техника работы с «барьерами общения»,
- методика работы с системой субъективных психологических представлений,
- позитивное консультирование с помощью метафор, проективных рассказов,
- метод «режиссерской постановки симптома» и др.

## ***Особенности аутопсихологического тренинга (АПТ) :***

**Руководителем группы аутопсихологического тренинга (АПТ)** (ведущим, фасилитатором) может быть специалист в области акмеологии, психологии развития, психологии личности, принимавший участие в АПТ в качестве участника и прошедший соответствующую целевую подготовку.

**Главная задача руководителя** – создавать ситуации, стимулирующие участников активно заниматься саморазвитием. Однако это не означает, что руководитель пускает развитие событий в группе на самотек. Он постоянно следит, чтобы группа или отдельные участники не отошли от выполнения упражнений, следит за действиями и высказываниями членов группы, их настроением и самочувствием.

**Этапы тренинга:** 1) подготовки; 2) проведения цикла занятий; 3) анализа и оценки опыта тренинга и его эффективности.

Универсальный тренинг предполагает формирование базовых навыков самоуправления:

в эмоциональной сфере: снятие мышечной и психической напряженности, обучение навыкам позитивного самопринятия и др.;

в когнитивной сфере: обучение приемам улучшения памяти, концентрации внимания, гибкости мышления, креативности, речевой гибкости и др.;

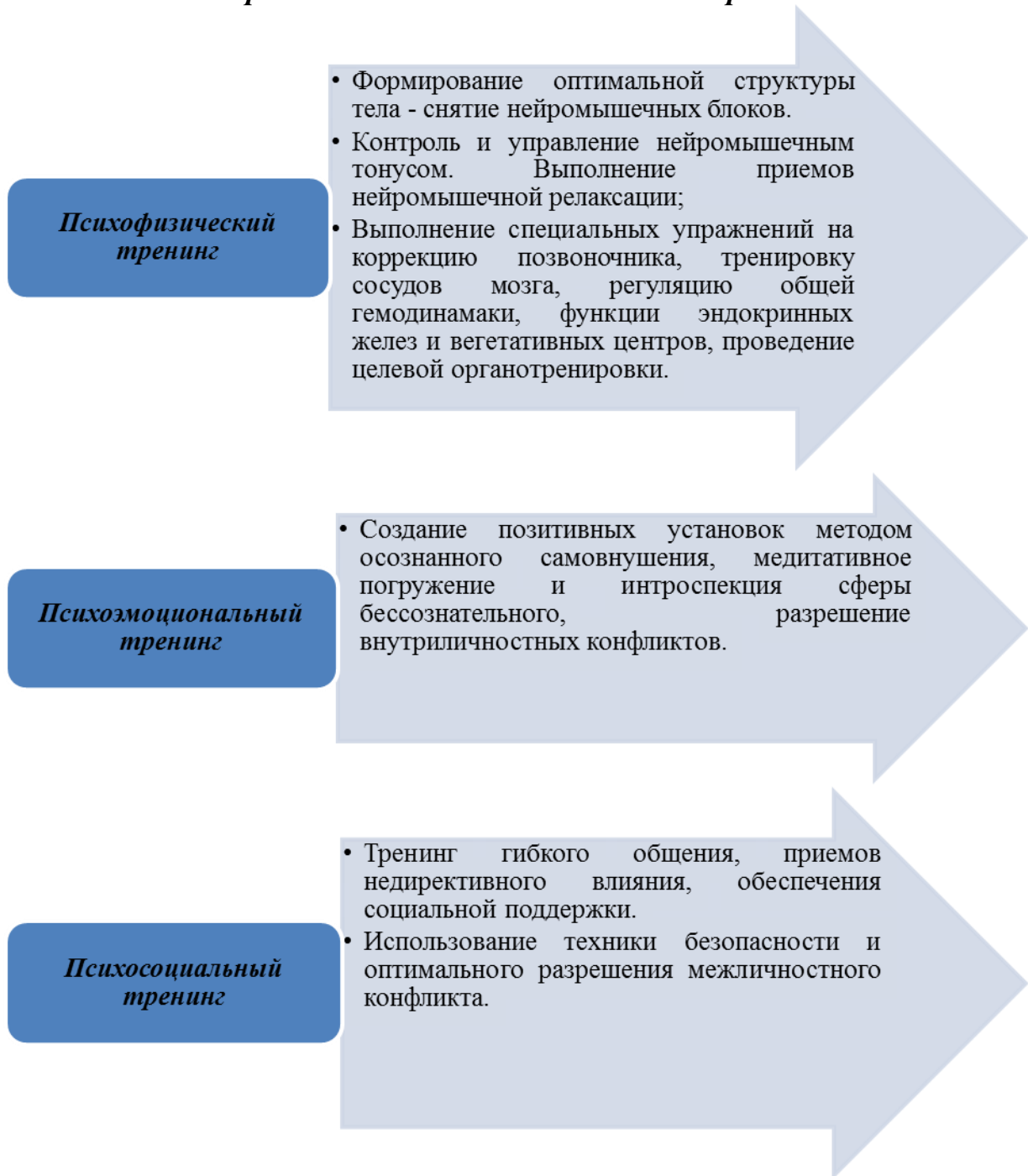
в мотивационно-смысловой сфере: обучение приемам осознания и формулирования целей, наращивания побудительности цели, личностной гибкости и др.

Группа формируется по принципам:

1. Гетерогенности: разный пол, возраст, степень знакомства.
2. Проблемности (для специализированного тренинга).
3. Общее количество членов группы не должно превышать 12 человек.
4. Ведущий должен не допустить в тренинговую группу лиц, особенности характера которых могли бы отрицательно повлиять на других участников (например, психопатия).
5. Каждый участник должен дать согласие на работу в группе тренинга.

**Цикл групповых занятий рассчитан** на 10 – 20 академических часов, средняя продолжительность каждого занятия 3,5 – 4 часа. Между занятиями предпочтительны непродолжительные перерывы (1-2 дня).

## *Содержание типов психологических тренингов*



## Популярные онлайн сайты по акмеологии

- Онлайн-школа акмеологии <https://6nebo.ru/>
- Каталог психологических тестов [//https://psytests.org/test.html](https://psytests.org/test.html)
- Электронный журнал «Акмеология» / <http://www.akmeology.ru>  
адрес сайта в сети Интернет
- Профессиональное интернет-издание Психологическая газета  
[//https://psy.su/feed/cat/psihodiagnostika/](https://psy.su/feed/cat/psihodiagnostika/)
- Психологические методики, опросники и тесты | HR-Portal  
[//https://hr-portal.ru/psy\\_tools](https://hr-portal.ru/psy_tools)
- Сайт профессиональных психологов – психологическая помощь и  
онлайн консультации [//https://www.b17.ru/tests/](https://www.b17.ru/tests/)

### Тестовые задания для самоконтроля

#### Часть А

*Выбрать один правильный ответ*

##### **А1. Понятие «акмеология» впервые было введено:**

1. А.А. Бодалёвым;
2. Н.А. Рыбниковым;
3. Н.В. Кузьминой;
4. Б.Г. Ананьевым.

##### **А2. Акмеология – это:**

1. совокупность психологических, биологических, социологических, педагогических концепций развития ребенка;
2. совокупность медико-биологических и психологических наук, изучающих явления старения человека;
3. совокупность наук, изучающих вершины в развитии отдельного человека и общности людей и условия их достижения;
4. отрасль науки, изучающая индивидуальные различия психики индивидов и групп людей, а также природу, источники и последствия этих различий. Это наука о закономерностях психического варьирования.

##### **А3. Место акмеологической науки в системе наук о человеке было определено:**

1. А.А. Бодалевым;
2. Н.А. Рыбниковым;
3. Н.В. Кузьминой;
4. Б.Г. Ананьевым.

##### **А4. Акме – это:**

1. наивысший уровень в развитии, достигнутый человеком или общностью людей;

2. соматическое, физиологическое, психологическое и социальное состояние личности, которое характеризуется зрелостью ее развития, достижением наиболее высоких показателей в деятельности, творчестве;

3. совокупность наук, изучающих вершины в развитии отдельного человека и общности людей и условия их достижения;

4. вершины, предвещающие достижение макроакме людьми или большими или малыми общностями.

**А5. Методологический строй акмеологии был описан:**

1. Н.В. Кузьминой;

2. А.А.Бодалёвым;

3. В.Г. Зазыкиным;

4. Б.Г. Ананьевым.

**А6. Акмеология изучает развитие:**

1. взрослого человека;

2. юноши;

3. зрелой личности;

4. профессионала

**А7. Выберите среди перечисленных собственно акмеологические методы исследования:**

1. тест;

2. акмеографические описания;

3. акмеограмма;

4. психобиографический метод.

**А8. Основные характеристики развития человека в период ранней взрослости:**

1. развитие познавательных психических процессов носит неравномерный гетерохронный характер;

2. сутью "Я-концепции" становится самоактуализация в пределах нравственных правил и более значительных, чем ситуационные, личностных ценностей;

3. у людей возрастает время реакции, замедляется обработка перцептивной информации и снижается скорость когнитивных процессов;

4. человек переживает новый комплекс эмоций – эмоции родительских отношений.

**А9. Основные характеристики развития человека в период поздней взрослости:**

1. развитие познавательных психических процессов носит неравномерный гетерохронный характер;

2. характерно неконтролируемое усиление аффективных реакций (сильное нервное возбуждение) со склонностью к беспричинной грусти, слезливости;

3. у людей возрастает время реакции, замедляется обработка перцептивной информации и снижается скорость когнитивных процессов;

4. человек переживает новый комплекс эмоций – эмоции родительских отношений.

**А10. Объектом акмеологии на первом этапе становления был профессионализм деятельности:**

1. психолога;
2. учителя;
3. инженера;
4. социального работника.

## **Часть В**

Дополните определение

Б1. Совокупность приемов, способов действия, позволяющих эффективно решать акмеологические проблемы и задачи называют \_\_\_\_\_

Б2. Основной метод акмеографического подхода, представляет собой систему требований, условий и факторов, способствующих прогрессивному развитию профессионального мастерства и личности специалиста называют \_\_\_\_\_

Б3. Метод исследования, в рамках которого психолог (акмеолог) варьирует условия становления специалиста и характер возникающих качественных позитивных изменений в его личностном и профессиональном развитии обозначается как \_\_\_\_\_

Б4. Комплексная оценка учреждения, его работников с целью оценки уровня их профессионального развития и поиска резервов для совершенствования профессиональной деятельности, достижения вершин профессионализма как его отдельными сотрудниками, так и организацией в целом – это \_\_\_\_\_

Б5. Система методов, позволяющая установить тот или иной уровень развития личности, соответствие уровня развития ее профессионализма акмеограмме обозначается как \_\_\_\_\_

Б6. Ведущим фактором развития подростка является \_\_\_\_\_

Б7. Степень в развитии человека, когда он становится способным полноценно выполнять свои гражданские, супружеские и родительские обязанности и социально, и индивидуально продуктивно проявлять себя в качестве деятеля в той или другой конкретной области труда – это \_\_\_\_\_

Б8. Ведущим фактором развития ребенка в младшем школьном возрасте является \_\_\_\_\_

Б9. Индивидуальное свойство, отличающее данного индивида с точки зрения интенсивности, продолжительности и частоты выполняемых действий, – это \_\_\_\_\_

Б10. Профессионализм личности, профессиональная деятельность, творчество – это \_\_\_\_\_

## Часть С

### Решение практической задачи

**С1. Какие особенности, свойства и качества чувств проявляются в приведенных примерах? Содержательно охарактеризуйте эмоциональные отношения и обозначьте способы и отличительные черты эмоционального реагирования в каждом из них.**

А. Коля М. – ученик VIII класса. Когда учитель пересадил его с одной парты на другую, Коля обиделся, долго размышлял, почему его пересадили, и на всех уроках сидел расстроенный и подавленный. Дома долго не мог успокоиться.

Б. Сережа Т. – ученик VI класса. Получив двойку, готов расплакаться и с трудом сдерживает себя. Однако не проходит и получаса, как он совершенно забывает о плохой отметке и в перемену бурно и весело носится по коридорам.

В. Аида Н. – ученица VIII класса. Ее трудно развеселить или расстроить, или рассердить. Когда все в классе громко смеются, она молчит. После большой неприятности, узнав, что будет оставлена на второй год, продолжает спокойно работать.

Г. Один из учеников класса – Юра М. – совершил серьезный проступок. Созвали собрание. Ребята выступали чрезвычайно резко и осуждающе. Кто-то даже сказал: «Ты позоришь наш коллектив». Юра встал, постоял минуту и убежал из класса, оставив на парте книгу и шапку. Вечером, когда учительница зашла к нему домой, Юра лежал в кровати и плакал.

Д. Анна Каренина накануне гибели размышляет о своем отношении к А. Вронскому: «Моя любовь все делается страстнее и себялюбивее... У меня все в нем одном, и я требую, чтоб он все больше и больше отдавался мне... Если б я могла быть чем-нибудь, кроме любовницы, страстно любящей одни его ласки; но я не могу и не хочу быть ничем другим».

**С2. Что в этом примере иллюстрирует сравнительно простые эмоции? Что, – более сложные чувства? Какие именно явления научно иллюстрируются? Какие условия определяют эмоциональные явления?**

Два товарища – Миша и Андрей – после окончания школы решили поступить на физико-математический факультет университета. Миша давно мечтал стать физиком, выписывал журнал «Квант», посещал физический кружок, а Андрюша еще не нашел себя и решил поступать на физмат, чтобы и после школы не расставаться со своим лучшим другом. Конкурс они оба не выдержали. Андрей легко пережил эту неудачу, а Миша перенес её как большую личную трагедию.

**С3. Подберите не менее 3 методик на диагностику личностного развития человека в период взрослости. И обоснуйте свой выбор.**

**С4. Подберите не менее 3 методик на диагностику профессионального развития человека в период взрослости. И обоснуйте свой выбор.**

**С5. Назовите и обоснуйте не менее двух акмеологических технологий помощи человеку в организации и оптимальном осуществлении им своего личностного и профессионального развития в условиях цифровизации общества.**

## Список использованных источников

1. Акмеолог кадровой работы: учебное пособие / Российская акад. гос. службы при Президенте Российской Федерации [Анисимов О.С. и др.]; под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2006. – 306, [1] с.: табл.; 20 см.
2. Акмеологический словарь: А-Я / Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации; [Абульханова К.А. и др.]; под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004 (ОП ИЦ РАГС). – 160 с.; 20 см.
3. Акмеология. Путь к вершине личностно-профессионального развития [Электронный ресурс]: учебное пособие; сост. О.Н. Князева, Е.В. Алтухова. – Воронеж: Воронежский Государственный Аграрный Университет им. Императора Петра Первого, 2017. – 160 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72648.html>.
4. Акмеология: Методические и методологические проблемы; под ред. Н.В. Кузьминой, Е.Н. Жариновой. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. акмеол. акад., 2011. – 143с.
5. Акмеология: учебное пособие / А. Деркач, В. Зазыкин. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.: ил. – (Серия «Учебное пособие»).
6. Виноградова Н.И. Акмеология профессиональной деятельности педагогов дошкольного и начального общего образования [Электронный ресурс]: монография / Н.И. Виноградова, А.И. Улзытуева, Н.М. Шибанова. – 2-е изд., стер. – М.: ФЛИНТА, 2017. – 255 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/100000>.
7. Деркач, А.А. Акмеология в вопросах и ответах / А.А. Деркач, Е.В. Селезнева. – М.: МПСИ, МОДЭК, 2007. – 248 с.
8. Ермолаева, М.В. Основы возрастной психологии и акмеологии / М.В. Ермолаева. – М.: Осъ-89, 2005. – 416 с.
9. Зубр, А.С. Акмеология – ключи к Успеху [Электронный ресурс] / А.С. Зубр. – Минск: Дикта, 2011. – 194 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=139790>.
10. Кашапов, М.М. Акмеология: учебное пособие для вузов. – 2-е изд., испр. и доп. / М.М. Кашапов. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 106 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-07821-3 // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – Режим доступа: URL: <https://urait.ru/bcode/473804>
11. Кашапов, М.М. Профессиональное становление педагога. Психолого-акмеологические основы: учебное пособие для вузов. – 2-е изд., испр. и доп. / М.М. Кашапов, Т.В. Огородова. – М.: Изд-во Юрайт, 2021. – 183 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-08306-4 // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – Режим доступа: URL: <https://urait.ru/bcode/473111>
12. Москаленко, О. Акмеология карьеры личности / О. Москаленко. – М.: Palmarium Academic Publishing, 2012. – 568 с.
13. Проблемы общей акмеологии. – М.: Издательский дом Санкт-Петербургского государственного университета, 2011. – 156 с.



14. Селезнева, Е.В. Общая акмеология: учебное пособие; под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2009. – 206 с.
15. Синякова, М.Г. Педагогическая акмеология: учебное пособие для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. / М.Г. Синякова, Э.Э. Сыманюк – М.: Изд-во Юрайт, 2021. – 210 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-06717-0 // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – Режим доступа: URL: <https://urait.ru/bcode/474295>
16. Сухов, А.Н. Успех, карьера и развитие: социально-психологический анализ [Электронный ресурс]: учебное пособие. – 2-е изд. / А.Н. Сухов. – М.: ФЛИНТА, 2016. – 376 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/77013>.
17. Холодцева, Е.Л. Акмеология субъекта профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е.Л. Холодцева, А.Г. Портнова. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2010. – 192 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232321>.

# **ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И КАДРОВЫЙ ОТБОР В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ**

## **I. Тематическое содержание дисциплины**

### **Раздел 1. Проблемы профессиографирования и профотбора**

*Тема 1. Профессиограмма в трудовой деятельности. Проблема профпригодности*

Содержание темы. Теория и практика зарубежной и отечественной профориентации. Основные понятия профориентации и профессиоведения. Принципы профориентации. Профессиограмма и психограмма.

*Тема 2. Диагностика способностей и личностных черт человека*

Содержание темы. Типологический подход в диагностике индивидуальных особенностей. Классификация типологий. Типы черт: конституциональные (темперамент, способности), индивидные (характер, акцентуации характера), личностные (направленность, образ «Я», мотивация).

*Тема 3. Понятие профориентации и мотивов выбора профессии. Трудовая адаптация*

Содержание темы. Профессиональная ориентация, ее сущность. Основные формы профориентационной работы. Специфика оказания профориентационной помощи на разных этапах профессионального развития. Понятие трудовой адаптации, первичная и вторичная адаптация. Структура трудовой адаптации: психофизиологический, социально-психологический и профессиональный аспекты. Объективные и субъективные показатели эффективности адаптации работника на предприятии. Личностные и производственные факторы трудовой адаптации.

*Тема 4. Формы, методы и методики профориентации и профотбора*

Содержание темы. Методы и методики профориентации. Формы и методы профориентации: основные, активизирующие деятельность, методы изучения личности. Классификация форм профориентационной работы на основании разных критериев.

### **Раздел 2. Психологические аспекты комплектования персонала организациями**

*Тема 5. Концепции кадровой политики комплектования персонала организаций*

Содержание темы. Стратегия и тактика кадровой политики компании. Сущность понятий: отбор, набор, подбор. Кадровая структура предприятия: организационная схема.

*Тема 6. Профессионально-психологический отбор персонала: понятие сущность, цели и задачи*

Содержание темы. Профессионально-психологический отбор. Задачи профессионально-психологического отбора. Виды профессионального отбора: медицинский, физиологический, педагогический и психологический. Важные персональные характеристики работника.

Стандартные способы поиска кандидатов: объявления в печатных средствах массовой информации, интернете, радио, телевидении; рассылки вакансий на сайты, распространение информации о вакансиях через объявления на улицах, почтовых ящиках; размещение информации в учебных заведениях среднего и высшего образования; работа с центрами занятости.

Понятие «рекрутмент». Виды рекрутмента. Этапы рекрутмента. Собеседование: понятие, цели, этапы проведения, типы и виды собеседований. CASE-интервью, или ситуационное интервью; проективные вопросы и проективное интервью – как метод подбора персонала.

#### **Раздел 4. Диагностические методики, используемые при подборе персонала**

##### *Тема 7. Методы диагностики, используемые в кадровом отборе*

Содержание темы. Методы подбора персонала. Сбор данных о претендентах – как метод подбора персонала. Интервью – как метод подбора персонала. Групповое собеседование – как метод подбора персонала. Ассесмент-центр – как метод подбора персонала. Тестирование – как метод подбора персонала. Профессиональные опросники – как метод подбора персонала.

##### *Тема 8. Итоговое заключение о соответствии кандидата требованиям должности*

Содержание темы. Правила написания психологического заключения. Виды психологического заключения. Психологический портрет.

## **II. Схемы и таблицы, иллюстрирующие каждую темы**

### *Тема 1. Профессиограмма в трудовой деятельности. Проблема профпригодности*

#### **Схема 1. Теория и практика зарубежной и отечественной профориентации**

##### Научные школы зарубежной профориентации

Тейлоризм - научного управления (период с 1885 по 1920 г. Ф. У Тейлор), психофизиология и эргономика, психотехника (М. М. фон Вебер, Германия, И. И. Рихтер, Россия, Г. Мюнстерберг, США ). Первый профцентр в 1895 году Ф.Парсон; 1903 и 1908 годы – кабинеты и лаборатории профориентации.

В 60-е гг.Д.Сьюпер концепция возрастного развития, Дж. Голланд теория иерархии направленности, А.Анастаси и Л.Тайлер концепция индивидуальности. Теории мотивации

##### Научные школы отечественной профориентации

1924 г. – первая лаборатория профконсультации (А.Ф.Кларк, Ленинградский институт изучения мозга). 1934 г. сеть профессиональных учреждений – 86 бюро. 30-е гг. профпросвещение и профориентацию изучают А.П. Болтунов, А.И. Щербаков, С.Г. Геллерштейн создает первую профессиональную типологию. В 60-е гг. Е.А.Климовым создана концепция индивидуально-стиля деятельности и классификация профессий, разработаны диагностические методики. Теория профпригодности К.М.Гуревич

**Таблица 1. Понятийный аппарат профориентации и профессиоведения**

<b>Понятие</b>	<b>Дефиниция</b>
Профессия	Сфера профессиональной деятельности человека как субъекта труда, имеет общий объект и предмет деятельности. Специальное образование человека, позволяющее выполнять конкретную работу, требующую набора знаний, умений и навыков.
Специальность	(лат. Species род, вид) – вид занятий в рамках одной профессии
Квалификация	степень подготовленности к какому-то виду труда, уровень профессионального мастерства.
Должность	Служебное место, закрепляющее перечень служебных обязанностей, определяется должностной инструкцией, требует определенного уровня квалификации
Рабочее место	Специально организованная трудовая зона, имеющая необходимое оборудование для выполнения трудовых обязанностей
Профессиональная пригодность	Наличие у человека определенных профессионально важных качеств (физических, психофизиологических, психологических), необходимых для выполнения профессиональной деятельности
Профессиональное самоопределение	Выбор профессии, совершаемый осознанно, с учетом своих интересов, склонностей и способностей
Карьера	итал. carriera бег, жизненный путь, поприще. Продвижение в профессиональной деятельности, изменение профессионального статуса.
Профессиография	Отрасль профессиоведения, изучает профессиональную деятельность. Описывает профессии и специальности с точки зрения соответствия требований профессиональной деятельности и индивидуальных особенностей человека.
Профессиограмма	Комплексное и всестороннее описание конкретного вида трудовой деятельности в соответствии с видом профессии и с точки зрения требований, которые предъявляются человеку, который будет исполнять трудовые функции.

**Таблица 2. Пример схемы профессиограммы**

Компоненты профессиограммы	Содержание компонентов профессиограммы
1. Содержание труда	Профессия (например: психолог) осуществляет деятельность по психопрофилактике, психодиагностике, психокоррекции и консультированию людей разного возраста
2. Профессионально важные качества работника	
2.1. Психофизиологические параметры	Свойства нервной системы, психофизиологические свойства внимания и памяти, работоспособность, стрессоустойчивость
2.2. Личностные качества	Волевые, коммуникационные, моральные качества
2.3. Интеллектуальные качества	Уровень и тип мышления
3. Знания, умения, навыки	Должен знать... Уметь ...
4. Условия работы	В помещении – на улице; рабочая поза – сидячая и т.д. Характер труда – физический, интеллектуальный, Режим работы – в одну смену, посменно Наличие и количество социальных контактов Регламентированность работы
5. Медицинские противопоказания	Требования к зрению, состоянию цнс и вегетативной нс, другие ограничения
6. Требования к профессиональной подготовке	Уровень образования: СПО или ВО; направленность подготовки: профили, специализация

## Схема 2. Принципы профориентационной работы

Профориентация предусматривает учет трех основных слагаемых выбора профессии: «хочу», «могу» и «надо».

1 принцип: самостоятельность в выборе с учетом своих интересов и склонностей.

2 принцип: Опора на потенциальные и актуальные ресурсы: задатки и способности; состояние здоровья и особенности развития функциональных систем организма; знания, умения и навыки; личностные особенности

3 принцип: учет потребностей общества и особенностей рынка труда

4 принцип: взаимоучет интересов и склонностей личности и состояния рынка труда

5 принцип: длительность и многоэтапность профориентационной работы, преемственность и непрерывность профориентационных воздействий

## Тема 2. Диагностика способностей и личностных черт человека

**Таблица 3. Типы личностных черт**

<b>Типы черт</b>	<b>Описание</b>	<b>Пример</b>
конституциональные	Психофизиологические особенности организма	Темперамент способности
индивидуальные	Обусловлены опытом индивида в разнообразных социальных ситуациях	Характер, акцентуации характера
личностные	Формируются человеком сознательно, в процессе самовоспитания	Образ «Я», направленность личности, ценности, мотивация

**Таблица 4. Психодиагностика индивидуальных особенностей человека**

<b>Название теста</b>	<b>Назначение теста</b>	<b>Теоретическое обоснование</b>
Тест Р. Кеттелла – 16 PF	Индивидуально-психологические особенности личности	Теория личностных черт
Методика Big Five – большая пятерка	Диагностика особенностей темперамента и характера	Диспозиционная пятифакторная модель личности Wiggins
Характерологический опросник К. Леонгарда	Акцентуации характера	Концепция акцентуированных личностей К. Леонгарда
Личностно-семантический дифференциал (ЛСД) Ч. Осгуда	Исследование сознания личности: отношение к себе и другим людям	Медитативная теория смысла Ч. Осгуда
Опросник уровня субъективного контроля (УСК) Дж. Роттера	Изучение уровня субъективного контроля	Концепция локализации контроля Дж. Роттера
Опросник уровня притязаний по Ф. Хоппе (1930)	Оценка личностных особенностей: самолюбие, самооценка, уровень притязаний	Концепция уровня притязаний К. Левина; личностный подход в гештальт-психологии

Методика КОС (коммуникативные и организаторские склонности)	Оценка коммуникативных и организаторских склонностей	В. Синявский и Б.А. Федоришин. Методика базируется на принципе отражения и оценки испытуемым некоторых особенностей своего поведения в различных ситуациях.
Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМЛ Л.Н. Собчик	Многосторонний портрет личности	Модификация теста ММРІ, теория ведущих тенденций и лежащей в ее основе типологии индивидуально-личностных свойств Л.Н. Собчик
Тест оценки общих умственных способностей, адаптация Н.В. Бузина	Предназначен для определения общих умственных способностей	КОТ является адаптацией теста Вандерлика. Специально разработан для предварительной оценки персонала. Изучается обучаемость, отражающая общие способности человека, познавательную активность и способность к усвоению новых знаний, действий, сходных форм деятельности.
«Тест структуры интеллекта» (Р. Амтхауэр)	Изучение уровня общих способностей	Р. Амтхауэр концепция интеллекта как специализированной подструктуры в целостной структуре личности.
Тест креативности (Е.П. Торренс)	Оценка творческих достижений, креативности как комплексной характеристики	Модель творческих процессов, исследования творческого мышления Е.П. Торренса
Тест вербальной креативности С. Медника (RAT)	Диагностика вербальной креативности,	Теория вербальной креативности, которая определяется как процесс перекомбинирования элементов ситуации С. Медника
Тест технического мышления Дж.К. Беннета	Диагностика способностей, проявляющихся в работе с оборудованием и их частями.	

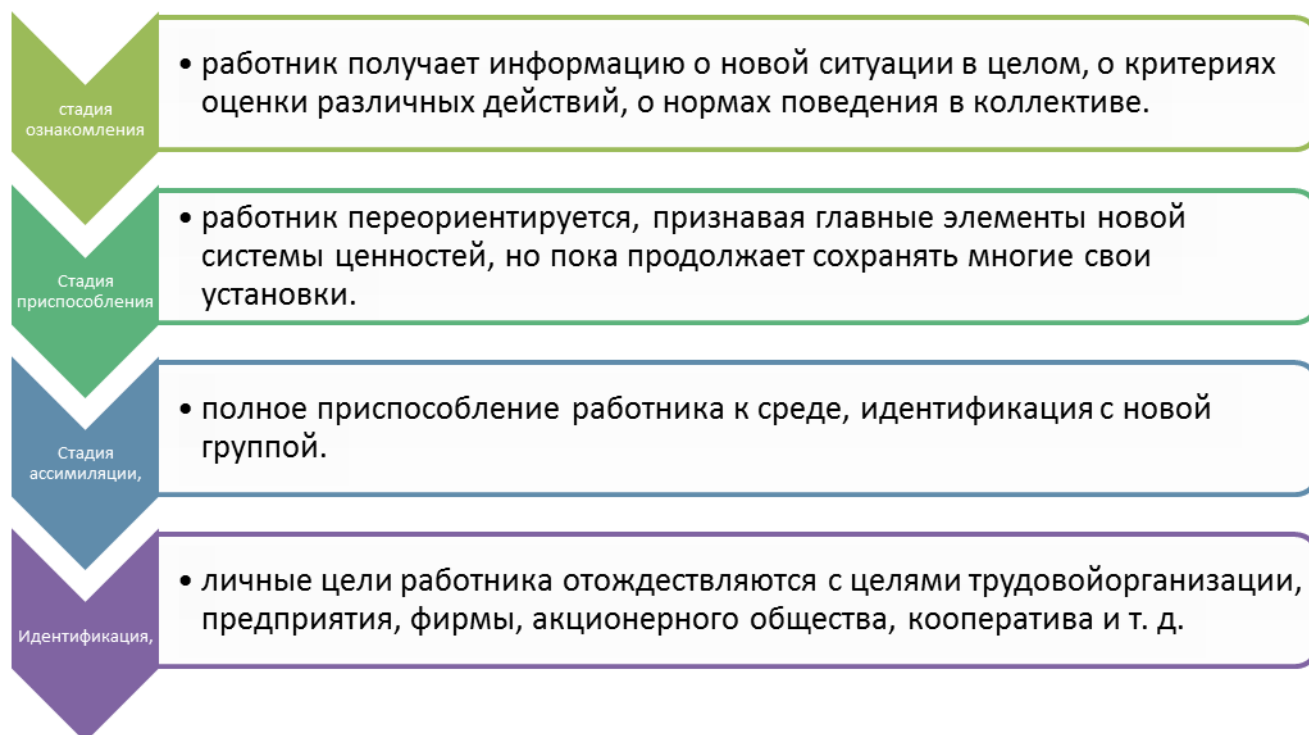


*Тема 3. Понятие профориентации и мотивов выбора профессии*

**Таблица 5. Специфика оказания профориентационной помощи на разных этапах профессионального развития**

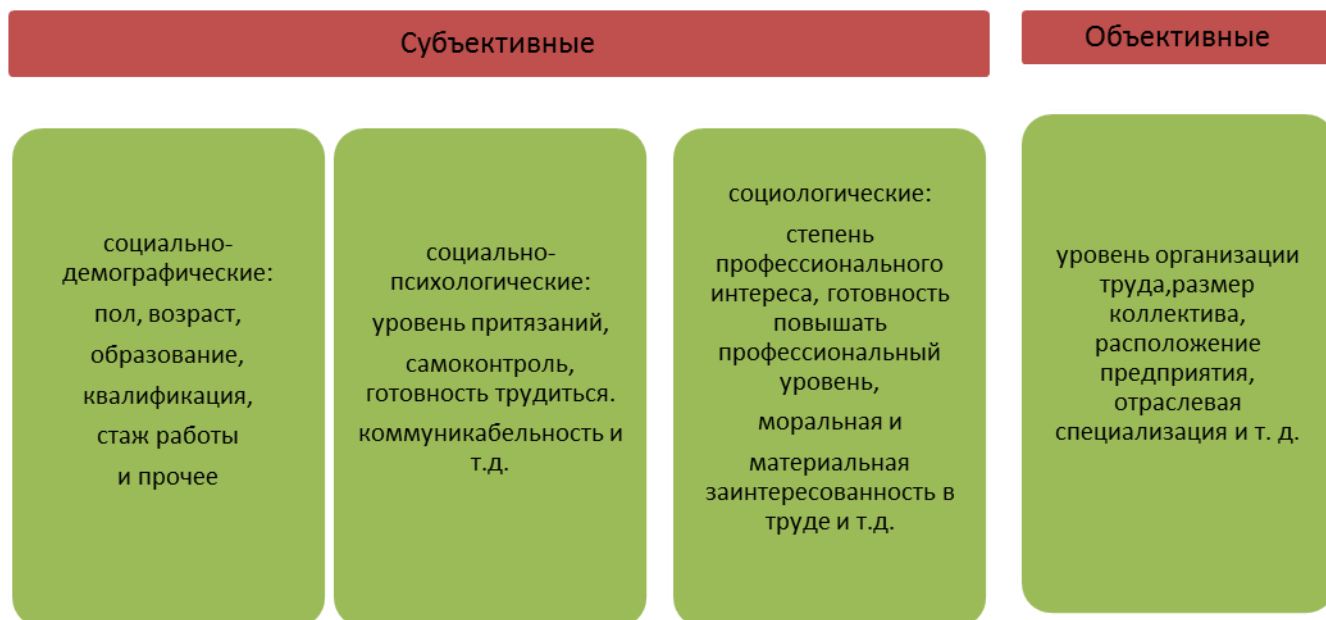
<b>Этап профессионального развития</b>	<b>Типичные сложности</b>	<b>Направления оказания консультативной помощи</b>
Выпускники профессиональных учебных заведений	Поиск места работы	Помощь в определении направления поиска работы
Адаптация специалиста к новому месту работы	Межличностные отношения, поиск своего места в коллективе; отсутствие профессионального опыта, специальных знаний, требующихся в данной организации	Помощь в профессиональной адаптации
Специалисты, работающие в устойчиво действующих организациях	Определение траектории развития профессиональной карьеры. Проблемы, связанные с нормативными кризисами профессионального становления.	Помощь в определении ступеней и этапов развития карьеры
Специалисты, работающие в организациях с неустойчивым финансовым и прочим положением	Нестабильность социального положения и связанная с этим общая жизненная и социальная неопределенность, влияющая на психологическое состояние неуверенности в будущем	Помощь в определении резервных вариантов трудоустройства, переобучения, получения дополнительных трудовых навыков. Общая психологическая поддержка
Работники перед выходом на пенсию	Переосмысление профессиональных и жизненных ценностей. Возрастной и профессиональный кризис.	Помощь в поиске новых видов деятельности, определение хобби и новых смыслов. Консультирование в ситуации возрастного кризиса
Пенсионеры	Поиск применения своей активности, потребность в передаче опыта.	Консультация в определении новых видов занятости.
В поиске работы	Необходимость трудоустройства, потребность в понимании сильных и слабых сторон профподготовки и профпригодности. Поиск соотношения своих возможностей и потребностей рынка труда	Помощь в определении наиболее перспективных видов трудовой занятости, помощь в поиске вакансий

#### Схема 4. Стадии процесса трудовой адаптации



## Схема 5. Факторы трудовой адаптации

Факторы трудовой адаптации - условия, влияющие на течение, сроки, темпы и результаты этого процесса.



