

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

"Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского"

Факультет социальных наук

Заладина А.С., Коробейникова Е.В.

**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА И ПРОФИЛАКТИКА
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕСТРУКЦИЙ**

Электронное учебно-методическое пособие

Направление подготовки: 37.03.01 «Психология»

Квалификация (степень) «Бакалавр»

Профиль подготовки:

«Общая и практическая психология»

**Рекомендовано методической комиссией
факультета социальных наук для студентов ННГУ,
обучающихся по направлению 37.03.01 «Психология»**

Нижегород
2019

3-38 Заладина А.С., Коробейникова Е.В. «Развитие профессионализма и профилактика профессиональных деструкций»: Учебно-методическое пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2019 – 41 с.

УДК 159.9; 378
ББК 88.4

Рецензент: кандидат биологических наук, доцент А.В. Орлов

Учебно-методическое пособие по дисциплине «Развитие профессионализма и профилактика профессиональных деструкций» разработано в соответствии с требованиями Федерального образовательного стандарта по направлению подготовки 37.03.01 «Психология», квалификация (степень) «Бакалавр» для профиля подготовки: «Общая и практическая психология».

В учебно-методическом пособии определены цель, задачи и формируемые компетенции дисциплины. Центральное место занимают вопросы для обсуждения и задания для практической работы. Углублённому пониманию и успешному освоению предмета способствуют предлагаемые авторами вопросы для самостоятельного изучения и закрепления материала.

Список литературы отражает современные проблемы и направления исследований. Учебно-методическое пособие предназначено для бакалавров, обучающихся по направлению «Психология», и преподавателей, читающих данную учебную дисциплину.

Рекомендовано методической комиссией факультета социальных наук для студентов ННГУ, обучающихся по направлению 37.03.01 «Психология».

Ответственный за выпуск:

председатель методической комиссии факультета социальных наук ННГУ, кандидат социологических наук, доцент А.В. Орлов

УДК 159.9; 378
ББК 88.4

© Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2019

© Заладина А.С., Коробейникова Е.В., 2019

Содержание

1. Цели и задачи освоения дисциплины «Развитие профессионализма и профилактика профессиональных деструкций»	4
2. Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины, и планируемые результаты обучения	5
3. Структура и содержание дисциплины «Развитие профессионализма и профилактика профессиональных деструкций»	7
4. Планы семинаров и практических занятий	8
Тема 1. Определение и сущность профессионализма	8
Тема 2. Субъективно-деятельностный подход к развитию профессионализма	10
Тема 3. Барьеры и кризисы профессионального развития	12
Тема 4. Организация труда и работоспособность.....	14
Тема 5. Профессиональный стресс.....	15
Тема 6. Профессиональные деструкции и их профилактика	17
5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины	20
Основная литература	23
Дополнительная литература.....	24
Интернет-ресурсы	28
Приложение 1	29
Приложение 2	30
Приложение 3	31
Приложение 4	32
Приложение 5	33
Приложение 6	34
Приложение 7	35
Приложение 8	36
Приложение 9	37
Приложение 10	38
Приложение 11	39

1. Цели и задачи освоения дисциплины «Развитие профессионализма и профилактика профессиональных деструкций»

Цель освоения дисциплины (модуля)

Сформировать у студентов системную готовность к использованию в профессиональной деятельности компетенций в области развития профессионализма и профилактики профессиональных деструкций.

Задачи освоения дисциплины:

- 1) сформировать у студентов целостное представление о понятии профессионализма как значимом феномене индивидуальной и общественной практики;
- 2) сформировать у студентов комплекс научных знаний о сущности профессионализма, значимых критериях профессионализма и способах его развития, о профессиональной деструкции и способах её профилактики, профессиональной деятельности психолога при работе с персоналом;
- 3) сформировать у студентов комплекс практических умений и навыков в ситуациях систематической работы с людьми для целенаправленного повышения уровня их профессионализма и профилактики профессиональных деструкций;
- 4) сформировать у студентов общекультурные и профессиональные компетенции личности (в соответствии с требованиями ФГОС и РУП), способствующие успеху дальнейшего обучения и профессиональной деятельности.

Трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 2 зачетные единицы.

2. Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины, и планируемые результаты обучения

Таблица 1

Планируемые результаты обучения, соотнесенные с планируемыми результатами освоения дисциплины «Развитие профессионализма и профилактика профессиональных деструкций»

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций
<p>ОК-7: способность к самоорганизации и самообразованию</p>	<p>З1: знать психологические принципы и приёмы развития профессионализма и профилактики профессиональных деструкций;</p> <p>З2: знать технологии самоуправления и самоорганизации;</p> <p>У1: уметь применять конкретные методики и приёмы развития профессионализма и профилактики профессиональных деструкций;</p> <p>У2: уметь эффективно применять обучающие технологии в процессе саморазвития;</p> <p>В1: владеть опытом применения на практике методик и приёмов развития профессионализма и профилактики профессиональных деструкций;</p> <p>В2: владеть опытом применения технологий самоуправления и самоорганизации</p>
<p>ПК-3: способность к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий</p>	<p>З1: знать способы помощи в ситуациях проявления профессиональных деструкций;</p> <p>З2: знать способы построения групповой системы, способствующей развитию профессионализма;</p> <p>У1: уметь оказывать помощь индивиду с выраженными профессиональными деструкциями;</p>

	<p>У2: уметь стратегически планировать деятельность специалиста и группы с целью повышения уровня профессионализма;</p> <p>В1: владеть опытом оказания помощи по вопросам профессиональных деструкций;</p> <p>В2: владеть опытом планирования профессиональной карьеры с учётом феноменов профессионального развития и деструкций</p>
<p>ПК-4: способность к выявлению специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам</p>	<p>З1: знать индивидуальные характеристики личности, влияющие на формирование профессиональных кризисов и деструкций;</p> <p>З2: знать способы выявления профессиональных деструкций личности с учётом индивидуальных особенностей;</p> <p>У1: уметь выявлять индивидуальные особенности личности, влияющие на возникновение профессиональных кризисов и деструкций;</p> <p>У2: уметь выявлять факторы риска в профессиональной деятельности для человека с учётом его индивидуальности;</p> <p>В1: владеть опытом диагностики индивидуальных особенностей личности, влияющих на профессиональное развитие;</p> <p>В2: владеть навыками оценки факторов риска для профессионального развития человека с учётом его особенностей</p>

3. Структура и содержание дисциплины «Развитие профессионализма и профилактика профессиональных деструкций»

Объем дисциплины (модуля) составляет 2 зачетные единицы, всего 72 часа, из которых для очной формы обучения: 17 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем, в том числе 16 часов – практические занятия семинарского типа (в том числе текущий контроль успеваемости), 1 час – контактная работа на промежуточной аттестации, 55 часов составляет самостоятельная работа обучающегося.

Форма промежуточной аттестации – зачет. Текущий контроль успеваемости проводится в рамках практических занятий семинарского типа.

