Содержание

Введение

. Понятие о профессионально-важных качествах личности

2. Профессионально важные качества личности как основа профессиональной пригодности

3. Структура профессиональной пригодности

Заключение

Глоссарий

Список использованной литературы

Приложения

профессиональный фенотип психологический умственный

Введение

Профессиональный отбор строится на выявлении соответствия данного человека требованиям профессиональной деятельности. Критериями такого соответствия принято считать наличие у человека соответствующих способностей или профессионально важных качеств. Следует отметить, что до сих пор существуют разночтения в толковании и использовании близких терминов - способности и качества, характеризующие профессиональные возможности человека.

В энциклопедическом словаре способности - это индивидуальные особенности личности, являющиеся субъективными условиями успешного осуществления определенного рода деятельности. Они тесно связаны с общей направленностью личности, с тем, насколько устойчивы склонности человека к той или иной деятельности. Любая деятельность характеризуется определенными основными параметрами, прежде всего производительностью, качеством и надежностью. В психологических исследованиях установлено, что для их обеспечения необходимы различные индивидуальные качества субъекта, поэтому принято выделять профессионально важные качества Возможности человека и практическая ценность его деятельности определяются социальными факторами, которые формируются в результате воспитания и обучения, и биологическими факторами, представляющими индивидуально-личностные характеристики.

К биологическим факторам относятся конституциональные, физиологические и психофизиологические особенности. Уровень способности обусловливается наличием у человека определенного количества необходимых задатков. В случаи отсутствия задатка к определенной способности, снижается качество последней.

К социальным факторам, относятся знания, умения, навыки, мотивы, побуждающие к деятельности. Характерно то, что биологические и социальные факторы дополняют друг друга. Знания и умения быстрее приобретаются и достигают лучшего качества у людей с определенными биологическими особенностями; в свою очередь, обучение и тренировка способствуют развитию биологических особенностей человека. Поэтому, индивидуально-личностные особенности взрослого человека представляют собой интеграцию биологических и социальных свойств, которые И. В. Павлов назвал фенотипом. Знания о фенотипе важны при прогнозе успехов человека в профессиональной деятельности. Следовательно, возникает вопрос, при воздействии каких факторов социальных или биологических, человек достиг определенного результата, под воздействием социальных факторов самостоятельно обучаясь, либо изначально имел задатки, которые смог развить в себе.

Необходимость изучения роли социальных факторов возникает тогда, когда речь идет о качестве приобретенных человеком знаний и умений в своей профессиональной деятельности.

Изучение же биологических факторов необходимо в случае, если нужно понять, почему у двух и более субъектов при созданных им равных условиях обучения, профессиональной деятельности и при одинаковом их стремлении к успеху достижения все же различны.

Целью данной работы является изучение профессионально важных свойств личности.

Задачи работы:

рассмотрение основных понятий работы;

изучение теоретического аспекта ПВК работников;

выявление основных фаз профессионализма;

подведение итогов.

Предметом работы являются профессионально-важные качества и структура профессиональной пригодности.

Объект работы - профессионально-важные качества.

Методология работы имеет преимущественно теоретический характер с элементами клипинга.

Литературы по данной тематике относительно немного: Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности, Забродин Ю.М. "Модель личности" психодиагностике, Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии и др.

1. Понятие о профессионально-важных качествах личности

В современной России проблема профессионализма является проблемой государственной важности. Только компетентный, хорошо подготовленный специалист может решить те глобальные задачи, которые стоят перед страной в период перехода к рыночной экономике. Психология профессиональной деятельности относится к научно-практическому направлению в психологии. В центре ее внимания трудовые и профессиональные взаимоотношения людей, индивидуальные особенности личности работника, характеристика профессиональной деятельности. Это весьма важно понять новым поколениям студентов, которые в будущем станут основой новой российской элиты. Профессионализм - это не только характеристики производительности труда, но и особенности мотивации личности человека труда, системы его устремлений, ценностных ориентаций, смысла труда для самого человека.