## Схема 6. Адаптация персонала как элемент системы управления персоналом

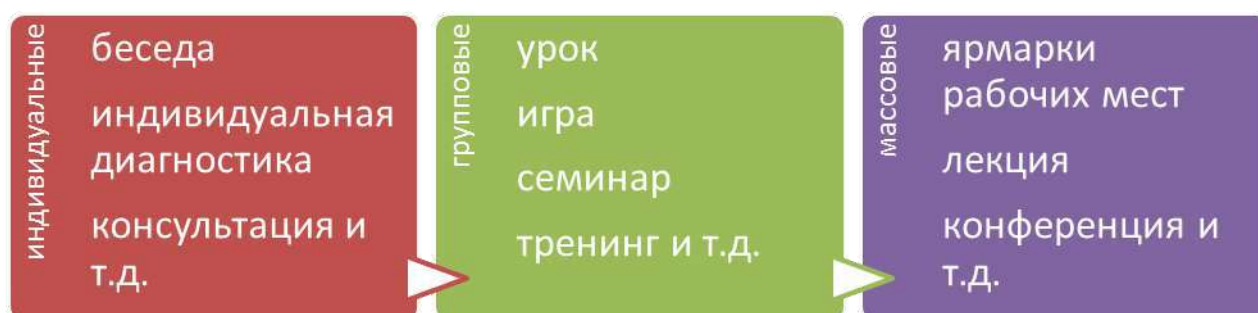


**Таблица 6. Различные трактовки понятия «адаптация персонала»**

<b>ФИО автора</b>	<b>Трактовка понятия «адаптация персонала»</b>
Беленченкова Т. В.	Взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха
Мелихов Ю.Е., Малуев П.А.	адаптация персонала – это включение работника в новую для него организационно-производственную среду; освоение сотрудником требований, норм и ценностей организации и должности; оказание помощи новому сотруднику успешно влиться в организацию, приспособиться к содержанию и условиям работы, новому коллективу
Грошев И. В.	комплексный процесс профессиональной и социальной ориентации работника по отношению к должности (рабочему месту), профессии, коллективу, организации

*Тема 4. Формы и методы профориентации: основные, активизирующие деятельность, методы изучения личности*

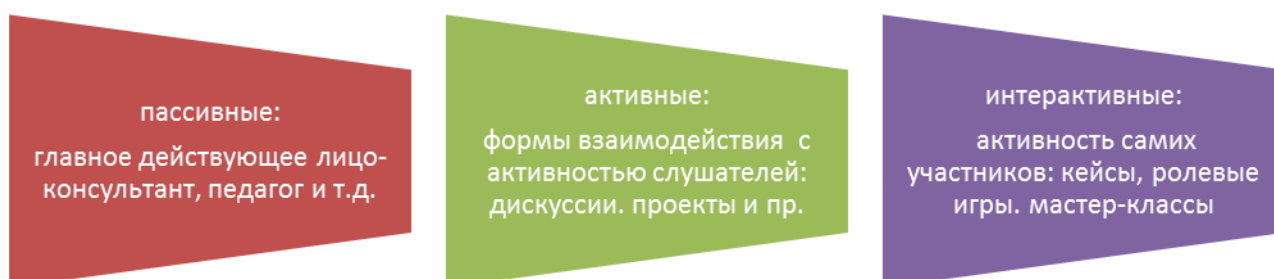
**Схема 7. Классификация форм профориентационной работы по количеству участников**



## Схема 8. Классификация форм профориентационной работы по способу подачи информации



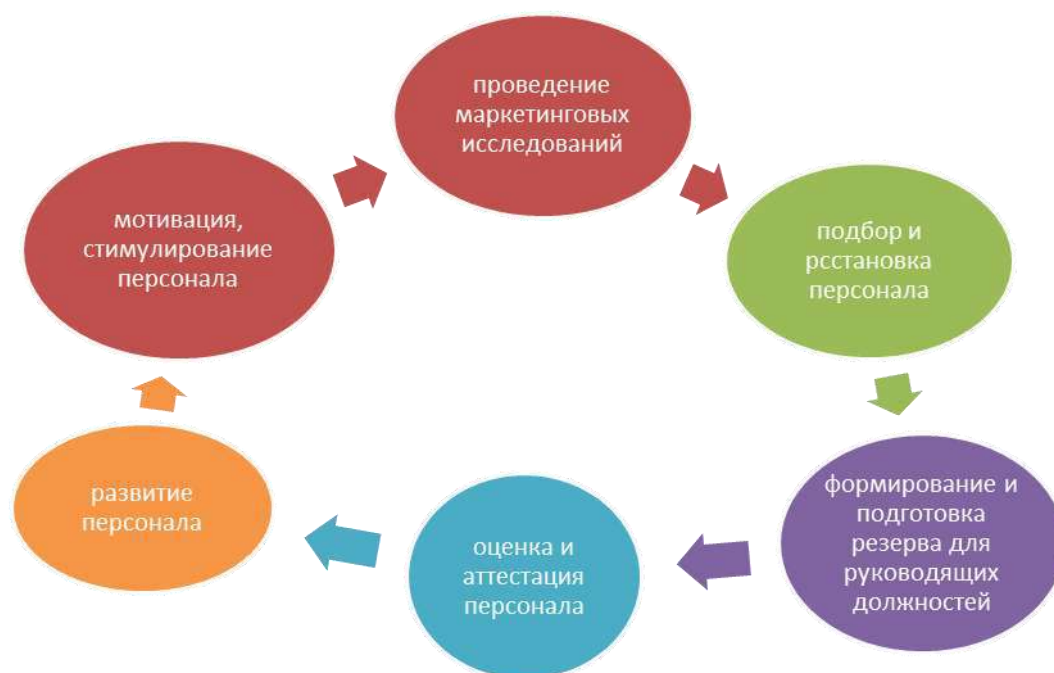
## Схема 9. Классификация форм профориентационной работы по степени вовлеченности слушателей



**Схема 10. Кадровая политика и кадровые стратегии**



**Схема 11. Виды кадровой политики организации**



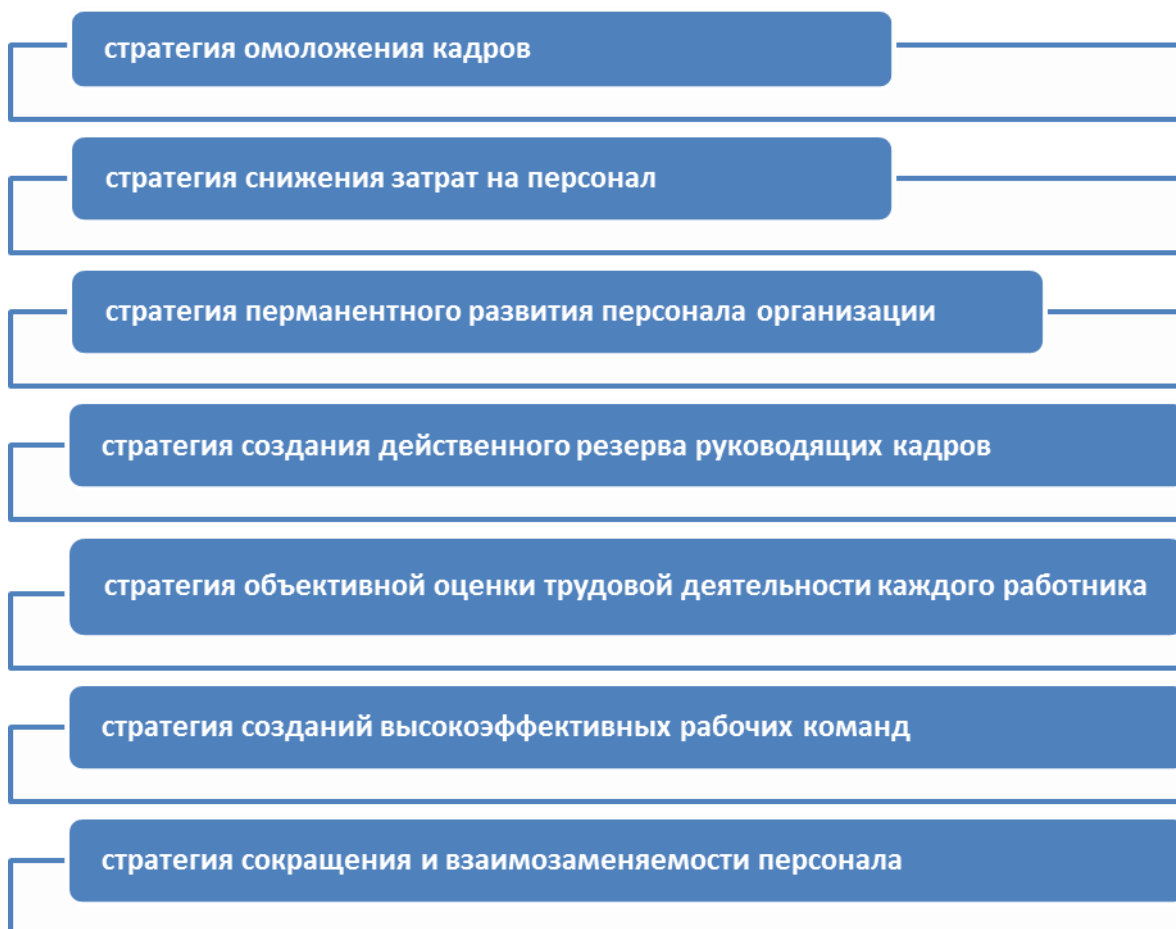
**Таблица 7. Характеристика различных направлений кадровой политики организации**

<b>направления</b>	<b>принципы</b>	<b>характеристика</b>
Управления персоналом организации	Принцип одинаковости необходимости достижения индивидуальных и организационных целей (основной)	Необходимость искать честные компромиссы между администрацией работниками без предпочтения интересов организации
Подбор и расстановка персонала	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Соответствия</li> <li>- профессиональной компетентности</li> <li>- практических достижений</li> <li>- индивидуальности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- объемов задания, полномочий и ответственности возможностям человека</li> <li>- уровень знаний соответствует требованиям должности</li> <li>- требуемый опыт</li> <li>- профессионально важные качества, дресскод и прочее</li> </ul>
Формирование и подготовка резерва для руководящих должностей	<ul style="list-style-type: none"> <li>- конкурсность</li> <li>- ротация</li> <li>- индивидуальная подготовка</li> <li>- проверка делом</li> <li>- соответствие должности</li> <li>- регулярность оценки</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отбор на конкурсной основе</li> <li>- планомерная смена должностей по вертикали и горизонтали</li> <li>- эффективная стажировка</li> <li>- степень соответствия кандидата на должность в настоящий момент</li> <li>- оценка результатов деятельности</li> </ul>

**Схема 12. Основные задачи кадровой политики**



### Схема 13. Виды кадровых стратегий



### Схема 14. Типы организационных структур организации

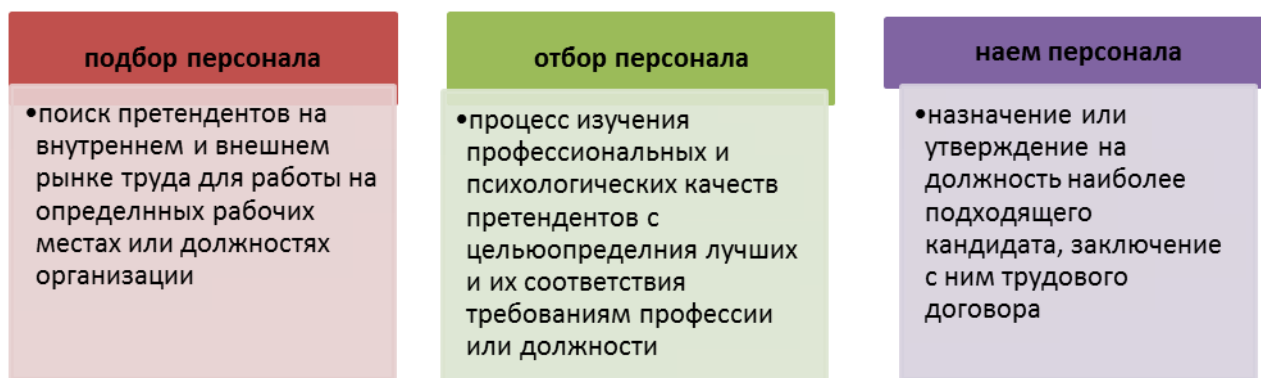
**Организационная структура управления – это состав отделов, служб и подразделений предприятия в аппарате управления, системная их организация, характер их соподчиненности и подотчетности друг другу.**



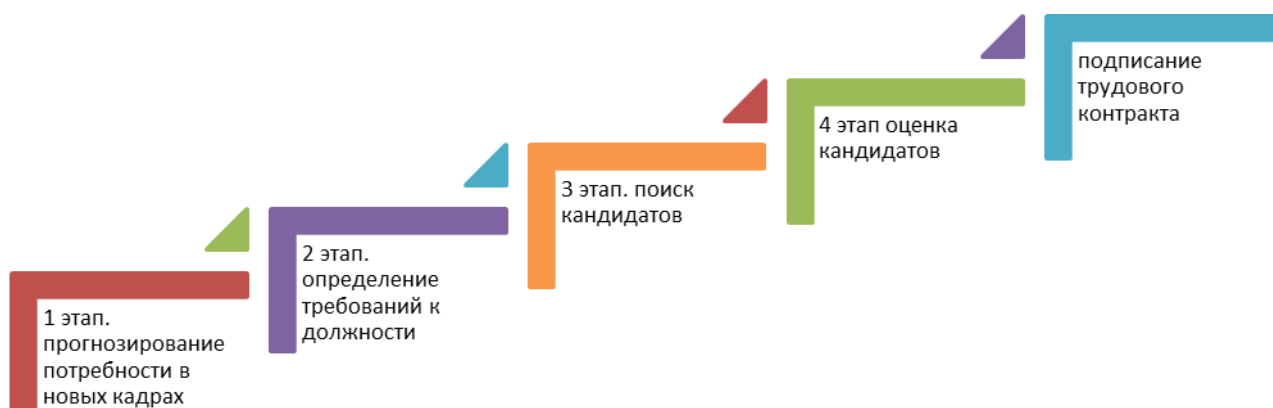


*Тема 6. Профессионально-психологический отбор персонала: понятие сущность, цели и задачи*

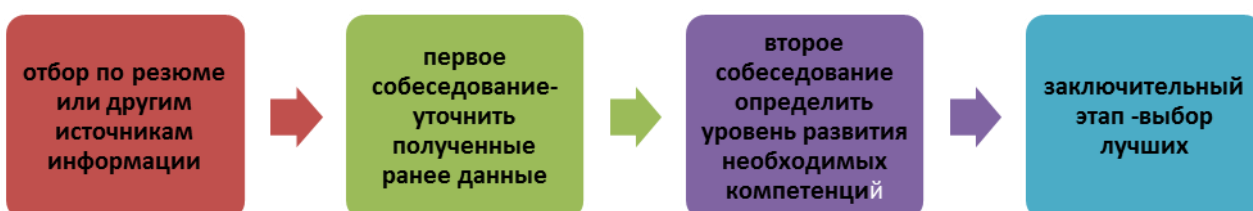
### Схема 15. Соотношение понятий профессионально-психологического отбора



### Схема 16. Процесс отбора



### Схема 17. Перечень и характеристика этапов подбора персонала



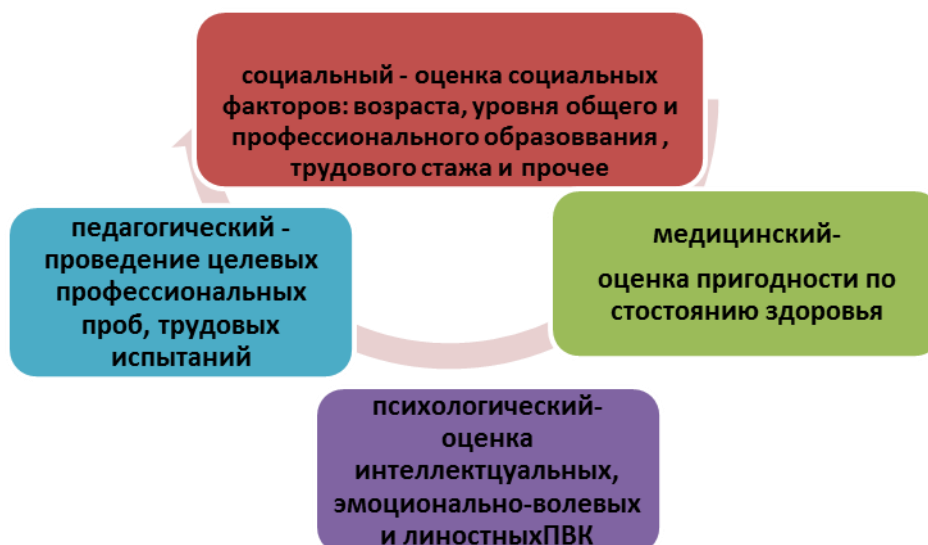
## Схема 18. Методы подбора персонала



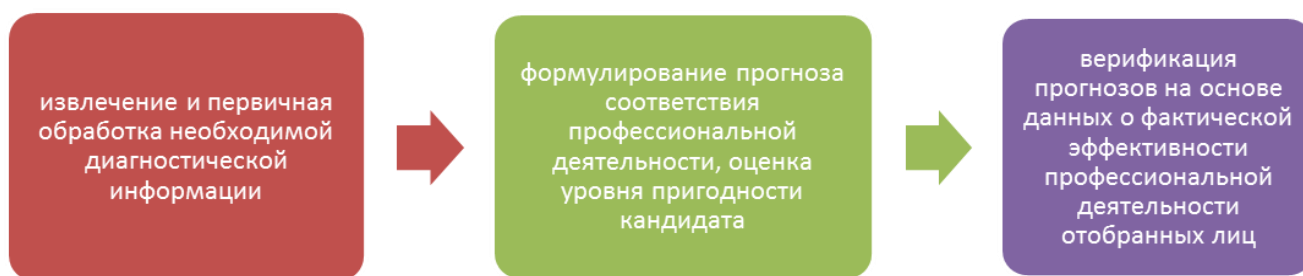
## Схема 19. Задачи профессионально-психологического отбора



## Схема 20. Виды профессионального отбора



## Схема 21. Этапы профессионального отбора



## Схема 22. Методы профессионально-психологического отбора



## Схема 23. Требования к подготовленности специалиста по профессиональному отбору



## Схема 24. Понятие и виды рекрутмента



**Таблица 8. Характеристика методов подбора персонала**

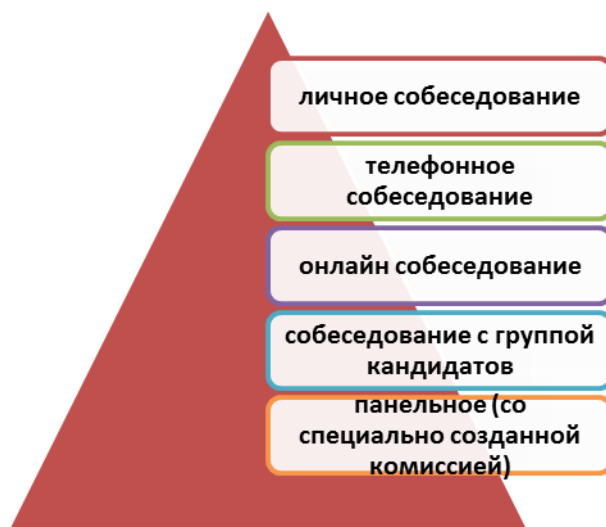
Метод подбора	Преимущества	Недостатки
Сайты в интернете Superjob.ru, Зарплата.ру HeadHunter (hh.ru) и другие	Популярны среди соискателей, больше шансов найти кандидатов на должность	Требуются материальные затраты
Центры занятости населения	Подходит для массового подбора	Человек с опытом и подходящим по всем компетенциям не будет обращаться в ЦЗН
Внутренние сотрудники	Подходит для массового подбора	Может занять много времени
Расклейка или раздача листовок	Эффективно при подборе менее квалифицированного персонала	Не все вакансии можно так закрыть
Публикация на форумах, профессиональных сайтах	Используется для хедхантинга и подбора ведущих позиций	Занимает много времени, не все вакансии можно закрыть
Социальные сети (ВКонтакте, Одноклассники, Фейсбук)	Эффективно при подборе менее квалифицированного персонала, либо для технических профессий (специализированные группы)	Не все вакансии можно так закрыть

Размещение в учебных заведениях	Целесообразно для подбора специалистов без опыта работы или неполный рабочий день	Не все вакансии можно так закрыть
Взаимодействие с кадровыми агентствами	Подходит при подборе на руководящие должности	Требуются материальные затраты
Публикации на корпоративном сайте	Привлечение внутренних работников и тех, кто желает работать на данном предприятии	Не используется для широкого поиска, можно упустить кандидата, незнакомого с данной организацией

### Схема 25. Собеседование: понятие и цели проведения



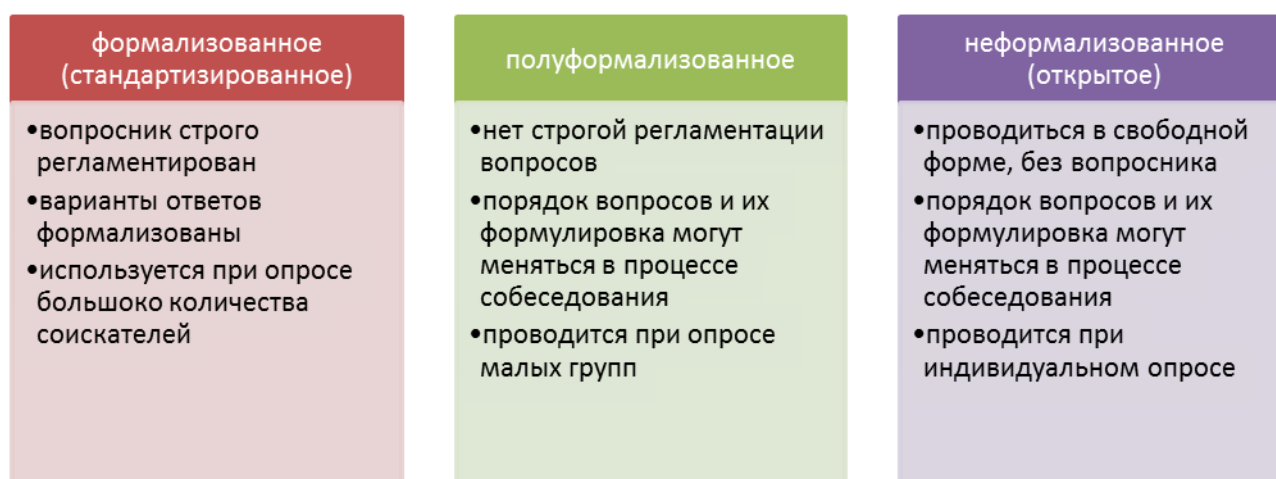
### Схема 26. Виды собеседования по способу общения и количеству участников



## Схема 27. Виды собеседования по содержанию



## Схема 28. Виды собеседования по степени формализованности вопросов



## Схема 29. Этапы организации и проведения собеседования

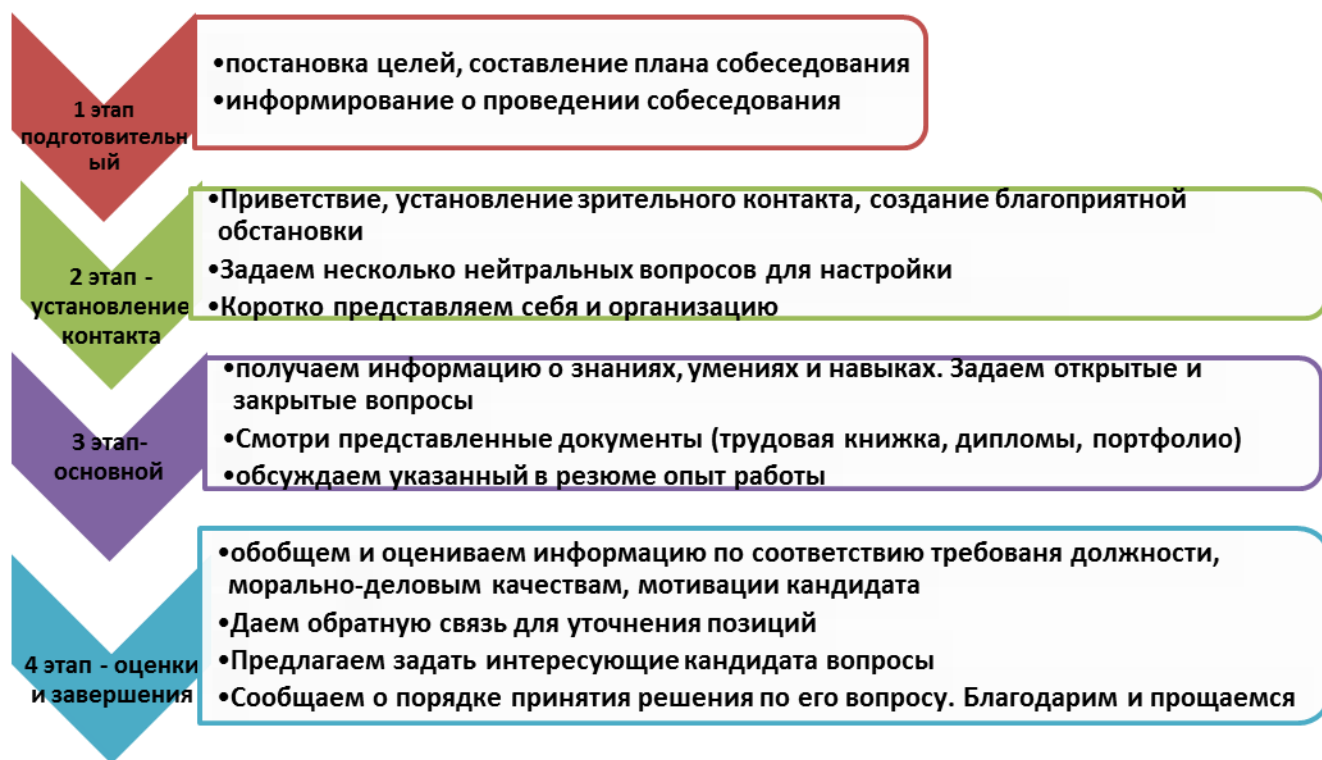


Таблица 9. Список стандартных вопросов на собеседовании

№	Вопросы
1	Почему Вы выбрали нашу организацию? Чем Вас привлекает именно эта работа?
2	Что вам известно о нашей организации?
3	Почему Вы хотите уйти с прежнего места работы?
4	Каковы Ваши преимущества как претендента на данную должность перед другими кандидатами??
5	Какие изменения Вы введете в характер работы на новом месте?
6	Какая заработная плата является для Вас достаточной?
7	Какие профессионально важные качества требуются на данной должности, по Вашему мнению?
8	Нужна ли Вам дополнительная подготовка для данной должности?
9	Есть ли у Вас хобби, чем Вы занимаетесь в свободное время?
10	Каковы Ваши сильные и слабые стороны?
11	Кем Вы себя видите через несколько лет?
12	Что Вы сумеете достичь при условии устройства на данную должность?
13	С руководителем какого типа Вам комфортно работать?
14	В какие организации Вы еще обращались?



**Таблица 10. «Стрессовое» собеседование**

<p>Стресс-собеседование устраивается для руководящих работников, для сотрудников, которым необходима стрессоустойчивость.  <i>Человека помещают в стрессовую ситуацию, заставляют почувствовать себя неуютно, потерять самообладание, раскрыться, показать свой истинный характер</i></p>			
№	Методы	Примеры	Виды профессий
1	Неадекватное поведение интервьюера	Свет в лицо, прокуренное помещение, встреча с участием нескольких интервьюеров: «плохой» и «хороший»	<p>Работники сферы услуг                      Специалисты профессий с большой коммуникативной нагрузкой и необходимостью стрессоустойчивости: менеджеры продаж, психологи, журналисты, страховые агенты, дикторы телевидения.                      Руководители</p>
2	Полоса препятствий	Пролитая вода, подвернутый ковер, шаткий и сломанный стул – предьявляются неожиданно	
3	Ролевые игры	Бесконечное ожидание, Подставной сотрудник, который негативно отзывается о начальстве, затевает скандал	
4	Место стресс-собеседования	На стоянке автомобилей перед офисом, в лифте, в пути	
5	Странные задания	Налить чай, спеть, станцевать, продать что-то	
6	Неожиданные вопросы	На отвлеченные темы, интимные, о сексуальной жизни. Цель: сбить человека, вывести из равновесия	

*Тема 7. Методы диагностики, используемые в кадровом отборе*

**Схема 30. Факторы, определяющие выбор методик обследования**





### Схема 31. Требования к программе психометрического исследования

Подбор методик в программу должен быть ориентирован на решение конкретной задачи: на измерение объективных параметров индивида или группы в имеющихся или заданных условиях

программа должна состоять из следующих частей:

- инструкция для испытуемого
- содержание теста или группы тестов
- ключа для обработки и интерпретации

При подборе методик в основе должны лежать критерии отбора в соответствии с поставленной целью, которые определяют эффективность поведенного обследования

Оптимальное количество методик для включения в программу - от 4 до 5 тестов

### Схема 32. Тестирование – как метод подбора персонала

принципы отбора тестов:

- подбираются, исходя из вакансии (при подборе менеджеров в первую очередь оцениваются коммуникативные характеристики, для топ-менеджеров - лидерские качества и прочее). При подготовке составляется описание вакансии, описание основных компетенций работника. Затем подбираются тесты.

достоинства и недостатки тестирования при отборе персонала:

результаты не зависят от субъективных оценок;  
допускается одновременное прохождение тестов несколькими кандидатами;  
есть возможность пройти удаленное тестирование

не всегда объективно в связи с волнением  
можно подсмотреть результаты или подготовиться заранее

подготовка к тестовой оценке включает несколько этапов

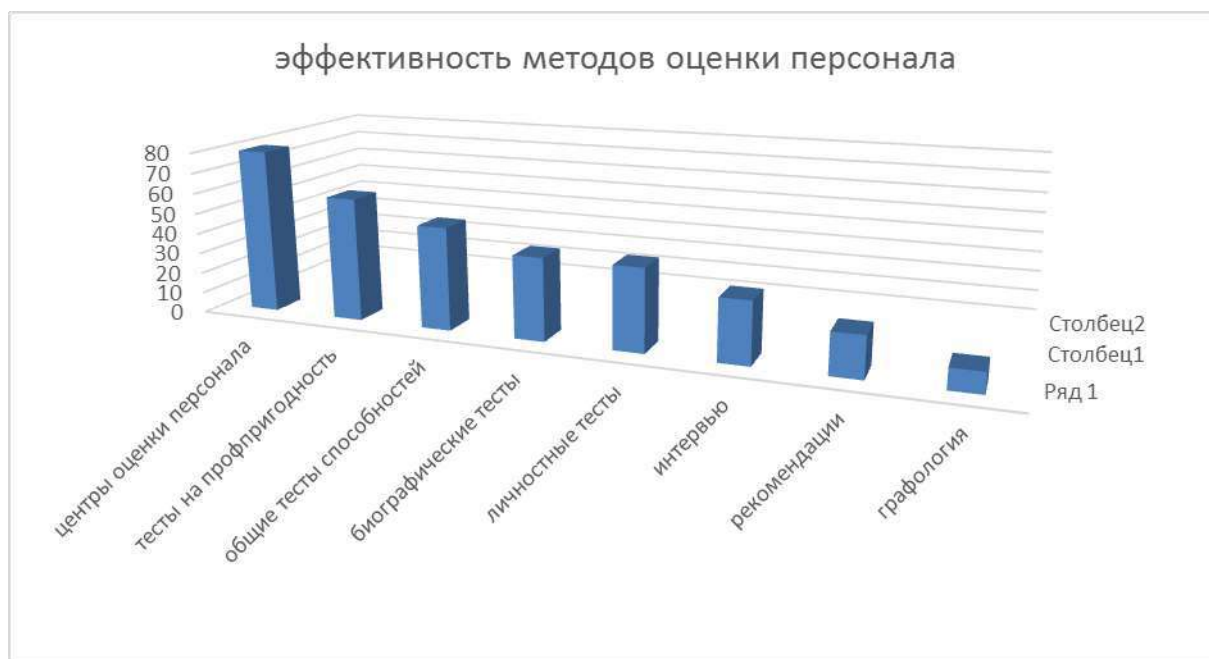
- определение задач тестирования
- определение круга лиц для прохождения
- выбор тестов , составление программы тестирования
- подготовка заключения

виды тестов:  
испытания  
опросы  
проективные методики

**Таблица 11. Профессиональные опросники при диагностике персонала**

	<b>Критерий оценки</b>	<b>Методики и их характеристика</b>
<b>1</b>	Общая удовлетворенность работой в организации	Опросник удовлетворенности Спектора (1985) Позволяет понять удовлетворенность зарплатой и дополнительными выплатами, льготами; карьерным ростом, руководителем и коллегами.
		Опросник вовлеченности Gallup Q12 Измеряется сила эмоциональной привязанности к организации, разделяется ли философия организации
		Миннесотский опросник удовлетворенности сотрудников Информация о взаимоотношениях сотрудников с руководством, темпах карьерного роста и возможностях профессиональной самореализации
<b>2</b>	Лояльность и отношение к организации	Опросник организационной лояльности Лимана Портера – лояльность персонала ценностям организации
		Опросник отношения к организации Липпона – определяет, как коллектив реагирует на перемены внутри организации, насколько идентифицирует себя с организацией.
		Опросник лояльности по шкале Терстоуна – используется при увеличении количества конфликтов и некачественном выполнении профессиональных обязанностей
<b>3</b>	Микроклимат в коллективе	Тест определения групповой сплоченности Сишора – используют при кадровой ротации.
		Опросник Шпалинского-Шелеста – оценивает психологический климат коллектива.
<b>4</b>	Наличие негативных факторов в организации работы	Анкета «Демотивирующие факторы в организации» - определение факторов, мешающих сотруднику получать удовлетворение от работы в организации

**Диаграмма 1. Статистический анализ эффективности методов оценки персонала**



*Тема 8. Итоговое заключение о соответствии кандидата требованиям должности*

**Схема 33. Виды психологического заключения**

**Психологическое заключение - документ, резюмирующий результаты психодиагностического обследования. Существует несколько видов:**

**описательное -**  
содержит описание личности, соответствует психологической характеристике

**оценочное-**  
содержит профессиональное отношение к личности на основании заданных критериев или поставленного вопроса

**консультативное -**  
содержит рекомендации по коррекции или развитию личности

## Форма психологического заключения

Психологическое заключение № \_\_\_\_\_

По результатам психологического тестирования

На кандидата \_\_\_\_\_, г.р. \_\_\_\_\_  
(ФИО)

Предполагаемая должность \_\_\_\_\_  
(наименование вакантной должности)

Данные психологического обследования

**I блок оценки: познавательные, интеллектуальные способности**  
**(уровень общего интеллектуального развития – ОИР)**


**II блок оценки профессионально-важных качеств**


..... И Т.Д.

Дополнительные методы \_\_\_\_\_  
(указать использованные методы и их результаты)

### 1. Психологическая характеристика

Выраженные особенности личности...

Уровень и особенности интеллекта, аналитические и творческие способности...

Уровень психической устойчивости...

Коммуникативные качества...

Волевые качества...

Ведущие мотивы, тип мотивации...

Другие качества...

### 2. Дополнительная информация

Вывод: \_...

Рекомендации...

«\_\_» \_\_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_ Специалист \_\_\_\_\_  
(ФИО)

(подпись)

**Таблица 12. Уровни профпригодности**

<b>Выводы о профпригодности: категория – уровень</b>	<b>Характеристика уровня</b>
<b><i>Рекомендуется в первую очередь</i></b>	Полностью соответствует требованиям предполагаемой должности, высокий уровень профессионально-личностного развития и ресурсного потенциала личности
<b><i>Рекомендуется</i></b>	Уровень профессионально-личностного потенциала минимально соответствует требованиям предполагаемой должности, в целом благоприятный прогноз профессионального развития
<b><i>Рекомендуется условно</i></b>	Уровень развития профессионально важных личностных качеств ниже среднего
<b><i>Не рекомендуется</i></b>	Не способен выполнять служебные обязанности в соответствии с требованиями должности

**Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся**

**Часть А**

**A1. Кадровая политика классифицируется на следующие типы:**

- а) активная и реактивная
- б) пассивная и превентивная
- в) рациональная и авантюристская
- г) все ответы верны

**A2. Кадровый потенциал предприятия – это:**

- а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- б) совокупность работающих специалистов;
- в) совокупность устраивающихся на работу;
- г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

**A3. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:**

- а) на разработку новых видов продукции;
- б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- в) на создание дополнительных рабочих мест;
- г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

**А4. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:**

- а) аттестация;
- б) дискриминация;
- в) авторизация;
- г) должностная инструкция;
- д) апробация.

**А5. Потенциал специалиста – это:**

а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;

- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию

**А6. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:**

а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;

б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной платы или уровня ответственности;

- в) освобождение рабочего;
- г) понижение рабочего в должности;
- д) повышение рабочего в должности.

**А7. Профессиограмма – это:**

а) перечень прав и обязанностей работников;

б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;

в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.

г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;

д) перечень всех профессий.

**А8. Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно взаимодействовать с ними:**

- а) семантические;
- б) коммуникативные;
- в) невербальные;
- г) вербальные;
- д) профессиональные.

**А9. Что такое адаптация персонала?**

а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;

б) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;

в) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;

г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы;

д) участие персонала в аттестации.

**A10. Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос-ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:**

а) интервьюирования;

б) анкетирования;

в) социологического опроса;

г) тестирования;

д) наблюдения.

**A 11. Краткая трудовая биография кандидата является:**

а) профессиограмма;

б) карьерограмма;

в) анкетой сотрудника;

г) рекламным объявлением.

**A12. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:**

а) психологические тесты;

б) проверка знаний;

в) проверка профессиональных навыков;

г) графические тесты.