Таблица 2
Структура и трудоёмкость дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	Контактная работа		Самостоятельная работа, в том числе часы самостоятельной подготовки к промежуточной аттестации
		Практические занятия (в том числе занятия семинарского или лабораторного типа)	Контроль самостоятельной работы	
Тема 1. Определение и сущность профессионализма	8	2		6
Тема 2. Субъективно-деятельностный подход к развитию профессионализма	8	2		6
Тема 3. Барьеры и кризисы профессионального развития	16	3		13
Тема 4. Организация труда и работоспособность	10	2		8
Тема 5. Профессиональный стресс	12	2		10
Тема 6. Профессиональные деструкции и их профилактика	17	5		12
Промежуточная аттестация в форме зачета	1		1	
Всего	72	16	1	55
Итого	72	17		55

4. Планы семинаров и практических занятий

Тема 1. Определение и сущность профессионализма

Вопросы для обсуждения и задания для практической работы

1. Раскройте понятия профессионализма, компетентности и квалификации.
2. Как соотносятся нормативный и индивидуальный профессионализм?
3. Охарактеризуйте мотивационную и операциональную сторону профессионализма. Обозначьте критерии профессионализма по Дружилову С.А., Поваренкову Ю.П., Деркачу А.А.
4. В чем заключается роль концептуальной модели деятельности при формировании профессионализма?
5. Каково практическое значение изучения профессионализма?

Задания для самостоятельной работы

1. Опишите основные психологические новообразования для стадий профессионального становления личности по Зееру Э.Ф. (Приложение 1).
2. Составьте таблицу видов самоопределения человека. Приведите собственные примеры для каждого вида самоопределения.

Основная литература

1. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. – М.: Институт психологии РАН, 2006. – 623 с.
2. Дружилов С.А. Концептуальная модель профессиональной деятельности как психологическая детерминанта профессионализма// Психологические исследования. 2013. Т.6, № 29. С. 4. URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2013v6n29/829#e3> (дата обращения: 09.05.2019).
3. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений // Э.Ф.Зеер. — М.: Издательский центр «Академия», 2006. — 240 с.
4. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Междунар. гуманит. фонд «Знание», 1996. – 310 с.

Дополнительная литература

1. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. – М.: Логос, 2012. — 376 с.
5. Зеер Э.Ф. Концепция профессионального развития человека в системе непрерывного образования // Педагогическое образование в России. 2012. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-professionalnogo-razvitiya-cheloveka-v-sisteme-nepreryvnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 10.05.2019).
6. Исаев А.П. Управленческий профессионализм: основные понятия, процессы и механизмы. Учебное пособие. Екатеринбург: Ажур, 2015. - 113 с.
7. Климов Е.А. Психология профессионала — М.; Издательство «Институт практической психологии», Воронеж; НПО «МО-ДЭК», 1996. — 400 с,
8. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. — М.: Издательский центр «Академия», 2004. — 304 с.
9. Макарова Е.Н. Проблема профессионализма в психолого-акмеологических исследованиях // Экономика образования. 2015. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-professionalizma-v-psihologo-akmeologicheskikh-issledovaniyah> (дата обращения: 11.05.2019).
10. Нечаев Н.Н. Профессионализм как основа профессиональной мобильности: Материалы к пятому заседанию методологического семинара 8 февраля 2005 г. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – 92 с.

Тема 2. Субъективно-деятельностный подход к развитию профессионализма

Вопросы для обсуждения и задания для практической работы

1. Как можно охарактеризовать основные признаки профессионализма с позиций субъектно-деятельностного подхода?
2. Какие признаки характеризуют уровень готовности человека к профессиональной деятельности и уровень сформированности человека как субъекта труда?
3. Какие возможности изучения человека открывает субъектно-деятельностный подход?
4. В каких направлениях происходит в настоящее время развитие субъектно-деятельностного подхода в работах отечественных психологов?
5. Можно ли считать психические регуляторы труда показателями уровня сформированности профессионала?
6. На основе каких правил строится программа системного изучения профессиональной деятельности?
7. Почему при изучении профессиональной деятельности необходимо соблюдать последовательность выделенных этапов исследования?
8. Какую стратегию исследования профессиональной деятельности обеспечивают принципы ее целенаправленного и селективного изучения?
9. Почему структурированность, многоуровневость и иерархичность являются принципами изучения профессиональной деятельности как системного объекта?

Задания для самостоятельной работы

1. Напишите эссе на тему «Источники и движущие силы развития профессионализма».
2. Подготовьте реферат на тему «Профессионализм как результат реализации и развития ресурсов человека в деятельности».
3. Составьте краткую характеристику основных отечественных и зарубежных теорий профессионального развития, заполнив таблицу (Приложение 2,3).

Основная литература

1. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности — М.: ПЕР СЭ, 2006. — 382 с.
2. Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / Сост. В.А. Бодров. — М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007. — 855 с.
3. Пучкова И. М. О субъекте профессиональной деятельности // Учен. зап. Казан. ун-та. Сер. Гуманит. науки. 2008. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-subekte-professionalnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 11.05.2019).
4. Сборник статей «Личностно-профессиональное и карьерное развитие: актуальные исследования и форсайт-проекты» / Под ред. Л.М. Митиной. – М.: Издательство «Перо», 2018. – 367 с.

Дополнительная литература

1. Абульханова К. А. Принцип субъекта в отечественной психологии // Психология. Журнал ВШЭ. 2005. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/printsip-subekta-v-otechestvennoy-psihologii> (дата обращения: 11.05.2019).
2. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. – 229 с.
3. Анцыферова Л.И. Психологическое содержание феномена субъекта и границы субъектно-деятельностного подхода // Проблемы субъекта в психологической науке / под ред. Брушлинского А.В., Воловиковой М.И. – М.: АкадемПроект, 2000. С. 27-42.
4. Дмитриева М. А. Психологический анализ системы человек — профессиональная среда // Вестник ЛГУ. Серия 6. Психология. 1990. Вып. 1. С. 82–90;
5. Дружилов С.А. Психология профессионализма субъекта труда: концептуальные основания // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2005. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologiya-professionalizma-subekta-truda-kontseptualnye-osnovaniya>
6. Ермолаева Е. П. Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза // Психологический журнал. 1998. Т 19. № 4. С. 80–87.
7. Завалишина Д. Н. Профессиональное развитие и профессиональное мышление // Вестник Балтийской педагогической академии: Научное издание БПА. СПб., 1998. Вып. 18. С. 71–75.
8. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 224 с.

9. Филатова Е. В. Субъектно-деятельностный подход как основа профессиональной подготовки специалистов по социальной работе // АНИ: педагогика и психология. 2016. №4 (17). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/subektno-deyatelnostnyy-podhod-kak-osnova-professionalnoy-podgotovki-spetsialistov-po-sotsialnoy-rabote> (дата обращения: 11.05.2019).

Тема 3. Барьеры и кризисы профессионального развития

Вопросы для обсуждения и задания для практической работы

1. Каковы основные психологические барьеры профессионального развития?
2. Обозначьте причины кризисов профессионального становления личности.
3. Раскройте специфику нормативных и ненормативных профессиональных кризисов.
4. По каким критериям можно отличить нормативный кризис от ненормативного?
5. Перечислите факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития.
6. В чем заключаются психологические особенности кризисов профессионального становления?