Профессиональный отбор строится на выявлении соответствия данного человека требованиям профессиональной деятельности. Критериями такого соответствия принято считать наличие у человека соответствующих способностей или профессионально важных качеств. Следует отметить, что до сих пор существуют разночтения в толковании и использовании близких терминов - способности и качества, характеризующие профессиональные возможности человека.

В энциклопедическом словаре способности - это индивидуальные особенности личности, являющиеся субъективными условиями успешного осуществления определенного рода деятельности. Они тесно связаны с общей направленностью личности, с тем, насколько устойчивы склонности человека к той или иной деятельности. Уровень и степень развития способностей выражают понятия таланта и гениальности [1, с. 313].

В толковом словаре русского языка "способность" - характеризуется как природная одаренность, талантливость, и как умение, а также возможность производить какие-нибудь действия [2, с. 432].

В психологическом словаре способности - индивидуально-психологические особенности, являющиеся субъективными условиями успешного осуществления определенного рода деятельности. Способности не сводятся к имеющимся у индивида знаниям, умениям, навыкам. Они обнаруживаются в быстроте, глубине и прочности овладения способами и приемами деятельности [3, с. 153].

Здесь мы видим схожесть данных понятий в том, что способности это умение к определенной деятельности, с учетом индивидуально-психологических особенностей личности.

Понятие качество же в толковом словаре русского языка определяется как, совокупность существенных признаков, свойств, особенностей, отличающих предмет или явление от других и придающих ему определенность, и как то или иное свойство, признак, определяющий достоинство чего-нибудь [2, с. 270].

Философский энциклопедический словарь определяет качество как свойство, специфика, "как" и "что" вещи; обозначает первоначальное и подлинное единство или многообразие реальности, которое еще не предполагает пространственного или даже мыслимого расчленения, осуществляя его скорее наглядно [4, с. 207].

В данном случае качество понимается нами как совокупность определенных признаков, являющихся уникальными для его обладателя.

Вместе с тем, многие исследователи и ученые говоря о способностях и качествах человека имеют в виду одно и тоже, либо пытаются подменить эти два понятия. В. С. Фарфель в своих исследованиях использовал только понятие способности. В. Д. Шадриков в своих работах не разграничивает способности и качества, а использует их как синонимы: "способность определяется как совокупность индивидуальных качеств, влияющих на эффективность деятельности, которая определяется уровнем сформированности и организации функциональной системы деятельности" [5, с. 157]. В иных публикациях А. Ф. Лазурский рассматривает способность как синонимом одаренности [6, с. 157].

Следовательно, бывает очень трудно разобраться, что же конкретно имеет в виду автор, использующий какое-либо из двух понятий. Теоретическое обоснование противоположно практической деятельности. Этому свидетельствует то, что вопрос о качествах вообще и профессионально важных качествах в частности в учебниках по общей психологии и психологии труда не имеет своего пояснения. Нами было отмечено и то, что в психологических словарях понятие "профессионально важные качества" отсутствует.

Мы склоняемся к мысли о том, что эти два понятия соотносятся в том случаи, если определены факторы, последствием которых проявляются человеческие возможности и насколько практично он осваивает определенную деятельность (профессию).

Возможности человека и практическая ценность его деятельности определяются социальными факторами, которые формируются в результате воспитания и обучения, и биологическими факторами, представляющими индивидуально-личностные характеристики.

К биологическим факторам относятся конституциональные, физиологические и психофизиологические особенности. Уровень способности обусловливается наличием у человека определенного количества необходимых задатков. В случаи отсутствия задатка к определенной способности, снижается качество последней.

К социальным факторам, относятся знания, умения, навыки, мотивы, побуждающие к деятельности. Характерно то, что биологические и социальные факторы дополняют друг друга. Знания и умения быстрее приобретаются и достигают лучшего качества у людей с определенными биологическими особенностями; в свою очередь, обучение и тренировка способствуют развитию биологических особенностей человека. Поэтому, индивидуально-личностные особенности взрослого человека представляют собой интеграцию биологических и социальных свойств, которые И. В. Павлов назвал фенотипом. Знания о фенотипе важны при прогнозе успехов человека в профессиональной деятельности. Следовательно, возникает вопрос, при воздействии каких факторов социальных или биологических, человек достиг определенного результата, под воздействием социальных факторов самостоятельно обучаясь, либо изначально имел задатки, которые смог развить в себе.

