МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ

ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ

Кафедра психології

КОНТРОЛЬНА РОБОТА

з дисципліни «Психологія праці»

Тема «Професійно важливі якості»

Виконав: Студент ІV курсу УПБ 2 - 10з

Факультет економіки та управління

Вакуленко А.М.

Перевірив: К. біол. н., доцент Шелест І.І.

Київ - 2014

План

Вступ

. Професійно важливі якості (ПВЯ) - важлива складова психологічних основ підготовки фахівця

. Мета культурної політики

Висновки

Список використаної літератури

Вступ

Під професійно важливими якостями (ПВЯ) та здібностями ми розуміємо інтегральні психологічні та психофізіологічні утворення, які в процесі конкретної професійної діяльності формуються в спеціальні (професійні) здібності за механізмом функціонування шестиетапної, багаторівневої, матричної, двокільцевої системи організації, побудови та управління руховою діяльністю. Під здібностями розуміють індивідуально-психологічні особливості особистості, що є умовою для успішного здійснення будь-якої продуктивної діяльності. Під спеціальними здібностями розуміють психологічні особливості індивіда, які забезпечують успішне виконання ним певної діяльності. Потенціал особистості - система всіх соціально-корисних здібностей (реалізованих та резервних), що проявляються в діяльності. Компетентність - сукупність знань, обізнаності, авторитету в певній галузі. Види професійної компетентності: спеціальна; соціальна; особистісно-індивідуальна. Психологічну компетентність розуміють як систему знань про людину як індивіда, суб'єкта, особистість, індивідуальність, включену в міжособистісну взаємодію, що забезпечує його ефективність.

1. Професійно важливі якості (ПВЯ) - важлива складова психологічних основ підготовки фахівця

Питання підготовки висококваліфікованих фахівців було і залишається нагальним для української освіти, що має спрямовувати свої зусилля на формування професіоналів, які б відповідали наявним та перспективним вимогам суспільного та економічного розвитку країни. Одним із шляхів розв’язання цього питання є формування системи психологічних основ підготовки, яка стане простором для розвитку особистості психологічно готового, професійно придатного, успішного спеціаліста певної галузі. Професійна придатність відбиває реальний рівень розвитку професійно важливих якостей для конкретної діяльності, які формуються й проявляються на етапах життєвого і професійного шляху. Тому метою нашої статті є визначення поняття професійно важливих якостей фахівця та дослідження їх формування у процесі професійної підготовки. Формування особистості професіонала здійснюється впродовж усього його професійного життя: починається із виникнення мотиву освоїти певний вид діяльності; продовжується підготовкою у вищому навчальному закладі (далі - ВНЗ), професійною діяльністю за фахом й досягненням високого рівня професійної майстерності та зрілості. У цьому ж процесі професійного розвитку - професіогенезі, який є досить складним і тривалим, зароджуються та вдосконалюються професійно важливі якості. Під поняттям професіогенез розуміють процес формування соціальних якостей особистості, які забезпечують задоволення потреб суспільного розвитку на основі висококваліфікованої праці й загальнолюдських цінностей. Що стосується визначення поняття «професійно важливі якості» (далі - ПВЯ), то на сьогодні існує значна кількість його різноманітних трактувань. Здійснений аналіз літературних джерел дозволив виділити три наукових підходи до визначення професійно важливих якостей. Перший підхід: ПВЯ - характеристики людини, що базуються на природній біологічній основі й визначають успішність і рівень пристосованості її до діяльності. Науковці, які дотримувались указаного підходу, до ПВЯ відносили психофізіологічні, психологічні характеристики особистості, її здібності та здатності. Другий підхід: ПВЯ - індивідуально-психологічні особливості фахівця. Прихильниками цього підходу є: І.Алексєєва, О.Батаршев, Є.Майорова та ін. ПВЯ - це індивідуальні властивості суб’єкта діяльності, необхідні й достатні для реалізації цієї діяльності на нормативно заданому рівні. Отже, автори другого підходу до ПВЯ відносять індивідуально-психологічні особливості й властивості фахівця. Третій підхід: ПВЯ - уміння, здібності й властивості особистості, що формуються у процесі навчання. Тож, визначаючи перелік ПВЯ, науковці виокремлюють, крім властивостей, здібностей, здатностей, ще й уміння (В.Вареник, О.Волков, Ю.Ірхін, О.Сегеда, В.Чирков та ін.). Це пояснюється тим, що у науковій, методичній літературі часто зустрічаються взаємовизначення понять: «уміння», «здатності», «здібності», «якості». Наприклад: уміння - це ті професійно важливі якості суб’єкта діяльності, через які реалізується процес регуляції трудової діяльності. У психологічній практиці досить часто у поняття професійні здібності включають не тільки характеристики здібностей, а й особливості специфічних для конкретної професії професійно важливих якостей. Здібності ж розглядають як властивості, що розвиваються. Разом з тим, у «Комплексі нормативних документів для розроблення складових системи галузевих стандартів вищої освіти», виданому МОН України, ці поняття також взаємопов’язанні: «уміння - здатність людини виконувати певні дії на основі відповідних знань та навичок». Здатність визначається як властивість індивіда здійснювати, виконувати що-небудь, поводити себе певним чином; у тому числі психічний та фізичний стан індивіда, в якому він спроможний виконувати певний вид продуктивної діяльності. Через властивості особи визначаються і якості особистості випускника вищого навчального закладу, а саме: це «…цілісна сукупність характеристик особистості, що визначає зміст соціально значущих і професійно важливих властивостей особи…». Тож під ПВЯ фахівця будемо розуміти його психофізіологічні, психологічні характеристики та здатності, що формуються, розвиваються у процесі професійної підготовки й діяльності та є основою їх успішності. Оскільки на сьогодні існує значна різноманітність професій, кожна з яких вимагає від людини своєрідних якостей, то необхідним є диференційований підхід як до визначення комплексу ПВЯ, так і до їх розвитку у процесі професійної підготовки. Справа у тому, що якості особистості є інтегральним продуктом тих діяльностей, якими вона займалася, а її нинішня активність - головний фактор змін, що відбуваються. Тобто професійна діяльність є простором для розвитку й вдосконалення наявних якостей та утворення нових. У процесі ж професійної підготовки тільки формується система необхідних якостей відповідно до вимог майбутньої діяльності. Складові психологічної структури особистості (темперамент, характер, здібності, індивідуальні особливості пізнавальних і емоційно-вольових процесів; життєвий і професійний досвід; спрямованість) також зазнають змін, «підлаштовуються» під майбутню професійну діяльність. Таким чином, випускник ВНЗ повинен мати первинний комплекс ПВЯ, який змінюється, удосконалюється під впливом умов професійної діяльності й набуває більш високого рівня розвитку. Але постає питання: який же обсяг та перелік якостей є оптимальним для випускника ВНЗ? Щоб відповісти на це запитання, розглянемо групи якостей та окремі якості, котрі найчастіше виділяють науковці. Перш за все зазначимо, що кожна професія вимагає від фахівця своєрідної системи професійно важливих якостей. Так, Є.Климов зазначав, що професійно цінні якості не рядоположні, а утворюють дещо ціле, систему. У цій системі важливо не згубити п’ять основних складових:

громадянські якості - ідейні, моральний образ людини як члена колективу, суспільства; ставлення до праці, професії, інтереси і схильності до певної діяльності (добросовісність, інтерес до роботи);

дієздатність - фізична й розумова дієздатність, самодисципліна, розвинений самоконтроль, ініціативність, активність, фізична витривалість, сила та ін.;

одиничні, конкретні, спеціальні здібності - це такі особистісні якості, що важливі для певної роботи, професії чи для відносно вузького їх кола;

навички, звички, знання, досвід.

Крім того, він писав, що людина не може бути повністю професійно придатною до праці, до того, як вона матиме професійну підготовку й буде здійснювати відповідну трудову діяльність. Разом з тим, деякі необхідні складові професійної придатності мають бути сформовані завчасно (такі, наприклад, як: громадянські якості, ставлення до праці й загальна дієздатність). В.Рибалка визначив психофізіологічні якості як такі, що є важливими для професійного розвитку. Вказавши, що ефективність діяльності значною мірою залежить від інтелектуальних якостей особистості, тобто від її уваги (обсяг, розподіл, концентрація, переключення тощо), пам'яті (логічної й образної, моторної та емоційної тощо), мислення (вербального, візуального, діалектичного, системного, дискурсивного, логічного, інтуїтивного, оперативного), уяви (відтворюючої і творчої, фантазії). До того ж, він зробив висновок, що за діяльнісним виміром структури особистості спілкування як підструктура знаходиться на її вершині, а здатність до спілкування у житті кожної людини постає чи не найважливішою соціальною і професійною якістю. Крім того, професійний розвиток охоплює, перш за все, такі особистісні структури, котрі становлять психологічну основу засвоєння й оволодіння різними видами діяльності та є суттєвими для професійного успіху. Професійний і особистісний розвиток можуть взаємно підпорядковувати й посилювати один одного. Відповідно, у процесі професійної підготовки та діяльності змінюється система професійно важливих якостей. Отже, випускник ВНЗ повинен мати первинний набір базових якостей, до яких слід віднести такі їх групи: психофізіологічні, моральні, інтелектуальні, мотиваційні та комунікативні якості. Наповнення кожної з зазначених груп буде здійснюватись залежно від специфіки професії та вимог діяльності до особистості фахівця. А їх розвиток залежатиме від його психофізіологічних, психологічних характеристик та умов праці.