Задания для самостоятельной работы

1. Кратко охарактеризуйте особенности проявления и суть каждой разновидности кризиса, заполнив таблицу (Приложение 4).
2. Прочитайте ситуационную задачу (Приложение 5).
3. Охарактеризуйте отношение к своей работе действующих в данной ситуации лиц.
4. Составьте краткие психологические характеристики действующих лиц.
5. Объясните причины того, почему не оправдались ожидания по отношению к работе персонажей ситуации.
6. Если бы каждый из них обратился к Вам с просьбой подсказать, как получать удовлетворение своей профессиональной деятельностью, чтобы Вы ему сказали?
7. Заполните таблицу «Проблемы гуманитаризации труда в современных условиях (по П.С. Пряжникову)» (Приложение 6)

Основная литература

1. Амбрумова А.Г. Анализ состояний психологического кризиса и их динамика // Психологический журнал. 1985, № 6. С.107-115.
2. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. СПб.: Речь, 2007. 336 с.
3. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М.: Академия, 2003. 480 с.
4. Садовникова Н. О. Конфликт профессионального самоопределения и профессиональный кризис личности как психологические барьеры профессионального развития // СИСП. 2016. №10 (66). С. 115-125.
5. Сыманюк, Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности : учебно-методическое пособие / Э.Э. Сыманюк. – Москва: МПСИ, 2005. – 252 с.

Дополнительная литература

1. Бендюков М. А. Кризисы профессионального развития личности, обусловленные негарантированностью трудовой занятости. [Электрон. ресурс] Режим доступа: http://www.ipras.ru/cntnt/rus/dop_dokume//mezhdunaro/nauchnye_m/razdel_3_a/bendyukov_.html
2. Василюк Ф. Е. Психология переживания. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. – 200 с.
3. Зобнина Т. В. Исследование кризисных ситуаций в профессиональной жизни человека // СИСП. 2010. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-krizisnyh-situatsiy-v-professionalnoy-zhizni-cheloveka> (дата обращения: 12.05.2019).
4. Корнилова А.А. К вопросу о субъективной картине профессиональной жизни взрослого человека // Вестник СПбГУ. Серия 6. Политология. Международные отношения. 2007. №2-2. С. 78-82.
5. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. М.: Смысл, 2007. – 511 с.
6. Пьянова Е. Н. Психологический анализ динамики профессионального становления личности // Концепт. 2013. №S1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskii-analiz-dinamiki-professionalnogo-stanovleniya-lichnosti> (дата обращения: 12.05.2019).
7. Садовникова Н.О. Ценностно-смысловые особенности ненормативного кризиса профессиональной карьеры // Образование и наука. 2009. № 6 (2). С. 89–97.

8. Шакуров Р.Х. Барьер как категория и его роль в деятельности // Вопросы психологии. 2001. № 1. С. 3–18.

Тема 4. Организация труда и работоспособность

Вопросы для обсуждения и задания для практической работы

1. Какова сущность и динамика работоспособности?
2. Выделите основные показатели работоспособности и опишите методы их оценки.
3. Обозначьте виды утомления и его признаки.
4. Опишите механизмы регуляции состояния профессионального утомления.
5. Какую роль играет воля и мотивация в регуляции трудового поведения работника?
6. Подумайте, от каких факторов зависят индивидуальные различия в длительности протекания каждой из фаз на кривой работоспособности (Приложение 7).
7. Охарактеризуйте типовые режимы труда и отдыха (характеристика работ, при которых рекомендуется режим, характеристика регламентированных перерывов для отдыха, величина и распределение перерывов, использование перерывов).

Задания для самостоятельной работы

1. Подготовьте реферат на тему «Организация рациональных режимов труда и отдыха как фактор повышения работоспособности человека».
2. Опишите свой режим учебы и отдыха в течение дня и в течение недели. Оцените эффективность распределения своего времени. Как чередуются пики Вашей работоспособности? Как Вы поступаете при первых признаках утомления? Что можно сделать для того, чтобы Ваша учебная деятельность была более эффективной?

Основная литература

1. Бодров В.А. Развитие учения о профессиональном утомлении человека. Часть III. Механизмы регуляции состояния профессионального утомления // Психологический журнал. 2010. Т 31. № 5. С. 89–99.

2. Леонова А. Б. Психодиагностика функциональных состояний человека. – М.: Изд-во Моск. ун-та. 1984. – 200 с.
3. Лукьянченко Н.Д., Бунтовская Л.Л. Физиология и психология труда. Учебное пособие. – Донецк: ДонНУ, 2003. – 285 с.
4. Носкова О.Г. Психология труда. - М.: Изд-во «Академия», 2006. – 384 с.

Дополнительная литература

1. Виноградов, М.И. Общая характеристика основных форм трудовой деятельности // Руководство по физиологии труда. М., 1969. – 40 с.
2. Добрусина Маргарита Ефимовна, Христенко Ксения Юрьевна Организация труда и синдром хронической усталости // Вестн. Том. гос. ун-та. 2011. С. 143-148.
3. Захарова Л.Н. Скрытые феномены организационной жизни как фактор риска для бизнеса // Вестник Нижегородского университета им. Н.И.Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2014. №1 (33). С.34-38.
4. Сорокин Г.А. Режимы труда на конвейере сборки автомобилей в условиях нагревающего микроклимата // Экология человека. 2016. №1. С. 20-25.
5. Сыманюк Э. Э., Кузьмина О. В. Типология временной организации профессиональной деятельности // Образование и наука. 2009. №6-2. С. 97-105.

Тема 5. Профессиональный стресс

Вопросы для обсуждения и задания для практической работы

1. Прочитайте ситуационную задачу «Конфликты и стресс» (Приложение 8).
2. Какие профессиональные стресс-факторы описаны в данном кейсе?
3. В чем стрессогенность данной ситуации (участники и стресс-факторы)?
4. В результате чего ситуация стала стрессогенной?
5. Какие ещё ситуации могут возникнуть, если никто из участников конфликта не изменит свою позицию?
6. В чем суть конфликта, частное проявление которого описано в примере, который содержится в кейсе?

7. Что можно сделать в этой и подобных ситуациях (алгоритм, варианты решения), чтобы впредь это не привело к потере клиентов?
8. Какие методы совладения со стрессом в подобных рабочих и нерабочих ситуациях Вы можете предложить?

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте конспект статьи Леоновой А.Б. Стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал, 2004, Т 25, № 2. с. 75-85.
2. Опишите специфику рабочего, производственного и организационного стресса. Приведите свои примеры для каждой из трёх разновидностей профессионального стресса.
3. Сформулируйте рекомендации по минимизации возникновения каждого из перечисленных видов стресса.
4. Проведите диагностику одного испытуемого по шкале психологического дистресса Кеслера и сделайте выводы (Приложение 9).
5. Обработайте результаты. Каждый пункт оценивается от 1 до 5, где «Все время» – 5, а «Совсем нет» – 1. Максимальное количество баллов по шкале – 50, что обозначает тяжелый уровень дистресса; минимальное количество баллов – 10, что обозначает отсутствие дистресса. Пункты 3 и 6 опускаются, если ответ на предыдущий пункт был «Совсем нет». Опросник был частью Национального исследования психического здоровья и самочувствия Австралии в 1997 году, к котором приняли участие 10 641 человек. Среднее значение по опроснику было 14,2, разное для мужчин и женщин: 13,9 и 14,5 соответственно.