Необходимость изучения роли социальных факторов возникает тогда, когда речь идет о качестве приобретенных человеком знаний и умений в своей профессиональной деятельности.

Изучение же биологических факторов необходимо в случае, если нужно понять, почему у двух и более субъектов при созданных им равных условиях обучения, профессиональной деятельности и при одинаковом их стремлении к успеху достижения все же различны.

При прогнозе достижений человека в своей профессиональной деятельности необходимо изучение фенотипа человека в целом.

2. Профессионально важные качества личности как основа профессиональной пригодности

В аспекте развития представлений специалистов о психологических феноменах, в аспекте развития методики обучения представляет интерес характер изменения научных парадигм в обозримом историческом времени. Например, в проблеме профессиональной пригодности и профессионально важных качеств субъекта можно различать разные аспекты, контексты, масштабы их изучения и оценки в разные исторические периоды в связи с особенностями "социального заказа". Выделим некоторые из них. Так, в научной литературе различают профессионально важные качества в узком и в широком смысле - как менее и как более интегральные психологические "единицы". Примером широкой трактовки понятия "ПВК - профессионально важных качеств субъекта деятельности" может служить их оценка В.А. Бодровым. ПВК - это "вся совокупность психологических качеств личности, а также целый ряд физических, антропометрических физиологических характеристик человека, которые определяют успешность обучения и реальной деятельности. Конкретный перечень этих качеств для каждой деятельности специфичен (по их составу, по необходимой степени выраженности, по характеру взаимосвязи между ними) и определяется по результатам психологического анализа деятельности и составления ее профессиограммы и психограммы".

Профессиональную пригодность субъекта, конечный успех в становлении человека как специалиста определяет совокупность характеристик. Основными из них называют профессиональную мотивацию; общую и профессиональную подготовленность (знания умения, навыки, необходимые для деятельности в типовых и нештатных ситуациях); уровень функциональной готовности и резервов организма к трудовой деятельности; уровень развития анализаторов и физических качеств, актуальных для успешной работы; состояние индивидуально-психологических функций организма человека (специфические ПВК, психомоторика, познавательные процессы, темперамент, характер и эмоционально волевые особенности личности).

Вместе с тем, можно различать "объем и актуальность" взаимного соответствия компонентов системы "субъект - объект", которые специалисты называют и различают как: профессиональную пригодность, способности, профессионально важные качества (ПВК), потенциал, компетентность субъекта как работника, компетентность человека как личности. Выделим основные особенности разных подходов к проблеме успешности труда человека. Профессиональная пригодность является свойством мета-системы "человек -профессия" и определяется совокупностью индивидуальных особенностей человека, влияющих на успешность освоения какой-либо трудовой деятельности и эффективности ее выполнения. Под способностями в отечественной психологии понимают свойство психологической функциональной системы обеспечивать достижение целей деятельности.

Профессионально важные качества (ПВК) рассматриваются как способности человека к деятельности в широком смысле слова, выступающие в роли тех внутренних психологических характеристик субъекта, в которых выражаются внешние специфические воздействия факторов трудового процесса как форма профессиональных требований к человеку. В ПВК проявляются все основные характеристики структуры личности: мотивационно-потребностные, когнитивно-психомоторные, эмоционально-волевые. Определение ПВК в широком смысле дано выше.

Потенциал - система всех проявляющихся в профессиональной деятельности социально полезных способностей, как актуализированных, так и резервных. Потенциал человека выходит за рамки чисто прагматического соответствия работник а требованиям, предъявляемых к нему в определенной сфере деятельности, привнося в eго содержание нравственные, гуманистические начала. Это означает, что профессионал должен не только соответствовать требованиям своей деятельности, но и предвидеть е е последствия, и нести за них личную ответственность.