. Мета культурної політики

Від загальної культури особистості залежить дуже багато.. На службі працівники використовують багато прийнятих у побуті моральних норм, які складають службову або професійну мораль пожежного-рятувальника. Важливе значення у роботі будь-якого колективу відіграє моральна культура керівника. Успішність управління працівниками будь-якої сфери й результативність виконання ними службових завдань значною мірою залежать від особистих якостей керівників, зокрема, їх моральної культури. Про це свідчать наукові досягнення таких наук, як управління персоналом, професійна етика, психологія, соціологія, а також значний практичний досвід управлінців. Досить поширеним у нашій країні було і залишається явище, коли на керівні посади призначають не за природні здібності, високий професіоналізм чи чудові ділові якості, а з огляду на близькість до певного високопосадовця, відданість певній політичній силі чи бізнесгрупі. Необізнаний у фахових справах керівник, для досягнення результативності своєї діяльності чи то створення показної активності, найчастіше починає творити кадрові перестановки, звільняти управлінців наближених до минулого керівника і ставити відданих близьких до себе, міняти стратегію прийняття рішень і, навіть, змінювати довгострокові плани. У таких випадках спрацьовує народне прислів’я „ нова мітла по-новому мете ”. Весь кадровий апарат ―лихоманить від побоювання бути звільненим чи пониженим у посаді (відправленим на пенсію) і, як наслідок, різко падають показники працездатності працівників і ефективність роботи колективу. Розумний молодий керівник за таких обставин намагається якомога швидше увійти в курс справи з допомогою досвідчених працівників, стати обізнаним у фахових питаннях. Адже здавен відомо, що влада керівника дорівнює його авторитету. Моральний авторитет в очах підлеглих здобути важко, але можливо, за умови наполегливості у самовдосконаленні та тактовному ставленні до оточуючих. Крім того, керівник повинен бути в очах підлеглих достатньо суворим. Суворість протидіє всьому, що може розніжити або розпестити підлеглих, зробити їх моральну сутність нестійкою, перекреслити їх повагу до правил, вимог і обов’язку. Таким чином, суворість керівника до підлеглого породжує в ньому суворість до самого себе. Суворість, військовий елемент у вихованні загартовують рятувальника у вірності та відданості ідеалу або правилу гідності. Як зазначав П. Юркевич… „ до ідеалу треба ставитися суворо, не вступаючи в аморальну угоду з тим, що тягне нас зраджувати йому.” Така суворість у вихованні є спочатку мірою зовнішньою, але потроху вона повинна обернутися у постійну внутрішню якість волі, через яку вихованець, суворий сам до себе, охороняє усю свою моральність від впливів, які б руйнували її. Для здобуття авторитету і поваги у колективі керівник також повинен бути компетентним у своїй галузі, добре знати можливості,слабкі та сильні сторони кожного члена колективу. Адже, щоб вчасно приймати відповідальні рішення, керівник повинен чітко визначати участь співробітників у виконанні певного завдання, щоб підлеглі не трактували довільно обсяг і якість своєї роботи, були відповідальними за виконання поставленого завдання. Нерідко можна зустріти випадки, коли керівники нарікають на своїх підлеглих, що ті, нібито, не виконують поставлених перед ними завдань або перекручують їх. Підлеглі у відповідь виправдовуються, що керівник ставить завдання нечітко, вони не розуміють, що від них вимагають. Як правило, у таких випадках винен сам керівник, який не вміє ставити завдання і контролювати їх виконання. Не треба забувати, що керівництво - це досягнення мети за допомогою інших людей. Тому керівник повинен не тільки бути фахівцем своєї справи, але й знати психологію поведінки людей у колективі. Він не повинен розпорошувати відповідальність, перекладати її на підлеглих, наголошувати на чужих помилках і, водночас, звеличувати свої досягнення, робити часті кадрові зміни. Розумний керівник завжди використовує знання і досвід своїх колег та підлеглих, радиться з ними у важливих справах, дає членам колективу творчу свободу, яка є супутником відповідальності. Деякі керівники, задля досягнення своїх амбіційних планів чи навіть службових завдань, нехтують моральною стороною професійної діяльності, намагаються досягти мети неетичними способами. Це призводить до відриву від людського світу моралі. Найвища мета не може виправдати некоректну, образливу поведінку, нелюдське поводження з підлеглими та громадянами. Пересічні громадяни очікують від керівника будь-якого рангу відповідальності, відданості обов’язку, сумлінності, ретельності та фаховості. Мораль працівника - це не тільки зразки теоретичних, але й практичних знань. Давньогрецький філософ Арістотель зазначав, що навчитися чогось можна, лише коли сам це зробиш. Сьогодні багато людей різних професій стривожено розмірковують про духовно-інтелектуальні цінності нашого суспільства, про те, в якому напрямку ми йдемо, як, нарешті, віднайти той ― архімедів важіль, що допоможе подолати економічні труднощі, зрештою, що має зробити Українська держава, аби збагатити національно-культурне життя нашого народу. Мета культурної політики - сприяти розвитку і самореалізації особистості, духовному відродженню нації, створенню цілісної сучасної культури, яка б активно входила у світовий простір, а також підтримувати культури різних національних меншин. Не враховувати цього й говорити про моральність і культуру - означає відходити від реалій життя, видумувати абстрактні схеми. Мораль і духовність складають базу культури окремої людини та суспільства загалом. Мораль і духовність - дивовижні фактори, присутність яких непомітна, а відсутність може мати важкі або й фатальні наслідки. Давньогрецький мудрець Софокл стверджував: ― Який страхітливий буває розум, коли він не послуговує людині, адже тому, хто не осягнув науки моралі, виховання добра, всі інші навчання заподіють тільки шкоду. Важливу роль у формуванні моралі відіграє моральне виховання. Ефективність морального виховання найбільша до 20 років, поки ще остаточно не сформовані світогляд, моральні принципи, характер особистості. Філософ і педагог П. Юркевич найголовнішим завданням виховання вважав передати вихованцеві світлий погляд на життя, зробити його серце тверезим та мужнім і приготувати його до життєвої боротьби, закарбувавши в ньому вічними рисками віру в добро і в Бога; а це можливо зробити тільки в дні юності, коли серце ще буває відкрите для усього шляхетного і прекрасного. На думку професора Г. Васяновича, процес морального виховання можна розділити на три етапи: по-перше, оволодіння моральними знаннями, по-друге, формування глибоких переконань, по-третє, вироблення моральних звичок поведінки. Першим кроком у моральному вихованні є моральне навчання, тобто моральна освіта. Вона відбувається через засвоєння теоретичних етичних знань і особисту моральну практику.