Основная литература

1. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. — 2000. — № 3. — С. 6–18.
2. Постылякова Ю.В. Ресурсы совладания со стрессом в разных видах профессиональной деятельности//Психологический журнал. 2005. Т. 26. № 6. С. 35-43.

Дополнительная литература

1. Захарова Л. Н., Леонова И. С., Коробейникова Е. В. Психологическая жизнеспособность персонала российских предприятий. Н. Новгород: ННГУ, 2017. 411 с.
2. Леонова А.Б. Стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал, 2004, Т 25, № 2. с. 75-85
3. Некрасова М. М, Федотова И. В., Бобоха М. А., Брянцева Н. В., Каратушина Д. И., Бахчина А. В., Парин С. Б., Полевая С. А. Профессиональный стресс у водителей // Медицинский альманах. 2012. №3. С. 189-193.
4. Фонталова Н.С. Стресс в профессиональной деятельности и его психолого-экономические последствия // Известия БГУ. 2011. №3. С. 179-182.

Тема 6. Профессиональные деструкции и их профилактика

Вопросы для обсуждения и задания для практической работы

1. В чём заключается психологическая детерминация профессиональных деструкций личности?
2. Перечислите факторы, детерминирующие возникновение и формирование синдрома эмоционального выгорания.
3. Назовите функциональные закономерности влияния синдрома выгорания на личность профессионала.
4. Перечислите известные Вам симптомы эмоционального выгорания. Предположите «удельный вес» влияния каждого из симптомов на личностную и профессиональную сферы работника.
5. Прочитайте ситуационную задачу «Выявление сотрудника с эмоциональным выгоранием» (Приложение 11). Письменно ответьте на вопросы, а затем дополните ответы, обсудив свои решения в подгруппе из 3-5 человек. Расскажите о своём варианте решения ситуационной задачи группе. При ответе на вопросы к ситуационной задаче важно выстраивать гипотезы и делать выводы на основе объективно изложенных фактов. Все предположения должны быть подтверждены цитатами из текста.
6. Какие факты, изложенные в ситуационной задаче, позволяют нам говорить о наличии проблемы? В чем именно она заключается?

7. Какие предпосылки нынешней ситуации Вы можете обозначить, исходя из того, как вёл себя Алексей раньше?
8. Предположите, как эта проблема воспринимается Алексеем.
9. Предположите, как эта проблема воспринимается Георгием.
10. Какое место занимает Алексей в коллективе?
11. Какие шаги следует предпринять Георгию для того, чтобы ситуация наладилась?
12. Какие шаги следует предпринять Алексею для разрешения этой проблемы?
13. Если Алексею, как наставнику, дадут новых подопечных, к каким последствиям это может привести?
14. Какие техники используются для снятия психического напряжения, вызванного деструктивными аспектами выполнения профессиональной деятельности?
15. Какие признаки и аспекты поведения личности подлежат коррекции при развитии профессиональных деструкций?

Задания для самостоятельной работы

1. Проанализируйте и сравните подходы к стадиям эмоционального выгорания в трудах Х. Фрейденбергера, К. Маслач, А. Ленгле, В.В. Бойко, В.Е. Орла.
2. Составьте таблицу поведенческих индикаторов, по которым можно судить о наличии того или иного симптома «выгорания» по В.В. Бойко (Приложение 10).
3. Опишите основные стратегии и тактики профилактики и коррекции профессионально обусловленных деструкций личности.

Основная литература

1. Ананьев В.А. Основы психологии здоровья / В.А. Ананьев / Концептуальные основы психологии здоровья. Книга 1. — СПб.: Изд-во «Речь», 2006. — 289 с.
2. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко. — М.: Наука, 2010. — 412 с.
3. Водопьянова Н.Е. Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях / Н.Е. Водопьянова; под ред. Г.С. Никифорова. // Психология здоровья. — СПб.: Изд-во СПб ГУ, 2010. — 218 с.

4. Сыманюк Э. Э. Стратегии профессионального самосохранения личности // Мир психологии. – 2005. – № 1. – С. 156–162.

Дополнительная литература

1. Водопьянова Н.Е., Страченкова Е.С. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика. 2-е изд. СПб.: Питер, 2008. 336 с.
2. Ожогова Е.Г. Взаимосвязь синдрома «психического выгорания» и особенностей ценностно-смысловой сферы у педагогов общеобразовательных школ: Автореф. дисс. канд. психол. наук / Е.Г. Ожогова. — Саратов, 2008. — 32 с.
3. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. – 2001. – Т.22. – №1. – С.90–101.
5. Реан А.А. Психология адаптации личности: анализ, теория, практика / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. – М.: Прайм-Еврознак, 2006. – 479 с.
6. Рогинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т.И. Рогинская // Психологический журнал. — 2002. — № 3. — С. 85–95.
7. Сидоров П.И. Синдром «эмоционального выгорания» у лиц коммуникативных профессий / П.И. Сидоров и др. // Гигиена и санитария. — 2008. — № 3. — С. 29–35.
8. Сыманюк Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности. Практико-ориентированная монография / Под ред. Э.Ф. Зеера. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2005. – 252 с. 10.
9. Чутко Л.С. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты / Л.С.Чутко, Н.В. Козина. — М.: МЕДпресс-информ, 2014. — 256 с.
10. Юрьева Л.Н. Профессиональное выгорание у медицинских работников: формирование, профилактика, коррекция / Л.Н. Юрьева. — Киев: Изд-во «Сфера», 2004. — 178 с.

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Примеры оценочных средств

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения учебной дисциплины

Таблица 2

№	Вопрос	Варианты ответов
1.	Выбор профессии осуществляется на стадии	а) оптанта; б) адепта; в) адаптанта; г) интернала
2.	Существует мотивационная и операциональная сфера	а) профессионализма; б) компетентности; в) компетенции; г) деструкции
3.	Нормативные критерии профессионализма основаны на:	а) стремлении индивидуализировать свой труд; б) усвоении правил, эталонов профессии; в) достижении успехов в работе; г) прохождении профессионального отбора
4.	Внутри какого уровня выделяют этап свободного владения профессией в форме творчества?	а) профессионализма; б) суперпрофессионализма; в) послепрофессионализма; г) псевдопрофессионализма
5.	Что не относится к профессионально-важным качествам?	а) способности; б) поведение; в) мотивы; г) направленность личности
6.	Мотивационная сфера профессионализма — это не:	а) профессиональные ценности; б) работоспособность; в) профессиональные притязания; г) профессиональные цели