Рассматриваемые способности человека отражаются в его профессиональной компетентности, в структуре которой выделяют интеллектуальную, социальную, социально-психологическую, аутопсихологическую и др. Отдельная линия развития - понятие компетентности, введенное в 1940-х годах, до настоящего времени используемое в зарубежной психологии. До промышленного производства товара работнику требовалось наличие специфических знаний и сложных навыков, которые накапливались и передавались из поколения в поколения. Человек, получив определенную профессию, т.е. имеющий определенные сложные навыки и знания (компетенции), как правило, оставался специалистом в узкой области до конца своей жизни. В начале XX века, широкое распространение получает концепция "научного управления". В основу производства положена идея уменьшения сложности выполняемой работы. Любая сложная работа разбивается на серию мелких и простых операций. Для выполнения простых операций больше не требуются высококвалифицированные рабочие, что позволяет нанимать большое число малообразованных и неквалифицированных работников. Умения работника и его квалификация становятся физическим фактором.

Вторая Мировая Война усилила значимость централизованного управления и профессионального труда. Военнослужащие проходили специальную подготовку, получая определенную военную специальность, и не меняли специализации до конца войны. В 1940-х годах в Великобритании был впервые применен термин "компетенция", он относился к знаниям и навыкам отдельных боевых частей, т.е. к специализации этих частей.

В начале 60-х годов 20 века, в связи с кризисом личностных тестов Д. МакКлеланд предложил компаниям нанимать персонал на работу, используя компетенции, а не на личностные тесты. Понятие "компетенция" стало широко использоваться американскими психологами.

В постиндустриальном обществе идеи, информация и технологии становятся частью производимой продукции, а значит, увеличивается содержание "знаний" в товарах и услугах. П.Друкер определил современного ему работника как "работника знаний" ("Knowledge worker"). Для современной компании главным становится умение компании привлекать, сохранять и постоянно совершенствовать навыки и знания работников, создавать условия для творчества и новаторства.

Сегодня компетенции один из самых модных и применяемых методов в практике управления человеческими ресурсами. Модель компетенций широко используется в управление персоналом, начиная с 1990 годов. "Быть компетентным" означает быть квалифицированным для выполнения определенной работы с соответствие с принятыми для данной работы стандартами. Соответственно, компетенция - есть состояние компетентности. Компетенция не означает исполнение (функционирование). Компетенция не означает результат деятельности. Компетенция - не черта характера. Компетенция не означает способности или возможности. Компетенция не означает мотивация.

Компетенция включает в себя, согласно С.Перри: набор схожих знаний, навыков и отношений (системы взглядов), которые необходимых работнику для успешного выполнения своей работы, которые связаны с успешным выполнением работы, которые могут быть измерены в соответствие с установленными стандартами, которые могут быть улучшены с помощью обучения и развития. Личностные позиции, взгляды не являются мотивационными элементами. С.Перри считает, что убеждения работника и формальные и неформальные элементы организационной культуры компании должны быть включены в определение "компетенции", принимая во внимание тот факт, что эти составляющие понятия "компетенция" могут быть изменены с помощью обучения и развития работника.

В последней четверти XX века появились новые аспекты оценки человека труда - как объекта социальной и кадровой политики организации. Социальная политика -деятельность и создаваемая субъектом управления система отношений, в которой воспроизводятся социальные взаимодействия между людьми, условия формирования и удовлетворения потребностей человека, качество его жизнедеятельности. Содержание содержания, принципов, методов, средств реализации социальной политики составляют основу особой сферы деятельности организации, именуемой кадровой политикой. Кадровая политика организации - объективно обусловленная практика и теория социального управления, выражающая стратегию субъекта управления по отношению к персоналу (кадрам, способным к выполнению сложных видов труда). Если функциональная роль социальной политики состоит в том, чтобы сформировать для воспроизводства и поддержания человека достойные условия его жизнедеятельности, то роль кадровой политики состоит в том, чтобы деятельная сущность человека в созданной социальной среде была наиболее полно востребована как в интересах организации, так и личности. Если социальная политика выступает необходимым условием реализации человеком присущих ему и необходимых организации его способностей, то кадровой политике отводится роль стратегии их востребованности и рационального использования для достижения ее целей. Социальная политика, не направленная на создание благоприятных условий для жизнедеятельности человека, негативным образом сказывается и на отношении человека к самой организации. При узком поле совпадения интересов человека и организации, ее внутренняя жизнь не становятся тем социальным потенциалом, которой может давать синергетический эффект и превращаться в социальный капитал. Социальный капитал можно рассматривать как характеристику сложившихся в организации социальных, межличностных, нравственных отношений, культуры взаимоотношений, системы корпоративных ценностей.