**A13. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:**

а) отбор кандидатов;

б) найм работника;

в) подбор кандидатов;

г) заключение контракта;

д) привлечение кандидатов.

**A14. Что представляет процесс набора персонала:**

а) создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность;

б) прием сотрудников на работу;

в) процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности.

**A15. К преимуществам внутренних источников найма относят (выбрать правильные ответы):**

а) низкие затраты на адаптацию персонала;

б) появление новых идей, использование новых технологий;

в) появление новых импульсов для развития;

г) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом.

**A16. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят (выбрать правильные ответы):**

- а) низкие затраты на адаптацию персонала;
- б) появление новых импульсов для развития;
- в) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников.

**A17. Что следует понимать под текучестью персонала (при необходимости указать несколько):**

- а) все виды увольнений из организации;
- б) увольнения по собственному желанию и инициативе администрации;
- в) увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации;
- г) увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов.

**A18. Методы предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это:**

- а) различные методы стимулирования;
- б) методы информирования;
- в) методы убеждения;
- г) методы административного принуждения;
- д) экономические методы.

**A19. Какой из представленных факторов эффективности деятельности предприятия больше всего способствует стимулированию деятельности работников:**

- а) стратегическая цель;
- б) информация;
- в) методы управления;
- г) система мотивации;
- д) подбор кадров.

**A20. К основным функциям менеджера по персоналу в сфере стратегического и оперативного управления принадлежат:**

- а) помощь руководству в осуществлении кадровой политики по вопросам найма, продвижения, передвижения, освобождения, сокращения штатов;
- б) активное участие в разработке организационной структуры предприятия;
- в) предоставление помощи линейным и функциональным руководителям в работе с персоналом с целью достижения наиболее эффективных результатов;
- г) формирование кадровой политики предприятия.

**A21. Методы прогнозирования потребности в персонале классифицируются на:**

- а) административные, экономические, социальные и психологические;
- б) общенаучные, прогностические;
- в) экономико-математические, прогностические;
- г) математические, статистические.



## Часть В

В.1. Выполните соответствие между стадиями профессионального становления и содержанием стадий, например, а-1 и т.д.

а) 1 стадия: зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей;

б) 2 стадия: период оптации;

в) 3 стадия: начинается с поступления в профессиональное учебное заведение (училище, техникум, вуз);

г) 4 стадия: профессиональная адаптация;

д) 5 стадия: стадия первичной профессионализации и становления специалиста;

е) 6 стадия: второй уровень профессионализации;

ж) 7 стадия: стадия профессионального мастерства и становление акме-профессионалов;

1) 0-12: зарождение профессионально ориентированных интересов под влиянием родственников, учителей, учебных предметов, сюжетно-ролевых игр;

2) творческая социальная активность, продуктивный уровень профессиональной деятельности;

3) профессиональная активность стабилизируется, уровень проявления индивидуализируется и зависит от психологических особенностей личности;

4) погружение в профессиональную среду;

5) новая система отношений в разновозрастном производственном коллективе, новая социальная роль, новые социально-экономические условия и профессиональные отношения. Ведущая деятельность профессиональная, уровень носит нормативно-репродуктивный характер;

6) формирование профессиональных намерений, выбор профессии;

7) социальная независимость, политическое, гражданское совершеннолетие, новая социальная роль личности (учащийся, студент), новые взаимоотношения в коллективе, ведущая деятельность: профессионально-познавательная, ориентированная на получение конкретной профессии.

В 2. Взаимосвязь личности с профессией на разных этапах онтогенеза (выполнить соответствие):

а) дошкольное детство (1), подростковый возраст (2), зрелость (3);

Участие в профессионально-ролевых играх, выполнение простейших видов труда, наблюдение за трудом взрослых, сравнение разных профессий (4),

Один из важнейших периодов становления личности. В этом возрасте закладываются основы нравственного отношения к различным видам труда, происходит формирование системы личностных ценностей, которые определяют избирательность отношения к различным профессиям... (5),

Это наиболее продуктивный возраст – период реализации себя как личности, использование своего профессионально-психологического потенциала. Полная погруженность в профессиональную жизнь, удовлетворенность выбранной профессией... (6).

б) Молодость (1), младший школьный возраст (2), ранняя юность (3);

Это возраст социально профессиональной активности. Имеется определенный профессиональный опыт и место работы. Актуальным становится профессиональный рост... (4),

Учебная и трудовая деятельность способствует развитию воображения детей, формируется умение понимать условность отдельных событий, воображать себя в сфере определенной профессии... (5),

Получают профессиональное образование в учебных заведениях или профессиональную подготовку на предприятиях либо в учреждениях. Часть переживает неудовлетворенность и разочарование в сделанном выборе учебно-профессионального поля... (6).

в) Ранняя юность (1), юность (2), пожилой возраст (3);

Важнейшая задача этого возраста – выбор профессии. Крайне сложно выбрать профессию, профессиональные намерения диффузны, неопределенны... (4);

Идет неосознаваемый процесс кристаллизации профессиональной направленности личности. Постепенное усвоение будущей социально-профессиональной роли способствует конституированию себя как представителя определенного профессионального сообщества (5),

Достижение этого возраста приводит к уходу из профессиональной жизни. Профессионально важные качества профессиональные знания и умения, опыт и мастерство – все становится невостребованным (6).

В 3. Подберите к термину соответствующее ему определение:

Профессиональная ориентация – это ...

1) Комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии или на смену рода деятельности.

2) комплекс взаимосвязанных педагогических, экономических, социальных, медицинских, психологических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания в процессе профессиональной начальной подготовки школьников, осуществляемой через уроки труда, организацию кружков, специальных уроков по основам различной профессиональной деятельности и т.п.

3) система мер по ознакомлению учащихся и ищущих работу с ситуацией в области спроса и предложения на рынке труда, перспективами развития видов деятельности, с характером работы по основным профессиям и специальностям, условиями и оплатой труда, профессиональными учебными заведениями и центрами подготовки персонала, а также с другими вопросами получения профессии и обеспечения занятости.

В 4. 2 Подберите к термину соответствующее ему определение:

Профессиограмма – это ...

1) описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также психофизиологические требования, которые она предъявляет к человеку;

2) документ, удостоверяющий соответствие индивидуальных особенностей работника нормативным требованиям должностного поста.

В 5. Подберите к термину соответствующее ему определение:

Использование персонала – это ...

1) управленческая деятельность по разработке и реализации комплекса мероприятий, направленных на обеспечение условий повышения трудового и творческого потенциала работников;

2) управленческая деятельность по разработке и реализации комплекса мероприятий, направленных на обеспечение условий эффективной реализации трудового и творческого потенциала работников.

В 6. Установите правильную последовательность элементов в модели систематического обучения персонала.

1) определение потребностей в обучении;

2) распределение ресурсов;

3) мониторинг обучения;

4) определение целей обучения;

5) составление плана обучения;

6) составление учебной программы;

7) реализация учебной программы;

8) оценка результатов и процесса обучения.

В 7. Подберите к термину соответствующее ему определение:

Деловая оценка персонала – это ...

1) это целенаправленный процесс установления качественных характеристик персонала (способностей, мотиваций и свойств);

2) это целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места;

3) это процесс установления соответствия качественных характеристик персонала (способностей, мотиваций и свойств) требованиям должности или рабочего места.

В 8. Подберите и проранжируйте основные этапы, к каждому виду деловой оценки:

1 – оценка кандидатов на вакантную должность;

2 – текущая периодическая оценка сотрудников организации;

А – наведение справок об испытуемом работнике (по месту прежней работы или учебы);

Б – анализ анкетных данных, тестов;

В – проверочные испытания;

Г – оценка результатов работы и факторов, определяющих степень достижения этих результатов;

Д – собеседование;

Е – анализ динамики состояния условий, влияющих на достижение результатов;

Ж – анализ динамики результативности труда за определенный промежуток времени.

## **Часть С**

### **Решение практической задачи**

С1. 1. Из предложенного списка мотивов выбрать 10, которые являются наиболее значимыми для руководителя отдела организации. Выбранные мотивы проранжировать в порядке возрастания значимости или оценить значимость методом попарных сравнений.

2. Соотнесите полученную иерархию мотивов с теориями содержания (Маслоу, МакКлеланда, Герцберга, Альдерфера и другими).

Список мотивов:

- 1 самостоятельность;
- 2 интересная деятельность;
- 3 высокий уровень оплаты труда;
- 4 возможность реализовать свои идеи на практике;
- 5 участие в выработке и принятии решений;
- 6 властные полномочия;
- 7 хорошие условия труда;
- 8 социальные гарантии;
- 9 высокий статус в организации;
- 10 возможность общения;
- 11 дополнительные социальные блага;
- 12 независимость;
- 13 безопасность деятельности;
- 14 возможность для дальнейшего карьерного роста;
- 15 спокойная работа;
- 16 короткий рабочий день;
- 17 небольшие нагрузки, свободный день;
- 18 возможности для дополнительного обучения и саморазвития;
- 19 сплоченный коллектив;
- 20 наличие элементов состязательности;
- 21 возможность самостоятельно планировать деятельность;
- 22 благоприятный социально-психологический климат;
- 23 хорошие отношения в коллективе;
- 24 гарантированный уровень оплаты труда;
- 25 четко очерченный круг обязанностей;
- 26 низкий уровень ответственности.

С2. Укажите источники поиска и сбора информации о кандидатах на следующие позиции:

- |                              |                              |
|------------------------------|------------------------------|
| 1. Оператор call-центра      | 8. Охранник                  |
| 2. Менеджер по продажам      | 9. Хакер                     |
| 3. Антикризисный управляющий | 10. Директор HR департамента |
| 4. Помощник руководителя     | 11. Промоутер                |
| 5. Сомелье                   | 12. Бармен                   |

С3. Выберите из предлагаемого ниже списка те типы вопросов, которые необходимо задавать кандидату на личном собеседовании. Объясните свой выбор. Приведите примеры таких вопросов.

- |                              |                                 |
|------------------------------|---------------------------------|
| 1. Открытые вопросы          | 8. Гипотетические вопросы       |
| 2. Сдвоенные вопросы         | 9. Длинные вопросы              |
| 3. Наводящие вопросы         | 10. Сопоставительные вопросы    |
| 4. Двусмысленные вопросы     | 11. «Лирические» вопросы        |
| 5. Критикующие вопросы       | 12. Закрытые вопросы            |
| 6. Исследовательские вопросы | 13. Вопросы, предлагающие выбор |
| 7. Дискриминирующие вопросы  | 14. Анкетные вопросы            |

С4. Разработайте мини-тест на выявление определенных навыков (на выбор). Не более 15 вопросов.

С5. Составьте профессиограмму и психограмму для юридического психолога (пеницитарная система, МЧС, ОМВД, ювенальные центры и др.).

### **Список использованных источников**

1. Зуб, А.Т. Психология управления: учеб. и практикум для акад. бакалавриата. – 2-е изд., перераб. и доп. / А.Т. Зуб. – М.: Юрайт, 2018 – 372 с.
2. Маслова, В.М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата. – 4-е изд., перераб. и доп. / В.М. Маслова. – М.: Юрайт, 2018 – 431 с. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/bcode/429092>
3. Мандель, Б.Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ [Электронный ресурс]: учеб. пособие для студентов всех уровней обучения / Б.Р. Мандель. – М. - Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 348 с.
4. Селезнева, Е.В. Психология управления: учеб. и практикум для акад. бакалавриата / Е.В. Селезнева. – М.: Юрайт, 2017. – 373 с.
5. Романова, Е.В. Психология управления. На пути к руководящей должности [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е.В. Романова. — Электрон. текстовые данные. – М.: Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2015. – 136 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30786.html>.— ЭБС «IPRbooks»

# **ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

## **I. Тематическое содержание дисциплины**

### **Модуль 1. Введение в психологическое консультирование.**

#### *Тема 1. Сущность психологического консультирования*

Определение психологической помощи и ее содержание. Психологическое консультирование: определение, отличие от других видов психологической помощи. Цели и задачи психологического консультирования. Виды психологического консультирования и требования, предъявляемые к ним.

#### *Тема 2. Требования, предъявляемые к психологу-консультанту и его работе*

Личностные качества психолога-консультанта. Кодекс профессиональной этики практического психолога, его основные положения, применимые к работе психолога-консультанта. Требования, предъявляемые к ситуации психологического консультирования.

### **Модуль 2. Этапы и процедуры психологического консультирования.**

#### *Тема 3. Подготовка и проведение психологического консультирования, его этапы и процедуры*

Методика проведения психологического консультирования. Основные этапы и процедуры психологического консультирования, их взаимосвязь (по Р.С. Немову).

#### *Тема 4. Условия эффективности консультативного процесса*

Факторы, влияющие на успешность консультативного процесса. Основные правила ведения консультативного процесса. Факторы, снижающие результативность консультативного процесса.

### **Модуль 3. Техника психологического консультирования.**

#### *Тема 5. Техника психологического консультирования*

Понятие о технике и технических приемах психологического консультирования, связь с этапами и процедурами. Встреча клиента в психологической консультации. Начало беседы с клиентом. Снятие психологического напряжения у клиента и активизация его рассказа на стадии исповеди. Техника, применяемая при интерпретации исповеди клиента. Действия консультанта при даче клиенту советов и рекомендаций. Техника завершающего этапа консультирования. Типичные технические ошибки, допускаемые в процессе консультирования.

### **Модуль 4. Дистанционные виды консультирования в условиях цифровизации образования.**

*Тема 6. Понятие дистанционного консультирования.* Телефонное консультирование. Преимущества телефонного консультирования. Недостатки и ограничения телефонного психологического консультирования. Этапы ведения терапевтической беседы по телефону. Требования, предъявляемые к профессиональным и личностным качествам консультанта телефона доверия.

#### *Тема 7. Онлайн консультирование через программу Skype*

## **Модуль 5. Профессиональное психологическое консультирование.**

### *Тема 8. Профконсультирование в ситуации выбора профессии*

Профконсультирование на этапе оптации (школьники). Основные группы профконсультационных проблем. Задачи профконсультирования.

*Тема 9. Модель профконсультации выпускника профессионального учебного заведения*

Разработка профессионального плана выпускника профессионального учебного заведения. Подготовка к собеседованию при приеме на работу.

## **II. Схемы и таблицы, иллюстрирующие каждую тему**

### **Модуль 1. Введение в психологическое консультирование.**

#### *Тема 1. Сущность психологического консультирования*

### **Подходы к пониманию сущности психологического консультирования в отечественной практической психологии**

**Н.Н. Обозов**

- Психолог, работая с другим человеком, не столько должен и может предложить новые приемы поведения, решения жизненных ситуаций, сколько прояснить их причины и следствия. В этом случае основная задача психолога-консультанта состоит в том, чтобы помочь клиенту посмотреть на свои проблемы со стороны, продемонстрировать и обсудить те стороны взаимоотношений, которые, будучи источниками трудностей, обычно не осознаются и не контролируются. Основой такой формы воздействия является, прежде всего, изменение установки клиента, как на других людей, так и на различные формы взаимодействия с ними. В ходе консультационной беседы клиент получает возможность шире взглянуть на ситуацию, иначе оценить свою роль в ней и в соответствии с этим новым видением изменить свое отношение к происходящему и свое поведение

**Г.И. Колесникова**

- Главной идеей, лежащей в основе психологического консультирования, является мысль о том, что практически любой психически здоровый человек в состоянии справиться с большинством возникающих в его жизни психологических проблем. Клиент, в силу различных причин, может не всегда осознавать истинную причину проблемы, наилучшие способы ее разрешения и именно в этом моменте ему нужна помощь специалиста

**И.В. Вачков, Н.С. Пряжников**

- Консультирование является процессом обеспечения человека необходимой психологической информацией и созданием условий для преодоления жизненных трудностей

**В.Д. Менделевич**

- Под консультированием понимается анализ психического состояния клиента с использованием различных методов психологической диагностики предоставлением ему объективных данных и интерпретаций их результатов, которые должны способствовать разрешению стоящих перед человеком психологических проблем, формированию новых представлений о различных подходах к их решению, вариантах их предотвращения и методах психологической защиты и компенсации, а также повышению его психологической культуры.

## Понятие психологического консультирования

**Психологическое консультирование** — область практической психологии, цель которой заключается в оказании консультантом психологической помощи клиенту в ходе специально организованной беседы, направленной на осознание клиентом сути проблемы и способов ее разрешения (Г.И. Колесникова)

особая область практической психологии, связанная с оказанием со стороны специалиста-психолога непосредственной психологической помощи людям, которые нуждаются в ней, в виде рекомендаций. Они даются психологом клиенту на основе личной беседы и предварительного изучения той проблемы, с которой в жизни столкнулся клиент (Р.С.Немов)

непосредственная работа с людьми, направленная на решение различного рода психологических проблем, связанных с трудностями в межличностных отношениях, где основным средством воздействия является определенным образом построенная беседа (Ю.Е. Алешина).

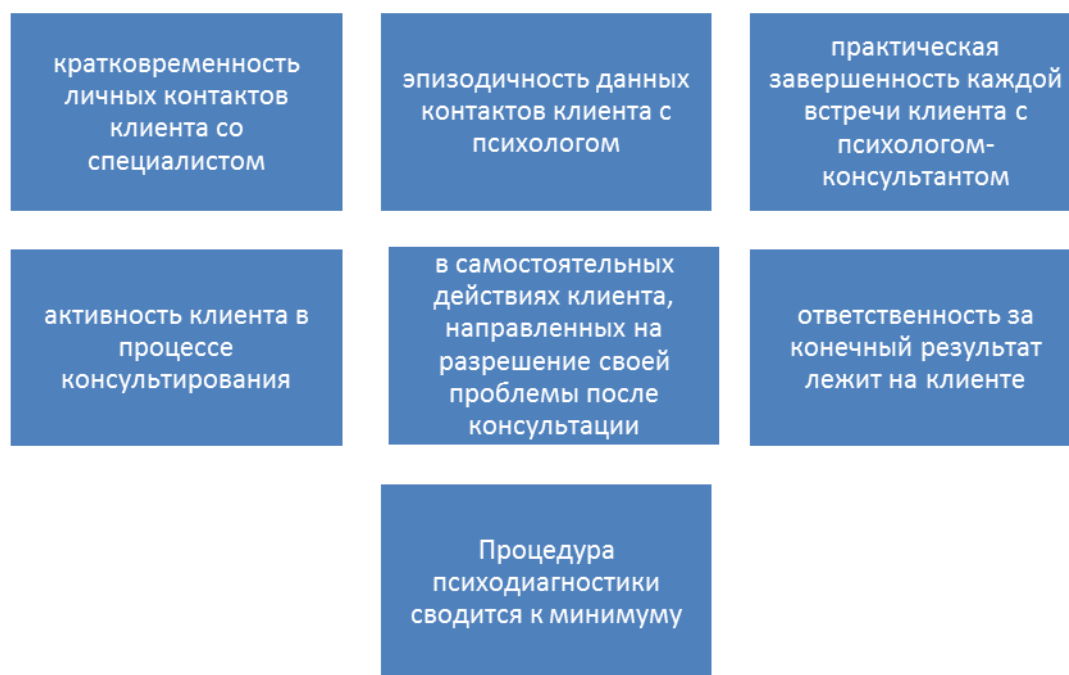
Консультативная беседа — это основная форма психологического консультирования, процесс диалогического общения, в ходе которого один человек (консультант) помогает другому (клиенту) использовать свои внутренние ресурсы для личностного развития в позитивном направлении.

Имеющиеся определения психологического консультирования в совокупности включают следующие основные аспекты:

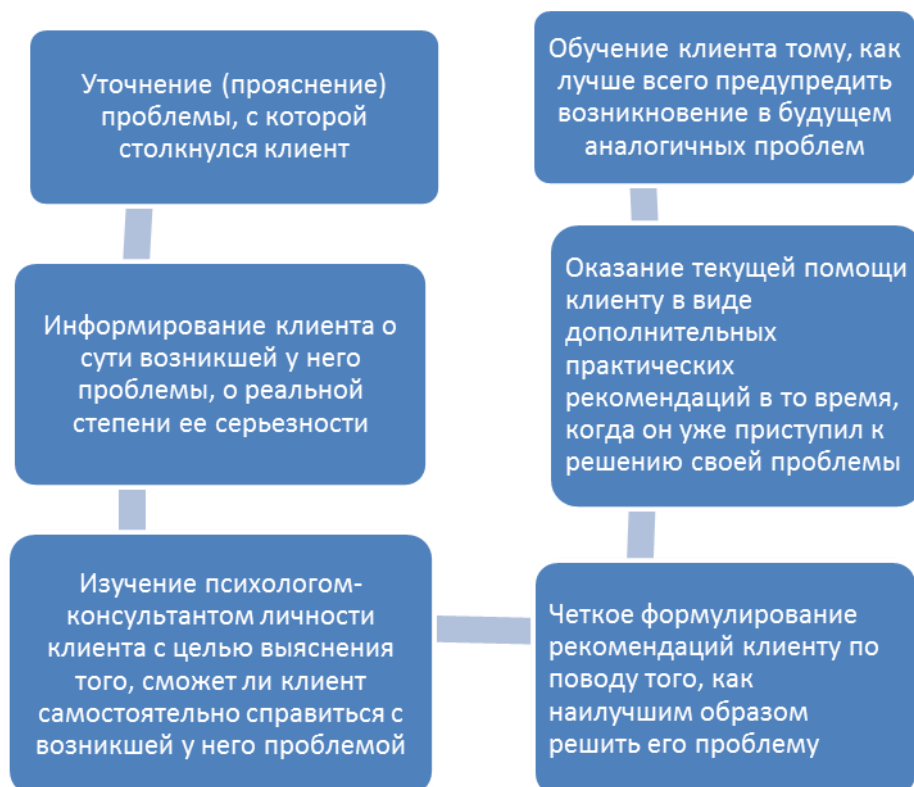
Консультирование помогает клиенту осознать свою роль в возникновении проблемы	Консультирование помогает человеку выбрать вариант решения этой проблемы	Акцентируется ответственность и способность самого клиента к принятию самостоятельных решений в дальнейшем	Консультирование способствует развитию личности и помогает обучаться новому поведению	Залогом успешности консультирования является эффективное консультативное взаимодействие между клиентом и консультантом
---	--	--	---	--



## Отличие психологического консультирования от других видов психологической помощи



## Задачи психологического консультирования



В процессе консультирования психолог, как правило, решает две основные задачи:



### Виды психологического консультирования

Виды психологического консультирования (по Г.И. Колесниковой)	индивидуальное консультирование (проблемы личностного роста, внутренние конфликты, страхи, психологические травмы)
	супружеское консультирование (проблемы взаимоотношений, сексуальные проблемы; состояния до или после развода)
	семейное консультирование (проблемы взаимоотношений с настоящими или бывшими (в случае развода) родственниками, психолого-педагогические проблемы, проблемы взаимоотношений с детьми)
	профконсультирование (выбор профессии, совершенствование способностей, необходимых для успешного осуществления профессиональной деятельности, повышение работоспособности)
	оргконсультирование (кадровая политика, имидж фирмы, повышение производительности труда, взаимоотношения с партнерами)
	индивидуальное и групповое консультирование (исходя из количества клиентов)
	дистанционные виды консультирования: ■ консультирование по телефону; ■ переписка

<b>Виды психологического консультирования (по Р.С. Немову)</b>	интимно-личностное психологическое консультирование (по проблемам, которые глубоко затрагивают человека как личность, вызывают у него сильные переживания, например, психологические или поведенческие недостатки, от которых человек хотел бы избавиться, проблемы, связанные с его личными взаимоотношениями со значимыми людьми, страхи, неудачи и т.д.)
	семейное консультирование (по вопросам выбора будущего супруга (супруги), оптимальное построение и регулирование взаимоотношений в семье, предупреждение и разрешение конфликтов во внутрисемейных взаимоотношениях, отношения с родственниками, поведение супругов в момент развода и после него, решение текущих внутрисемейных проблем)
	психолого-педагогическое консультирование (вопросы обучения и воспитания детей, повышения педагогической квалификации взрослых людей, педагогического руководства, управления детскими и взрослыми группами и коллективами, вопросы совершенствования программ, методов и средств обучения, психологическое обоснование педагогических инноваций)
	деловое консультирование (связано с решением людьми деловых проблем, вопросы выбора профессии, совершенствования и развития у человека способностей, организации его труда, повышения работоспособности, ведения деловых переговоров и т.п.)

## *Тема 2. Требования, предъявляемые к психологу-консультанту и его работе*

<b>Ключевые понятия темы</b>	Профессиональные отношения - отношения, которые устанавливаются между психологом и клиентом, основанные на взаимном согласии клиента и психолога работать вместе с целью оказания клиенту профессиональной помощи
	Психолог-консультант - специалист с высшим психологическим образованием, обладающий необходимой профессиональной подготовкой, которая позволяет ему давать консультируемому рекомендации по личным, социальным и психологическим проблемам
	Супервизорство — осуществление профессиональной деятельности под наблюдением более опытного психолога в период обучения или освоения новых техник
	Кодекс профессиональной этики — свод принципов, правил и регламентации, которыми консультант должен руководствоваться в профессиональной деятельности и построении взаимоотношений с обществом

## Требования, предъявляемые к психологу-консультанту

Профессиональная деятельность психолога-консультанта характеризуется его особой ответственностью перед клиентом за те рекомендации, которые он предлагает клиенту

Практическая деятельность психолога-консультанта должна опираться на соответствующие морально-этические и юридические основы

Свою работу психолог-консультант строит на основе безусловного уважения достоинства и неприкосновенности личности клиента

В работе с клиентами психолог-консультант руководствуется принципами честности и открытости (искренности); но он должен быть осмотрителен в советах и рекомендациях клиенту

Психолог-консультант имеет право оказывать лишь такие услуги клиентам, для которых он имеет необходимое образование, квалификацию, знания и умения

В своей работе психолог-консультант должен применять только апробированные методики, отвечающие современным общенаучным стандартам

Обязательной составной частью работы психолога-консультанта является постоянное поддержание на высоком уровне своих профессиональных знаний и умений

Психолог-консультант не имеет права разглашать или передавать третьим лицам данные о своих клиентах или о результатах консультирования

Психологу-консультанту следует соблюдать осторожность, чтобы не вызывать необоснованных надежд и ожиданий со стороны клиента, не давать ему обещаний, советов и рекомендаций, которые нельзя будет выполнить

Психолог-консультант несет личную ответственность за хранение в тайне информации, касающейся клиентов

## Личностные качества, которыми психолог-консультант должен обладать и которые он должен проявлять в общении с клиентами

Эмпатия (сопереживание, сочувствие): умение глубоко психологически проникать во внутренний мир клиента, понимать его, видеть происходящее с его собственных позиций, воспринимать мир его глазами, принимать как допустимую его точку зрения.

Открытость: пытаюсь понять клиента, проникнуть в его внутренний мир, психолог-консультант откровенно сообщает ему о своих собственных чувствах, вызывая с его стороны эмпатическую реакцию и тем самым делая его открытым для себя

Доброжелательность: доброе, эмоционально положительное отношение к клиенту, личная заинтересованность и участие в решении его проблем

Безоценочное отношение к клиенту (стремление психолога-консультанта в общении с клиентом избегать прямого оценивания его действий и личности)

Отказ от нравоучений, навязывания клиенту своих советов

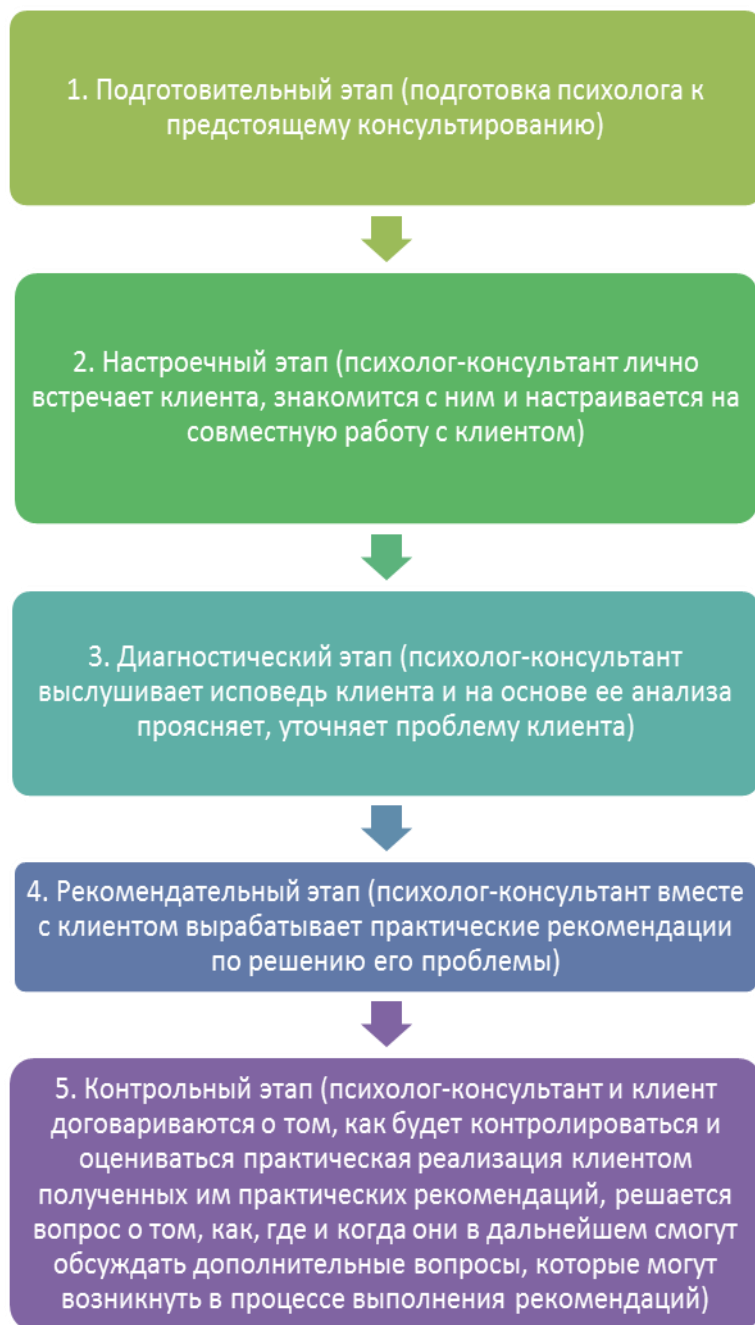
Доверие к клиенту, вера в его способность и возможность самостоятельно справиться со своей проблемой

Умение держать оптимальную психологическую дистанцию между собой и клиентом

## **Модуль 2. Этапы и процедуры психологического консультирования.**

### *Тема 3. Подготовка и проведение психологического консультирования, его этапы и процедуры*

#### **Основные этапы психологического консультирования (по Р.С. Немову)**



## Процедуры психологического консультирования, их связь с этапами (по Р.С. Немову)

Процедуры психологического консультирования	На первом этапе психологического консультирования, как правило, не выделяются и не применяются никакие специальные процедуры.
	На втором этапе применяются процедуры встречи с клиентом, общего, эмоционально-положительного настроения клиента на проведение консультации, снятия психологических барьеров общения психолога-консультанта с клиентом
	На третьем этапе психологического консультирования активно работает процедура эмпатического слушания, а также процедуры активизации мышления и памяти клиента, процедуры подкрепления, прояснения мысли клиента и психодиагностические процедуры
	На четвертом этапе проведения психологического консультирования могут использоваться следующие процедуры: убеждение, разъяснение, поиск взаимоприемлемого решения, уточнение деталей, конкретизация. Все эти процедуры связаны с доведением до сознания клиента тех практических рекомендаций, которые вместе с ним вырабатывает психолог-консультант
	На пятом, заключительном этапе психологического консультирования применяются те же процедуры, которые использовались на четвертом этапе, но они в основном касаются оценок ожидаемой эффективности практического выполнения клиентом тех рекомендаций, которые он получил от консультанта. Здесь специальной является процедура укрепления у клиента уверенности в том, что его проблема обязательно будет решена

### Тема 4. Условия эффективности консультативного процесса

#### Оценка результативности психологического консультирования



На успешность процесса консультирования влияют субъективные и объективные факторы.