7.	Операциональная сфера профессионализма — это не:	а) профессиональные действия; б) эффективность труда; в) профессиональные мотивы; г) индивидуальность их деятельности
8.	Профессиональные деформации связаны с изменением	а) продуктивности деятельности; б) конфигурации личностного профиля; в) мотивации деятельности; г) все ответы верны
9.	Укажите содержание когнитивно-деятельностного кризиса профессионального развития:	а) утрата перспектив профессионального роста; б) неудовлетворенность содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности; в) противоречия в межличностных отношениях в трудовом коллективе; г) неудовлетворённость своим социально-профессиональным статусом
10.	Укажите содержание мотивационного кризиса профессионального развития:	а) потеря интереса к учебе, работе; б) неудовлетворенность содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности; в) противоречия в межличностных отношениях в трудовом коллективе; г) неудовлетворённость своим социально-профессиональным статусом
11.	Способность к быстрому овладению новыми профессиональными знаниями, умениями, психическими качествами это:	а) профессиональная динамика; б) профессиональная обучаемость; в) профессиональная изменчивость; г) профессиональная деструкция
12.	Какой механизм работает в ситуации, когда недостаток способностей компенсируется	а) деятельностная компенсация; б) социальная компенсация;

	приобретаемыми знаниями и умениями?	в) индивидуализация; г) информационное восполнение
13.	Какая стратегия профессионального самосохранения личности характеризуется стремлением к самореализации в непрофессиональной сфере?	а) пассивная стратегия; б) депрессивная стратегия; в) аффективно-агрессивная; г) защитная стратегия
14.	Какое явление не относится к профессиональным деструкциям?	а) профессиональные деформации; б) профессионально обусловленные акцентуации; в) профессиональные кризисы; г) профессиональная стагнация
15.	Какой уровень деформаций напрямую связан с механизмом «сдвига мотива на цель»?	а) общепрофессиональные деформации; б) специальные профессиональные деформации; в) профессионально-типологические деформации; г) индивидуализированные деформации
16.	Профессионализм – это:	а) способность работника к периодическому успешному выполнению труда; б) наличие знаний и умений в профессиональной сфере; в) уровень опытности субъекта труда в профессиональной деятельности; г) интегральное качество субъекта труда, характеризующее его профессиональную деятельность и психику
17.	К какому направлению относится теория Д.Сьюпера?	а) к дифференциально-диагностическому; б) к теории развития; в) к теории решений; г) к психодинамическому

Основная литература

1. Ананьев В.А. Основы психологии здоровья / В.А. Ананьев / Концептуальные основы психологии здоровья. Книга 1. — СПб.: Изд-во «Речь», 2006. — 289 с.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. — М.: Институт психологии РАН, 2006. — 623 с.
3. Бодров В.А. Развитие учения о профессиональном утомлении человека. Часть III. Механизмы регуляции состояния профессионального утомления // Психологический журнал. 2010. Т 31. № 5. С. 89–99.
4. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко. — М.: Наука, 2010. — 412 с.
5. Водопьянова Н.Е. Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях / Н.Е. Водопьянова; под ред. Г.С. Никифорова. // Психология здоровья. — СПб.: Изд-во СПб ГУ, 2010. — 218 с.
6. Дружилов С.А. Концептуальная модель профессиональной деятельности как психологическая детерминанта профессионализма// Психологические исследования. 2013. Т.6, № 29. С. 4. URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2013v6n29/829#e3> (дата обращения: 09.05.2019).
7. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений // Э.Ф.Зеер. — М.: Издательский центр «Академия», 2006. — 240 с.
8. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности — М.: ПЕР СЭ, 2006. — 382 с.
9. Леонова А. Б. Психодиагностика функциональных состояний человека. — М.: Изд-во Моск. ун-та. 1984. — 200 с.
10. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. — 2000. — № 3. — С. 6–18.
11. Лукьянченко Н.Д., Бунтовская Л.Л. Физиология и психология труда. Учебное пособие. — Донецк: ДонНУ, 2003. — 285 с.
12. Маркова А.К. Психология профессионализма. — М.: Междунар. гуманит. фонд «Знание», 1996. — 310 с.
13. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. СПб.: Речь, 2007. 336 с.

14. Носкова О.Г. Психология труда. - М.: Изд-во «Академия», 2006. – 384 с.
15. Постылякова Ю.В. Ресурсы совладания со стрессом в разных видах профессиональной деятельности // Психологический журнал. 2005. Т. 26. № 6. С. 35-43.
16. Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / Сост. В.А. Бодров. — М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007. — 855 с.
17. Пучкова И. М. О субъекте профессиональной деятельности // Учен. зап. Казан. ун-та. Сер. Гуманит. науки. 2008. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-subekte-professionalnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 11.05.2019).
18. Садовникова Н. О. Конфликт профессионального самоопределения и профессиональный кризис личности как психологические барьеры профессионального развития // СИСП. 2016. №10 (66). С. 115-125.
19. Сборник статей «Личностно-профессиональное и карьерное развитие: актуальные исследования и форсайт-проекты» / Под ред. Л.М. Митиной. – М.: Издательство «Перо», 2018. – 367 с.
20. Сыманюк Э. Э. Стратегии профессионального самосохранения личности // Мир психологии. – 2005. – № 1. – С. 156–162.
21. Сыманюк Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности : учебно-методическое пособие / Э.Э. Сыманюк. – Москва: МПСИ, 2005. – 252 с.

Дополнительная литература

1. Абульханова К. А. Принцип субъекта в отечественной психологии // Психология. Журнал ВШЭ. 2005. №4.
2. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. – 229 с.
3. Анцыферова Л.И. Психологическое содержание феномена субъекта и границы субъектно-деятельностного подхода // Проблемы субъекта в психологической науке / под ред. Брушлинского А.В., Воловиковой М.И. – М.: АкадемПроект, 2000. С. 27-42.
4. Василюк Ф. Е. Психология переживания. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. – 200 с.
5. Виноградов, М.И. Общая характеристика основных форм трудовой деятельности // Руководство по физиологии труда. М., 1969. – 40 с.
6. Водопьянова Н.Е., Страченкова Е.С. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика. 2-е изд. СПб.: Питер, 2008. 336 с.

7. Дмитриева М. А. Психологический анализ системы человек — профессиональная среда // Вестник ЛГУ. Серия 6. Психология. 1990. Вып. 1. С. 82–90;
8. Добрусина Маргарита Ефимовна, Христенко Ксения Юрьевна Организация труда и синдром хронической усталости // Вестн. Том. гос. ун-та. 2011. С. 143-148.
9. Дружилов С.А. Психология профессионализма субъекта труда: концептуальные основания // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2005. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologiya-professionalizma-subekta-truda-kontseptualnye-osnovaniya>
10. Ермолаева Е. П. Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза // Психологический журнал. 1998. Т 19. № 4. С. 80–87.
11. Захарова Л. Н., Леонова И. С., Коробейникова Е. В. Психологическая жизнеспособность персонала российских предприятий. Н. Новгород: ННГУ, 2017. 411 с.
12. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. – М.: Логос, 2012. — 376 с.
13. Захарова Л.Н. Скрытые феномены организационной жизни как фактор риска для бизнеса // Вестник Нижегородского университета им. Н.И.Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2014. №1 (33). С.34-38.
14. Зеер Э.Ф. Концепция профессионального развития человека в системе непрерывного образования // Педагогическое образование в России. 2012. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-professionalnogo-razvitiya-cheloveka-v-sisteme-neprepryvnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 10.05.2019).
15. Зобнина Т. В. Исследование кризисных ситуаций в профессиональной жизни человека // СИСП. 2010. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-krizisnyh-situatsiy-v-professionalnoy-zhizni-cheloveka> (дата обращения: 12.05.2019).
16. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности — М.: ПЕР СЭ, 2006. — 382 с.
17. Исаев А.П. Управленческий профессионализм: основные понятия, процессы и механизмы. Учебное пособие. Екатеринбург: Ажур, 2015. - 113 с.
18. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 224 с.
19. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. — М.: Издательский центр «Академия», 2004. — 304 с.
20. Корнилова А.А. К вопросу о субъективной картине профессиональной жизни взрослого человека // Вестник СПбГУ. Серия 6. Политология. Международные отношения. 2007. №2-2. С. 78-82.