Нельзя обойти вниманием и вопрос факторов гуманизации социальных отношений в организации: возрастание роли интеллектуальной составляющей в общественном производстве; повышение культурного уровня персонала; увеличение затрат на образование и профессиональную подготовку человека; расширение спектра возможностей для профессиональной самореализации личности; рост конкурентоспособности профессионалов; профессиональная мобильность человека; признание профессионального опыта человека одной из важнейших ценностей организации; развитие практики переманивания высококвалифицированных специалистов и др. Человеческие ресурсы (человеческий капитал) - качество и ценность способностей человека. Профессиональный капитал (профессиональный потенциал) - то часть способностей людей, которая непосредственно необходима и/или пригодна для выполнения профессиональных задач работника в организации (профессиональные знания, умения, навыки, профессиональный, жизненный опыт и т.п.). Становление системного подхода вызвало революционные изменения в понимании самого управления организацией, в частности, обусловило возникновение принципиально новой технологии кадрового менеджмента - управление человеческими ресурсами, в корне отличающегося от прежних оценок человека труда и его ПВК. Управление человеческими ресурсами - целенаправленное воздействие субъекта управления, обеспечивающее воспроизводство, качество и рациональное использование человеческих ресурсов.

Еще раз отметим, что исторически и параллельно изменяется не только представление о сущности человека-деятеля и его качествах, не только - о содержании целесообразной кадровой политики, но и о самой организации (предприятии, фирме, органе) в целом по ряду ее "векторов": от автономного самообеспечения - к безграничному партнерству; от иерархических и централизованных структур (единоначалия) - к пластичным децентрализованным; от патриархальных моделей управления к делегированию полномочий; от безошибочной работы персонала - к измеряемым ее усовершенствованиям; от закрытой организации - к отрытой системе отношений с внешней средой.

Помимо активного развития методики обучения, в настоящее время все более актуальным становятся вопросы содержательного структурирования научного знания, четкого выделения его инварианта и вариативной составляющих, связанных со спецификой решаемых задач, особенностей производственных и социальных технологий, исторических условий, зрелости дисциплины и др. Один из возможных путей -преобразование самой фактографии, увеличение "многомерности" эмпирического знания, привлечение дополнительного универсального и объективирующего "вектора", например - оси "время". Важным структурным компонентом такой системы знания может быть некоторый временной интервал, "момент развития" знания, своеобразный "хронотоп" -закрепленное во времени и пространстве (историческом, культурном) типичное восприятие действительности, зафиксированное в научных парадигмах характерное понимание фрагментов действительности, своего рода "единицы знания". Такие "единицы" могут нести большую полифункциональность, чем традиционное знание, большую его интегрированность, более высокую инвариантную составляющую, все это - в органичной взаимосвязи с породившей его конкретной научной парадигмой.

Характерным примером такого "хронотопа", или "единицы знания" может служить фиксируемые психологами признаки субъекта, отражающие его профессиональную пригодность:

. в начале XX столетия это были "способности" ("навыки", умения") - инвариантные качества, актуализированные, присущие исключительно субъекту;

. с середины столетия это уже комплекс взаимосвязанных, но различных по своей природе особенностей субъекта - "профессионально важные качества" - ПВК (способности, знания, навыки, мотивация и др.);

. с 1970-х годов феномен "ПВК" уже понимают не столько как характеристику субъекта, но уже как интегральное свойство системы "человек - техника - среда";