#### I. Субъективные факторы:

кто оценивает (консультант, клиент, вовлеченные лица)

позиция оценивающего  
(понимание сути проблемы,  
скрытых механизмов,  
желание и возможность  
решить данную проблему  
или признать ее решение)

наличие у клиента реальной,  
а не выдуманной проблемы

присутствие у клиента  
искреннего желания решить  
предъявленную проблему

ощущение клиентом  
безопасности в процессе  
консультирования

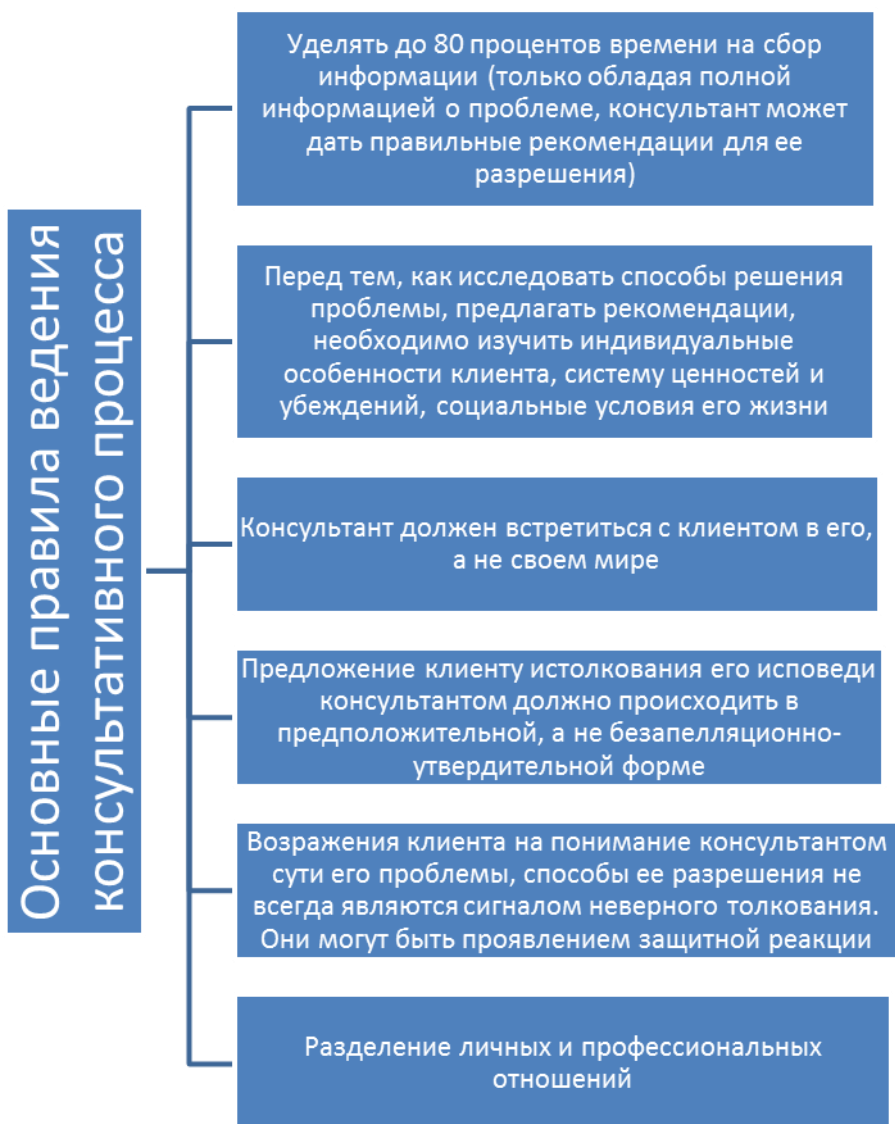
#### II. Объективные факторы:

профессионализм психолога-  
консультанта (образование, опыт,  
психологическое здоровье)

следование консультанта правилам  
ведения процесса консультирования



## Основные правила ведения консультативного процесса



### Модуль 3. Техника психологического консультирования

#### Тема 5. Техника психологического консультирования



## Правила формулирования консультантом рекомендаций клиенту

### Правила формулирования рекомендаций

При формулировании рекомендаций по практическому решению проблемы клиента желательно, как и при интерпретации исповеди, предлагать ему не один-единственный, а несколько, по возможности, разных вариантов решения проблемы

Психологу-консультанту следует предлагать клиенту не только советы как таковые, но также и собственные оценки этих советов с точки зрения легкости или трудности следования им в решении возникшей проблемы

Клиенту необходимо предоставлять возможность самостоятельно выбирать тот способ поведения, который он считает для себя наиболее подходящим

В заключение психологической консультации очень важно обеспечить клиента действенными средствами самостоятельного контроля успешности предпринимаемых практических действий по решению проблемы

Предоставление клиенту дополнительной возможности получения от психолога-консультанта необходимых советов и рекомендаций уже в процессе практического решения проблемы

Прежде чем завершить работу и предоставить клиенту возможность действовать самостоятельно, психолог-консультант обязан убедиться в том, что клиент действительно все понял правильно, принял и без сомнений и колебаний готов действовать в нужном направлении

## Типичные технические ошибки, допускаемые в процессе консультирования

Ошибки, связанные с неправильным заключением психолога-консультанта о сути проблемы клиента

Ошибки неправильности рекомендаций, даваемых психологом-консультантом клиенту

Ошибки, связанные с неверными действиями клиента по реализации рекомендаций, полученных от психолога-консультанта

Ошибка неточной интерпретации психологом-консультантом информации, полученной от клиента

Ошибка в интерпретации исповеди клиента, вызванная неполнотой информации, полученной от клиента

Ошибка в интерпретации исповеди клиента по причине склонности психолога-консультанта делать преждевременные выводы

Ошибка в интерпретации исповеди клиента, вызванная недостаточной теоретической подготовленностью психолога-консультанта

Ошибка в интерпретации исповеди по причине недостаточного опыта практической работы у психолога-консультанта

Ошибка в интерпретации исповеди в силу предвзятого, субъективного отношения психолога-консультанта к клиенту

Ошибка односторонности рекомендаций, предлагаемых психологом-консультантом клиенту

Ошибка получения клиентом от психолога-консультанта практически не выполнимых рекомендаций

Ошибка недопонимания клиентом предлагаемых ему рекомендаций

## Модуль 4. Дистанционные виды консультирования в условиях цифровизации образования.

### Тема 6. Понятие дистанционного консультирования. Телефонное консультирование

Дистанционное психологическое консультирование - это получение психологической профессиональной помощи на расстоянии посредством использования электронных средств связи (сети интернет, телефона)

Под телефонным консультированием понимается разновидность психологического консультирования, ориентированного на оказание психопрофилактической и социально-терапевтической помощи посредством использования телефона людям, находящимся в состоянии психологического кризиса

может пониматься как неотложная, психопрофилактическая помощь в экстренных случаях, не терпящих отлагательства

### Преимущества телефонного консультирования

- быстрая досягаемость в любое время суток, особенно в ночные часы, несмотря на географические положение абонента и консультанта

- максимальная анонимность и конфиденциальность клиента

- отсутствие явных признаков терапевтического воздействия, что имеет дополнительный эффект самораскрытия клиента

- возможность для клиента прервать контакт в любой момент

- вербализация своих проблем (ослабляет уровень тревоги, способствует аффективному отреагированию)

- эффект доверительности, формирование большего доверия со стороны клиента из-за звучащих в непосредственной близости голосов консультанта и клиента

## Недостатки и ограничения телефонного психологического консультирования

помехи и шум, возникающие в результате плохого качества связи и мешающие продуктивной терапевтической беседе, отвлекающие от разговора

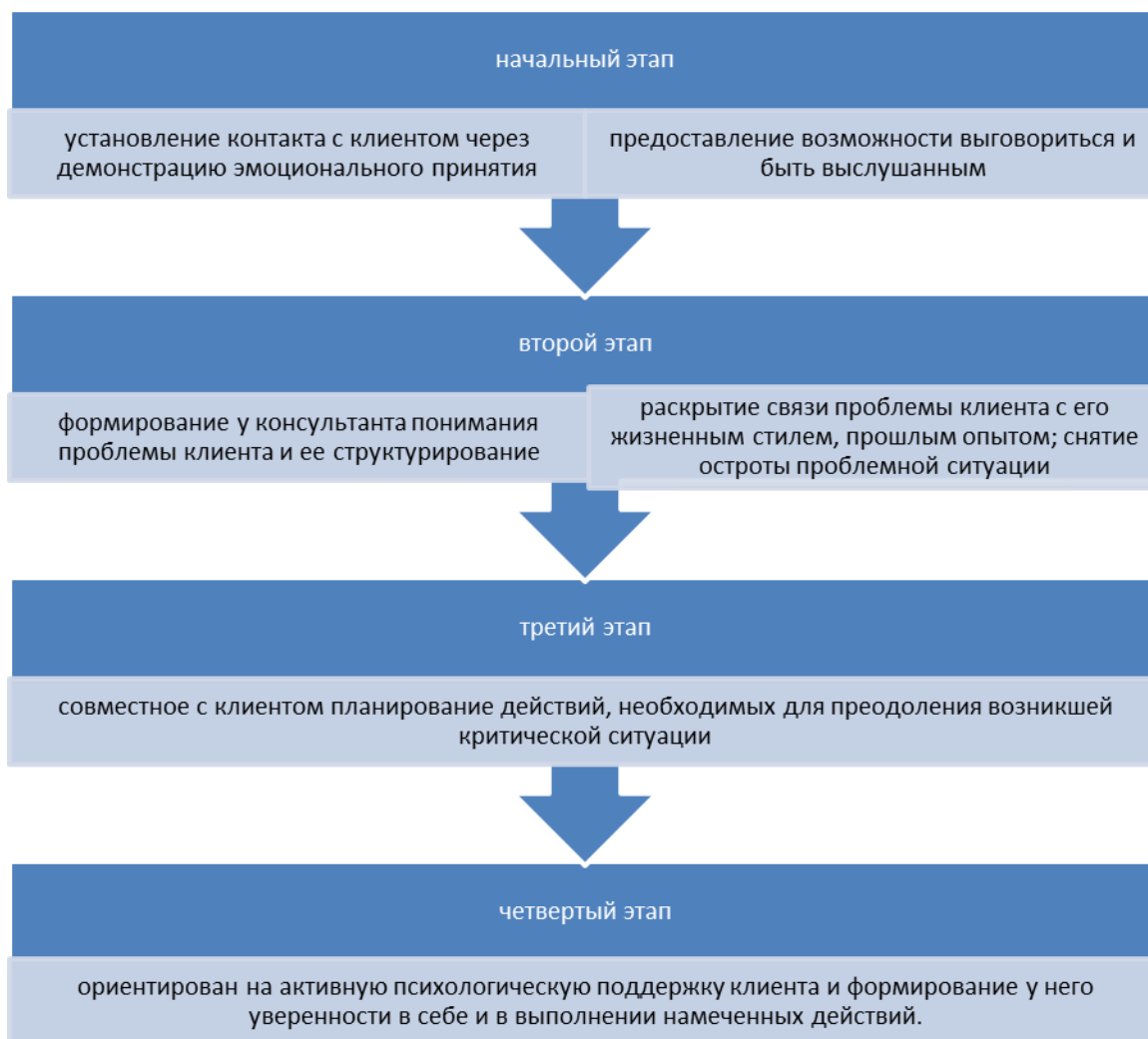
невозможность консультанта использовать невербальные каналы общения для восприятия и передачи информации, для создания раппорта

возможность прерывания абонентом разговора в любую минуту для консультанта является ограничением в работе

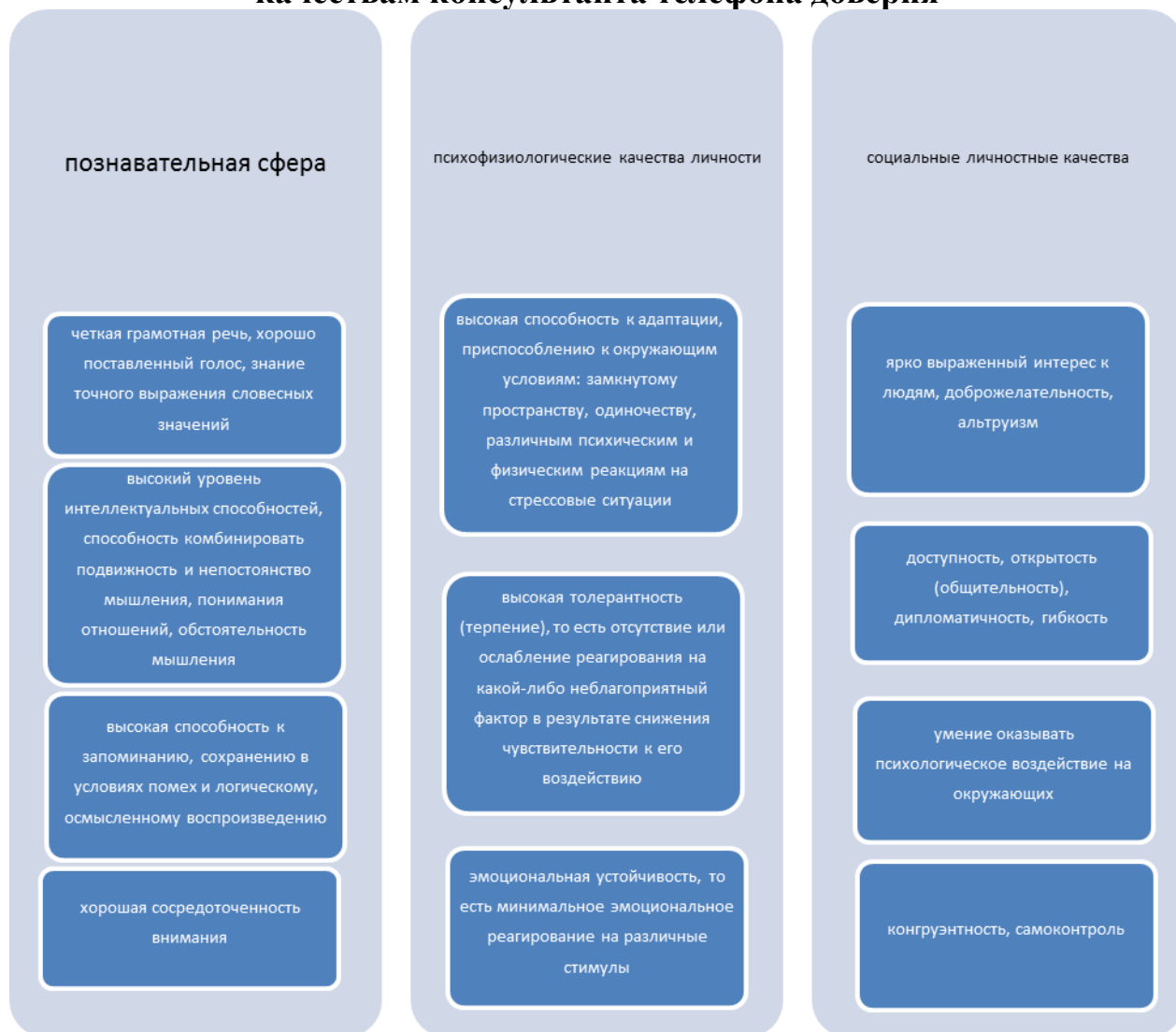
невозможность использования консультантом техники молчания, так как это может повысить у клиента уровень тревожности

молчание со стороны клиента рассматривается как ограничение, так как в этот момент консультант находится в неведении относительно состояния клиента из-за отсутствия невербального канала передачи информации

## Этапы ведения терапевтической беседы по телефону



## Требования, предъявляемые к профессиональным и личностным качествам консультанта телефона доверия



### Тема 7. Онлайн консультирование через программу Skype

#### Преимущества консультирования через программу Skype



## **Модуль 5. Профессиональное психологическое консультирование.**

### *Тема 8. Профконсультирование в ситуации выбора профессии*

Профконсультирование на этапе оптации (школьники). Основные группы профконсультационных проблем. Задачи профконсультирования.

**Профессиональное консультирование** - вид психологической помощи, направленной на согласование индивидуальных профессиональных возможностей и потребностей клиента с интересами организации или рынка труда, в результате которой происходит профессиональное самоопределение клиента, формируется или совершенствуется его профессиональный план, вносятся продуктивные изменения в его профессиональную деятельность и поведение (Ф.С. Исмаилова)

Деятельность профконсультанта направлена на ориентацию человека в складывающихся социально-экономических условиях развития общества, определенной профессиональной области и конкретной организации

**Цель профконсультирования** в контексте развития конкурентоспособности - обеспечение взаимодействия и согласование требований экономической ситуации и психологических особенностей человека через развитие его конкурентных преимуществ за счет мобилизации и раскрытия его личностного, творческого, профессионального потенциала.

# Профконсультант должен знать:

рынок труда; требования к профессиям, востребованным на рынке труда; уровень зарплата на рынке труда; конкурентные преимущества работников на рынке труда	особенности и характер развития современной организации; возможности создания и появления новых рабочих мест; требования работодателей	методы профдиагностики, экспресс-диагностики, компьютерной психодиагностики
--	---	---

## Профконсультирование на этапе оптации (школьники)

С целью эффективного управления профессиональным самоопределением обучающихся Ф.С. Исмагилова выделяет показатели, характеризующие его как процесс, который предполагает развитие личности субъекта будущей профессиональной деятельности:

Информированность учащегося, знание структуры народного хозяйства и видов профессионального образования, состояния рынка труда, содержания и условий труда по избранной профессии, учебных заведений, где можно получить избранную профессию	Сформированность общественно значимых мотивов выбора профессии (сближение профессиональных намерений с потребностями рынка труда)	Выраженность профессиональных интересов: наличие устойчивых профессиональных интересов в определенной области деятельности и конкретной профессии
Наличие специальных способностей к определенному виду профессиональной деятельности	Практический опыт в области избранной трудовой деятельности (занятия в кружках, секциях, на факультативах и т. д.)	Сформированность и устойчивость профессиональных намерений, их обоснованность (достаточные знания о содержании профессии, условиях труда, путях получения образования по специальности, а также о своих интересах, склонностях и способностях)
Реальный уровень профессиональных притязаний (интересы, способности, самооценка, профессиональные намерения учащихся согласуются между собой, и степень их развития позволяет предположить успешность будущей деятельности)	Состояние здоровья, позволяющее избрать данный вид деятельности (профессию)	



<b>Основные группы профконсультационных проблем</b>	<p>Сложность оценки перспектив изменения рынка труда. С развитием экономики одни отрасли переживают бурный рост и введение новых профессий, другие уходят в прошлое. В связи с этим происходит естественное сокращение профессий или доли профессий в структуре рынка</p>
	<p>Ориентированность молодежи на престижные профессии. Предубеждения могут стать препятствием для нормальной адаптации к рынку труда, когда некоторые важные для общества профессии считаются недостойными, малопривлекательными. Важно различать престижность и востребованность профессий на рынке труда.</p>
	<p>Выбор профессии на основании советов авторитетных людей или под влиянием выбора друзей. Такой выбор чреват тем, что опитант может проигнорировать свои индивидуальные возможности и ограничения.</p>
	<p>Выбор на основании знакомства только с внешней стороной профессии. Опасность заключается в том, что представление о сути и содержании профессиональной деятельности, ее функциях, целях и задачах подменяется ее внешними характеристиками, картинкой, образом, имиджем. Часто существует разрыв между создаваемым имиджем и истинной сущностью профессии.</p>
	<p>Отождествление школьного учебного предмета с профессией или неумение отличить эти понятия. Важно развести в понимании опитанта школьные дисциплины, сгруппированные по принципу областей знания, и профессии и специальности, сгруппированные по вкладу в народное хозяйство.</p>

## В ходе профконсультации решаются следующие общие задачи:

1) установление контакта с оптантом

2) сбор сведений, необходимых для построения или коррекции его профессионального плана

3) принятие совместного решения относительно подходящего для оптанта типа профессии и учебного заведения

4) аргументация данного решения, разработка альтернативных вариантов профессионального плана

5) окончательное согласование с оптантом принятых решений, обобщение результатов, внесение необходимых уточнений

## Факторы, от которых зависят задачи профконсультанта (по Е.А. Климову)

┐ наличие или отсутствия у оптанта профессионального плана

~ наличие или отсутствие у оптанта склонностей

м согласованность профессионального плана оптанта с его склонностями, способностями и спросом на рынке труда

## Характеристика профконсультационных ситуаций (Н.Ф. Гейжан)

### Ситуации, в которых профессиональный план согласован со склонностями подростка:

- оптант имеет профессиональный план, согласованный с выраженными у него склонностями, способностями и ситуацией на рынке труда. Задача профконсультанта: в тех случаях, когда оптант не имеет запасного варианта, обсудить ряд запасных вариантов профессионального плана, если возникнут непредвиденные препятствия в реализации основного;
- оптант имеет профессиональный план, согласованный с его склонностями и способностями, но не согласованный с ситуацией на рынке труда. Оптант может не знать или не принять во внимание, что как в настоящее время, так и в перспективе специалисты данной профессии в большинстве случаев не будут востребованы на региональном рынке труда. Задачи профконсультанта: а) проинформировать оптанта относительно ситуации на рынке труда и перспектив профессии; б) оценить возможности оптанта, если он выбирает профессии, пользующиеся особым спросом у молодежи и потому предъявляющие высокие требования к конкурентоспособности будущего специалиста; в) принять решение относительно окончательного сохранения или изменения профессионального плана; г) если принято решение об изменении плана, то сформировать новый профессиональный план;
- оптант имеет профессиональный план, согласованный с его склонностями и потребностями рынка труда, но не согласованный со способностями или состоянием здоровья. Это ситуация, когда оптант не учитывает (или не знает) свои индивидуальные особенности, дающие основания для медицинских или психологических противопоказаний к овладению выбранной профессией. Задачи профконсультанта: а) как можно более полно раскрыть весь потенциал индивидуальных качеств оптанта, которые могли бы выступить основанием для развития профессиональных способностей; б) сформировать профессиональный план или привести его в соответствие со способностями и состоянием здоровья оптанта

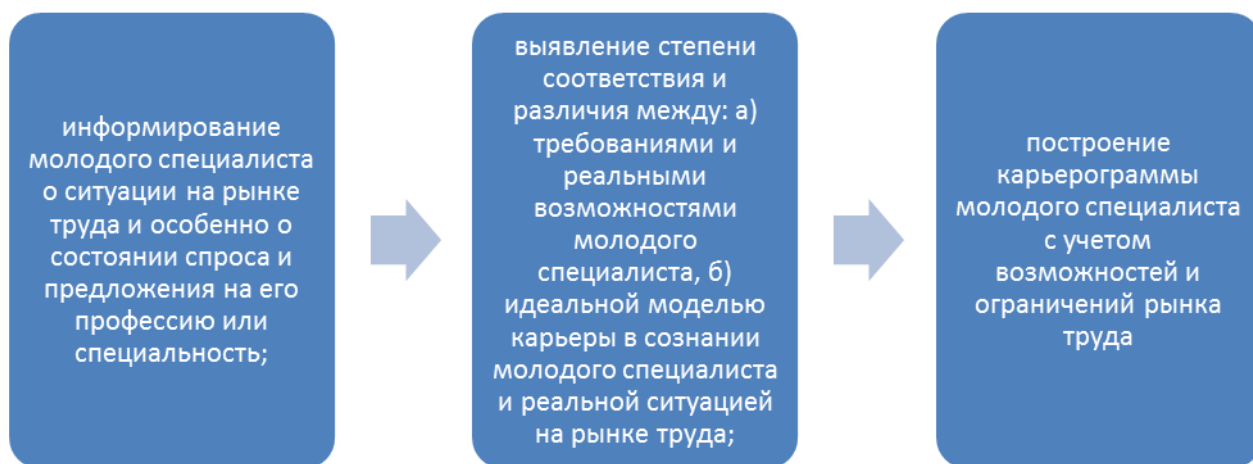
### Ситуации, в которых профессиональный план не согласован со склонностями подростка:

- оптант имеет профессиональный план, согласованный с его способностями и спросом на рынке труда, но не согласованный с имеющимися у него склонностями;
- профессиональный план сформирован без учета имеющихся склонностей и не согласован со спросом на рынке труда;
- профессиональный план согласован со спросом на рынке труда, но сформирован без учета имеющихся склонностей, способностей и состояния здоровья оптанта;
- профессиональный план сформирован, но не согласован с имеющимися склонностями, способностями и спросом на рынке труда.
- Во всех ситуациях профконсультант выявляет мотивы, по которым был сформирован профессиональный план. Следующий шаг - формирование альтернативного плана.

*Тема 9. Модель профконсультации выпускника профессионального учебного заведения*

Целью профессиональной консультации выпускника профессионального учебного заведения является построение его профессионального плана и карьерограммы в соответствии с его профессионально-личностными характеристиками и требованиями рынка труда на определенный период (на 1-3 года)

Задачи, которые в этом случае встают перед профконсультантом:



## Этапы разработки профессионального плана выпускника профессионального учебного заведения

### Первый этап

- 1. Совместное составление самого полного варианта резюме (2-3 страницы).
- 2. Комплектование пакета заявительных документов

### Второй этап

- 1. Определение а) личностных характеристик: хочу, могу, надо; б) профессиональных предпочтений и смежных областей; в) профессиональной среды, типов организаций, рабочих мест в организации.
- 2. Обсуждение возможности создания нового рабочего места

### Третий этап

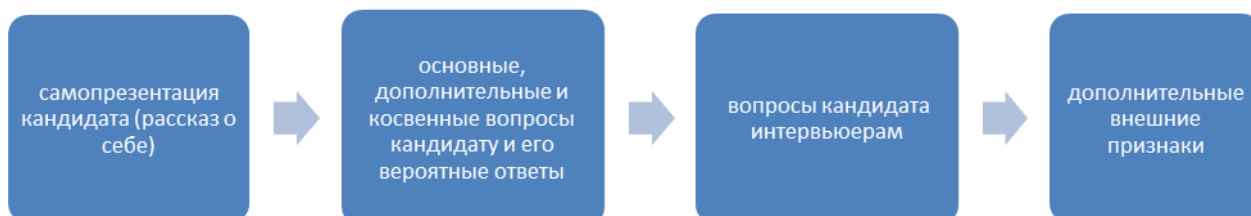
- 1. Определение карьерных предпочтений (диагностика методом «якоря карьеры»). Построение карьерного пути на ближайшие 2-3 года. Установление сроков достижения промежуточных задач.
- 2. Планирование профессионального дообучения согласно карьерному пути.
- 3. Формирование желаемых результатов и определение индивидуальных критериев успешности-неуспешности достижения поставленных целей и задач.

### Четвертый этап

- 1. Определение порядка и плана действий: а) поиск работы, б) трудоустройство, в) адаптация, г) профессиональный рост; д) смена должностной позиции или места работы.
- 2. Формирование запасного варианта плана. Обсуждение поведения в ситуации рецидива, прогнозирование рисков.

## Подготовка к собеседованию при приеме на работу

Профконсультанту следует обсудить (и при необходимости проработать) с клиентом следующие моменты, которые обычно оцениваются при собеседовании:



## Тестовые задания для самоконтроля

### Часть А

#### А1 (выберите один вариант ответа)

Выберите из предложенных ниже вариантов определение понятия «**профессиональное консультирование**»

А) система мероприятий направленных на исправление недостатков психологии или поведения человека с помощью специальных средств психологического воздействия;

Б) область психологической науки, разрабатывающая методы выявления и измерения индивидуально-психологических особенностей личности

В) деятельность, направленная на исправление особенностей психологического развития, не соответствующих оптимальной модели, с помощью специальных средств психологического воздействия

Г) вид психологической помощи, направленной на согласование индивидуальных профессиональных возможностей и потребностей клиента с интересами организации или рынка труда, в результате которой происходит профессиональное самоопределение клиента, формируется или совершенствуется его профессиональный план, вносятся продуктивные изменения в его профессиональную деятельность и поведение.

#### А2 (выберите один вариант ответа)

Выберите из предложенных ниже вариантов определение понятия «**психологическое консультирование**»

А) деятельность, направленная на исправление особенностей психологического развития, не соответствующих оптимальной модели, с помощью специальных средств психологического воздействия;

Б) область практической психологии, связанная с оказанием со стороны специалиста-психолога непосредственной психологической помощи клиенту в

ходе специально организованной беседы, направленной на осознание клиентом сути проблемы и способов ее решения;

В) система мероприятий направленных на исправление недостатков психологии или поведения человека с помощью специальных средств психологического воздействия;

Г) область психологической науки, разрабатывающая методы выявления и измерения индивидуально-психологических особенностей личности

**A3 (выберите один вариант ответа)**

Система общих положений, руководствуясь которыми психолог работает с клиентом, называется:

А) этическим кодексом психолога

Б) принципами консультативной помощи

В) личностными установками консультанта

Г) фундаментальными понятиями теории консультативной психологии.

**A4 (выберите один вариант ответа)**

**Какой из перечисленных запросов носит собственно психологический характер?**

А) вопросы вероисповедания

Б) правовые вопросы

В) коммуникативные трудности

Г) вопросы здоровья

**A5 (выберите несколько вариантов ответа)**

**Отметьте причины неправильных рекомендаций, предлагаемых психологом клиенту**

А) по причине невнимания психолога к деталям информации

Б) из-за недостаточной теоретической подготовки или односторонней теоретической ориентации психолога

В) вследствие поспешности психолога в выводах

Г) по причине неполноты информации, полученной от клиента

Д) из-за неразделения личных и профессиональных отношений

Е) из-за проявления защитной реакции клиента

**A6 Открытый клиент – это:**

А) клиент, сообщающий много информации психологу

Б) клиент, готовый к диалогу

В) клиент, чувствующий себя раскованно в ситуации консультирования

Г) клиент, не имеющий никакого сопротивления.

**A7 (выберите один вариант ответа)**

**Выберите из предложенных ниже вариантов определение понятия «локус контроля»:**

А) совокупность устойчивых свойств индивида, в которых выражаются способы его поведения и способы эмоционального реагирования;

Б) качество, характеризующее склонность человека приписывать ответственность за результаты своей деятельности;

В) сложившийся и укрепившийся под влиянием жизненных воздействий и воспитания определенный стиль отношений и поведения человека;

Г) это индивидуально своеобразные свойства психики, отражающие динамику психической деятельности человека, и проявляющиеся независимо от его целей, мотивов и содержания и остающиеся почти неизменными в процессе всей жизни.

**А8 (выберите один вариант ответа)**

**На каком из перечисленных этапов консультативного процесса используется процедура «эмпатического слушания»?**

А) на подготовительном

Б) на настроечном

В) на диагностическом

Г) на рекомендательном

**А9 (выберите один вариант ответа)**

**В чем заключается задача психолога в групповом консультировании?**

А) обеспечить каждому участнику группы комфорт и безопасность

Б) найти предмет взаимодействия членов группы, в котором были бы представлены взаимосвязанные модели внутреннего мира каждого члена группы

В) обеспечить каждому участнику группы помощь в саморазвитии

Г) обеспечить достаточное разнообразие ролей внутри группы.

**А10 (выберите несколько вариантов ответа)**

**Из предложенного списка выберите виды некорректного поведения консультанта.**

А) морализирование

Б) контрперенос

В) контрбусловливание

Г) самолюбование

Д) демонстрация негативных реакций

Е) сублимация

## **Часть В**

**В1 Установите соответствие между компонентами психологического здоровья и их характеристиками:**

1) аксиологический компонент

2) инструментальный компонент

3) потребностно-мотивационный компонент

А) Наличие у человека потребности в саморазвитии: он становится субъектом своей жизнедеятельности, имеет внутренний источник активности, выступающий двигателем его развития.

Б) Представлен ценностями собственного «Я» человека и ценностями «Я» других людей. Ему соответствует как абсолютное принятие самого себя, так и принятие других людей.



В) Предполагает владение человеком рефлексией как средством самопознания, способностью концентрировать свое сознание на себе, своем внутреннем мире и своем месте во взаимоотношениях с другими.

**В2 Установите соответствие между уровнями психологического здоровья и их характеристиками:**

- 1) креативный
- 2) адаптивный
- 3) дезадаптивный

А) Это люди с нарушением баланса процессов ассимиляции и аккомодации и использующие для решения внутреннего конфликта либо ассимилятивные, либо аккомодативные средства.

Б) Это люди с устойчивой адаптацией к среде, наличием резерва сил для преодоления стрессовых ситуаций и активным творческим отношением к действительности, наличием созидательной позиции.

В) Люди в целом адаптированные к социуму, однако имеющие несколько повышенную тревожность. Они могут быть отнесены к группе риска, поскольку не имеют запаса прочности психологического здоровья и могут быть включены в групповую работу профилактически-развивающей направленности.

**В3 Установите соответствие между понятиями и их характеристиками.**

- 1) Клиент
- 2) Заказчик
- 3) Пользователь

А) человек, обращающийся к психологу за психологической информацией (о себе, своей организации или других людях).

Б) человек, который передает психологу знание о себе или о других людях; при этом он считает себя прямо или косвенно ответственным за содержание этой психологической информации.

В) человек, получающий от психолога психологическую информацию.

**В4 Вставьте пропущенные слова:**

Психолог-консультант, способный устанавливать позитивные отношения с клиентом отличается (по К. Роджерсу) \_\_\_\_\_ слушанием, \_\_\_\_\_ отношением к клиенту и его \_\_\_\_\_ принятием.

**В5 Неконгруэнтная коммуникация — это общение, при котором**

---

**В6 Дополните определение**

Процесс диалогического общения, в ходе которого один человек помогает другому использовать свои внутренние ресурсы для личностного развития в позитивном направлении, называется \_\_\_\_\_

**В7 Дополните определение**

Совокупность психологических трудностей, дисгармоничное состояние, причиняющее человеку страдание, от которого он хотел бы избавиться, - это \_\_\_\_\_

### **В8 Дополните определение**

Неявная информация, не прозвучавшая прямо, но поданная в подтексте жалобы клиента интонацией, мимикой, жестами, некоторыми высказываниями и другими вербальными и невербальными средствами – это \_\_\_\_\_

### **В9 Дополните определение**

Эмпатия – это качество психолога, характеризующее его способность \_\_\_\_\_

---

### **В10 Дополните определение**

Установление контакта психолога с человеком, обратившемся за помощью, и достижение обоюдного доверия, - это \_\_\_\_\_

## **Часть С**

### **С1**

В приведенном тексте найдите и выделите наиболее значимую для решения проблемы клиента информацию. Приведите примеры вопросов для сбора максимально полной информации о сути проблемы. Сформулируйте возникшие у вас гипотезы о возможных причинах возникшей проблемы. Сформулируйте цель консультирования. Какие рекомендации можно предложить? Сформулируйте вероятное решение проблемы.

Клиент – директор филиала, молодой человек (27 лет), присланный на должность из Москвы (из головного офиса). Многие сотрудники намного старше его по возрасту и достаточно долго работают в компании. Поскольку директор трудится в компании недавно, к нему прилип статус новичка. Сотрудники не обращают на него внимания, т.к. есть более опытные, статусные сотрудники. Как повысить статус молодого директора?

### **С2**

В приведенном тексте найдите и выделите наиболее значимую для решения проблемы клиента информацию. Приведите примеры вопросов для сбора максимально полной информации о сути проблемы. Сформулируйте возникшие у вас гипотезы о возможных причинах возникшей проблемы. Сформулируйте цель консультирования. Какие рекомендации можно предложить? Сформулируйте вероятное решение проблемы.

Клиент: «Я новый сотрудник отдела. Мой наставник ведет себя так, что я имею минимум информации о своей деятельности, благодаря его участию затруднено мое ориентирование в производственной среде в целом. Большая часть профессиональных знаний и возможностей общения становится для меня недоступной. Наиболее значимые дела, в которых можно себя проявить, наставник оставляет за собой, боится конкуренции с моей стороны (его должность чуть выше моей).

### **С3**

Прокомментируйте ошибки, совершенные консультантом при первой встрече с клиентом. Назовите источники этих ошибок.

1) Клиент: Можно?

Психолог: Подождите, пожалуйста. Вы же видите, я еще не освободилась. Посидите пока в коридоре, подождите, пока вас не позовут. Я сама приглашу вас.

2) Клиент: Можно? Я на консультацию...

Психолог: На консультацию? Заходите! Вы правильно сделали, что обратились к нам. Наша консультация – одна из старейших в городе. У нас отличная репутация! Здесь работают профессиональные психологи, и за многие годы у нас не было никаких рекламаций. Вы обратились по адресу. Здесь вам обязательно помогут, чтобы у вас не случилось.

3) Клиент: Можно? Я на консультацию...

Психолог: Да, пожалуйста. Что у вас случилось? Рассказывайте. У нас с вами не так уж много времени, так что давайте начнем с главного.

4) Клиент: Можно? Я на консультацию...

Психолог: Заходите – заходите, не робейте. Я вижу, вы первый раз пришли к психологу. Ничего страшного, не волнуйтесь.

5) Клиент: Можно? Я к психологу, на консультацию...

Психолог: Ну, ясно, что не к гинекологу. Проходите, рассказывайте, как тяжела и неказиста жизнь народного артиста. Какие проблемки?

6) Клиент: Можно? Я на консультацию...

Психолог: Да, пожалуйста-пожалуйста, проходите-проходите. Вот, можно сюда. Или сюда. В общем, проходите, садитесь. Чувствуйте себя свободно. Присаживайтесь, где вам удобно. Хотите в это кресло, хотите – в то. Вам комфортно? Или, может, на диванчик? Так вам удобно? Тогда начнем?

#### С4

В приведенном перечне выберите запросы, с которыми психолог может работать напрямую, не трансформируя их. С какими запросами не стоит работать? В каких переформулировках нуждаются остальные запросы?

1. «От меня ушел муж. Сможете его вернуть?»

2. «Посоветуйте, как нам быть: муж военный и мы часто переезжаем. Сын – подросток. Только он привыкнет к новой школе, как мы снова срываемся с места. Он не успевает завести друзей, он очень одинок, и мне кажется, в последнее время его характер меняется не в лучшую сторону».

3. «Старший сын в последнее время стал капризным и непослушным. Что я должна сделать, чтобы его поведение исправилось?»

4. «У меня бессонница, назначьте мне, пожалуйста, лекарства».

5. «Загипнотизируйте меня, я хочу проснуться другим человеком».

6. «Объясните, что нужно сделать, чтобы не бояться разговаривать с начальством?»

## **C5**

Рассмотрите представленные ситуации. В каких случаях из перечисленных, на ваш взгляд, консультант нарушает профессиональную этику? Аргументируйте свои ответы.

1. Консультанта Л. допросили в связи с расследованием уголовного дела в отношении его клиента В. Консультанту были известны некоторые факты по этому делу, но он утаил их от следствия.

2. На консультации 14-летняя У. рассказала консультанту о своем первом сексуальном опыте, закончившемся беременностью. У. собиралась сделать аборт. Консультант немедленно довел эту информацию до сведения матери У.

3. Консультант П., не уведомив клиентов Р. и С., снял на видеокамеру консультативные сессии с ними, а позже воспользовался фрагментами съемки на практических занятиях по консультативной психологии со студентами.

4. Консультант И. в связи с ремонтом квартиры остро нуждался в деньгах, поэтому постарался удержать финансово состоятельного клиента в течение большего числа встреч, чем это требовалось для разрешения проблем последнего.

5. Консультант Е. между делом поведал клиенту С, что коллекционирует марки со сказочными сюжетами. Работа с С. была сложной, длительной, но успешной. В знак благодарности С. преподнес Е. редкую марку. Е. не смог отказаться от подарка.

## **Список использованных источников**

1. Гусакова, М.П. Психологическое консультирование: учебное пособие / М.П. Гусакова. – М.: Эксмо, 2010. – 288 с.

2. Елизаров, А.Н. Основы индивидуального и семейного психологического консультирования: учебное пособие / А.Н. Елизаров. – М., 2007.

3. Исмагилова, Ф.С. Профессиональное консультирование: учеб. пособие / Ф.С. Исмагилова. – Екатеринбург: Изд-во Урал, ун-та, 2011. – 210 с.

4. Ишкова, М.А. Основы психологического консультирования [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие: [16+]. – 3-е изд., стер. / М.А. Ишкова. – М.: ФЛИНТА, 2020. – 115 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=461088> (дата обращения: 23.08.2021).

5. Колесникова, Г.И. Психологический практикум по консультированию: учебное пособие / Г.И. Колесникова, Е.С. Берковченко, А.В. Волчай. – Ростов н/Д., 2007.

6. Линде, Н.Д. Психологическое консультирование: теория и практика: учебное пособие для студентов вузов / Н.Д. Линде. – М.: Аспект Пресс, 2009. – 255 с.

7. Мальцева, Т.В. Профессиональное психологическое консультирование [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т.В. Мальцева, И.Е. Реуцкая. – М.: Юнити, 2015. – 144 с. – Режим доступа: по подписке. –

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117055> (дата обращения: 23.08.2021).

8. Мартынова, Е.В. Индивидуальное психологическое консультирование: теория, практика, обучение: [16+] [Электронный ресурс]. – 2-е изд. (эл.) / Е.В. Мартынова. – М.: Генезис, 2016. – 385 с.: ил. – (Психотерапия и консультирование). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455486> (дата обращения: 03.09.2021).

9. Немов, Р.С. Психологическое консультирование: учеб. для студ. вузов / Р.С. Немов. – М., 2008.

10. Осухова, Н.Г. Психологическая помощь в трудных и экстремальных ситуациях: учебное пособие для вузов (Гриф УМО). – 4-е изд., испр. и доп. / Н.Г. Осухова. – М.: Академия, 2010. – 288 с.

11. Основы консультативной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие; сост. О.В. Болотова; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2014. – 213 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=457528> (дата обращения: 23.08.2021).