- 21.Леонова А.Б. Стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал, 2004, Т 25, № 2. с. 75-85
- 22.Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. М.: Смысл, 2007. – 511 с.
- 23.Макарова Е.Н. Проблема профессионализма в психолого-акмеологических исследованиях // Экономика образования. 2015. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-professionalizma-v-psihologo-akmeologicheskikh-issledovaniyah> (дата обращения: 11.05.2019).
- 24.Некрасова М. М, Федотова И. В., Бобоха М. А., Брянцева Н. В., Каратушина Д. И., Бахчина А. В., Парин С. Б., Полевая С. А. Профессиональный стресс у водителей // Медицинский альманах. 2012. №3. С. 189-193.
- 25.Ожогова Е.Г. Взаимосвязь синдрома «психического выгорания» и особенностей ценностно-смысловой сферы у педагогов общеобразовательных школ: Автореф. дисс. канд. психол. наук / Е.Г. Ожогова. — Саратов, 2008. — 32 с.
- 26.Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. – 2001. – Т.22. – №1. – С.90–101.
- 28.Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / Сост. В.А. Бодров. — М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007. — 855 с.
- 29.Пучкова И. М. О субъекте профессиональной деятельности // Учен. зап. Казан. ун-та. Сер. Гуманит. науки. 2008. №3.
- 30.Пьянова Е. Н. Психологический анализ динамики профессионального становления личности // Концепт. 2013. №S1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskij-analiz-dinamiki-professionalnogo-stanovleniya-lichnosti> (дата обращения: 12.05.2019).
- 31.Реан А.А. Психология адаптации личности: анализ, теория, практика / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. – М.: Прайм-Еврознак, 2006. – 479 с.
- 32.Рогинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т.И. Рогинская // Психологический журнал. — 2002. — № 3. — С. 85–95.
- 33.Садовникова Н.О. Ценностно-смысловые особенности ненормативного кризиса профессиональной карьеры // Образование и наука. 2009. № 6 (2). С. 89–97.
- 34.Сборник статей «Личностно-профессиональное и карьерное развитие: актуальные исследования и форсайт-проекты» / Под ред. Л.М. Митиной. – М.: Издательство «Перо», 2018. – 367 с.

35. Сидоров П.И. Синдром «эмоционального выгорания» у лиц коммуникативных профессий / П.И. Сидоров и др. // Гигиена и санитария. — 2008. — № 3. — С. 29–35.
36. Сорокин Г.А. Режимы труда на конвейере сборки автомобилей в условиях нагревающего микроклимата // Экология человека. 2016. №1. С. 20-25.
37. Сыманюк Э.Э., Кузьмина О. В. Типология временной организации профессиональной деятельности // Образование и наука. 2009. №6-2. С. 97-105.
38. Сыманюк Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности. Практико-ориентированная монография / Под ред. Э.Ф. Зеера. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2005. – 252 с. 10.
39. Филатова Е. В. Субъектно-деятельностный подход как основа профессиональной подготовки специалистов по социальной работе // АНИ: педагогика и психология. 2016. №4 (17). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/subektno-deyatelnostnyy-podhod-kak-osnova-professionalnoy-podgotovki-spetsialistov-po-sotsialnoy-rabote> (дата обращения: 11.05.2019).
40. Фонталова Н.С. Стресс в профессиональной деятельности и его психолого-экономические последствия // Известия БГУ. 2011. №3. С. 179-182.
41. Чутко Л.С. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты / Л.С.Чутко, Н.В. Козина. — М.: МЕДпресс-информ, 2014. — 256 с.
42. Шакуров Р.Х. Барьер как категория и его роль в деятельности // Вопросы психологии. 2001. № 1. С. 3–18.
43. Юрьева Л.Н. Профессиональное выгорание у медицинских работников: формирование, профилактика, коррекция / Л.Н. Юрьева. — Киев: Изд-во «Сфера», 2004. — 178 с.

Интернет-ресурсы

1. Атлас новых профессий <http://atlas100.ru/>
2. Институт практической психологии «Иматон»: <http://imaton.ru/>
3. Институт психологии Российской Академии Наук: <http://ipras.ru/>
4. Информационный портал «Охрана труда» <https://ohranatruda.ru/>
5. Лаборатория «Гуманитарные технологии»: <http://ht.ru/cms/>
6. Международный журнал «Проблемы теории и практики управления» - официальное издание Международного научно-исследовательского института проблем управления <http://www.uptp.ru>
7. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации <https://rosmintrud.ru/>
8. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://minobrnauki.gov.ru/>
9. Мультидисциплинарный научный психологический интернет-журнал "Психологические исследования" <http://www.psystudy.com>
10. Национальная психологическая энциклопедия <https://vocabulary.ru/slovari>
11. Психологический журнал http://ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html
12. Психология профессиональной деятельности и профессионализма. Сайт Дружилова С.А. о профессионализме как особом свойстве человека. <http://druzhilov.ru/>
13. Центр карьеры ННГУ <http://www.career.unn.ru>
14. Центр Профессионального Развития и Инноваций. Реализует программы дополнительного профессионального образования <http://center-pri.ru>
15. Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии». Профориентация: кем стать <http://www.proforientator.ru>
16. Электронный журнал «Справочник по управлению персоналом»: <https://e.uprpersonal.ru/>

Приложение 1

Стадии профессионального становления личности по Зееру Э. Ф.

№ п/п	Название стадии	Основные психологические новообразования данной стадии
1	Аморфная оптация	
2	Оптация	
3	Профессиональная подготовка	
4	Профессиональная адаптация	
5	Первичная профессионализация	
6	Вторичная Профессионализация	
7	Профессиональное мастерство	

Краткая характеристика основных зарубежных теорий профессионального развития

Направление	Представители концепций и теорий	Основания профессионального выбора и развития
Дифференциально-диагностическое	Ф. Парсонсон, Г. Мюнстерберг	
Психодинамическое	З. Фрейд, У. Мозер, Э. Розэ, Е. Бордин, А. Маслоу	
Теории решений	Х. Томэ, Г. Рис, П. Циллер, Д. Тидеман	
Теории развития	Э. Шпрангер, Э. Гинзберг, Д. Сьюпер, У. Джейд	

Приложение 3

Концептуальные подходы к профессиональному развитию в отечественной психологии

Основания профессионального развития	Представители концепции	Формы профессионального развития
Социальная ситуация, ведущая деятельность	Э. Ф. Зеер, Т. В. Кудрявцев, Е. А. Климов, Ю. П. Поваренков, Н. С. Пряжников и др.	
Уровни выполнения деятельности (успешность)	В. А. Бодров, Н. С. Глуханюк, Н. Н. Нечаев, А. К. Маркова, Л. М. Митина, Э. Э. Сыманюк, А. Р. Фонарев и др.	
Саморазвитие и самореализация	Б. Г. Ананьев, А. А. Бодалев, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, С. А. Минюрова и др.	