. с 1980-х годов в научный обиход вводится понятие "компетентность" как совокупность прямых и косвенных профессиональных и жизненно важных характеристик субъекта как профессионала в широком смысле слова;

. с 1990-х в гуманитарных науках утверждается термин "потенциал" - характеристика актуальных и латентных, уже реализованных или способных заявить о себе в какой-то перспективе интегрального качества человека, некоторой "социальной энергетике". "Потенциал" предполагает уже не узко функциональную и прагматичную оценку человека как субъекта труда на конкретном рабочем месте, но экзистенциональный подход и оценку человека в большой жизненной перспективе. Столетие спустя в центре оценки профессиональной пригодности опять оказывается лишь один человек с его неопределенным качеством "субъект труда", но уже в других смысловых контекстах. Логически круг замкнулся. Все возможные подходы к проблеме, конкурируя, заявили о себе, обнаруживая как преимущества, так и недостатки, условия более или менее их успешной реализации.

. Структура профессиональной пригодности

Приобщение человека к определенной профессии всегда начинается с самоопределения, с некоей самоидентификации с определенного рода деятельностью. Действительно, сколь бы элитной, популярной и востребованной не была бы определенная деятельность, человек ни за что не станет заниматься ею на постоянной основе, если он явно ощущает неприятие по отношению к ней. Безусловно, у каждого из нас имеется некий набор установок, согласно которым выкристаллизовываются некие, совершенно неприемлемые для нас, особенности внешней среды. Их главная особенность состоит в том, что мириться с ними, а тем более, приобщаться к ним по доброй воле мы не будем ни при каких обстоятельствах.

Самоидентификация очень важна в плане выбора профессии. Этот тезис, можно сказать, абсолютен. Причем важно, что, не только, первичная профориентация, имеющая место после окончания школы, основана на подсознательных предпочтениях, но и дальнейший серфинг от профессии к профессии на протяжении всей жизни.

Профессиональная пригодность, сокращаемая, впрочем, чаще всего до профпригодности, таким образом, напрямую связана, не только со способностью выполнять какую-либо деятельность на профессиональной основе, но и с подсознательной готовностью человека заниматься ею. Профессиональная пригодность всегда рано или поздно всплывает на поверхность в контексте подбора профессии. Правильное понимание сущности и содержания профессиональной пригодности в узком и широком смысле сможет оказать реальную помощь в выборе профессии, а также в осознании своих реальных шансов на реализацию на том или ином поприще. Действительно, никто ведь не станет отрицать безусловной связи теории с практикой. В нашем случае трудоустройство и карьерное продвижение, а также удовлетворение от работы есть практика, а вопросы профессиональной ориентации и профессиональной пригодности - сопутствующая ей теория.

Традиционно к вопросам профпригодности относят совокупность определенных способностей, умений, навыков и даже талантов, которые помогли бы человеку иметь успех в определенной профессиональной деятельности. Профессиональная пригодность соединяет в себе не только чисто физические способности человека, его морфологические характеристики, но и чисто психологические особенности его организма и его личности, которые способствовали бы максимальному освоению им определенной профессии, проявлению эффективных результатов в ней. Понятно, что для этого придется постигать различные знания, набираться практического опыта и т.д., и т.п. К психическим основаниям профессиональной пригодности стоит относить дополнительно также и способность человека испытывать известную степень морального удовлетворения от результатов труда (профессиональной деятельности), а также от самого процесса ее выполнения.

Любопытно, что профпригодность есть качество наживное, а не врожденное. Ее можно приобрести в процессе жизнедеятельности, но без специальной подготовки стать полностью профессионально пригодным к той или и ной деятельности практически невозможно. Чаще всего естественным путем профессиональные и трудовые навыки возникают непосредственно в процессе выполнения соответствующей деятельности, превращаясь в умения и привычки. Впоследствии уже после того, как профессиональная ориентация человека станет состоявшимся фактом, уже она сама сможет формировать жизненные устои и предпочтения человека. В этом случае появляется фактор "влияния профессии на обыденную жизнь", который до боли знаком многим из нас на примере людей вокруг, а иногда и на своем собственном примере.