12. Пахальян, В.Э. Психологическое консультирование: учебное пособие для вузов (Гриф УМО) / В.Э. Пахальян. – СПб.: Питер, 2006.

13. Сапогова, Е.Е. Практикум по консультативной психологии / Е.Е. Сапогова. – СПб.: Речь, 2010. – 544 с.

14. Ташева, А.И. Консультативная психология: базовые методические проблемы; Южный федеральный университет, Академия психологии и педагогики / А.И. Ташева, Д.В. Воронцов, С.В. Гриднева. – Ростов н/Д.: Южный федеральный университет, 2016. – 342 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493323> (дата обращения: 03.09.2021).

15. Шаграева, О.А. Основы консультативной психологии: учебное пособие для студентов учреждений высшего профессионального образования / О.А. Шаграева. – М.: Академия, 2011. – 272 с.

16. Якиманская, И.С. Психологическое консультирование [Электронный ресурс]: учебное пособие / И.С. Якиманская, Н.Н. Биктина. – Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2015. – 230 с.: табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=364901> (дата обращения: 23.08.2021).

# ПСИХОДИАГНОСТИКА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

## I. Тематическое содержание дисциплины.

### Раздел 1. Теоретико-методологические аспекты психодиагностики

#### *Тема 1. Предмет, цели и задачи психодиагностики*

Понятие психодиагностики. Понятие психологического диагноза. Определение психодиагностики как науки и как практики, разрабатывающей и использующей методы выявления и измерения индивидуально-психологических особенностей человека. Взаимосвязь психодиагностики с другими отраслями психологической науки. Основные направления исследований в области практического применения психодиагностики: профессиональное, образовательное и клиническое. Роль и значение психодиагностики в работе практического психолога.

#### *Тема 2. Краткая история психодиагностики*

Биометрика Ф. Гальтона. Первые зарубежные тесты интеллекта (Бине, Термен). Армейские батареи. Психологические профили Россомо. Первые проективные тесты (Роршаха и Мюррея). Психотехника и педология в Советской России. Запрет отечественной психодиагностики (постановление ВКПб 1936 г.). Возрождение отечественной психодиагностики: проблемы и трудности.

#### *Тема 3. Требования и профессионально-этические нормативы в психодиагностике*

Требования к психодиагностической литературе и методическим материалам. Требования к методикам. Правила распространения диагностических методик. Требования к пользователям. Этические нормы работы психодиагностов, правила проведения обследования. Конфиденциальность и правила пользования полученной информацией. Соблюдение тайны личности клиента. Правила сообщения результатов обследования. Принципы гуманистического отношения к испытуемым на всех этапах психодиагностической работы.

#### *Тема 4. Психометрические основы психодиагностики*

Основные этапы конструирования теста. Показатели качества психологического измерения. Определение валидности, надежности теста. Стандартизация теста. Понятие «адаптированная методика». Основные типы данных.

#### *Тема 5. Классификация и характеристика основных психодиагностических методов*

Малоформализованная и строгоформализованная психодиагностика. Характеристика основных методов малоформализованной психодиагностики: наблюдения, беседы, контент-анализа. Основные правила проведения наблюдения. Основные виды и правила составления диагностического интервью. Характеристика основных методов строгоформализованной психодиагностики.

*Тема 6. Тест как основной инструмент психодиагностики. Опросные методы в психодиагностике*

Понятие и виды тестов. Компьютеризированные и компьютерные тесты. Объективные тесты личности. Адаптация зарубежных тестов. Общие представления о личностных опросниках. Виды опросников, формы вопросов. Проблема достоверности личностных опросников.

*Тема 7. Научные методы постановки психологического диагноза, принципы построения психологического заключения*

Понятие психологического диагноза, системные принципы его построения, структурированность. Психодиагностический процесс: этап сбора данных, этап переработки и интерпретации, этап принятия решения. Основная форма написания психологического заключения.

## **Раздел 2. Практическая психодиагностика**

*Тема 8. Психодиагностика как практическая деятельность*

Области социальной практики, требующие применения психодиагностики. Варианты использования психодиагностических данных. Требования к психологическому заключению. Способы решения психодиагностических задач. Этапы психодиагностического процесса. Принципы психодиагностики группового субъекта.

*Тема 9. Общие правила психодиагностического обследования детей, подростков и взрослых*

Этапы психодиагностического обследования. Психодиагностическая работа с детьми. Психодиагностическая работа с подростками. Основные направления и методы психодиагностической работы с подростками. Психодиагностическое обследование и исследование взрослых.

*Тема 10. Технологии использования интернет-ресурсов для проведения полноценного диагностического обследования*

Основные психодиагностические процедуры: анкеты, опросники, тесты. Основные принципы составления опросников и тестов. Проблемы определения достоверности результатов. Возможности использования сайта Психодиагностические тесты онлайн <https://psytests.org/test.html> для проведения диагностического обследования. Коммуникация с клиентом при помощи цифровых инструментов. Информационное обеспечение психодиагностического процесса.

*Тема 11. Психодиагностический процесс в условиях цифровизации современного образования*

Возможности применения психодиагностики в цифровой школе. Варианты использования психодиагностических данных. Требования к психологическому онлайн-заключению. Способы решения психодиагностических задач. Этапы психодиагностического процесса. Принципы психодиагностики группового субъекта по средствам интернет-технологий.

## II. Схемы и таблицы, иллюстрирующие каждую тему

### Тема 1. Предмет, цели и задачи психодиагностики

---

**Психодиагностика** — отрасль психологии, разрабатывающая теорию, принципы и инструменты оценки и измерения индивидуально-психологических особенностей личности.

---

**Диагноз психологический** — «конечный результат деятельности психолога, направленной на описание и выяснение сущности индивидуально-психологических особенностей личности с целью оценки их актуального состояния, прогноза дальнейшего развития и разработки рекомендаций, определяемых задачами психодиагностического обследования.

---

Современная психологическая диагностика связана с предметными областями всей психологической науки — с психологией личности, медицинской, возрастной, социальной, специальной и т.п.

---

**Психологическая диагностика** — это вид деятельности, позволяющий педагогу-психологу получить информацию, на основании которой разрабатываются различные психолого-педагогические заключения и проекты.

---

Психодиагностика требуется в ситуациях уточнения структуры нарушений развития и учебной деятельности детей, дифференциальной диагностики психических заболеваний, обоснования путей эффективного коррекционно-воспитательного воздействия и т. п.

---

### Тема 2. Краткая история психодиагностики

---

Первые зарубежные тесты интеллекта	Первые тесты были созданы Ф. Гальтоном, стремившимся охватить «измерением и числом операции ума» (1879)
	Дж. Кэттелл, положил начало широкому использованию «умственных тестов» (1890)
	Шкала умственного развития Бине — Симона (1905)
	Коэффициент IQ был предложен В. Штерном (1916)

---



Термин «педология» был предложен в 1893 году американским исследователем Оскаром Крисменом.

Возникновение Педологии было вызвано проникновением в психологию и педагогику эволюционных идей и развитием прикладных отраслей психологии и экспериментальной педагогики. Первые работы педологического характера относятся к концу XIX — началу XX в. — Г. С. Холл, Дж. Болдуин, Э. Мейман, В. Прейер и др.

В России истоки педологического движения восходят к началу XX в. и представлены работами А.П. Нечаева, Г.И. Россолимо, А.Ф. Лазурского, Н.Е. Румянцева, И.А. Сикорского, К.И.Поварнина, В.П. Кащенко и др. В центре их внимания был ребенок в его индивидуальном своеобразии.

В СССР педология находилась на пике своего развития в 1920-е годы XX века. В школах шло активное внедрение практик психологического тестирования и основанной на нём комплектации классов, организации школьного режима и т. п.

С 1950-х гг. начался постепенный возврат некоторых идей педологии в педагогику и психологию. С 1970-х гг. была начата активная работа по использованию тестов в педагогике и системе образования.

В 1960-1970-е гг. в отечественной психологии развивается так называемый качественный подход, реализуемый, прежде всего, в диагностике умственного развития.

Основной задачей, поставленной Б. Г. Ананьевым перед коллективом в 1962-1963 гг., было комплексное исследование человека как индивида, личности, индивидуальности, с одной стороны, и как субъекта труда, познания, общения, с другой стороны.

В 1973 г. А. Я. Ивановой была предложена методика диагностического обучающего эксперимента как прием диагностики умственного развития детей в возрасте 7-9 лет.

В конце 1980-х гг. все более отчетливо определяются основные области исследований в психодиагностике, постепенно приобретающей статус науки многоотраслевой — общей психодиагностики.

К специальным разделам психодиагностики, складывающимся в этот период, можно отнести: клиническую, профессиональную, спортивную и педагогическую.

Важным событием, повлиявшим на развитие психодиагностической практики, стало создание в Петербурге ИМАТОНа (Госстандарт России) — предприятия, которое занялось подготовкой и продажей тестов для психологов. Первоначально это были известные зарубежные тесты, а позднее появляются и отечественные (1998).

Основная преграда на пути в мировое психологическое сообщество — отсутствие действующих профессиональных сообществ, заинтересованных в развитии российской психодиагностики.

### Тема 3. Требования и профессионально-этические нормы в психодиагностике

#### Требования к психодиагностической литературе и методическим материалам

- Научные сообщения. Должны освещать: теоретические основания методики (концепт и методический прием), способ разработки и эмпирического обоснования, исследовательские данные о репрезентативности, надежности, валидности шкалы, тестовых показателей (коэффициенты корреляций, регрессионный и факторный вес).
- Справочно-методические издания. В этих изданиях могут быть приведены инструктивные материалы, включая текст заданий (вопросов), ключи, нормы, но при одном принципиальном условии — изданию придается статус «для научных библиотек», обеспечивающий ему распространение среди читателей, имеющих необходимую психологическую подготовку.
- Инструктивные документы. Содержат описание методики, обеспечивающее ее адекватное использование в точном соответствии со стандартами: предмет диагностики, сфера применения, контингент испытуемых, процедура применения. Описание обязательно должно снабжаться подробными сведениями о процедуре разработки методики, полученных при этом сведениях о надежности и валидности.
- В популярных изданиях авторы-психологи не имеют права разглашать профессиональную тайну: описывать смысл диагностических приемов, знание которых испытуемыми существенно вредит валидности методики.

#### Требования к методикам

- Измерительные методы (тесты) должны удовлетворять следующим требованиям: а) должны быть однозначно сформулированы цели, предмет и область применения методики. Предмет, диагностический конструкт (концепт), должен быть сформулирован в теоретических понятиях и соотнесен на теоретическом уровне с системой релевантных концептов. Должна быть четко выделена область применения, под которой подразумевается особая социальная среда или сфера общественной практики (производство, медицина, семейная жизнь и т. п.), контингент испытуемых (пол, возраст, образование, профессиональный опыт, должностное положение). Должны быть конкретизированы цели использования результатов: для прогноза успешности профессиональной деятельности, для психологического вмешательства, для принятия правовых, административных решений, для прогноза стабильности коллектива и т. п.; б) процедура проведения должна быть задана в виде однозначного алгоритма, пригодного для передачи лаборанту, не имеющему специальных психологических знаний, или ввода в компьютер, используемый для предъявления заданий и анализа ответов; в) процедура обработки должна использовать статистически обоснованные методы подсчета и стандартизации тестового балла (по статистическим или критериальным тестовым нормам). Выводы (диагностические суждения) на основе тестового балла должны сопровождаться указанием на вероятностный уровень статистической достоверности этих выводов; г) тестовые шкалы должны быть проверены на репрезентативность, надежность и валидность в заданной области применения. Другие разработчики и квалифицированные пользователи должны иметь возможность повторить стандартизационные исследования в своей области и разработать частные стандарты (нормы); д) процедуры, основанные на самоотчете, должны быть снабжены средствами контроля за достоверностью, позволяющими автоматически отсеивать недостоверные протоколы; е) головная методическая организация определенного ведомства (области применения) должна вести банк данных, собранных по тесту, и производить периодическую коррекцию всех стандартов методики.
- Экспертные методы: а) данный пункт повторяет содержание пункта а) для тестов. Дополнение: инструкции по применению снабжаются указанием на требуемую квалификацию экспертов, их необходимое количество для получения надежных данных по методу независимых оценок; б) инструкции по применению должны пройти специальные испытания на однозначность их выполнения экспертами по отношению к некоторому эталонному набору данных (текстов, рисунков, звуко-или видеозаписей и т. п.); в) процедура обработки результатов должна включать в себя такое документирование промежуточных этапов обработки, которое позволило бы перепроверить конечный результат другому эксперту; г) пользователи-разработчики должны иметь возможность воспроизвести нормативное исследование по измерению экспертной согласованности на эталонном наборе данных; д) головная организация должна вести банк данных, обеспечивая подготовку пользователей и их переподготовку (в соответствии с пересмотренными стандартами методики).

## Требования к пользователям

- Пользователь-психолог: а) должен знать и применять на практике общие теоретико-методологические принципы психодиагностики, владеть основами дифференциальной психометрики, должен следить за текущей методической литературой по психодиагностике, самостоятельно вести картотеку и личную библиотечку методик, применяемых в заданной области; б) отвечает за решения, принимаемые на основе тестирования, обеспечивая их соответствие репрезентативности и прогностической валидности методики. Он предупреждает возможные ошибки, допускаемые непрофессионалами, не знакомыми с ограничениями в использовании того или иного теста; в) пользуется преимущественным правом по сравнению с непрофессионалами на проведение психодиагностики в заданной области, на использование протоколов в соответствии с профессионально-этическими принципами и интересами психологии. Он пользуется преимущественным правом получения методических материалов, в том числе приобретения их в качестве индивидуальной профессиональной собственности.
- Специалист-смежник (пользователь) должен выполнять следующие требования: а) предварительно проконсультироваться с психологами, работающими в данной практической отрасли, о том, какие именно методики могут быть применены для решения поставленных задач. При наличии аттестованных методик пользователь должен воспользоваться именно ими; б) если психологи предупреждают пользователя о том, что правильное использование методики требует общих знаний о психодиагностике или специальной подготовки (по овладению методикой), то пользователь обязан либо выбрать другую методику, либо пройти соответствующую подготовку, либо привлечь к проведению психодиагностики психолога, либо отказаться от проведения психодиагностики; в) пользователь, получающий доступ к «п-методикам», автоматически берет на себя обязательство по соблюдению профессиональной тайны; г) пользователь соблюдает все этические нормативы в проведении обследования по отношению к испытуемому и любым третьим лицам: он, так же как психолог, не имеет права злоупотреблять доверием и обязан предупреждать испытуемого о том, как будет использована информация; д) методики, не обеспеченные однозначной стандартной инструкцией, необходимыми показателями надежности и валидности, требующие параллельного использования высокопрофессиональных экспертных методов, не могут использоваться специалистами-непсихологами; е) пользователь содействует психологам в соблюдении процедурных и этических нормативов, предпринимает меры для предотвращения некорректного использования методик.

основные принципы в  
работе  
психодиагноста:

1) ответственность,

2) компетентность,

3) этическая и  
юридическая  
правомочность,

4) квалифицированная  
пропаганда  
психологии,

5)  
конфиденциальность,

6) благополучие  
клиента,

7) профессиональная  
кооперация,

8) информирование  
клиента о целях  
обследования,

9) морально-  
позитивный эффект  
исследования,

10) гражданственность  
и патриотизм.

Этические нормы работы психодиагноста:

Принцип соблюдения тайны

Принцип ненанесения ущерба

Принцип научной обоснованности используемых психологических методик и объективности выводов

Принцип комплексной диагностики и психологической помощи

Принцип безоценочного отношения к клиенту и уважения его личности

Принцип эффективности предлагаемых рекомендаций

Принцип профессиональной компетентности и рефлексии профессиональных ограничений

#### *Тема 4. Психометрические основы психодиагностики*

Основные этапы конструирования теста:

-Определение цели теста и разработка спецификации

-Разработка заданий для теста - дотестовые задания-пересмотр-принятие

-Конструирование шкалы

-Пилотажное тестирование

-Стандартизация теста - сбор нормативных показателей

-Валидизация -кросс валидизация

-Публикация руководства

-Пересмотр теста с течением времени



## Показатели качества психологического измерения:

- **СТАНДАРТИЗАЦИЯ ТЕСТА** - унификация процедуры проведения и оценки выполнения диагностического испытания.

**Надежность** - относительное постоянство, устойчивость, согласованность результатов теста при первичном и повторном его применении на одних и тех же испытуемых

- Надежность методики - это такой критерий, который говорит о точности психологических измерений, т.е. позволяет судить о том, насколько внушают доверие полученные результаты. В психометрике термин надежность имеет два значения: 1. Внутренняя согласованность 2. Ретестовая надежность

**Валидность** - комплексная характеристика, включающая, с одной стороны, сведения о пригодности методики для измерения того, для чего она создана, а с другой стороны, информацию о том, какова ее действенность, эффективность, практическая полезность.

- **Валидность очевидная** - описывает представление о тесте, сложившееся у испытуемого. Тест должен восприниматься обследуемым как серьезный инструмент познания его личности, чем-то схожий с вызывающим уважение и в какой-то мере трепет медицинским диагностическим инструментарием.
- **Конкурентная валидность** оценивается по корреляции разработанного теста с другими, валидность которых относительно измеряемого параметра установлена.
- **Валидность по содержанию** - степень соответствия содержания заданий диагностической методики измеряемой области психических свойств. Определяется через подтверждение того, что задания теста отражают все аспекты изучаемой области поведения.
- **Валидность конструктивная** - показывает, насколько результаты теста могут рассматриваться в качестве меры некоего теоретического конструкта или свойства. Демонстрируется полным, насколько это возможно, описанием переменной, для измерения которой предназначается тест.
- **Валидность по одновременности** - установление соответствия результатов диагностической методики независимому внешнему критерию, отражающему состояние диагностируемой особенности в момент проведения исследования.
- **Валидность конвергентная** - установление степени связи диагностической методики с родственными методиками.
- **Валидность дивергентная/дискриминативная** - выявление отсутствия связи диагностической методики с методиками, имеющими другое теоретическое основание.
- **Валидность прогностическая (предсказывающая)** - важнейший вид валидности диагностической методики, который подтверждает ее пригодность для выдвижения прогноза. Прогностическая валидность доказывается в ходе особого эксперимента: тестирование психического свойства предшествует будущему критериальному поведению (событию), на прогноз которого и должен быть направлен тест. Устанавливается с помощью корреляции между показателями теста и некоторым критерием, характеризующим измеряемое свойство, но в более позднее время.
- **Валидность текущая** - характеристика теста, отражающая его способность различать испытуемых на основании диагностического признака, являющегося объектом исследования в данной методике.
- **Валидность ретроспективная** - установление соответствия результатов диагностической методики независимому внешнему критерию, отражающему события или состояние качества в прошлом.
- **Инкрементная валидность** имеет ограниченное значение и относится к случаю, когда один тест из батареи тестов может иметь низкую корреляцию с критерием, но не перекрывается другими тестами из этой батареи.

## Тема 5. Классификация и характеристика основных психодиагностических методов

### Типы диагностических методик

- Средства, которыми располагает современная психодиагностика, по своему качеству подлежат разделению на две группы:

#### 1) формализованные методики

#### 2) методики малоформализованные

- К формализованным методикам относятся:
- тесты;
- опросники;
- методики проективной техники;
- психофизиологические методики.

Для них характерны: определенная регламентация;

- объективизация процедуры обследования или испытания (точное соблюдение инструкций, строго определенные способы предъявления стимульного материала, невмешательство исследователя в деятельность испытуемого и др.);
- стандартизация (т. е. установление единообразия проведения обработки и представления результатов диагностических экспериментов);
- надежность;
- валидность.
- Эти методики позволяют собрать диагностическую информацию в относительно короткие сроки и в таком виде, который дает возможность количественно и качественно сравнивать индивидов между собой.

К малоформализованным методикам следует отнести:

- наблюдение;
- беседу;
- анализ продуктов деятельности.
- Эти методики дают очень ценные сведения об испытуемом, особенно когда предметом изучения выступают такие психические процессы и явления, которые мало поддаются объективизации (например, плохо осознаваемые субъективные переживания, личностные смыслы) или являются чрезвычайно изменчивыми по содержанию (динамика целей, состояний, настроений и т. д.). Следует иметь в виду, что мало-формализованные методики очень трудоемки (например, наблюдения за обследуемым осуществляются иногда в течение нескольких месяцев) и в большей степени основаны на профессиональном опыте, психологической подготовленности самого психодиагноста. Только наличие высокого уровня культуры проведения психологических наблюдений, бесед помогает избежать влияния случайных и побочных факторов на результаты обследования или испытания.

Малоформализованные диагностические методики не следует противопоставлять формализованным методикам. Как правило, они взаимно дополняют друг друга. В полноценном диагностическом обследовании необходимо гармоничное сочетание тех и других методик.





*Тема 6. Тест как основной инструмент психодиагностики. Опросные методы в психодиагностике*

Тест - испытание, часто фиксированное во времени, предназначенное для установления количественных (и качественных) индивидуально-психологических различий.

Тест - основной инструмент психодиагностического обследования, с помощью которого устанавливается психологический диагноз.

Психологический тест — стандартизированная методика, направленная на измерение индивидуальных свойств и качеств респондента (психофизиологических и личностных характеристик, способностей, знаний и навыков, состояний).

Психологический тест — стандартизированное испытание, по результатам выполнения которого судят о психофизиологических и личностных свойствах (чертах, способностях, состояниях) испытуемого.

виды тестов (классификация по средствам предъявления):

Предметные (происходит манипуляция объектами, а результаты зависят от правильности и скорости выполнения задач)

Бланковые (используется бумага и ручка/карандаш)

Аппаратурные (применяются особые устройства для исследования личностных особенностей, например, восприятия, памяти, внимания и т.д.)

Практические (применяется тестовое оснащение, предлагаются инструкции)

Классификация по направленности – тесты могут быть направленными на различные объекты изучения:

- Тесты на определение интеллектуальных способностей
- Тесты на определение достижений
- Тесты на определение личностных характеристик

Классификация по характеру действий – тесты могут быть:

- Вербальными (необходимо производить умственные действия, например, принимать участие в словесно-логических играх или работать с вопросниками на проверку знаний и т.д.)
- Невербальными или практическими (необходимо манипулировать конкретными объектами, к примеру, деталями, блоками, карточками и т.п.)

Классификация по ведущей деятельности – тесты могут быть:

- Тестами скорости (все задания выполнить за установленное время нельзя, т.к. оно жёстко ограничено)
- Тестами мощности (время на выполнение заданий не ограничено, но имеются задания повышенной сложности)
- Смешанными тестами (включены элементы тестов скорости и тестов мощности)

Представленная группа тестов наиболее часто встречается на практике, т.к. тесты, предлагаемые в учебных заведениях и организациях, относятся именно к ней

Классификация по целям применения (касается только образовательной системы) – тесты могут быть:

- Тестами знаний и поведения учащихся на начальном периоде обучения (определяющие тесты)
- Тестами трудностей обучения и их источников (диагностические тесты)
- Тестами на основные достижения на финальном этапе обучения (суммирующие тесты)

Сравнительно недавно появился еще один вид тестов – это онлайн-тесты, т.к. тесты, подразумевающие своё прохождение в сети Интернет и, как правило, в течение нескольких секунд выдающие результаты. Такие тесты могут иметь совершенно разную направленность, от диагностики коэффициента интеллекта и творческих способностей до определения личностных характеристик (характера, темперамента и т.д.) и выбора профессии. Стоит заметить, что в последнее время онлайн-тесты завоевали себе огромнейшую популярность у людей по всему миру, а процент их применения многократно больше, чем у любых других тестов.

**Личностные опросники** - самая распространённая категория психологических тестов, состоящая из списка вопросов или суждений. Как правило, личностные опросники диагностируют особенности характера, темперамента, межличностных отношений, мотивационную и эмоциональную сферу.

С общепсихологической точки зрения, личностные опросники - это совокупность психодиагностических средств для изучения и оценки отдельных свойств и проявлений личности. Личностные опросники представляют собой стандартизированную процедуру получения информации, заключающуюся в предъявлении испытуемому вопросов в письменном виде и основанную на определенном способе интерпретации ответов.

К опросным методам в психологии относятся беседа, анкетирование, интервью, опросник.

## *Тема 7. Научные методы постановки психологического диагноза, принципы построения психологического заключения*

**Психологический диагноз** (от греч. – «распознавание») – конечный результат деятельности психолога, направленный на выяснение сущности индивидуально-психологических особенностей личности с целью оценки их актуального состояния, прогноза дальнейшего развития и разработки рекомендаций, определяемых задачами психодиагностического обследования.

Предмет психологического диагноза – установление индивидуально-психологических различий в норме и в патологии. Важнейшим элементом психологического диагноза является выяснение в каждом отдельном случае того, почему данные проявления обнаруживаются в поведении обследуемого, каковы их причины и следствия.

**Психодиагностическое заключение** — это проблемно ориентированный и логически обоснованный вывод (или выводы) об индивидуально-психологических особенностях обследуемого.

## Уровни психологического диагноза:

- 1. Симптоматический (эмпирический).
  - Установление, констатация индивидуально-психологических особенностей или симптомов без указания на их причины, место в структуре личности. На основании этого строятся практические выводы.
- 2. Этиологический.
  - Выявление особенностей или симптомов, а также причин их возникновения.

## 3. Типологический.

- Заключается в определении места и значения полученных данных в целостной, динамической картине личности, в её сложной структуре.

## Диагноз неразрывно связан с прогнозом развития.

- Рекомендуется разбивать прогноз на отдельные периоды и прибегать к длительным повторным наблюдениям.

## Л.Ф. Бурлачук отмечает, что к постановке психологического диагноза существуют разные подходы:

- связь диагноза с отклонением от нормы: выявление причины обнаружившегося отклонения, неблагополучия;
- определение расстройств, нарушений;
- выявление и учёт индивидуально-психологических различий в норме.

Я. Рейковский предлагает теоретическую схему психологического диагноза, выделяя 4 основных направления в работе психодиагноста:

1. Определение диагноза деятельности и поведения;

2. Определение диагноза процессов регуляции деятельности или изучение психических процессов, благодаря которым осуществляется деятельность;

3. Определение диагноза механизмов регуляции, механизмов психических процессов, от которых зависит их протекание – диагностика систем нервных связей;

4. Диагностика генезиса механизмов регуляции или ответ на вопрос о том, как и в каких условиях формировалась психика данного индивида.

И.В. Дубровина отмечает, что результат деятельности школьного психолога выражается в диагнозе, на основе которого разрабатываются рекомендации учителю или родителям.

- Важными здесь являются две стороны: содержательная - диагноз является логическим заключением об обследуемом;

В психологическом диагнозе обращается внимание на оценку настоящего, прогноз будущего и разработку рекомендаций, содержание которых должно зависеть от цели обследования.

При оценке правильности психологического диагноза существуют два подхода:

- узкий – адекватность, соответствие реальному состоянию обследуемого;
- широкий – основывается на нескольких вместе взятых свойствах и учитывает соответствие диагноза не только действительному состоянию, но и конкретным

Также важными свойствами диагноза являются его своевременность (быстрота и оперативность, например, тогда, когда диагноз ставится в ходе общения при осуществлении учебно-воспитательного процесса) и коммуникативная ценность (возможность передачи психодиагностической информации заявителю, часто – неспециалисту, в целях ориентации, профилактики, коррекции или профессиональной подготовки обследуемого) [А.Ф. Ануфриев].

## Тема 8. Психодиагностика как практическая деятельность

Области социальной практики, требующие применения психодиагностики

Чаще всего вопросы, требующие применения психодиагностики, возникают в следующих областях социальной практики:	расстановка кадров, профотбор, профориентация;
	оптимизация обучения и воспитания;
	прогнозирование социального поведения (психологическая экспертиза призывников и др.);
	судебно-психологическая экспертиза;
	консультативная, психотерапевтическая помощь и др.

Психодиагностические методы и методики применяются в разных сферах практической деятельности человека. Перечислим некоторые из них.

- Одной из основных является сфера образования и воспитания. Психологическая диагностика выступает как обязательный этап и средство решения многих практических задач, возникающих в детских воспитательно-образовательных учреждениях.

Среди них следует указать такие, как:

- контроль за интеллектуальным и личностным развитием учащихся;
- оценка школьной зрелости;
- выявление причин неуспеваемости;
- отбор в школы и классы с углубленным изучением определенных предметов;
- решение проблем трудных детей (с отклоняющимся поведением, конфликтных, агрессивных и пр.);
- профессиональная ориентация и др.

Основные требования к психологическому заключению:

1) Психологическое заключение должно соответствовать цели заказа, а также уровню подготовки заказчика к получению такого рода информации.

2) Содержание заключения должно вытекать из целей диагностики.

3) В содержание заключения должны входить конкретные рекомендации в зависимости от характера полученных данных, если таковые требовались заказчиком.

4) Заключение должно включать краткое описание процесса психодиагностики, то есть используемые методы, полученные с их помощью данные, интерпретация данных, выводы.

5) В заключении необходимо указывать наличие ситуационных переменных во время проведения исследования, таких как:

- состояние респондента;
- характер контакта испытуемого с психологом;
- нестандартные условия тестирования и др.



Психодиагностический процесс  
– процесс переработки  
диагностической информации,  
ведущий к принятию решения  
– диагнозу и прогнозу.

Количество и содержание этапов психодиагностического процесса зависит от задачи, имеющихся в распоряжении практического психолога психодиагностических средств и уровня его подготовки. Основными этапами психодиагностического процесса являются:

- принятие заказа на психодиагностику профессиональных способностей. На данном этапе требуется осознание проблемной ситуации (кого, на какие специальности отбирать, какие требования предъявляются к специалисту (разработаны ли профессиограмма и психограмма специалиста), какого уровня специалисты нужны в организации и др.);

- организация профессионально-психологического изучения персонала. На этом этапе определяются рабочие места для проведения обследования, состав групп психологов, необходимое оборудование (компьютеры, планы и программы обследования и др.);

- постановка задачи обследования, выбор методик. На данном этапе определяется круг диагностируемых людей на конкретные специальности, определяется пакет психодиагностических программ;

- сбор данных об объекте на феноменологическом уровне. На данном этапе все материалы обследования испытуемого комплексированы в общую базу данных (в терминах современной психологии: профессиональная направленность, черты характера, развитие общих и специальных способностей и др.):

- аналитическая обработка результатов обследования и интерпретация данных; на этом этапе происходит статистическая обработка результатов с применением специальных критериев профессиональной пригодности, определения ее уровней у обследуемых, ранжирование результатов и определение их по степени предпочтения для данной организации;

- выдвижение гипотезы о причинных основаниях, обусловивших данное состояние объекта. На данном этапе выявляются причины отклонений от установленных требований к психологическим качествам специалистов и пути возможного их устранения (психологическое консультирование, рекомендации по развитию необходимых ПВК, обучение и профессиональная подготовка);

- построение общей формулы психологического заключения (психологического диагноза), его индивидуализация и обсуждение с обследуемым, психологами и руководителями организации. На данном этапе представляется обоснованное заключение о степени профессиональной пригодности персонала и рекомендации по его повышению.

---

Некоторые  
способы  
решения  
психодиагно-  
стических задач:

Длительное наблюдение за обследуемым в реальных условиях. Для этого необходима постановка цели исследования, а также знания о том свойстве, которое наблюдается.

---

Создание психологом ситуаций, в которых бы респондент проявился согласно цели исследования.

---

Применение методов психодиагностики (тестов, самоотчетов, проективных методик и др.)

---

С точки зрения решения психодиагностических задач, психодиагностические методы имеют следующие преимущества:

---

представляют информацию о человеке за короткий промежуток времени;

---

данные, полученные с помощью психодиагностических методов, позволяют дать количественное и качественное сравнение респондента с другими людьми;

---

позволяют прогнозировать поведение человека и др.

---



Психологическое обследование – выявление и измерение индивидуально-психологических свойств личности с целью оказать необходимую психологическую помощь или содействие в коррекции и развитии определенных свойств и качеств личности, а также изменения социальной ситуации.

- Психодиагностическое обследование проводится в три этапа, которые условно можно обозначить как подготовительный, основной и заключительный.

#### Подготовительный этап включает в себя:

- планирование психодиагностического обследования с учетом задач и условий исследования – постановку цели исследования, изучение практического запроса;
- формулирование психологической проблемы; выдвижение психодиагностической гипотезы (одной или нескольких гипотез);
- постановку конкретных задач; определение объекта исследования, способа организации и стандартизации условий обследования;
- формулирование предварительного определения изучаемого феномена;
- создание психодиагностического комплекса, включающего в себя валидные и надежные методики;
- проведение пилотажного исследования (в случае необходимости);
- корректировку (в случае необходимости) психодиагностического комплекса.

#### Основной этап

- Непосредственное проведение психодиагностического обследования. Его длительность зависит от сложности и масштабности поставленных целей, количества конкретных задач, психического состояния обследуемых и ряда других – как психологических, так и непсихологических – факторов.

#### Заключительный этап включает в себя:

- описание и интерпретацию полученного материала;
- сопоставление результатов с выдвинутой в начале обследования гипотезой;
- составление заключения по результатам проведенного исследования.

## Тема 10. Технологии использования интернет-ресурсов для проведения полноценного диагностического обследования

При разработке заданий для личностных опросников необходимо учитывать следующие проблемы, которые, если их не обойти, неизбежно приведут к низкой валидности тестов.

(1) Установка на согласие (response set of acquiescence). Это тенденция испытуемого соглашаться с утверждениями или отвечать на вопросы "да" независимо от их содержания. Чаще всего проявляется, согласно Guilford (1959), когда утверждения (вопросы) неоднозначны и неопределенны.

(2) Установка на социально одобряемые ответы (response set of social desirability). Это тенденция испытуемых отвечать на вопросы теста так, чтобы выглядеть "социально положительным": если возможен "социально желательный" ответ, то весьма вероятно, что испытуемые будут его давать. Эта установка, как показал Edwards (1957), оказывает, в частности, влияние на результаты теста MMPI (Minnesota Multiphasic Personality Inventory).

(3) Установка на неопределенные или средние ответы (response set of using the uncertain or middle category). Если в опроснике представлена средняя категория ответов, отражающая нерешительность или неуверенность в ответе (напр., "не уверен", "не знаю", или "затрудняюсь ответить"), то многие испытуемые склонны к ней прибегать, как к безопасному компромиссу. Это приводит к снижению валидности заданий, поскольку большинство методов анализа вопросов основывается на крайних значениях показателей.

(4) Установка на "крайние" (расположенные по краям шкалы) ответы (response set of using the extreme response). Эта установка может проявляться при использовании многоэлементной рейтинговой шкалы. Некоторые испытуемые, независимо от содержания вопросов, предпочитают выбирать крайние ответы (Vernon, 1964).

(5) Очевидная валидность (face validity) вопросов (утверждений). Несомненно, в тестах личности необходима уверенность в том, что ответы на вопросы могут рассматриваться как правдивые. Cattell и Kline (1977) рассматривают данные опросника как данные Q и Qi. Данные из первого множества рассматриваются так, как если бы они отражали поведение испытуемого, данные из второго – как ответ на отдельный вопрос, ответ, который либо нагружен некоторым фактором, либо нет, независимо от того, отражает ли он поведение испытуемого.

(6) Выборка из генеральной совокупности вопросов. В тестах интеллекта и специальных способностей, обсуждавшихся в предыдущей главе, относительно легко убедиться в том, что задания принадлежат или с высокой степенью вероятности выглядят принадлежащими к подразумеваемой для них генеральной совокупности. Лингвистические задания нелегко перепутать с математическими или какими-либо другими. Однако, в области особенностей личности и темперамента все гораздо сложнее.

В самом деле, иногда даже опытные и искусные разработчики вопросов (например, Cattell, 1957) бывают удивлены тем, что вопросы нагружены не теми факторами, для выявления которых они были созданы, а также тем, что вопросы вообще не нагружены ни одним из факторов. Эта проблема с точки зрения классической теории тестов состоит в трудности определения конкретной выборочной совокупности вопросов. В результате возникает проблема подбора адекватной выборки из выборочной совокупности вопросов или утверждений для теста, а без этого тест не может быть валидным.

(7) Выборка из генеральной совокупности испытуемых. Как указано выше, в личностных тестах труднее обеспечить адекватность выборки из выборочной совокупности, чем в тестах способностей. При использовании тестов способностей обычно известна вполне определенная категория лиц (популяция), для которой данный тест предназначен, и таким образом, по крайней мере в принципе, можно эффективно подбирать выборки. Однако, в личностных тестах, в отличие от тестов, разрабатываемых для испытуемых с той или иной патологией, в идеале нужны выборки из общей популяции (т.е. всего населения страны), в которой встречаются все возможные показатели. Такие выборки, как показано, должны быть большими, и их обычно трудно получить.

(8) Проблемы в установлении адекватного критерия валидности. Существует, как уже подробно обсуждалось в разделе о валидности, значительная трудность в нахождении адекватного критерия. Рейтинги – это неадекватный инструмент, а если бы они подходили, тест был бы не нужен. Аналогично, если существуют высокоэффективные тесты авторитаризма, которые могут быть использованы в качестве критерия валидности, вероятно, в новом тесте нет необходимости.