Профессиональные кризисы и их проявления

Кризис	Суть кризиса	Проявления кризиса
Учебно-профессиональной ориентации		
Профессионального выбора		
Профессиональных ожиданий		
Профессионального роста		
Профессиональной карьеры		
Социально-профессиональной самоактуализации		
Утраты профессиональной деятельности		

Ситуационная задача «Встреча выпускников»

Университетские друзья Сергей, Андрей, Ольга и Глеб не виделись с тех пор, как окончили университет пять лет назад. После вечера встречи однокурсников они решили побеседовать друг с другом, вспомнить жизнь в университете, и рассказать о том, как у них идут дела сейчас. Воспоминания не заняли слишком много времени, разговор о текущей жизни представил гораздо больший интерес.

«Мне ужасно надоела моя работа», — сказал Глеб. "Сначала, когда я пришел в издательство, казалось, что меня ждет интересная и разнообразная деятельность. Кстати, все так и было, пока я не стал начальником отдела. Теперь я потонул в море административной работы, должен отдавать команды подчинённым, что мне доставляет мало удовольствия. И домой прихожу, когда мои уже спят. С друзьями встретиться некогда. Я согласен меньше получать, лишь бы быть более свободным и иметь меньше ответственности. Может быть кому-то и нравится командовать. Но это, видно, не для меня."

«Не знаю, достаточно ли тебе твоей зарплаты», — сказала Ольга. «А я совсем не удовлетворена тем, сколько мне платят. Хотя денег мне на жизнь хватает. Но не в этом самое главное. Я почти не вижу возможностей карьерного роста. На руководящие должности в основном принимают людей со стороны. При первой же возможности получить продвижение на стороне – уйду».

«Я пытался сделать карьеру», — перебил Сергей. «Старался из последних сил. И даже дорос до позиции маленького начальника. А потом понял, что перспектив роста у меня практически нет, и решил перейти в рабочие. И получается совсем не плохо. Зарплата у меня приличная. Отработал положенные часы — и отдыхай, живи в своё удовольствие. Семьи я не завел, зато друзей полно. По воскресеньям мы в футбол гоняем. Бывает, что вместе вечером на стадион ходим. И отпуск тоже вместе на лодках проводим. Уха, костер, свежий воздух, песни поем. Что ещё надо? Так что я своей работой доволен».

«Удивительные вы все люди» — сказал Андрей. «Все о деньгах, да о карьере. Как будто ничего другого на работе нет. Конечно, когда я сразу после университета гроши получал, было плохо. Но сейчас зарплата нормальная, однако радости я от этого не испытываю. Сидит пять человек в тесной комнате, мой сосед курит непрерывно и выходить из комнаты не собирается».

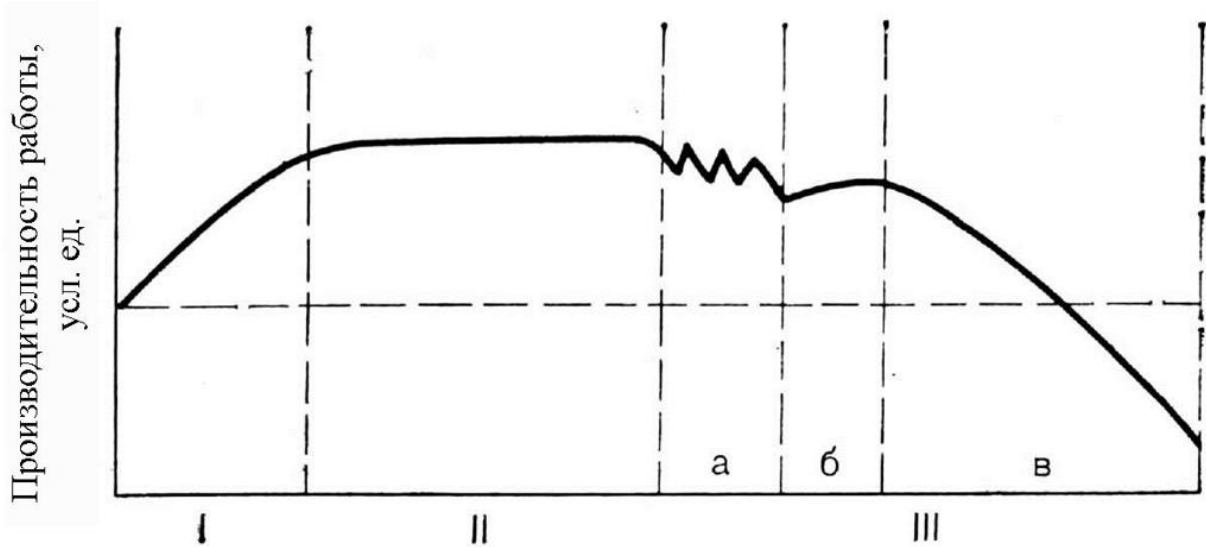
Единственное, что удерживает, так это то, что работа интересная, и в последнее время я получаю хорошие результаты. Ну и жена будет против, если я захочу уйти. Как-никак садик, больница и путевки в санаторий во время отпуска всегда обеспечены. Так что приходится мириться. А что поделаешь, надо думать о будущем».

Приложение 6

Проблемы гуманитаризации труда в современных условиях (по П.С. Пряжникову)

Формулировка проблемы	Краткое описание сути проблемы
Проблема узкой специализации в труде	
Проблема отчуждения человека от самой деятельности	
Проблема зависимости работника от своей группы и коллектива	
Проблема увеличения распространения «технократического мышления»	
Проблема монотонности и рутинности труда	
Проблема соотношения личной и коллективной ответственности за труд	
Проблема соотношения личностного и профессионального в труде	
Проблема невысокой престижности труда при его очевидной общественной полезности	
Проблема неоднозначной общественной значимости труда	

Физиологическая кривая работоспособности (Попов А.К.)



I - период вовлечения в работу;

II - период высокой устойчивой работоспособности;

III - период снижения работоспособности;

III а - зона неполной компенсации;

III б - зона конечного порыва;

III в - зона прогрессивного падения работоспособности.

Ситуационная задача «Конфликты и стресс»

Генеральный директор является также изобретателем и автором ключевых технологий своей фирмы. Поэтому практически все время уделяет тому, что интересно, а неинтересные, хоть и важные, срочные дела не успевает делать. Делегировать не любит, в принятии решений – импульсивен. В общении – очень осторожен, не любит давать обещаний, особенно если не уверен в том, что сможет их выполнить. Во всех ситуациях старается обезопасить себя. В компании есть заместитель генерального директора, который ведет дела с партнерами и управляет персоналом. Он влияет на решения, но это удается далеко не всегда. Вплоть до того, что он не может подписывать договоры без разрешения генерального директора, а из-за особенностей его характера и мироощущения многие сделки срываются.