Важность и значимость профессиональной пригодности в процессе определения с будущей трудовой и профессиональной деятельностью понимается даже на государственном уровне. Более того, не только понимается, но и нормативно фиксируется. Пример тому - это существование определенных требований при приеме граждан на работу. Соответственно, предполагается, что человек должен быть профессионально пригодным к конкретной деятельности. Заранее это установить можно различными способами. В их число входят предварительные беседы, испытательные сроки, проверки, тестирования и т.п. Список можно продолжать.

Особое место занимает в числе превентивных мер проверки профессиональной пригодности ознакомление с содержанием медсправки о профпригодности. Ее официальное существование также следует относить к нормативному закреплению важности установления степени профессиональной пригодности человека к данной работе. Справка о профпригодности на сегодняшний день нужна не только при устройстве на работу, но даже при поступлении на учебу в средние и высшие учебные заведения нашей страны.

Официальное требование наличия медсправки на профпригодность устанавливает требование ее особого оформления. В частности, справка о профпригодности оформляется исключительно как медицинская форма 086/у, образец ее заполнения находится в государственном реестре. Форма 086/у заполняется на основании заключений врачей о состоянии здоровья человека. Причем заключения эти должны быть ориентированы на способность человека заниматься конкретной профессиональной деятельностью. Соответственно, справка о профпригодности (форма 086/у) всегда выдается для представления по вполне конкретному месту работы или месту учебы. Действительно, ведь требования к умениям для потенциального слесаря и учителя музыки принципиально отличаются друг от друга, как и требования к потенциальным студентам факультета физического воспитания и факультета высшей математики.

Профпригодность документально определяют, естественно, не только медсправки. Соответствующие дипломы, свидетельства, поручения и т.д. тоже играют свою роль. Опыт прошлой работы, отраженный в трудовой книжке, в данном случае выступает лучшим показателем профессиональной пригодности человека.

Заключение

Каждый человек от рождения имеет особенности строения тела, органов чувств и мозга. Эти особенности еще называют "задатками", то есть заранее данными от природы качествами. К задаткам относят силу, уравновешенность и подвижность нервных процессов, скорость и точность реакции, врожденные особенности зрения и слуха.

Хорошая память и внимание, могут быть даны человеку от природы, но их можно и развить специальными упражнениями. На основании одних и тех же задатков возникают различные способности. Способности - это индивидуально-психологические особенности человека.

Способности бывают общие и специальные. К общим относят способности, которые есть у всех людей (но развиты у каждого в разной степени) и которые важны для самых разных видов деятельности. Например, физические способности необходимы представителям многих профессий. Сотрудник правоохранительных органов, официант, массажист, тренер должны быть сильными, выносливыми и ловкими. Высокий уровень физического развития необходим и тем, кто выбрал профессии, связанные с военной службой, охраной, спортом, пожарными, водолазными и аварийно-спасательными работами.

Высокий уровень общего умственного, или интеллектуального, развития является условием успешной работы учителя, врача, юриста, психолога, инженера, экономиста, программиста и т. п. Уровень умственного развития определяется как природными задатками и наследственностью человека, так и его жизненным опытом, образованием, воспитанием и чертами характера. Тип мышления - это индивидуальный способ преобразования информации. Зная свой тип мышления, можно прогнозировать успешность в определенных видах профессиональной деятельности.

Коммуникативные способности для большинства профессий не менее важны, чем другие. Многие профессии связаны с обслуживанием, обучением, воспитанием других людей если не прямо, то косвенно. Успешность юриста, врача, учителя, менеджера во многом зависит от их эмоциональной устойчивости и умения общаться.

Глоссарий

Профессионально важные качества (ПВК) - свойства субъекта деятельности, необходимые для ее нормативно заданного выполнения и положительно коррелирующие хотя бы с одним ее параметром.

Профессиональная пригодность - соответствие личностных характеристик обследуемого требованиям профессиограммы, его способность овладеть данной профессиональной деятельностью.