Висновки

психологічний професійний фахівець

- професійно важливі якості фахівця формуються та розвиваються як у процесі професійної підготовки у ВНЗ, так і у діяльності; випускник ВНЗ не може одразу оволодіти всім комплексом ПВЯ, а повинен мати необхідні базові якості; розвинений комплекс ПВЯ є основою визначення його рівня професійної придатності;

на основі аналізу сучасних досліджень ПВЯ виділено три підходи до їх тракування та запропоновано визначення: професійно важливі якості фахівця - це його психофізіологічні, психологічні характеристики та здатності, що формуються, розвиваються у процесі професійної підготовки й діяльності та є основою їх успішності;

до основних груп професійно важливих якостей випускників ВНЗ доцільно відносити: психофізіологічні, моральні, інтелектуальні, мотиваційні та комунікативні якості; вказані групи якостей повинні наповнюватись залежно від специфіки професії та почати формуватися у процесі навчання у ВНЗ, а вдосконалюватися - у безпосередній професійній діяльності;

застосування викладачами у навчально-виховному процесі методів, засобів педагогічного впливу не буде успішним, якщо не враховуватиметься рівень розвитку особистісних та професійних якостей студентів; знання цих особливостей, навпаки, дозволить обрати дієві педагогічні технології для їх успішної професійної підготовки.

Список використаної літератури

1. Мартинюк І.А. Розвиток професійно важливих якостей у майбутніх психологів для роботи в початковій школі: дис. … кандидата психол. наук: 19.00.07 / Мартинюк Ірина Анатоліївна. - К., 2004. - 205 с.

. Рибалка В.В. Психологія праці особистості: навч.-метод. посіб. / В.Рибалка. - К.: КМПУ ім.. Б.Д.Грінченка, 2005. - 60 с.

. Комплекс нормативних документів для розроблення складових системи галузевих стандартів вищої освіти / [за заг. ред. В.Д.Шинкарука]. - К.: МОН України, 2008. - 68 с.

. Гура О.І. Логіко-концептуальні аспекти дослідження формування особистісно-професійних характеристик педагога [Електронний ресурс] / О.І. Гура // Режим доступа: http://www.nbuv.gov.ua/Portal/Soc\_Gum/Pfto/2009\_1/files/ped\_01\_09\_Gura.pdf