## Формулирование вопросов (утверждений) для личностных опросников

(1) Вопросы с ответом типа "да-нет". Типичный дихотомический вопрос: "Любите ли вы загорать на пляже?"

(2) Вопросы с ответами типа "да-?-нет", "да-затрудняюсь ответить – нет".

(3) Альтернативные задания (с ответами типа "правда-ложь"). "Я ненавижу втискиваться в переполненный автобус".

(4) Задания с ответами типа "нравится-не нравится" (одно слово или фраза). Примерами таких заданий могут быть: (1) "фонарики"; (2) "воротники из бобрового меха"; (3) "бас-барабан". Испытуемые должны указать, нравится им предложенное или не нравится.

(5) Задания с рейтинговыми шкалами. Типичным примером может быть: "Мне нравится бывать с друзьями в кафе: всегда, очень часто, часто, от случая к случаю, редко, очень редко, никогда".

(6) Разнообразные трихотомические задания. Примерами трихотомий являются: "обычно – иногда – никогда", "верно – не знаю – неверно", "согласен – не уверен – не согласен".

(7) Трихотомические задания с выбором. Вот типичный пример: "Когда мне нечего делать, я могу: (а) позвонить другу, чтобы поболтать; (б) заняться разгадыванием трудного кроссворда; (в) пойти на джазовый концерт".

(8) Задания с вынужденным выбором.

(9) Другие формы.

В рамках психодиагностической деятельности может помочь ПК и ИТ:

- использование компьютерных тестов
- печать бланков
- обработка тестов
- составление диаграмм
- презентации по результатам тестирования
- электронная база данных
- креатор (конструктор) тестов

Преимуществом компьютерной психодиагностики является возможность, с одной стороны, после проведения тестирования напечатать протокол исследования и психодиагностическое заключение для истории болезни или другой документации, а с другой стороны, поместить эти данные в компьютерный банк данных для последующего их использования, в частности как справочного материала для статистического анализа и т.д.

При компьютерной психодиагностике значительно понижается вероятность ошибок, связанных с человеческим фактором: психоэмоциональным состоянием экспериментатора, большей или меньшей его заинтересованностью в результатах исследования и т.п. Гарантируемая при компьютерной психодиагностике абсолютная беспристрастность имеет особое значение в ситуациях экспертизы.

Кроме этого возможно создание собственных тестов для проверки знаний с помощью «Конструктора тестов». Данную программу можно использовать для проведения тестирования в любых учебных заведениях. Программа позволяет использовать неограниченное количество тем, вопросов и ответов. Программа поддерживает пять типов вопросов, что позволяет проводить любые тесты. В тестах имеется возможность использовать музыку, звуки, изображения и видеоролики. Любые данные можно распечатать на принтере, экспортировать в файлы различных форматов (Word, Excel, Access, HTML, XML, Текстовый файл др.). На одном компьютере тестирование независимо могут проходить несколько человек, входя в программу под своими именами. Программа проста в использовании, имеет удобный и понятный русский интерфейс.

Необходимо уметь находить нужную информацию в сети Интернет и Рунет.

Психологический центр "Адалин" - это команда профессиональных детских психологов, психотерапевтов и педагогов по работе с детьми-дошкольниками.

Удобный ресурс - My word -это богатейшая библиотека.

КУБ - библиотека, в которой вы можете легко найти нужную литературу.

Один из самых распространенных браузеров является Microsoft Internet Explorer он встроен в Windows. Кроме него существуют и другие браузеры, например Opera, Netscape Navigator, Mozilla Firefox.

Вы можете выйти в любой сервер мира. Наиболее известны такие: Yandex, Rambler, Turtle, Google, Mail, Yahoo! Сервер – это поисковая система, а так же почтовая.

Тесты онлайн | Online Test Pad //<https://onlinetestpad.com/ru/tests>

Популярные онлайн тесты //<https://konstruktortestov.ru/popular>

Онлайн тесты с точным результатом от психологических до iq //<https://testometrika.com/tests/>

Психодиагностические тесты онлайн //<https://psytests.org/test.html>



## *Тема 11. Психодиагностический процесс в условиях цифровизации современного образования*

к числу преимуществ компьютерной психодиагностики можно отнести:

- универсальность оборудования,

возможность генерации заданий,

- настройку условий эксперимента,

автоматизацию и стандартизацию тестирования,

- использование анимации,

возможность фиксации дополнительных параметров,

- оперативную обработку данных и расширенные возможности представления результатов

А к основным недостаткам - зависимость результатов тестирования от оборудования и необходимость умения работы с компьютером.

Достоинством компьютерного психодиагностического эксперимента от "ручного" аналога является возможность организации интеллектуального интерфейса пользователя компьютерной методики

- Сюда входит возможность получения посредством диалога с компьютером различных справок, разъяснений, рекомендаций по подготовке психодиагностического обследования и в процессе его проведения

Итогом компьютерной поддержки методики является получение развернутого и обоснованного психодиагностического заключения в вербальной форме

В большинстве компьютерных методик реализовано отображение данных в виде графика или диаграммы.

Это важно для тех методик, в которых интерпретация результатов делается на основании графического представления (MMPI, опросник Т. Лири и т.д.)

Автоматическое ведение протоколов исследования испытуемых, обеспечивается наличием базы данных испытуемых, в которой содержится не только библиографическая информация, но и сами результаты тестирования



#### Достоинства:

- повышение эффективности работы психолога за счет быстроты обработки данных и получения результатов тестирования;
- предоставление психологу возможности сконцентрироваться на решении сугубо профессиональных задач благодаря освобождению его от трудоемких рутинных операций;
- повышение четкости, тщательности и чистоты психологического исследования за счет увеличения точности регистрации результатов и исключение ошибок обработки исходных данных, неизбежных при ручных методах расчета выходных показателей;
- возможность проводить в сжатые сроки массовые психодиагностические исследования путем одновременного тестирования многих испытуемых;
- повышение уровня стандартизации условий психодиагностического исследования за счет единообразного инструктирования испытуемых и предъявления заданий вне зависимости от индивидуальных особенностей исследуемого и экспериментатора;
- возможность для испытуемого быть более откровенным и естественным во время эксперимента благодаря конфиденциальности автоматизированного тестирования;
- возможность распространять опыт работы психологов за счет компьютерной интерпретации результатов тестирования;
- возможность систематически накапливать и хранить не только данные об испытуемом, но и сами результаты тестирования; тем самым разрешение проблемы «утраты» психодиагностической информации, характерной для тестирования с помощью «ручных» тестов, осуществляется благодаря заполнению базы данных испытуемых, являющейся неотъемлемым атрибутом любой автоматизированной методики.

#### Недостатки:

- Нужна рестандартизация (компьютеризирование некоторых методик ведет к существенному изменению их диагностических качеств, прежде всего валидности и надежности);
- Возможен психологический барьер во взаимодействии с компьютером (примерно у 30 % обследованных обнаруживался «феномен компьютерной тревожности» ) или эффект сверхдоверия (впечатлительные люди);
- Бывают некорректные формулировки;
- Ограничение времени;
- Некоторые тесты в принципе не могут быть переведены в компьютерный режим



Обработка информации — едва ли не самый сложный, длительный и скучный вид работы, а использование персонального компьютера в качестве средства подсчета результатов тестирования дает возможность психологу облегчить свой труд.

В тех случаях, когда нельзя провести компьютерное тестирование или необходимо подсчитать исследуемые показатели в целом по классу (группе), параллели, педагогу-психологу необходимы обработчики тестов.

С помощью электронного обработчика тестов можно быстро, за 10–15 минут, подсчитать результаты тестирования сразу по нескольким классам (группам). Кроме того, поскольку все данные заносятся в таблицы, при желании их можно распечатать и использовать, например, при составлении отчетов, консультировании, составлении статистической справки.

В качестве одного из самых распространенных обработчиков выступает офисная программа Excel, которая может делать различные выборки, считать аналитику. Кроме того, в Интернете существуют так называемые обработчики тестов, которые позволяют произвести обработку тестов, введя данные обследуемых в систему.

## Популярные он-лайн сайты по психодиагностике

- Психодиагностические методики. Психологические тесты он-лайн // <https://www.psychol-ok.ru/lib/psychodiagnostics.html>
- Каталог психологических тестов // <https://psyttests.org/test.html>
- Энциклопедия психодиагностики — это некоммерческий проект, в котором собраны диагностические и экспериментальные методы и методики, необходимые в работе как практических психологов, так и психологов-исследователей, биографии известных психологов, психологические статьи // <https://psylab.info/>
- Профессиональное интернет-издание Психологическая газета // <https://psy.su/feed/cat/psihodiagnostika/>
- Психологические методики, опросники и тесты | HR-Portal // [https://hr-portal.ru/psy\\_tools](https://hr-portal.ru/psy_tools)
- Сайт профессиональных психологов — психологическая помощь и онлайн консультации // <https://www.b17.ru/tests/>

## Тестовые задания для самоконтроля

### Часть А

*Выбрать один правильный ответ*

**A1. Современная психологическая диагностика определяется как:**

- а) психологическая наука, обеспечивающая сбор информации об особенностях человеческой психики;
- б) психологическая дисциплина, разрабатывающая методы выявления и изучения индивидуально-психологических и индивидуально-психофизиологических особенностей человека;
- в) отрасль общей психологии, изучающая отклонения в психическом развитии ребенка.

**A2. Из какой науки и в каком веке выделилась психодиагностика?**

- а) из философии в 19 в.;
- б) из психологии в 20 в.;
- в) из социологии в 21 в.

**A3. Тест – это:**

- а) краткое, стандартизированное, ограниченное во времени психологическое испытание, предназначенное для установления индивидуально-психологических различий;
- б) специально создаваемая процедура исследования для определения характеристик испытуемого;
- в) специально создаваемая ситуация, в которой испытуемый устно дает ответы на поставленные вопросы.

**A4. По предмету тестирования тесты бывают:**

- а) интеллектуальные, межличностные, личностные;
- б) практические, образные, вербальные;
- в) бланковые, аппаратные.

**A5. Коэффициент интеллекта (IQ) был предложен:**

- а) Вильямом Штерном;
- б) Чарльзом Спирменом;
- в) Джеймсом Кеттеллом.

**A6. В каком веке в отечественную психологию был введен эксперимент?**

- а) во второй половине 19 в.;
- б) в первой половине 19 в.;
- в) в первой половине 20 в.

**A7. Методы, которые не используются в оценочных целях, т.е. не позволяют получать точные количественные и качественные характеристики изучаемых психологических свойств, и предназначенные только для изучения психологических процессов, свойств и состояний человека, носят название:**

- а) исследовательских;
- б) собственно психодиагностических;
- в) эмпирических.



**А8. Методы психодиагностики через процедуру опроса включают:**

- а) анкету;
- б) беседу;
- в) контент-анализ.

**А9. Требования, согласно которым при введении новых, научных понятий обязательно необходимо четко указывать на конкретные процедуры, приемы и методы, с помощью которых можно практически удостовериться в том, что явление, описанное в понятии, действительно существует – это:**

- а) операционализация;
- б) надежность;
- в) верификация.

**А10. К малоформализованным методикам относят:**

- а) метод наблюдения, беседы, интервью, анализ продуктов деятельности;
- б) эксперимент, опрос, анкетирование;
- в) тестирование, методики проективной техники, психофизиологические методики.

## **Часть В**

**В1. Установи соответствие названия теста и его автора:**

1. Метод цветowych выборов	А. Мехрабиен А., Эпштейн Н.
2. Техника репертуарных решеток (ТРР)	Б. Люшер М.
3. Опросник структуры темперамента (ОСТ)	В. Келли Дж.
4. Опросник для диагностики способности к эмпатии	Г. Русалов В.М.

**В2. Установи соответствие названия теста и его назначения:**

1. Биографический опросник (BIV)	А. анализ индивидуально-личностных особенностей субъекта, его эмоциональной сферы, сферы межличностных отношений
2. Диагностика уровня субъективного контроля (УСК) Дж. Роттера	Б. исследование направленности личности и определение её отношения к окружающему миру, к другим людям, к себе самой, восприятия мира, ключевых мотивов поступков, основы «философии жизни»

3. Несуществующее животное	В. применяется для изучения тех или иных аспектов биографии, окружающей среды и личности испытуемых
4. «Ценностные ориентации» М. Рокича	Г. выявляет склонность человека приписывать ответственность за происходящие в жизни события и результаты своей деятельности внешним силам, либо собственным способностям и усилиям

Б3. Дополните фразу:

Для \_\_\_\_\_ методов психодиагностики характерна жесткая регламентация процедуры обследования, стандартизация, надежность и валидность, возможность количественного и качественного анализа.

Б4. Дополните фразу:

Современная психологическая диагностика определяется как: \_\_\_\_\_

---



---



---

Б5. Подберите компендиум психодиагностических методик для диагностики познавательных процессов у старшеклассников, обозначьте цели, задачи программы.

Б6. Подберите компендиум психодиагностических методик для диагностики личностной сферы подростков, обозначьте цели, задачи программы.

Б7. Подберите компендиум психодиагностических методик для диагностики межличностных отношений в семье и рабочем коллективе, обозначьте цели, задачи программы.

Б8. На основе своих знаний заполните таблицу «Достоинства и недостатки метода тестов».

Достоинства	Недостатки

Б9. Проведите сравнительный анализ объективных тестов и тестов-опросников.

объективные тесты	тесты-опросники


Б10. Перечислите возможности использования нестандартизированных методик в исследовательской работе.

### Часть С

С1. Используя таблицу, опишите основные феномены межличностных отношений в малых группах.

Межличностные отношения в малых группах	<ul style="list-style-type: none"> <li>- восприятие человека человеком</li> <li>- стратегия поведения в общении</li> <li>- стратегия поведения в конфликтных ситуациях</li> </ul>
Групповые процессы, характеристики группы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- структура группы</li> <li>- сплоченность группы социально-психологический климат</li> <li>- межличностное восприятие в группе</li> <li>- лидерство</li> </ul>
Межличностные отношения в семье	<ul style="list-style-type: none"> <li>- супружеские отношения</li> <li>- родительско-детские отношения</li> <li>- отношения между поколениями</li> <li>- отношения между детьми</li> </ul>

С2. Определите, посредством какой методики был поставлен следующий психологический диагноз: «Переоценка себя, личностная незрелость, неумение правильно оценивать результат своей деятельности, сравнивать себя с другими. Нереалистическое, некритическое отношение испытуемого к собственным возможностям».

С3. Определите, посредством какой методики был поставлен следующий психологический диагноз (его часть): «По Фактору «С» у испытуемой выявлена «Слабость Я», то есть для испытуемой характерна эмоциональная неустойчивость, она находится под влиянием чувств, переменчива, легко расстраивается, при расстройствах теряет равновесие духа, переменчива в отношениях и неустойчива в интересах, беспокойна, уклоняется от общественности, имеет тенденцию уступать, отказывается от работы, не вступает в споры в проблематичных ситуациях, проявляет невротические симптомы, ипохондрию, высоко утомляема».

С4. Ситуация. Заказчик – классный руководитель 6-го класса. Запрос: «С классом работать просто невыносимо, постоянные конфликты, многие предметники жалуются, дети оговариваются, домашние задания не выполняют, их

практически невозможно организовать на какое-нибудь мероприятие». Составьте оптимальную диагностическую программу и обоснуйте свой выбор.

С5. На основе выписки из протокола психодиагностического исследования, составьте психологическое заключение.

Предмет исследования: Афиляция, потребность в дружеских связях, взаимной симпатии.

Цель исследования: Диагностика проблем личности, связанных с реализацией её потребности в афиляции.

Метод исследования: ТАТ (тест тематической апперцепции).

Объект исследования: Молодой человек 19 лет.

/Анализ проводится на примере диагностики 2-х картинок (аналогичный анализ подразумевается с оставшимися 10 картинками)/.

Картина 1. Содержание картины приблизительно таково: молодой человек стоит у открытого окна и смотрит в пространство. Комната погружена в полумрак.

Рассказ клиента: Этот мальчик смотрит в открытое окно. Сердце его наполняется радостью. Весна. Он хочет выйти под открытое небо. Грустит, что один. В такой день он должен быть во дворе с друзьями. Он ждёт свою девушку. Он думает пойти вместе с ней погулять. Он уверен, что она придёт. Они пойдут гулять по парку. Им очень приятно быть вместе. Они любят быть вместе. Вместе с ними и их друзья. Они с удовольствием проведут время в дружеском кругу.

Интерпретация материала психологом: Основная тема рассказа – афиляция – стремление к дружеским связям. Это проявляется в желании быть в обществе возлюбленной, друзей. Препятствий, тормозящих это стремление, нет. Эмоциональный фон выражается в удовольствии, вызванном взаимными симпатиями.

Заключение: Чётко выражена потребность в дружеских связях, которая может быть оценена высшим баллом (4).

Картина 2. Содержание картины приблизительно таково: на картине изображён мужчина. Он стоит зажмурившись, с повернутым вбок полусонным лицом. Его пиджак расстёгнут. Какой-то невидимый субъект за его спиной обеими руками хватает его за плечи. На картине видны лишь пальцы рук незнакомого.

Рассказ клиента: Этот человек похож на наркомана. Он одурманен наркотиком. Он был ещё учеником в школе, когда пристрастился к наркотикам. Сейчас он одурманенный, прислонился к дереву возле своего дома, а в дом не смеет войти. Из дома выходит его сестра, она обнимает его и просит войти в дом. Он старается отделаться от её рук. Он уже привык к той мысли, что сам не сможет поправиться, необходимо его длительное лечение в больнице.

## Список использованных источников

1. Психодиагностика: курс лекций [Электронный ресурс]: [16+]; сост. А.С. Лукьянов; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2018. – 325 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=563343> (дата обращения: 08.07.2021). – Библиогр. в кн.
2. Беянина, И.В. Теоретические основы психодиагностики: учебное пособие: [16+] / И.В. Беянина, М.М. Крекова, Л.М. Фомичева. – М. - Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 181 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573756> (дата обращения: 08.07.2021). – Библиогр.: с. 168-171. – ISBN 978-5-4499-0348-8. – DOI 10.23681/573756.
3. Забродин, Ю.М. Психодиагностика; под ред. Ю.М. Забродин / Ю.М. Забродин, В.Э. Пахальян. – Саратов: Вузовское образование, 2015. – 449 с. – ISBN 2227-8397 // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: (дата обращения: 01.09.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей
4. Козьяков, Р.В. Методы и методики диагностики акцентуаций характера [Электронный ресурс] / Р.В. Козьяков. – М.: Директ-Медиа, 2013. – 250 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210548> (дата обращения: 01.09.2020). – ISBN 978-5-4458-3439-7. – DOI 10.23681/210548.
5. Лучинин, А.С. Психодиагностика: учебное пособие. – 2-е изд. / А.С. Лучинин. – Саратов: Научная книга, 2019. – 159 с. – ISBN 978-5-9758-1812-6 // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/81043.html> (дата обращения: 01.09.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей
6. Опевалова, Е.В. Психодиагностика: практикум. – 2-е изд. / Е.В. Опевалова. – Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 232 с. – ISBN 978-5-4497-0142-8 // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/85826.html> (дата обращения: 01.09.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей
7. Романова, Е.С. Графические методы в практической психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е.С. Романова. – М.: Аспект Пресс, 2011. – 400 с. – ISBN 978-5-7567-0561-4. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=104548> (дата обращения: 01.09.2021).
8. Иконникова, Г.Ю. Психодиагностика: применение статистических методов: [16+] / Г.Ю. Иконникова, А.И. Худяков; Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена. – Санкт-Петербург: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена (РГПУ), 2018. – 144 с.: ил., табл., граф. – Режим доступа: по подписке. –

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577569> (дата обращения: 08.07.2021). – Библиогр.: с. 134-135. – ISBN 978-5-8064-2599-8.

9. Сотников, М.А. Психодиагностика. Конспект лекций: учебное пособие / М.А. Сотников. – М.: А-Приор, 2010. – 94 с. – (Конспект лекций). – ISBN 978-5-384-00294-9; То же [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=56367> (дата обращения: 01.09.2021).

10. Васильева, И.В. Психодиагностика: учебное пособие: [16+] / И.В. Васильева; Тюменский государственный университет. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2010. – 252 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574465> (дата обращения: 08.07.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-400-00302-8.

11. Матяш, Н.В. Проблемы современной психодиагностики личности: теория и инструментарий: [16+] / Н.В. Матяш, Т.А. Павлова. – М. - Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 173 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578502> (дата обращения: 08.07.2021). – Библиогр.: с. 125-128. – ISBN 978-5-4499-0795-0. – DOI 10.23681/578502.

12. Васильева, И.В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом: учебное пособие: [16+] / И.В. Васильева; Тюменский государственный университет. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2018. – 123 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574469> (дата обращения: 08.07.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-400-01482-6.

13. Васильева, И.В. Практикум по психодиагностике: учебное пособие: [16+] / И.В. Васильева; Тюменский государственный университет. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2014. – 376 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574464> (дата обращения: 08.07.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-400-01043-9.

14. Основы профессиональной психодиагностики: учебно-практическое пособие; сост. Е.Б. Черная; Ульяновский государственный технический университет, Институт дистанционного и дополнительного образования. – Ульяновск: Ульяновский государственный технический университет (УлГТУ), 2014. – 262 с.: ил, табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363454> (дата обращения: 08.07.2021). – Библ. в кн. – ISBN 978-5-9795-1290-7.

# ПСИХОЛОГИЯ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ В ЦИФРОВОМ ОБЩЕСТВЕ

## **I. Тематическое содержание дисциплины**

### **Раздел 1. Феномен делового общения в цифровом обществе**

#### *Тема 1. Категория «общение» в психологической науке*

Понятие «общение» в психологии. Трёхсторонняя структура общения. Компетентностный подход к проблемам общения. Цель, содержание, средства общения. Виды и типы общения. Функции общения.

*Тема 2. Деловое общение как социально-психологический механизм взаимодействия в профессиональной деятельности*

Понятие делового общения, специфические особенности. Виды делового общения. Структура и средства делового общения. Понятие «профессиональное общение».

*Тема 3. Влияние личностных особенностей на поведение людей в деловом общении*

Влияние особенностей темперамента и характера на поведение людей в деловом общении. Гендерные особенности и их влияние на поведение людей в деловом общении. Этнические особенности и их влияние на поведение людей в деловом общении. Имидж в деловом общении.

### **Раздел 2. Этика и этикет делового общения.**

#### *Тема 4. Этикет как составная часть делового общения*

Общие понятия этикета. Этические принципы делового общения. Внешний вид в деловом общении. Приветствие в деловом общении. Правила делового общения по телефону. Культура речи как важное условие эффективного делового общения. Барьеры в деловом общении. Деловое общение в пространстве Интернета.

#### *Тема 5. Корпоративная культура*

Классификация документов. Оформление документов.

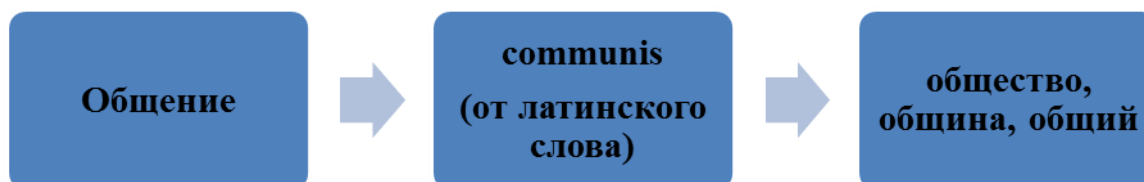
#### *Тема 6. Формы делового общения*

Деловая беседа. Деловые переговоры.

## **II. Схемы, иллюстрирующие каждую тему**

#### *Тема 1. Категория «общение» в психологической науке*

Стремительно происходящие изменения в России, связанные с глобализацией, развитием коммуникативно-информационных технологий, ростом интегративных тенденций в науке и в сфере передовых информационных технологий, выдвигают на первый план изучение проблемы общения в цифровом обществе. Наш XXI век учёные часто называют веком цифрового общения.



*В психологической науке понятие "общение" определяется как*

- социальное взаимодействие между людьми посредством знаковых систем в целях передачи общественного опыта, культурного наследия и организации совместной деятельности (М.И. Еникеев)

- сложный, многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, возникающий на основе потребностей в совместной деятельности, включающий обмен информацией, взаимодействие, восприятие и понимание другого человека (Е.И. Рогов)

- сложный и многогранный процесс, где происходит реализация общественных и межличностных отношений человека (Г.М. Андреева)

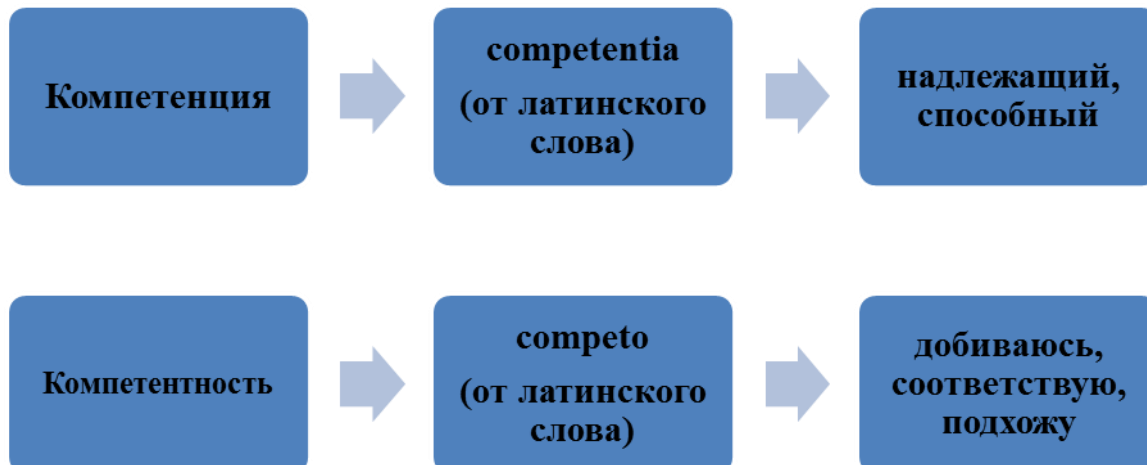
- специфическая форма взаимодействия человека с другими людьми, в которой осуществляется взаимный обмен деятельностью, способами и результатами, представлениями, идеями, установками, интересами, чувствами и т.д. (Б.Ф. Ломов)

Отечественные учёные рассматривают общение как социально-психологическое явление и выделяют в нём *три взаимосвязанные стороны* (Б.Д. Парыгин, Г.М. Андреева):

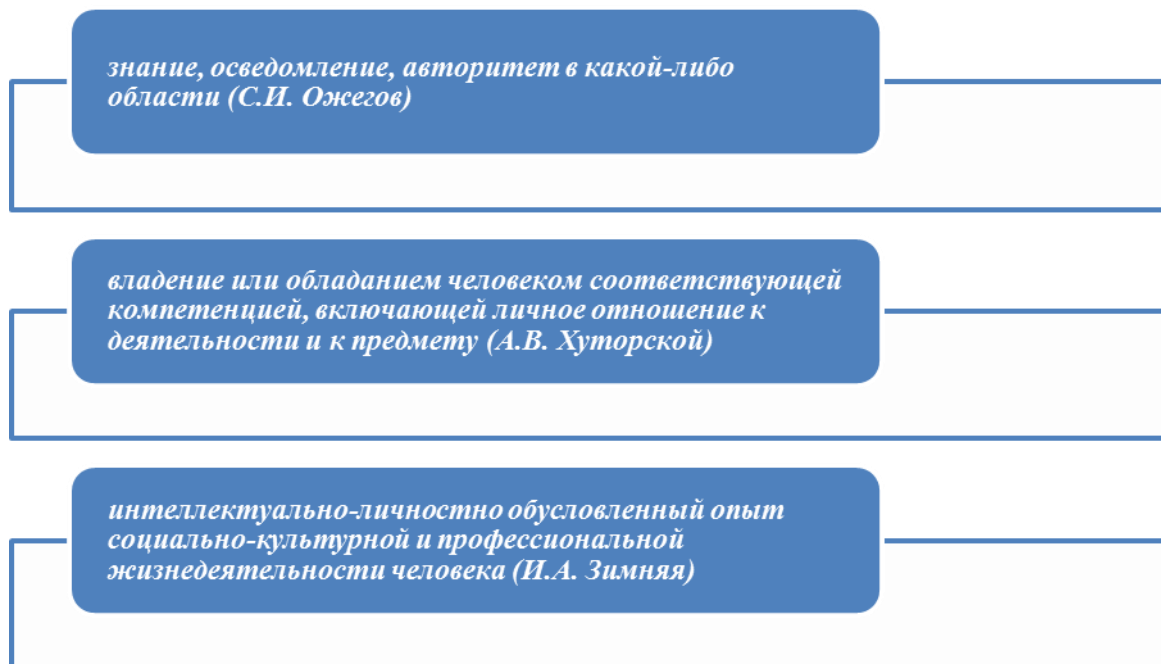




Психологи утверждают, что каждому человеку необходимо на протяжении всей жизни учиться эффективно общаться и взаимодействовать с другими людьми, развивая *коммуникативную компетентность* [4, с. 13].



## Определение понятия «компетентность» в отечественной научной литературе



### Виды компетентности (по А.П. Панфиловой)



*Общение включает три аспекта:*

*содержание - это информация, которая передается от человека к человеку*

*цель - это то, ради чего у человека возникает определенная активность, цель может заключаться в самом общении, и тогда цель может выступать самоцелью для удовлетворения потребности в общении*

*средства - это способы, посредством которых реализуется общение. Средства общения могут быть искусственными и естественными, вербальными и невербальными*

**В зависимости от содержания, целей и средств общение можно разделить на несколько видов:**

**По содержанию**

материальное, когнитивное, деятельное, кондиционное, мотивационное

**По целям**

биологическое, социальное

**По средствам**

опосредованное, непосредственное, прямое, косвенное, вербальное, невербальное

## По типам общение может быть

**Императивное** – один из партнеров по общению открыто стремится подчинить себе другого, принуждает к определенным действиям с помощью совета, приказа, указательных жестов.

**Манипулятивное** – один из партнеров по общению скрыто стремится подчинить себе другого посредством воздействия на его чувства и мысли

**Диалогическое** – общение, основанное на равноправии партнеров.

Общение – это сложный многофункциональный процесс. Е.И. Роговым выделены **пять функций общения**:

1.

- прагматическая, реализуется в процессе общения людей в совместной деятельности

2

- формирующая, проявляется в процессе развития человека и его становлении как личности

3

- подтверждения, проявляется в ходе общения человека с другими людьми, помогая ему познать себя, понять и утвердиться

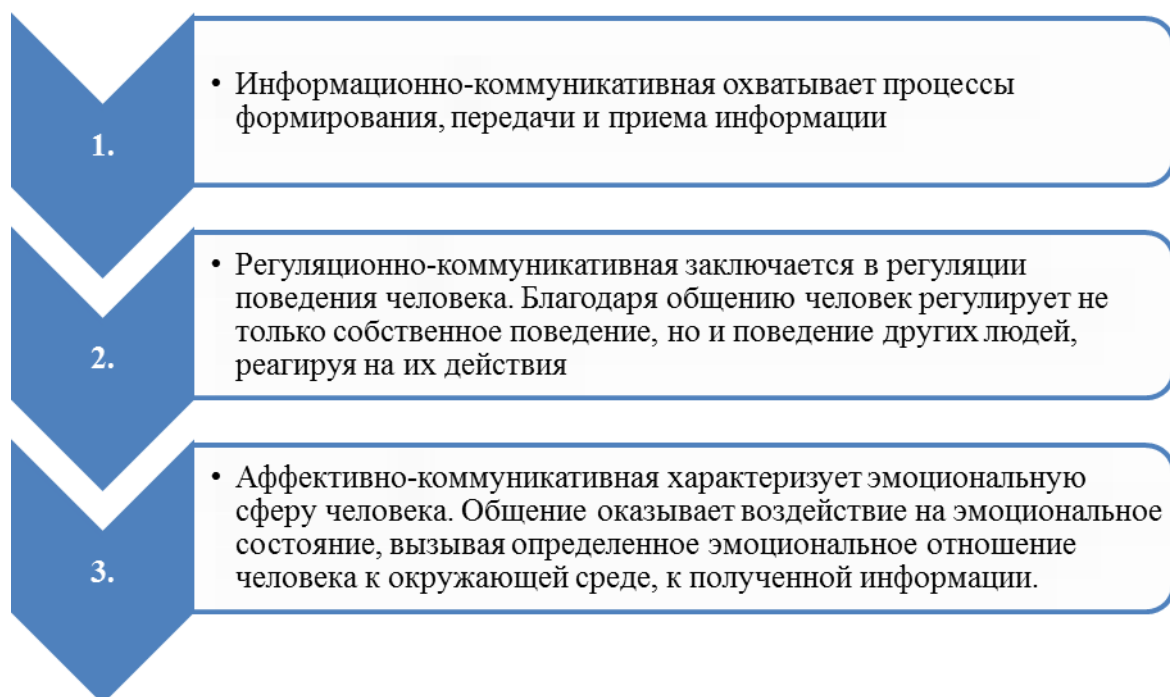
4

- организации и поддержания межличностных отношений необходима для налаживания и сохранения достаточно устойчивых контактов и взаимоотношений в совместной деятельности

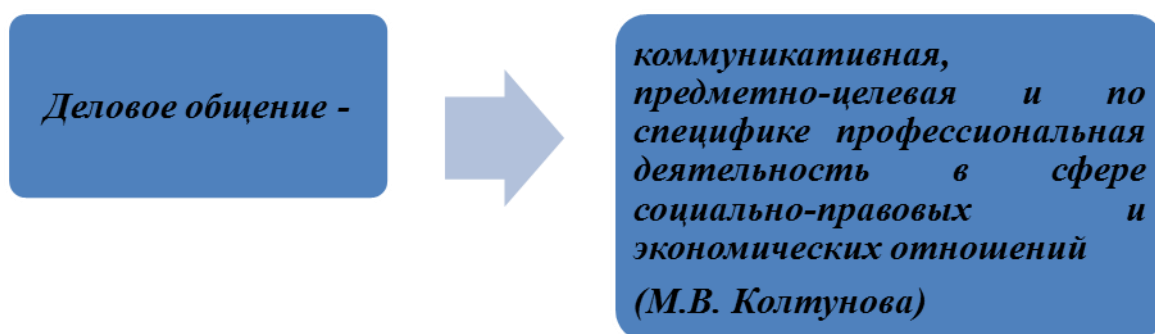
5

- Внутрличностная функция общения – это самая важная функция, благодаря которой человек принимает определенные решения, совершает поступки

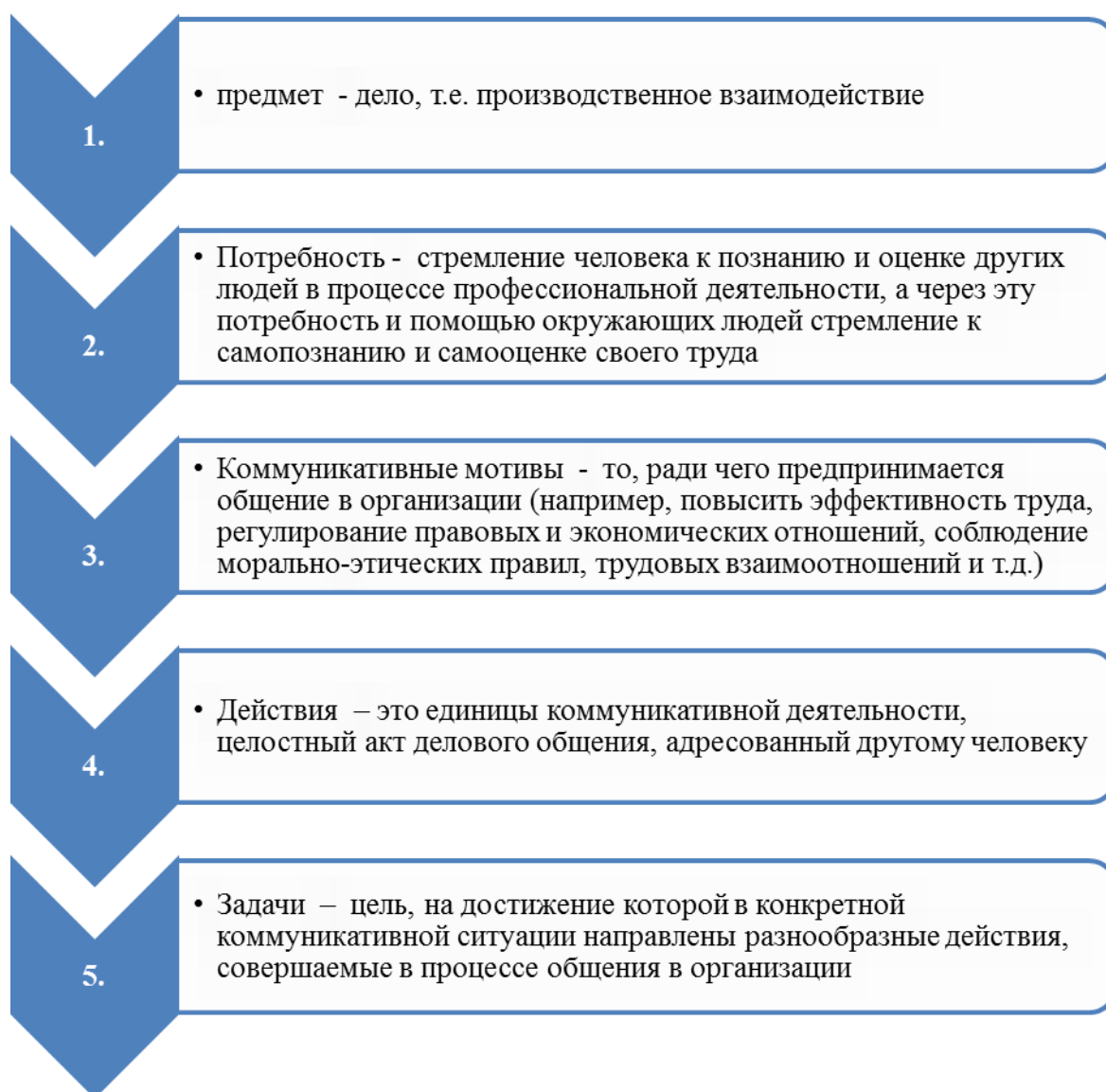
Б.Ф. Ломов выделяет в общении *три функции*:



*Тема 2. Деловое общение как социально-психологический механизм взаимодействия в профессиональной деятельности*

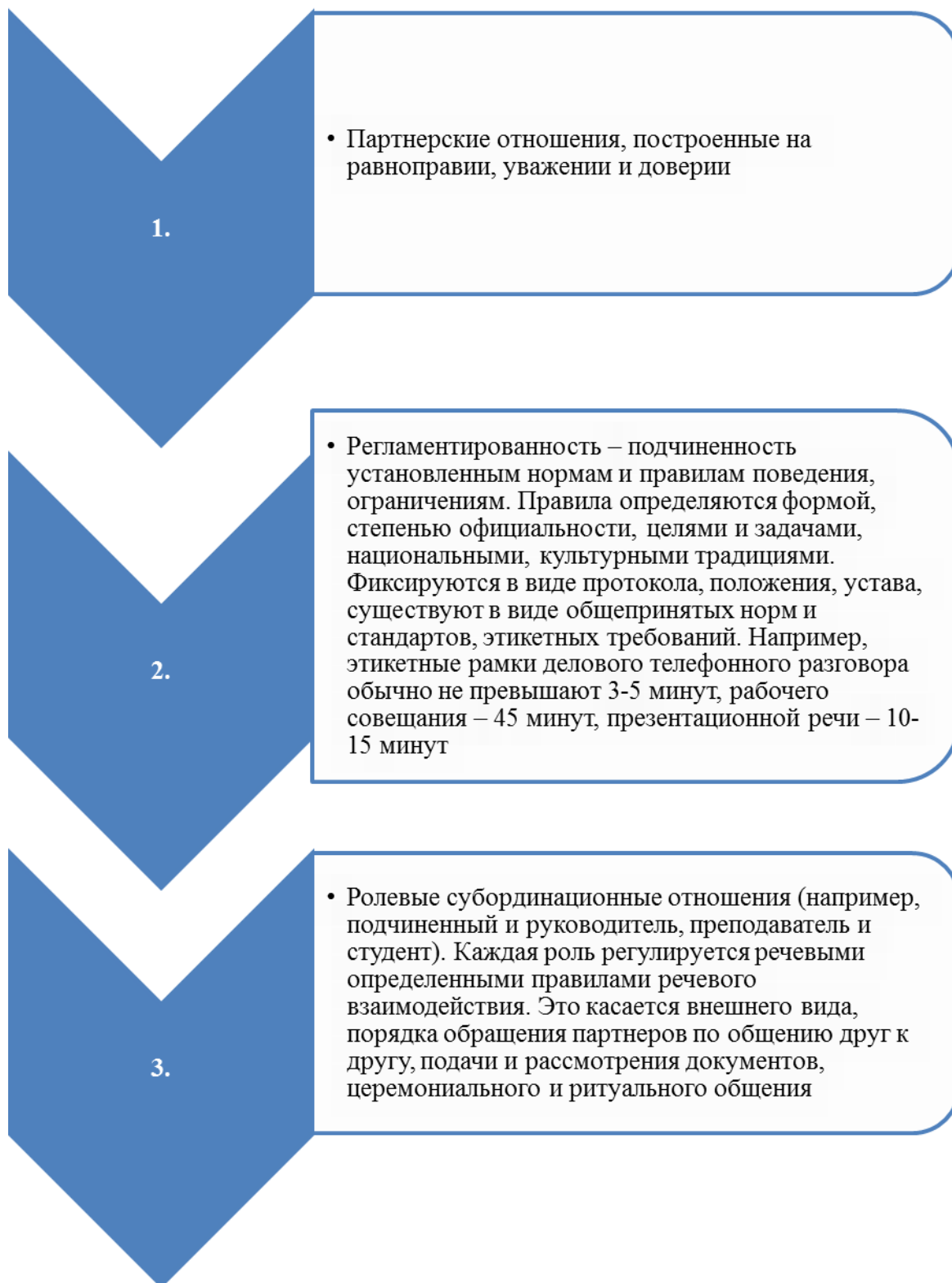


## Деловое общение включает следующие аспекты



**!** Деловое общение формирует личность сотрудника в конкретной организации. Оно имеет специфические особенности. Специфика делового общения заключается в том, что взаимодействие партнеров, столкновение интересов происходит в экономических и правовых рамках.

## Специфические особенности делового общения



**! Любые нарушения специфики делового общения могут привести к серьезным сбоям в деятельности, как в отдельных подразделениях, так и в организации в целом.**

## Виды делового общения

### 1. В зависимости от соблюдения регламента

- Официальное. К такому общению относятся все жанры протокольного коллегиального общения (совещания, заседания, собрания и т.д.), деловые переговоры. Оно протекает с соблюдением чётких установленных норм и правил, этикетных и регламентных требований. К содержанию и объёму речи предъявляются повышенные требования.
- Полуофициальное. Общение в трудовом коллективе, может переходить из зоны "Вы-общение" в зону "Ты-общение". Всегда профессионально направлено, однако могут быть размыты этикетные требования.
- Неофициальное. Протекает в неформальной обстановке (театр, ресторан, клуб и т.д.), приравнивается к светскому общению.

### 2. В зависимости от передачи информации

- Письменное.
- Устное

## Формы делового общения

деловые беседы,  
совещания, переговоры

публичные выступления  
(презентации, доклады,  
сообщения,  
приветствие)

пресс-конференции

дискуссии, дебаты,  
прения

деловые завтраки,  
обеда, фуршеты



## Основные характеристики неофициального делового общения

персональная направленность речи

свободный выбор тем и порядок обсуждения

минимизация профессиональной направленности речи

возможность перейти в зону "Ты-общение"

## Стили делового общения

*Гибкий. Отличается быстрой ориентацией в ситуации взаимодействия, пониманием подтекста общения, умением управлять своими эмоциями и чувствами, и обстановкой общения.*

*Ригидный, характеризуется недостаточным умением анализировать свое поведение и поведение партнеров, плохим самообладанием и низкой самооценкой. Человеку с данным стилем общения сложно найти правильный тон в процессе коммуникации.*

*Партнерский предполагает высокую степень сотрудничества при выборе решений различных вопросов. Он выражается в короткой дистанции между партнерами.*

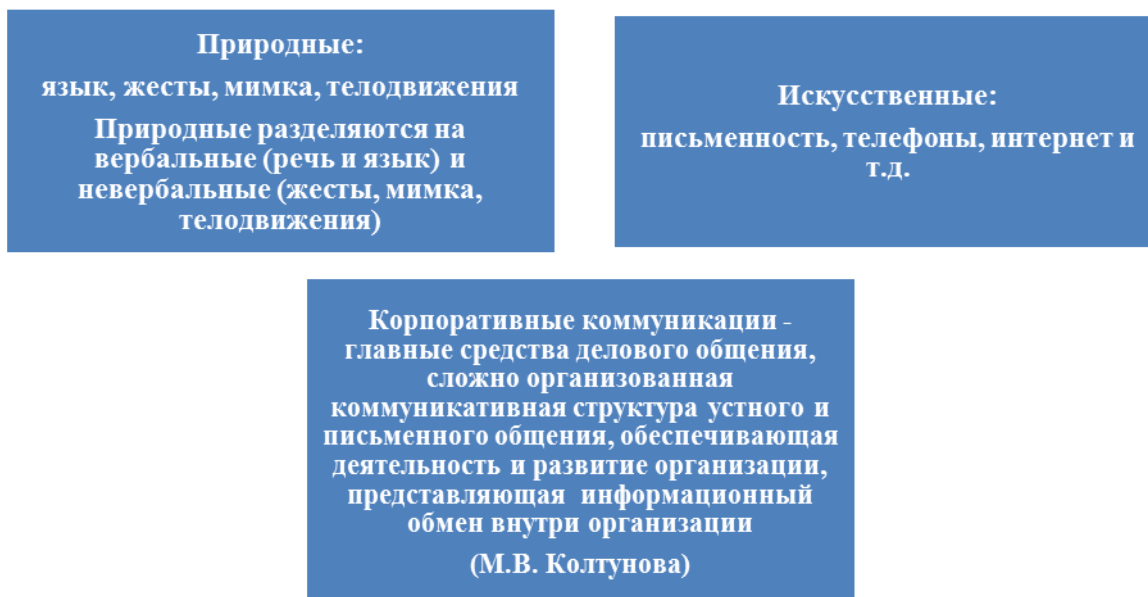
*Непартнерский стиль общения, характеризуется напряженностью и следующими особенностями:*

- игнорирование точки зрения собеседника, искажения его отношения к теме беседы;
- стремление найти у партнера понимания только своих проблем;
- принижение партнера (например, «Ты говоришь глупости!»), навязывание своей темы и проблемы;
- невнимательное выслушивание партнера, стремление давать ему советы, оценивать его действия.

Общение руководителя с подчинёнными так же предполагает различные **стили поведения**: авторитарный, демократический, альтруистический, манипуляторский, миссионерский.

**Структура делового общения** представляет три взаимосвязанные стороны (см. выше в теме № 1 «Категория «общение» в психологической науке»).

### Средства делового общения

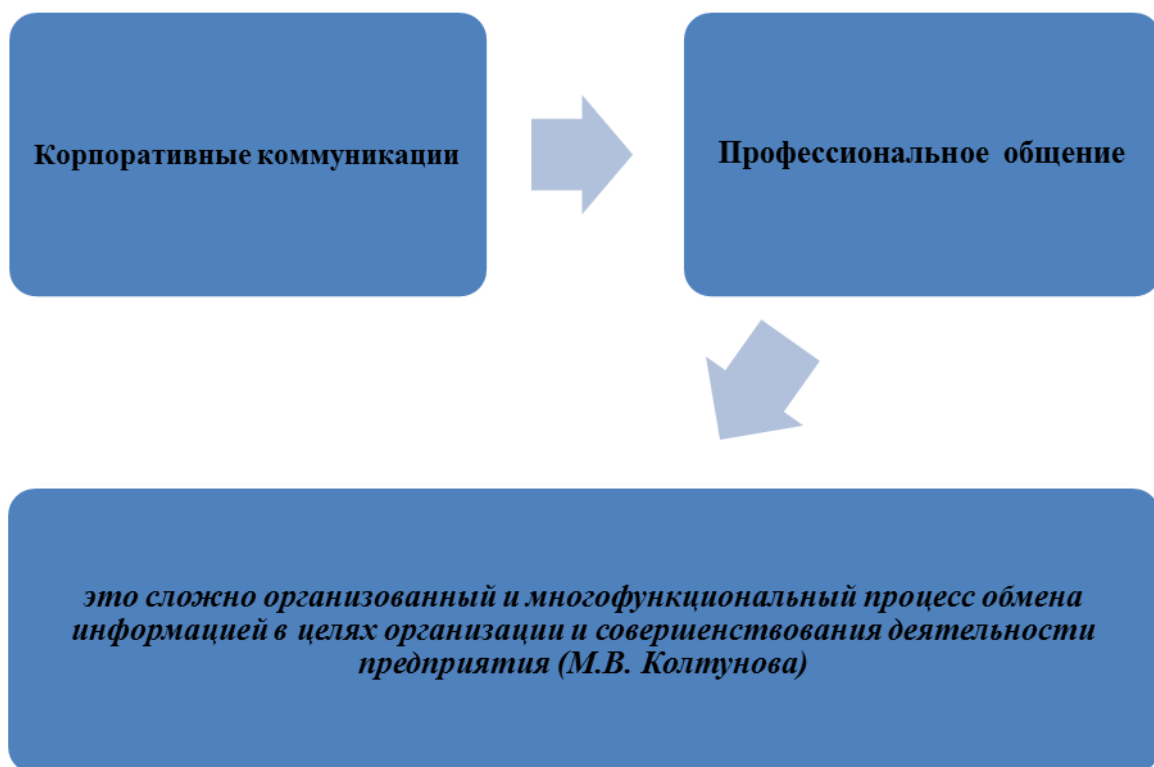


### Виды корпоративных коммуникаций (Р.Л. Дафт)

*Нисходящие . Информация направлена сверху в низ, от руководителя к подчиненным. Основными задачами являются: реализация планов и стратегий; донесение приказов, инструкций, распоряжений; создание благоприятного климата профессионального общения; разрешение спорных и конфликтных ситуаций; внушение идей; обратная связь по результатам деятельности. Осуществляются в форме приказа, выступления, обращения, послания по почте, объявления.*

*Восходящие . Информация направлена снизу вверх, необходима для сигнализирования о неблагополучии в организации, для подачи предложений. Осуществляются в формеслужебных и докладных записок, заявлений, коллективных обращений жалоб, опросов сотрудников, тестирования, интервьюирования. Для обратной связи используются корпоративные сети: почтовые ящики, сайты, форумы, конференции и т.д.).*

*Горизонтальные. Представляют собой обмен сообщениями между коллегами внутри отделов, между линейными сотрудниками, между отделами и структурными подразделениями и т.д.*



**Влияние особенностей темперамента и характера на поведение людей в деловом общении**

**Темперамент** - совокупность свойств, характеризующих динамические особенности протекания психических процессов и поведения человека, силу, скорость, возникновение, прекращение и изменение (Р.С. Немов, с.394). Со времён Гиппократы известны четыре типа темперамента

**Холерический.** Холерик энергичный, подвижный, быстрый, настроение изменчивое. Может быть агрессивным, вспыльчивым, нетерпеливым, конфликтным, резкий, несдержанный. Ему подойдёт работа без лишней регламентации, работа с импровизацией.

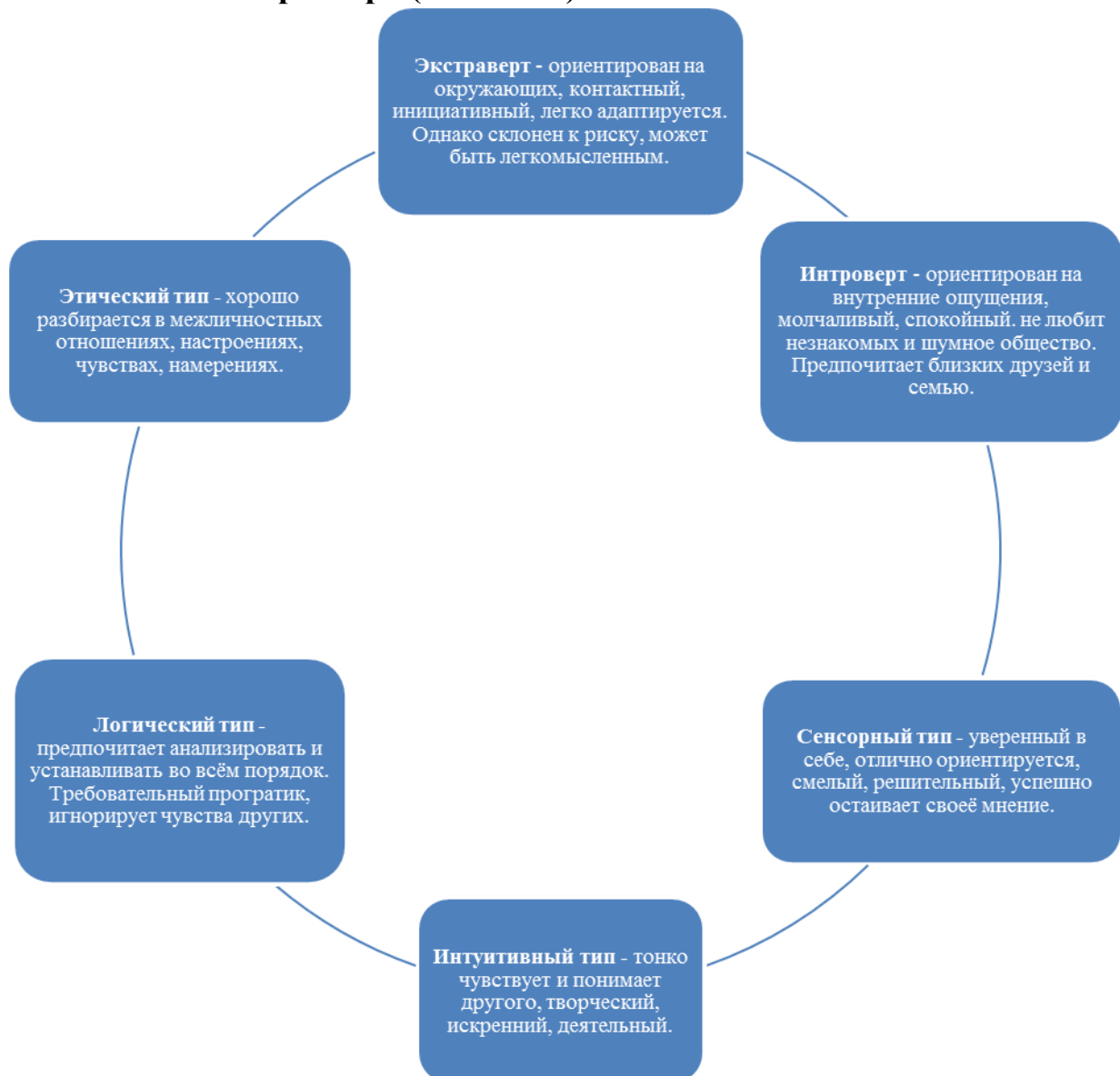
**Сангвинический.** Сангвиник подвижный, отзывчивый, доброжелательный, энергичный, жизнерадостный. Могут быть лекомысленными, необязательными. Интересы могут изменяться. Подойдет работа со меной видов деятельности, ритма. Необходим детальный и тщательный контроль деятельности со стороны.

**Флегматический.** Флегматик терпеливый, сдержанный, надёжный, хорошо развито самообладание. Если пообещал, то обязательно сдержит слово. Медлительный, безразличный, может безэмоционально регировать на замечания и т.д. Работа подходит монотонная.

**Меланхолический.** Меланхолик отличается высокой чувствительностью, доброжелательностью, мягкостью, умением слушать. Однако характеризуется мнительностью, низкой работоспособностью, ранимостью, замкнутостью. Подходит работа не сложная с простыми однообразными действиями. В межличностных отношениях не допустима ирония, резкость и повышенный тон.



### Типология характера (К.Г. Юнг)



## **Гендерные особенности и их влияние на поведение людей в деловом общении.**

Гендерные особенности предполагают специфику поведения мужчины и женщины в процессе общения. Гендерные особенности могут существенно отражаться на деловом и профессиональном общении.

### **Особенности мужского и женского начал в характере делового общения (И.Г. Кислицына)**

Мужчины	Женщины
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Склонны к авторитарности.</li><li>2. Стремятся к независимости.</li><li>3. Горят с нажимом, могут перебивать собеседника, касаться его.</li><li>4. Твердо смотрят в глаза.</li><li>5. Редко улыбаются.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Склонны к демократичности.</li><li>2. Стремятся к взаимной зависимости.</li><li>3. Склонны к эмпатии, пониманию других чувств и намерений.</li><li>4. Меньше придают значение победе и доминированию над другими.</li></ol>

## **Этнические особенности и их влияние на поведение людей в деловом общении (И.Г. Кислицына)**

Этнические особенности			
национальный характер	национальный темперамент	национальные чувства и настроения	национальные традиции

### Национальный характер

- исторически сложившаяся совокупность устойчивых психологических черт представителей определенной этнической группы.
- определяет манеру поведения, типичный образ действий.
- можно описать следующими параметрами: консерватизм, религиозность, деловитость, аккуратность, практичность и т.д.

### Национальный темперамент

- может определяться влиянием климатической среды, образом жизни, этнической культурой и т.д.
- жители средней полосы России сангвиники.
- кавказские народы - холерики.
- прибалтийские народы - флегматики.
- однако особенности национального темперамента до конца не изучены и могут не исключать других специфических проявлений.

### Национальные чувства и настроение

- чувства выражают эмоциональное отношение к собственной стране, народу, культуре и т.д.
- настроение регулирует психическую активность, определяется историческими событиями этноса, политическими и экономическими условиями жизни и т.д.

### Национальные традиции

- сложившиеся на основе жизнедеятельности этноса правила, нормы и стереотипы поведения людей.
- проявляются в поступках, делах, одежде, стиле общения, жестах, мимике, телодвижениях.

### Примеры традиций различных народов

В Европе цвет траура черный, в Китае - белый.

В Китае считается, что дарить живые цветы нельзя.

В тайланде вилку не кладут в рот. Она служит для того, чтобы положить еду в ложку.

В Норвегии не принято уступать места в общественном транспорте людям в возрасте.

### Имидж в деловом общении

#### Имидж



это сложившийся в массовом сознании и имеющий характер стереотипа эмоционально окрашенный образ чего-либо или кого-либо (И.Н. Кузнецов).



## Отечественные подходы к пониманию имиджа и его видов

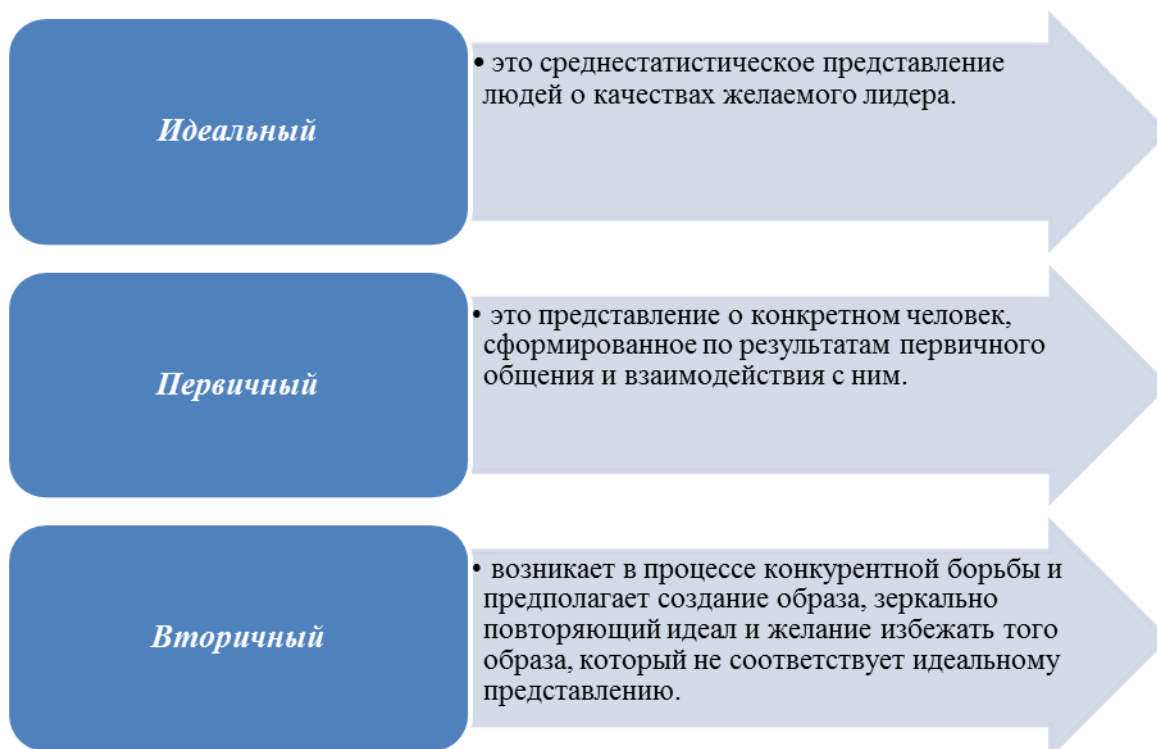
### 1. Функциональный подход определяет следующие виды имиджа:

- **зеркальный** – соответствующий нашему представлению о себе;
- **текущий** – имидж человека со стороны других людей;
- **желаемый** – имидж, который человек стремится себе создавать;
- **корпоративный** – имидж организации, то есть репутация;
- **множественный** – имидж, который образуется при совокупности многих структур (авиакомпания, российские железные дороги).

### 2. Контекстуальный подход классифицирует имидж по социальному контексту (имидж политика, имидж учителя, имидж врача и т.д.).

### 3. Сопоставительный подход заключается в сравнении имиджевых характеристик (по степени компетентности, интеллектности, образованности и т.д.).

## Имидж может быть следующих видов:



## Приёмы формирования имиджа

Приём многократного повторения.

- хорошо запоминается то, что часто повторяется. Для запоминания образа требуется время, а многократное повторение обуславливает действие.

Непрерывное усиление воздействия.

- наращивание логических и эмоциональных элементов. Постепенное восприятие образа воспринимается благоприятнее, чем взрывная подача. При быстрой подаче информации может возникнуть блокировка эмоций и восприятия и поступающая информация может отвергаться.

Приём "двойной вызов".

## Тема 4. Этикет как составная часть делового общения

### *Этикет -*

*это правила и нормы учтивости и вежливости, принятые в обществе, манера поведения человека в процессе общения и взаимодействия с другими людьми.*

## Основные виды этикета (Т.Д. Азарных, И.Ф. Ознобкина)

**Придворный** - это строго регламентируемый порядок и форма поведения, установленные при дворах правителей государства.

**Дипломатический** - это правила поведения дипломатов и других официальных лиц при общении и взаимодействии друг с другом на разных дипломатических приёмах, визитах, переговорах.

**Воинский** - это свод общепринятых в армии норм и правил поведения военнослужащих во всех сферах их деятельности.

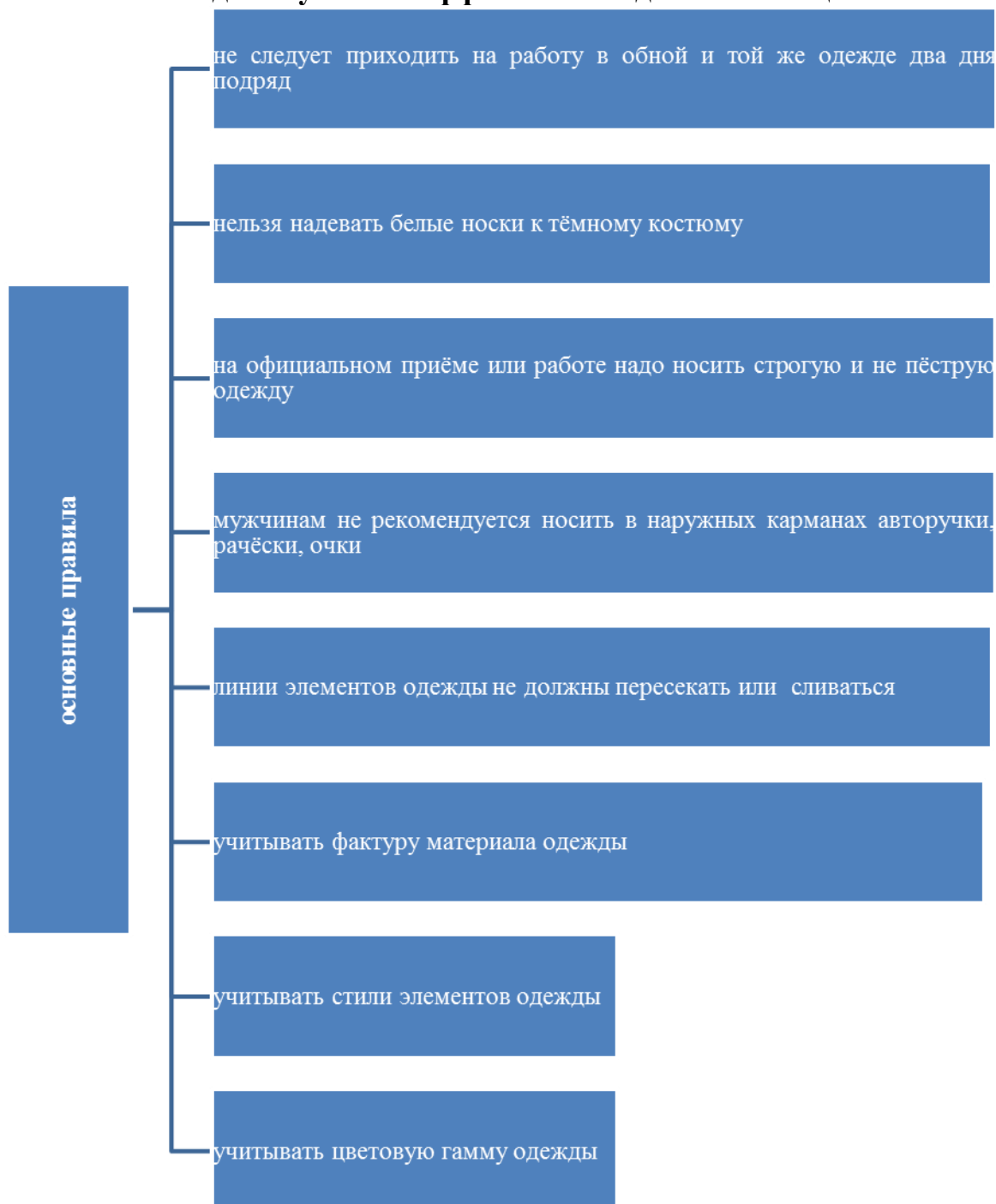
**Общегражданский** - это совокупность норм, правил, традиций, установленных обществом, соблюдаемых гражданами в процессе общения и взаимодействия друг с другом.

## Общие нравственно-этические принципы делового общения

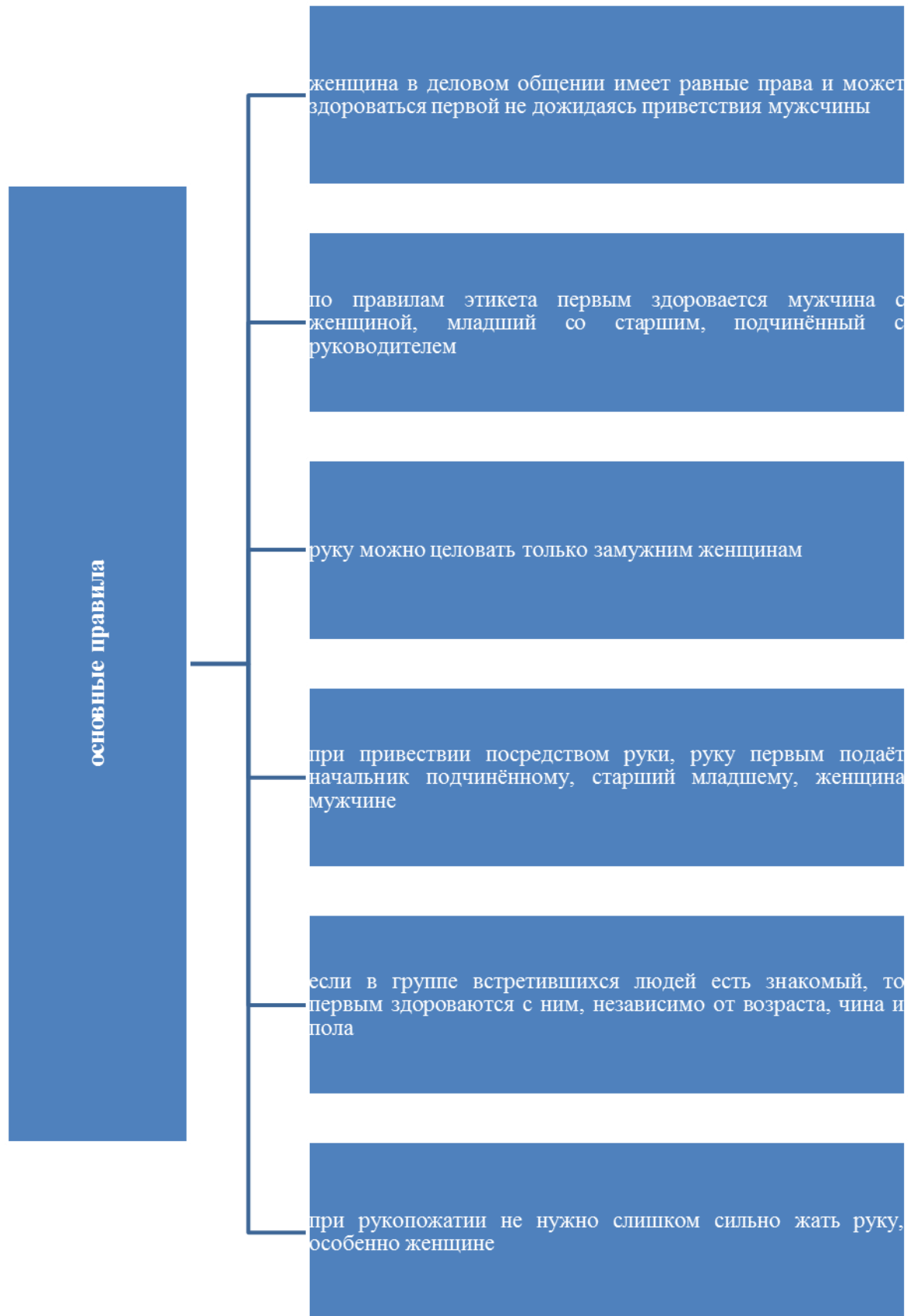
"Поступай так, чтобы максима твоей воли всегда могла иметь так же и силу принципа всеобщего законодательства" (И. Кант).

"Чего не пожелаешь себе, того не делай другим" (Конфуций).