Профессия - группа родственных специальностей

Профессиограмма - документ, представляющий собой описание социально-экономических, производственно-технических, санитарно-гигиенических, психологических и других особенностей профессии.

Профессиограмма - характеристика профессии, включающая описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений ' и навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья. Профессиограмма позволяет определить профессиональную пригодность человека.

Психический, или психоэмоциональный, стресс - вовлечение в реакцию эмоциональной сферы. Существенной его чертой является наличие в стрессовой реакции эмоции или включение в нее мотивации, вызывающей эмоцию. Главное, что обусловливает стресс психического порядка, - эмоциональный настрой личности по отношению к стрессору.

Психическое выгорание - профессиональный синдром, включающий эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.

Список использованной литературы

1. Абульханова - Славская К.А. О субъекте психической деятельности. М.: Наука, 2003.

2. Ананьев Б.Г. О соотношении способностей и одаренности // Проблемы способностей. М., 2002. - С. 18. - С. 15-32.

. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирования личности. М.: Мысль, 2000.

. Бакиев В.В. Влияние мнения неорганизованной группы и сложившегося коллектива на проявление внушаемости личности // Вопросы психологии, 2004. - №4. - С.89 - 100.

. Березин Ф.Б., Мирошников М.П., Соколова Е.Д. Методика многостороннего исследования личности (структура, основы, интерпретации, некоторые области применения). М.: Фолиум, 2004.

. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристика и условия достижения. М.: Флинта - Наука, 2008.

. Бодалев А.А. Психология общения. М.-Воронеж, 2006.

. Бородкин Ф.М., Коряк Н.М. Внимание: конфликт! Новосибирск: Наука, 2003.

. Братусь Б.С. К проблеме выделения уровней мотивации // Мотивационная регуляция деятельности и поведения личности. М., 2008.

. Виноградов П.И. О некоторых психологических аспектах непрерывного образования руководителей народного образования / В сб. статей: Проблемы и перспективы развития ФППК ОНО. Киров: КГПИ, 2001. - С. 45-45.

. 3еер Э.Ф. Психология профессий. Екатеринбург: УрГППУ, 2007.

. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М., 2007.

. Ильин Е. П. Сущность и структура мотива // Психологический журнал, 2005. - Т. 16. - №2. - С.27-41.

. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во МГУ, 2008.

. Климов Е.А. Психология профессионала. М.: ИПП, 2006.

. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-н/Д.: Феникс, 2006.

. Ковалев А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. М.: Политиздат, 2005.

. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности. М.: Наука, 2003.

. Кон И.С. В поисках себя: Личность и ее самосознание. М.: Политиздат, 2004.

. Крегер О., Тьюсон Дж.М. Типы людей и бизнес: Как 16 типов личности определяют ваши успехи на работе: Пер. с англ. М.: Персей-Вече, 2005.

. Ксенчук Е.В., Киянова М.К. Технология успеха. М.: Дело ЛТД, 2003.

. Кудрявцев Т.В. Стратегия делового успеха: Учеб. пособие. Ростов-н/Д.: Феникс, 2005.

. Кускунова Т.В. О некоторых условиях формирования мотивов учебной деятельности в процессе семинарских и практических занятий по педагогике / В кн.: Мотивы жизнедеятельности студентов. Каунас, 2001. - С.328-338.

. Ладанов И.Д. Практический менеджмент. М.: Ника, 2005.

. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Наука, 2006.

. Маусов Н.К., Кулапов М.Н., Журавлев П.В. Управление карьерой персонала производства (социально-экономический аспект). М., 2003.

. Мерлин В.С. Психология индивидуальности. М.-Воронеж: ИПП, 2006.

. Поляков В.А. Технология карьеры: Практическое руководство. М.: Дело ЛТД, 2005.

. Практическая психология для менеджеров. М.: Филин, 2006.

. Психология и психоанализ характера: Хрестоматия / Под ред. Д.Я. Райгородского. Самара: Бахрах, 2008.

. Психология труда. СПб: Питер, 2002.

Приложение