Например, важный для фирмы заказчик просит показать дизайн-проект заказа и готов оплатить работу. Все патенты оформлены на генерального директора. Без его участия не обойтись. Генеральный директор сообщает, что сам отправит письмо с дизайн-проектом. Через неделю заказчик получает грубо сделанный в фотошопе набросок, который его не устраивает. Генеральный директор считает, что набросок передает смысл, а остальное не так важно. Заместителю удалось выправить ситуацию на переговорах и все же получить согласие заказчика на определенную сумму N . Через день генеральный директор объявляет, что стоимость проекта будет в два раза больше ($N*2$). Заказчик отказывается. В срыве сделки обвиняется заместитель генерального директора.

Приложение 9

Шкала психологического дистресса Кесслера / Kessler Psychological Distress Scale (K10)

Эти вопросы касаются того, как Вы чувствовали себя в последний месяц. Отметьте в таблице при ответе на каждый вопрос тот вариант, который Вам кажется наиболее соответствующим Вашим переживаниям.

Пол _____ Возраст _____

1. В течение последних 30 дней как часто Вы чувствовали себя уставшим без явных причин?				
1. Никогда	2. Изредка	3. Иногда	4. Часто	5. Всегда
2. В течение последних 30 дней как часто Вы нервничали?				
1. Никогда	2. Изредка	3. Иногда	4. Часто	5. Всегда
3. В течение последних 30 дней как часто Вы так сильно нервничали, что ничто не могло вас успокоить?				
1. Никогда	2. Изредка	3. Иногда	4. Часто	5. Всегда
4. В течение последних 30 дней как часто Вы чувствовали себя в безнадежной ситуации?				
1. Никогда	2. Изредка	3. Иногда	4. Часто	5. Всегда
5. В течение последних 30 дней как часто Вы испытывали беспокойство и тревогу?				
1. Никогда	2. Изредка	3. Иногда	4. Часто	5. Всегда
6. В течение последних 30 дней как часто Вы испытывали такое беспокойство, что не могли сидеть на месте?				
1. Никогда	2. Изредка	3. Иногда	4. Часто	5. Всегда
7. В течение последних 30 дней как часто Вы пребывали в подавленном настроении?				
1. Никогда	2. Изредка	3. Иногда	4. Часто	5. Всегда
8. В течение последних 30 дней как часто Вы чувствовали, что буквально все требует от вас больших усилий?				
1. Никогда	2. Изредка	3. Иногда	4. Часто	5. Всегда
9. В течение последних 30 дней как часто Вам бывало так грустно, что ничто не могло повысить вам настроение?				
1. Никогда	2. Изредка	3. Иногда	4. Часто	5. Всегда
10. В течение последних 30 дней как часто Вы чувствовали себя совершенно бесполезным?				
1. Никогда	2. Изредка	3. Иногда	4. Часто	5. Всегда

Источник: Kessler RC, Andrews G, Colpe LJ, Hiripi E, Mroczek DK, Normand SL, Walters EE, Zaslavsky AM. Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. Psychol Med. 2002 Aug; 32(6):959-76.

Поведенческие индикаторы симптомов выгорания по В.В. Бойко

Фазы стресса	№	Симптомы «выгорания» по В.В. Бойко	Поведенческие индикаторы симптома (примеры проявления)
I. Фаза напряжения	1	Переживание психотравмирующих обстоятельств	
	2	Неудовлетворенность собой	
	3	«Загнанность в клетку»	
	4	Тревога	
II. Фаза резистенции	1	Неадекватное эмоциональное реагирование	
	2	Эмоционально-нравственная дезориентация	
	3	Расширение сферы экономии эмоций	
	4	Редукция профессиональных обязанностей	
III. Фаза истощения	1	Эмоциональный дефицит	
	2	Эмоциональная отстраненность	
	3	Личностная отстраненность (деперсонализация)	
	4	Психосоматические и психовегетативные нарушения	

Ситуационная задача

«Выявление сотрудника с эмоциональным выгоранием»

Георгий является руководителем управления. В последнее время его сотрудник Алексей, который казался всем очень энергичным, работал за двоих, теперь перестал показывать блестящие результаты и откровенно сник. Георгий не знает причину происходящего. В новых условиях от подразделения ждут активных действий и выхода на принципиально новый уровень работы. Без Алексея подобное развитие событий маловероятно. Алексей - перспективный сотрудник, любит свое дело и за время работы успел стать настоящим профессионалом.

Раньше Алексей работал с огнем в глазах, всегда был очень активным, предлагал большое количество свежих, неординарных идей. Часто помогал другим сотрудникам, был отзывчив к их просьбам и проблемам.

Было время, когда работа захватывала все его мысли, не оставляя времени для остальных сфер жизни. Каждый день был наполнен разными непростыми и потому интересными задачами. Ему очень нравилось работать в команде. Его всегда вдохновляли смелые затеи руководителя. Часто они подолгу сидели после работы, бурно обсуждая предстоящие проекты.

Одним из самых ценных качеств Алексея Георгий считал то, что он всегда имеет определенную точку зрения по каждому вопросу и спокойно высказывает свое мнение. Кроме того, Алексей всегда умел посмотреть на вещи «под другим углом», как бы в другом ракурсе, что приводило к неожиданным и очень ценным для дела результатам.

Алексей благодаря своим человеческим качествам является очень важным звеном в команде. К его мнению прислушивались, и он лично занимался обучением многих сотрудников, которые сейчас полноценно работают в коллективе. Многие из них стали его друзьями не только на рабочем месте.

За три года совместной работы Георгий и Алексей успели запустить несколько новых проектов, результатом чего стало создание нового подразделения.

Но в последние несколько месяцев Георгий стал замечать, что происходит что-то неладное. Алексей почти всё время в плохом настроении, неохотно берётся за новые дела. Он часто агрессивно реагирует на амбициозные цели. Работа по-прежнему спорится у него в руках, но теперь он чаще забывает о достигнутых договоренностях, не любит общаться с

коллегами, много времени проводит один. Он может за целый день не проронить ни слова. На совещаниях занимает либо оборонительную, либо агрессивную позицию.

Часто многие сотрудники его поддерживают, и совещания превращаются из конструктивного обсуждения в эмоциональные споры, а результаты таких встреч, как правило, минимальны. На прошлой неделе Георгий поймал себя на мысли, что, готовясь к встрече с коллегами, придумывает аргументы исключительно для выпадов Алексея. Как так подать предложение, чтобы не вызвать ненужных эмоций и организовать обсуждение?

Всё реже они стали совместно говорить о предстоящих делах, общаться в конструктивном русле. Георгий понимает, что сейчас им предстоит непростой этап, ведь руководители организации ждут от них прорыва и серьезных побед. Однако понятно, что с таким настроем команде вряд ли удастся в ближайшее время сделать что-то особенное.

Анна Сергеевна Заладина
Елена Владимировна Коробейникова

**«Развитие профессионализма и профилактика профессиональных
деструкций»**

Электронное учебно-методическое пособие