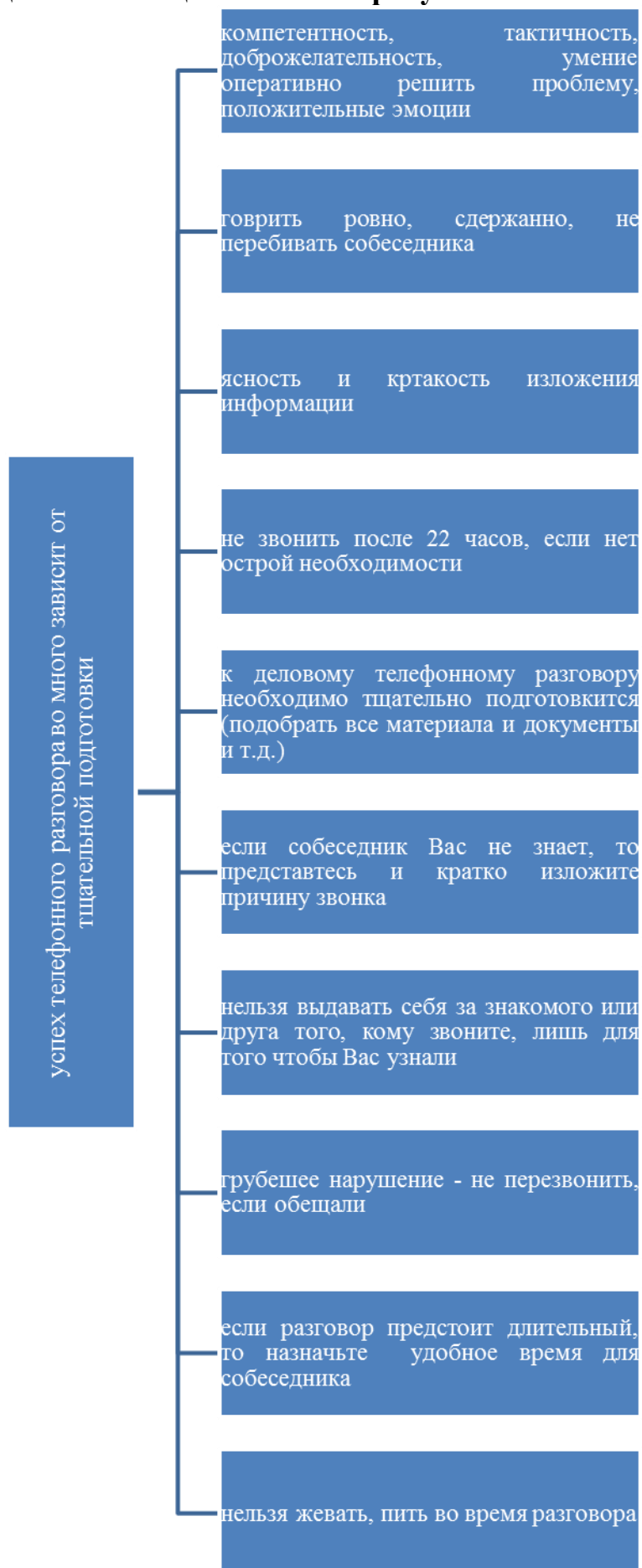
## Внешний вид как условие эффективного делового общения



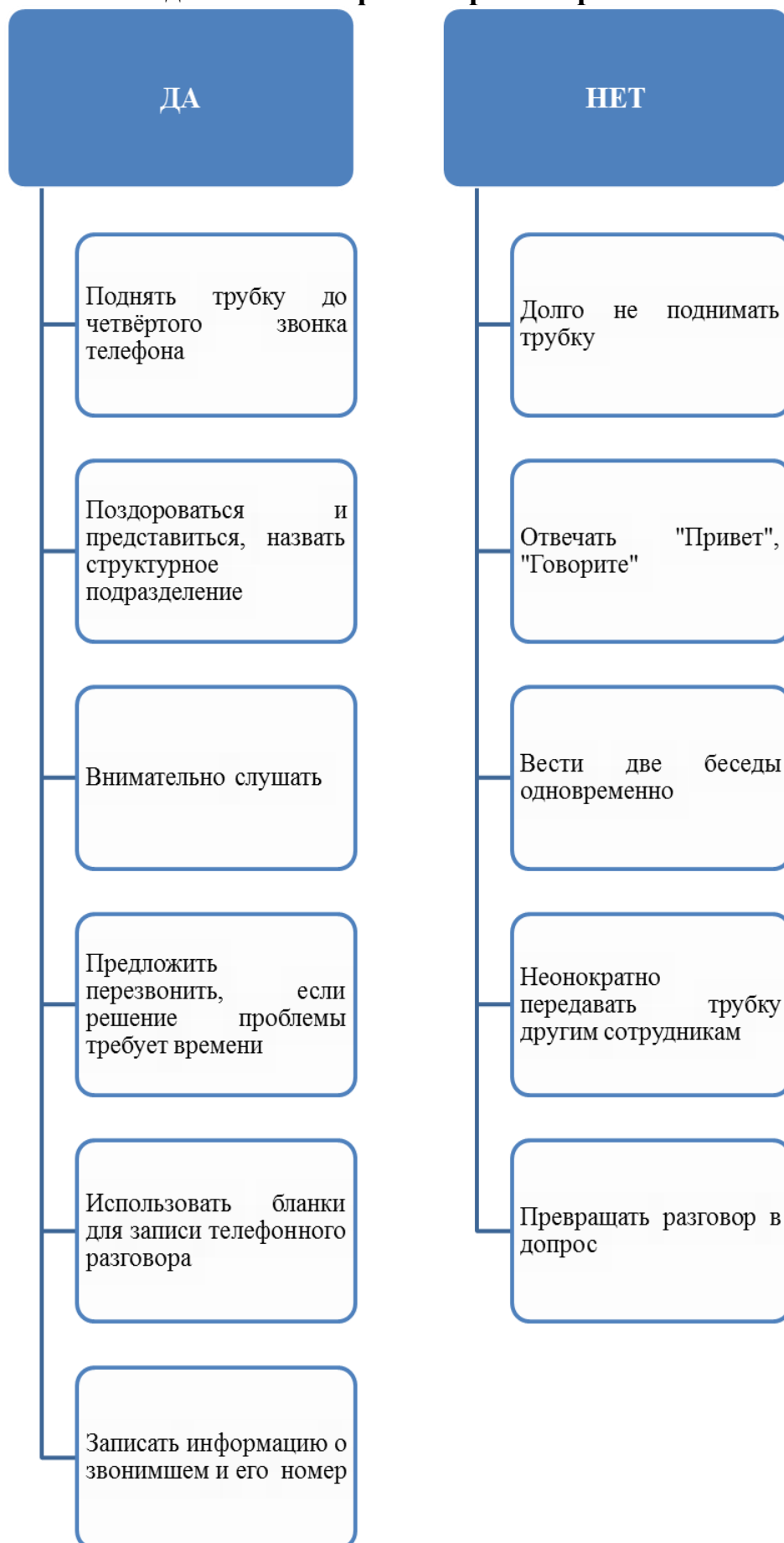
## Приветствие в деловом общении (Т.Д. Азарных, И.Ф. Ознобкина)



## Правила делового общения по телефону



## «Да» и «Нет» в деловом телефонном разговоре



## Правила окончания телефонного разговора

первым кладёт трубку тот, кто звонил

мужчина, звонивший женщине, дожидается пока она положит трубку

не пресыщать общение по телефону, необходимо чувствовать время телефонного разговора

начальник, звонивший подчинённому кладёт первым трубку

## Культура речи как важное условие эффективного делового общения

*Культура речи - это  
главная составляющая  
культуры речевого общения.*

*Современное представление о  
культуре речи включает:  
ортологический аспект (правильная  
речь, языковые нормы и их  
изменения), этический аспект  
(этические нормы),  
коммуникативный аспект (нормы  
использования языка в разных  
сферах и формах).*

## Типы речевых культур в деловом общении

**Элитарный** – высокий тип. Речь безукоризнена с точки зрения языковых норм, отличается богатством, выразительностью, логичностью, доступностью и ясностью. В речи соблюдаются все этические нормы, принципы вежливости и кооперации. Представитель данного стиля владеет официально-деловым, научным, публицистическим, разговорным стилями, с лёгкостью может написать доклад, презентационную речь, поздравление и т.д.

**Среднелитературный** - достаточно высокий тип. Характеризуется меньшей строгостью этических норм, ошибки не носят системности. Тип распространённый. Его представители - это теле- и радиожурналисты.

**Жаргонизирующий** представлен особой системой, в которой доминирующую роль играет в той или иной мере жаргонизированное сознание (жаргон компьютерщиков, жаргон уголовников, молодежный жаргон и т.д.). Низкий тип речевой культуры. Характеризуется не различением зон общения и социальных дистанций, преобладанием Ты-общения, стремлением опустить собеседника до своего уровня, игнорированием коммуникативных запросов партнёра.

**Просторечие** - низкий тип речевой культуры. Является показателем низкого образовательного и культурного уровня. Характеризуется монотонностью, ограниченным запасом слов, сова-паразиты, ругательства, высокий уровень экспрессии. Нецензурная лексика используется не в качестве ругательства, а в качестве связующего звена слов.



## Принципы речевого поведения

Принцип кооперации или сотрудничества. Его основа семь максим: максима такта, максима великодушия, максима релевантности высказывания (не уклоняться от темы и вопроса), максима полноты информации, максима симпатии, максима согласия, максима скромности. Например, не «Принесёте мне документы?», а «Вас не затруднит захватить папку с документами?».

Принцип вежливости. Говорящий должен исходить из интересов собеседника, быть тактичным.

Принцип толерантности. Принятие и уважение культуры собеседника, его индивидуальности.

Принцип соблюдения конвенциональных норм речевого поведения. Конвенциональные нормы речевого поведения – это нормы социально приемлемого поведения, которые не всегда соответствуют общепринятым этикетным нормам. Они часто вступают в противоречия с интенциями говорящего и ситуации общения.

Принцип экспликации заключается в том, что любое реагирующее высказывание содержит выраженное отношение к сообщаемому, к информации. Соответственно мы не должны преждевременно выражать свое отношение, даже простое "mmm" может вызвать гамму эмоций от передающего информацию.

Принцип антиципации (предвосхищение, предугадывание событий) представляет собой вид коммуникативного сотрудничества, основанный на предвосхищении, предвидении коммуникативных шагов собеседника и оказании помощи ему в реализации коммуникативного замысла. Например, когда собеседник затрудняется в формулировании мысли, в подборе нужного слова, адресат задает уточняющий вопрос.

## Речевой жанр

**Речевой жанр –**  
это закрепленная нормативно-  
речевая модель типической  
ситуации взаимодействия.

## Нормы речевого поведения в официальной обстановке

обязательно двустороннее Вы-общение в любой  
возрастной группе к любому социальному  
положению

строгого соблюдения этикета общения (слова  
приветствия и прощания)

использование этикетных стандартных форм  
вежливости (например, будьте добры, разрешите мне  
и т.д.)

## Барьеры в деловом общении (Е.И. Рогов)

*Барьер (затруднение) в общении - это субъективное переживание человеком ощущение помехи в реализации планируемого общения вследствие неприятия партнёра, изменения коммуникативной ситуации.*

### Барьер понимания подразделяется на следующие виды:

Фонетический барьер может возникать вследствие погрешностей, связанных с передачей информации (невнятная речь, речь-скачок, речь с большим количеством слов "паразитов").

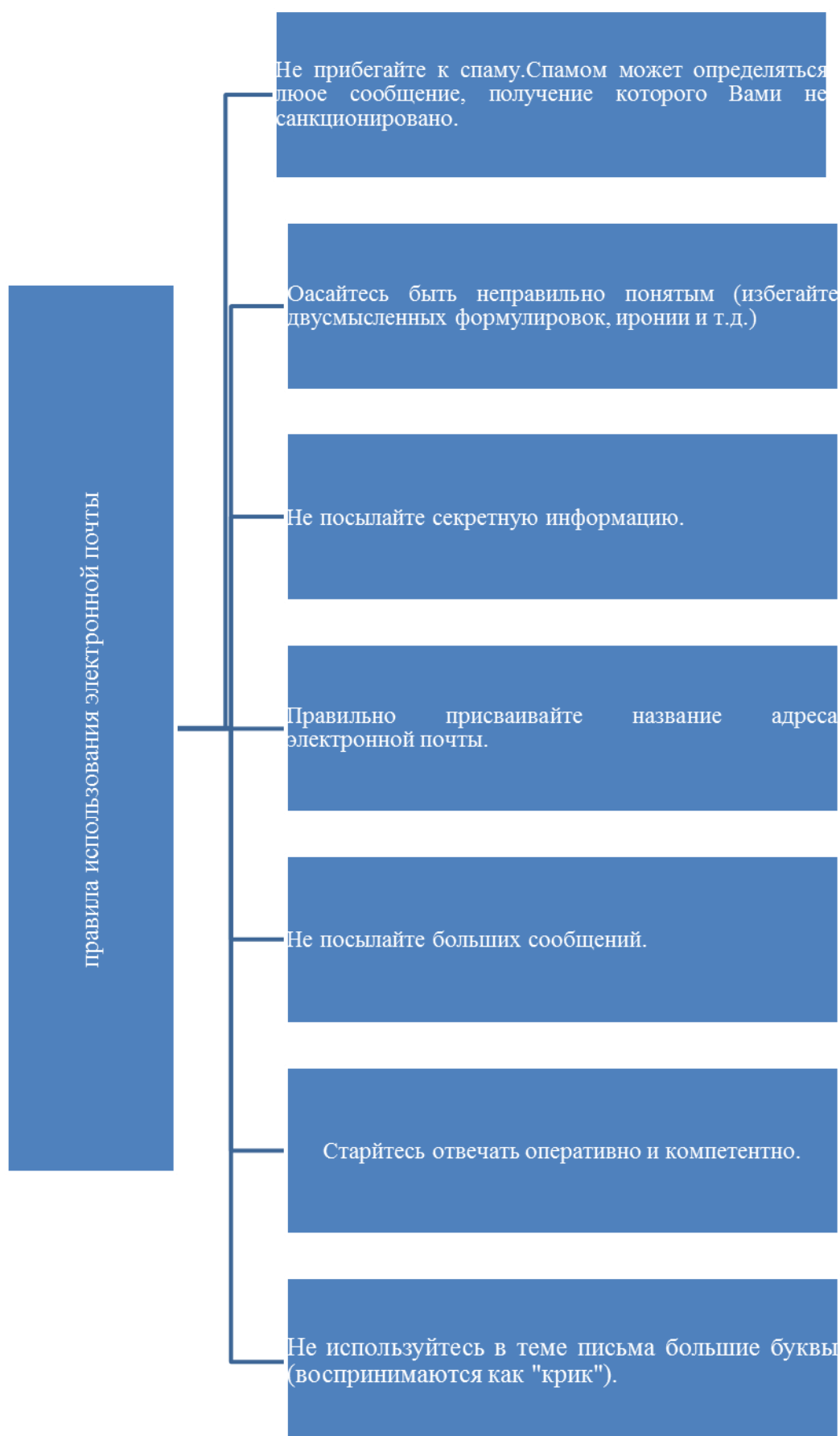
Семантический барьер может возникать в результате использования различных значений слов (жаргоны, сленги, микрокультуры).

Стилистический барьер возникает при несоответствии стиля речи говорящего с ситуацией общения, стилем речи говорящего и психологическим состоянием слушающего.

Логический барьер возникает в случаях, когда логика суждения говорящего сложна для понимания слушающего или кажется ему неверной.

**Барьер социально-культурного различия** может возникать при социальных, политических, культурных, религиозных, профессиональных различиях говорящего и слушающего. В качестве барьера может выступать и само отношение в партнёр по общению как к представителю профессии, политической партии, определённой национальности, пола и возраста.

**Барьер отношения.** О барьере говорят тогда, когда возникает чувство неприязни, недоверия к говорящему, которое распространяется и на передаваемую им информацию.



## Классификация документов

1. Организационно-статусные документы предприятия: уставы, положения, договоры, лицензии на право осуществления деятельности, документы по аккредитации. В них определяются правовое положение предприятия, форма отношений собственности, принципы подчинённости.

2. Организационно-распорядительные документы: приказы, указы, распоряжения. В них характеризуется волеизъявление должностного лица или коллегиального органа.

3. Организационно-нормативные документы: положения, инструкции, регламенты, правила. В них содержатся нормы и правила деятельности.

4. Договорно-организационные документы: гражданско-правовые договоры, трудовые контракты и т.д. Для них характерно волеизъявление не только органа управления, должностного лица с одной стороны, но и другой стороны, вступающей в гражданско-правовые отношения.

5. Информационно-справочные документы: протоколы, ведомости, справки, письма. В них фиксируется и передается определенная информация.

6. Кадровая документация: личные карточки, профессиограмма, анкеты, листки по учёту кадров, наградные листки и т.д.

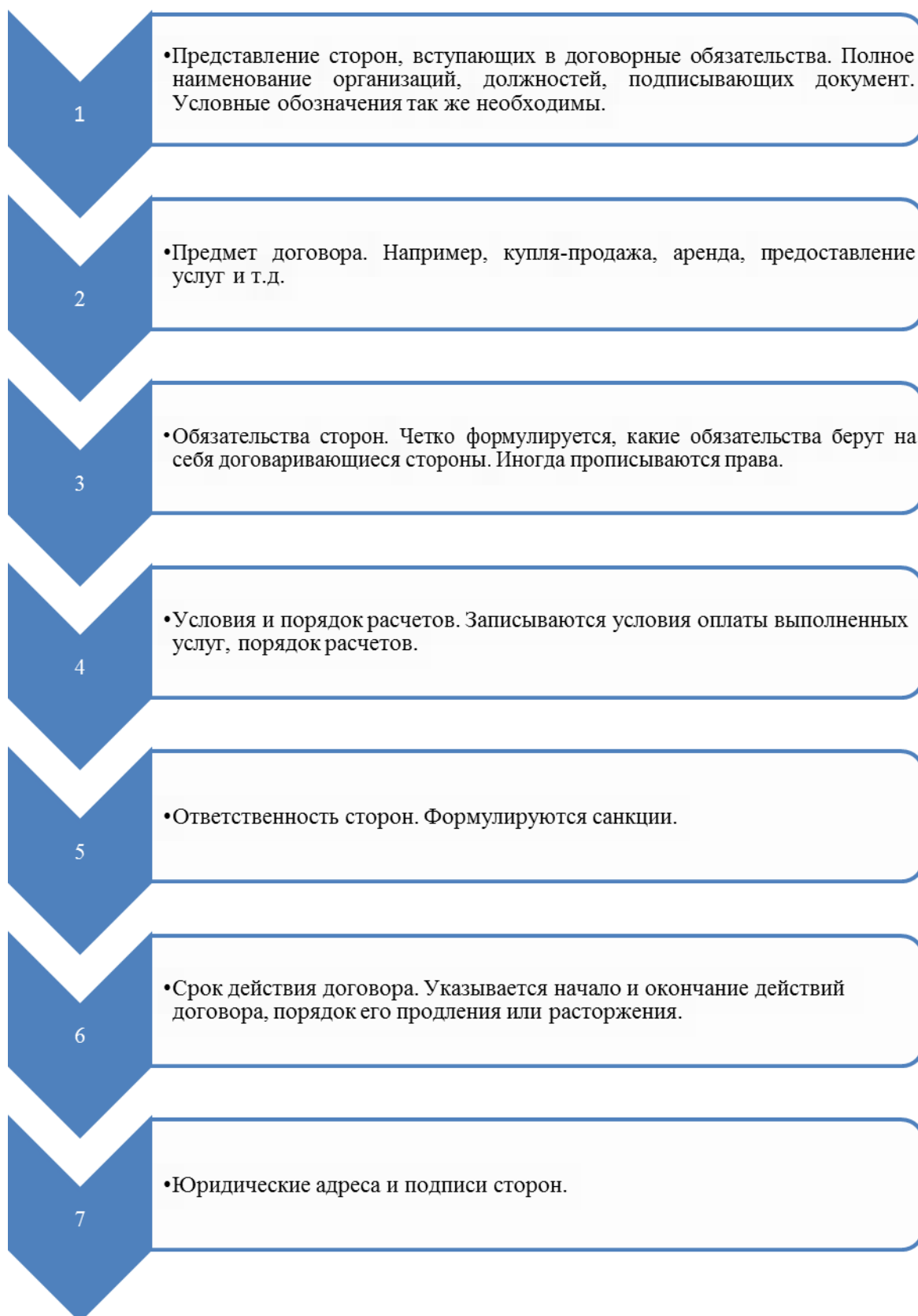
7. Финансовая документация: планы и отчёты финансовой деятельности,

8. Маркетинговая документация: бизнес-план, план-маркетинг, стратегический сценарий, аналитическая записка.

## Оформление документов

### Оформление договора

**! В модулях текста документа включаются следующие элементы:**



### *Деловые письма (виды)*

инициативные коммерческие письма  
(письмо-запрос, письмо-предложение,  
письмо-рекламация)

письмо-просьба

письмо-приглашение

письма, не требующие ответа: письмо-  
подтверждение, письмо-извещение,  
письмо-напоминание, письмо-  
предупреждение, письмо-заявление,  
письмо-распоряжение, письмо-отказ,  
сопроводительное письмо, гарантийное  
письмо, информационное письмо

### **Организационно-распорядительная документация** (оформляется в строгой утверждённой форме)

**Приказ** – правовой акт, издаваемый  
руководителем органа управления для  
решения оперативных задач по  
деятельности предприятия и личному  
составу.

**Постановление** – это заключительная  
часть протокола коллегиального  
органа. Оно включается в протокол или  
прилагается к нему.

**Служебная записка или докладная** –  
документ для решения  
внутрикорпоративных вопросов.

**Распоряжение** – акт волеизъявления  
руководителя подразделения, отдела и  
т.д., т.е. не первого руководителя.

## Тема 6. Формы делового общения

### *Деловая беседа*

Деловая беседа - это одна из форм делового общения, направленная на решение профессиональных задач.

### *Функции деловой беседы*

1. Поиск новых направлений в решении задач, начало перспективных мероприятий.

2. Обмен информацией.

3. Контроль за мероприятиями.

4. Общение работников из разной профессиональной среды.

5. Разработка идей и замыслов.

6. Поддержание деловых контактов.



## *Деловые переговоры*

Переговоры – это одна из разновидностей делового общения.



Переговоры являются стилем поведения человека, который он использует в повседневной жизни.



В рамках переговоров люди согласовывают какие-либо действия, решают какие-либо вопросы.

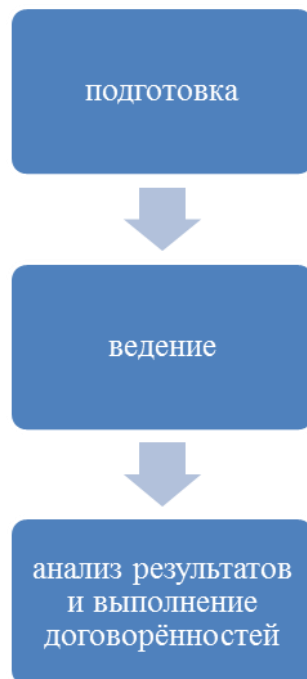


От успешности проведения переговоров зависит результат в достижении цели.



Переговоры обязательно предполагают процесс общения, и могут протекать в рамках сотрудничества и конфликта.

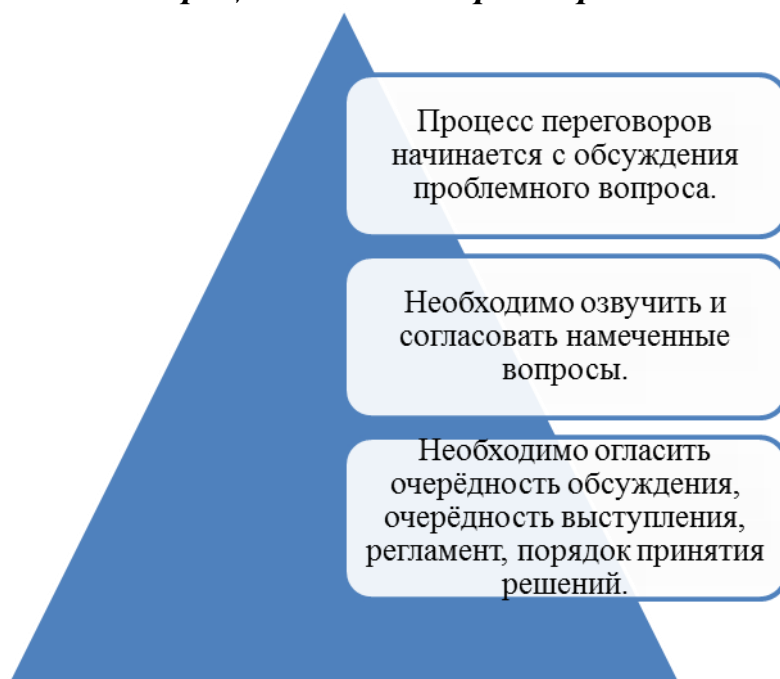
### *Переговоры включают несколько стадий*



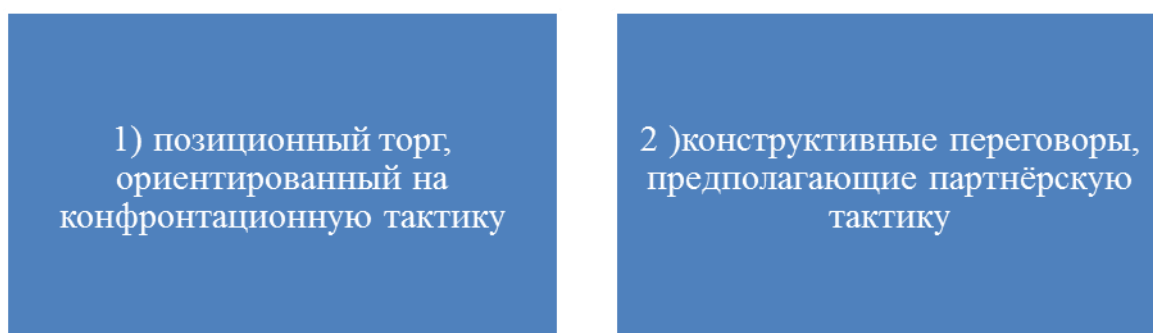
### *Подготовка к переговорам*



## *Процесс ведения переговоров*



## *Стратегия и тактика ведения переговоров*



## *Особенности позиционного торга*



## *Особенности конструктивных переговоров*

Стороны являются партнерами и совместно анализируют решение.

Внимание концентрируется не на позициях, а на интересах.

Участники переговоров ищут взаимовыгодные варианты решения проблемы.

Проблема обсуждается открыто, без давления.

Достигнутое соглашение максимально удовлетворяет интересы обеих сторон.

Уважительное отношение друг к другу, соглашение достигается с помощью идентификации, рефлексии и эмпатии.

## **Тестовые задания для самоконтроля**

**Инструкция:** Решите тест. Выберите правильные варианты ответа. Правильных вариантов может быть несколько, а может быть только один.

### **1. Общение – это**

А) социальное взаимодействие между людьми посредством знаковых систем в целях передачи общественного опыта, культурного наследия и организации совместной деятельности;

Б) наука, изучающая закономерности овладения знаниями, умениями и навыками;

В) это механизм, путь формирования человеком индивидуального опыта через приобретение социокультурного общественно-исторического опыта как совокупности знаний;

Г) разнообразные виды индивидуальной и коллективной деятельности.

### **2. Какая функция не является функцией общения?**

А) коммуникативная;

Б) формирующая;

В) подтверждения;

Г) избирательная.

### **3. Внутриличностная функция общения проявляется**

А) при передаче и приеме информации;

Б) в диалоге с самим собой при помощи внутренней речи;

В) при передаче эмоционального переживания;

Г) при восприятии партнера по общению.

**4. Система знаков, служащая средством человеческого общения, мыслительной деятельности, способом выражения самосознания личности, передачи и хранения информации –**

А) речь; Б) сознание; В) язык; Г) мимика.

**5. Передача определенного эмоционально-психического настроя от одного человека к другому –**

А) внушение; Б) заражение; В) возбуждение; Г) убеждение.

**6. Исторически сложившаяся в процессе материальной преобразующей деятельности людей форма общения посредством языка –**

А) язык; Б) речь; В) жесты; Г) сознание.

**7. Невербальное общение –**

А) общение при помощи языка;

Б) общение по телефону;

В) общение, не предполагающее звуковой речи;

Г) общение на основе психологических проблем.

**8. Перцептивная сторона общения –**

А) восприятие друг друга и на этой основе развитие взаимоотношений;

Б) прием и передача информации;

В) осуществление взаимодействий;

Г) процесс воздействия на партнера по общению.

**9. Прагматическая функция реализуется в процессе –**

А) совместной деятельности между общающимися индивидами;

Б) развития человека и становлении его как личности;

В) диалога человека с самим собой;

Г) утверждения себя перед другими людьми.

**10. Социальные, политические, религиозные и профессиональные различия между людьми в общении могут привести к**

А) логическому коммуникативному барьеру;

Б) стилистическому коммуникативному барьеру;

В) социально-культурному барьеру;

Г) фонетическому барьеру.

**11. Коммуникативная сторона общения –**

А) организация взаимодействия между участниками по общению;

Б) обмен информацией между общающимися индивидами;

В) восприятие друг друга и организация взаимоотношений;

Г) взаимодействие людей, связанное с борьбой.

**12. Способность сознания к рефлексии определяет возможность человека**

А) дифференцировать по степени значимости предметы;

Б) передавать и принимать информацию;

В) формировать индивидуальность;

Г) наблюдать за самим собой, оценивать себя.

**13. Коммуникатор –**

А) человек, принимающий информацию;

Б) противодействующая личность;

В) человек передающий информацию;

Г) человек, склонный к безоговорочным уступкам.

**14. Коммуникативная предметно-целевая и по преимуществу профессиональная деятельность в сфере социально-правовых и экономических отношений –**

- А) деловое общение;
- Б) конфликтное общение;
- В) сотрудничество;
- Г) конфликт.

**15. Специфические особенности делового общения –**

- А) ролевые отношения;
- Б) субординационные отношения;
- В) партнерские отношения;
- Г) регламентированность.

**16. Виды делового общения в зависимости от соблюдения регламента –**

- А) официальное;
- Б) полуофициальное;
- В) неофициальное;
- Г) гуманистическое.

**17. Стил ь делового общения, отличающийся быстрой ориентацией в ситуации взаимодействия, пониманием подтекста общения, умением управлять своими эмоциями и чувствами и обстановкой общения –**

- А) ригидный;
- Б) партнерский;
- В) гибкий;
- Г) непартнерский.

**18. Сложно организованная коммуникационная структура устного и письменного общения, обеспечивающая деятельность и развитие организации, представляющая всю многоаспектность информационного обмена внутри организации –**

- А) профессиональное общение;
- Б) корпоративные коммуникации;
- В) коммуникативные корпорации;
- Г) коммуникативные конфронтации.

**19. Поток информации снизу вверх. Он необходим для подачи сигнала о неблагополучии в организации, для подачи предложений от сотрудников. –**

- А) горизонтальный;
- Б) восходящий;
- В) нисходящий;
- Г) вертикальный.

**20. Сложно организованный, многофункциональный и всепроникающий процесс обмена информацией, волевыми импульсами и идеями в целях организации и совершенствования деятельности предприятия –**

А) профессиональное общение; Б) интерактивное общение; В) межличностное общение; Г) конфликтное общение.

**21. Стадии переговоров как формы делового общения –**

- А) аналитическая;
- Б) процесс ведения переговоров;
- В) подготовительная;
- Г) стадия рефлексии.

**22. Основой выполнения достигнутых договоренностей в переговорах является –**

- А) намеченный четкий план выполнения договоренностей;
- Б) четкие сроки выполнения;
- В) система контроля;
- Г) система конфликтной комиссии.

**23. Стратегия, в которой стороны ориентированы на конфронтацию и ведут переговоры, отстаивая свои позиции –**

- А) диспозиционный торг;
- Б) конструктивная;
- В) позиционный торг;
- Г) ретракционный торг.

**24. Речь безукоризненная с точки зрения языковых норм, отличается богатством, выразительностью, логичностью, доступностью и ясностью. В речи соблюдаются все этические нормы: принцип вежливости и кооперации. Определите тип речевой культуры в деловом общении.**

- А) жаргонизирующий;
- Б) элитарный;
- В) среднелитературный;
- Г) просторечие.

**25. Потоки информации, направленные сверху в низ, от руководителя к подчиненным –**

- А) нисходящие коммуникации;
- Б) горизонтальные коммуникации;
- В) вертикальные коммуникации;
- Г) восходящие коммуникации.

**26. Эффект первичности – это:**

- А) тенденция эффективно обрабатывать и хорошо запоминать информацию, относящуюся к самому себе;
- Б) воздействие информации первой, обычно сильнее;
- В) человек с меньшей вероятностью будет оказывать кому-то помощь, если есть другие очевидцы;
- Г) в присутствии других людей повышается скорость выполнения какой-либо деятельности.

**27. Рефлексия – это:**

- А) осознание действующим индивидом того, как он воспринимается партнером по общению;
- Б) отождествление себя с другим;

В) система социальных условий, определяющих психологическое развитие человека;

Г) общественные отношения, в которые индивид вступает в своей деятельности.

**28. К эффектам межличностного восприятия относятся:**

А) эффект новизны и первичности;

Б) эффект ссылки на себя;

В) эффект «гомогенности»;

Г) эффект очевидца.

**29. Для переубеждения клиента предпочтительнее:**

А) начинать с противоречий;

Б) начинать с тех моментов, в которых согласны с клиентом;

В) быть откровенным;

Г) проверить степень понимания.

**30. Установите соответствие между основными типами коммуникативных барьеров и их причинами.**

1) барьеры понимания;

2) барьеры социально-культурного различия;

3) барьеры отношения

А) неприязнь, недоверие к собеседнику;

Б) фонематические, семантические, стилистические, логические;

В) социальные, политические, религиозные, профессиональные различия

**31. Соотнесите стороны общения и связанные с ними навыки коммуникативной компетентности**

1) Перцептивная сторона;

2) Коммуникативная сторона;

3) Интерактивная сторона

А) Использование различных позиций в общении;

Б) Навык наблюдательности;

В) Применение различных техник общения

**32. Продолжите предложение.**

Коммуникативные барьеры в узком понимании – это...

**Список использованных источников**

1. Азарных, Т.Д. Психология делового общения: элективный курс [Электронный ресурс] / Т.Д. Азарных, И.Ф. Ознобкина. – Воронеж: Воронежский государственный университет инженерных технологий, 2010. – 184 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141982> (дата обращения: 18.08.2021).

2. Аминов, И.И. Психология делового общения: учебник / И.И. Аминов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 288 с.

3. Андреева, Г.М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений / Г.М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 2007. – 363 с.



4. Большунов, А.Я. и др. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров; под ред. доцента Л.И. Чернышовой / А.Я. Большунов, Н.И. Киселева, Г.И. Марченко, А.В. Новиков, А.Г. Тюриков, Л.И. Чернышова. – М.: Финансовый университет, Департамент социологии, 2018. – 338 с.

5. Дедов, Н.П. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавриата / Н.П. Дедов, Ж.В. Коробанова, А.Н. Неврюев; под ред. Ж.В. Коробановой; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва: Прометей, 2020. – 161 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576030> (дата обращения: 21.06.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-907244-02-3.

6. Деловое общение [Электронный ресурс]: учебное пособие: [16+]; авт.-сост. И.Н. Кузнецов. – 7-е изд., пересм. – М.: Дашков и К°, 2018. – 524 с. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496102> (дата обращения: 18.08.2021).

7. Еникеев, М. Общая, социальная и юридическая психология: учебник для вузов / М. Еникеев. – СПб.: Питер, 2005. – 640 с.

8. Караванова, Л.Ж. Психология [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л.Ж. Караванова. – 3-е изд., стер. – М.: Дашков и К°, 2020. – 264 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573209> (дата обращения: 20.07.2021).

9. Кислицына, И.Г. Психология делового общения [Электронный ресурс]: учебное пособие: [16+] / И.Г. Кислицына; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2017. – 112 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=477381> (дата обращения: 18.08.2021).

10. Кобякова, Т.И. Культура речи и деловое общение [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т.И. Кобякова; Уфимский государственный университет экономики и сервиса (УГУЭС). – Уфа: Уфимский государственный университет экономики и сервиса, 2014. – 208 с.: табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445133> (дата обращения: 23.07.2021).

11. Колтунова, М.В. Деловое общение: Нормы, риторика, этикет: учебное пособие / М.В. Колтунова. – М.: Логос, 2005.

12. Ломов, Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. – М., 1984. – 439 с.

13. Немов, Р.С. Психология [Электронный ресурс]: учебник: в 3 книгах / Р.С. Немов. – 5-е изд. – М.: Владос, 2013. – Книга 1. Общие основы психологии. – 688 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=234867> (дата обращения: 20.07.2021).

14. Овсянникова, Е.А. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. – 3-е изд., стер. – М.: ФЛИНТА, 2020. – 163 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279866> (дата обращения: 21.06.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9765-2221-3.
15. Панфилова, А.П. Психология общения: учебник для студ. учреждений сред. проф. образования / А.П. Панфилова. – М.: Издательский центр «Академия», 2013. – 368 с.
16. Психология [Электронный ресурс]: хрестоматия // Современная гуманитарная академия. – М.: Современная гуманитарная академия, 2004. – Ч. 2. – 161 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275190> (дата обращения: 20.07.2021).
17. Психология и этика делового общения [Электронный ресурс]: учебник / В.Ю. Дорошенко, Л.И. Зотова, В.Н. Лавриненко и др. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити, 2015. – 415 с. – (Золотой фонд российских учебников). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117118> (дата обращения: 21.06.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-238-01050-2.
18. Психология и этика делового общения: учебник / В.Ю. Дорошенко, Л.И. Зотова, В.Н. Лавриненко и др. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 420 с.
19. Рогов, Е.И. Психология общения + Приложение: тесты: учебник / Е.И. Рогов. – М.: КНОРУС, 2018. – 260 с.
20. Тимченко, Н.М. Психология и этика делового общения / Н.М. Тимченко. – 3-е изд., стер. – М. - Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 480 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=439959> (дата обращения: 18.08.2021).

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	3
Психологическое сопровождение социализации и индивидуализации профессионального образования .....	4
Психология профессиональной деятельности в условиях цифровизации .....	35
Акмеология в цифровом обществе .....	69
Профориентация и кадровый отбор в условиях цифровизации .....	102
Психологическое консультирование в сфере профессиональной деятельности .....	138
Психодиагностика с использованием информационных технологий ....	170
Психология делового общения в цифровом обществе .....	203

Учебное издание

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ  
СОПРОВОЖДЕНИЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ  
(В ТАБЛИЦАХ И СХЕМАХ)**

Учебное пособие

Техническое исполнение – В.М. Гришин

Технический редактор – Г.Н. Бурганская

Лицензия на издательскую деятельность

ИД № 06146. Дата выдачи 26.10.01.

Формат 60 x 84 /16. Гарнитура Times. Печать трафаретная.

Печ.л. 15,4 Уч.-изд.л. 15,2

Тираж 300 экз. Заказ 83

Отпечатано с готового оригинал-макета на участке оперативной полиграфии  
Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»

399770, г. Елец, ул. Коммунаров, 28,1