**РЕФЕРАТ**

**Профессиональная деятельность в условиях рынка**

**ПЛАН**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Психология выбора профессии. Нравственная культура. Руководителя как проф. необходимость**
 |  |
| 1. **Труд. Мотивация к труду**
 |  |
| 1. **Карьера. Виды карьеры. Планирование карьеры.**
 |  |
| 1. **Переориентированные сферы деятельности в ситуации рыночных отношений.**
 |  |

1. **Психология выбора профессии. Нравственная культура. Руководителя как проф. Необходимость.**

Выбор профессии - это прежде всего ваш выбор. Выбирая профессию, вы выбираете не только способ, каким вы будете зарабатывать на жизнь, но и образ жизни. Легкомысленный выбор профессии только по ее внешним проявлениям, без учета ее внутренних требований, ограничений и различного рода обязательств- это эксперимент, который может обойтись очень дорого не только вам, но и окружающим. А ответственность ляжет только на ваши плечи.

Готовых решений ни для кого нет. Каждый человек - не столько представитель какого-либо «вида» или «типа», сколько он сам. Как же может психолог-профконсультант помочь принять это уникальное, индивидуальное решение? А вот как.

Чтобы правильно ориентироваться в пространстве выбора профессий, надо, чтобы кто-то мог предоставить объективную и своевременную информацию об этом пространстве, все время отслеживая его изменения. Специалисты по профконсультированию осуществляют эту часть своей работы, опираясь на обширные материалы экономических, социологических и социально- психологических исследований. Существенным моментом здесь является то, что современные научные исследования позволяют видеть не только «надводную часть айсберга» (очевидный спрос на представителей той или иной профессии), но и заглядывать значительно глубже. Комплексный анализ сегодняшней ситуации в образовании, в промышленности, в науке и других сферах человеческой деятельности позволяет строить прогнозы относительно востребованности специалистов через несколько лет. Даже если в настоящее время у вас имеется профессия, которая вас устраивает, но социальный заказ на нее нестабилен (и вы уже успели ощутить это), профконсультант поможет вам подобрать профессию «про запас», наилучшим образом согласующуюся с вашим багажом знаний и умений, но отличающуюся стабильными характеристиками востребованности в современном обществе.

Следующий аспект - это выявление ваших способностей и склонностей. Способности и склонности - это не одно и то же. Возможно, что вы испытываете интерес к какому либо виду деятельности, но успех в ней обойдется вам слишком большой физической и/или психологической ценой. Предупредить вас об этом (руководствуясь результатами специального обследования) - долг профессионального психолога. Однако не стоит опасаться, что вас будут убеждать «поставить крест» на своей мечте, отказаться от собственных предпочтений. Это совсем не так. Адаптационные возможности у человека чрезвычайно высоки, поэтому вам в случае необходимости будет рекомендован комплекс мероприятий, направленных на совершенствование профессионально полезных качеств (например, тренинги развития внимания, творческих и организаторских способностей, уверенности в себе и пр.).

Еще один аспект деятельности профконсультанта - это помочь вам составить полное, многостороннее представление о той профессии, которая вас заинтересовала. Для этого на основе опросов работающих в настоящее время профессионалов и материалов наблюдений за ними психологов, эргономистов, врачей составляются специальные базы данных. В них содержится информация о требующихся знаниях и умениях, трудовых операциях, орудиях труда, нормах, оплате труда. Кроме того, анализируются данные о возможных причинах неуспеха, типичных ситуациях в коллективе, скорости и направлении «служебного роста», а также о наиболее распространенных профессиональных заболеваниях и причинах недовольства своей работой. По определению академика Е.А.Климова, декана факультета психологии МГУ, задача научного профессиоведения состоит в том, чтобы «...предоставить каждому возможность мысленно увидеть, прочувствовать и как бы прожить в пробном порядке многие и разные варианты жизненных и трудовых путей».

Теперь вернемся к вопросу о том, когда, в каком возрасте лучше выбирать профессию. Сам собой напрашивающийся ответ «лучше поздно, чем никогда» все-таки требует некоторых поправок. В позднем зрелом и, разумеется, пожилом возрасте выбирать можно, но выбирать сложнее. При профконсультировании детей стоит сместить акцент с момента выбора конкретной профессии на выявление и развитие их способностей, а также на разностороннее ознакомление их с миром всевозможных профессий («новый русский», «супермен» и «Мисс-...» - это не профессия...).

Специалистов по профориентации, которые работают со школьниками, в настоящее время в стране значительно больше, чем тех, кто консультирует взрослых людей. Однако и такие все же есть. В поисках как тех, так и других целесообразнее обращаться в специализированные центры, как правило, организованные на базе вузов и других научных организаций. Кроме того, подобная услуга предоставляется в ряде крупных кадровых агентств. Где лучше - это вопрос индивидуального предпочтения. Диапазон цен чрезвычайно широк: как правило, от 5 до 50у.е. Важно заранее выяснить, что входит в предлагаемую в данном случае процедуру. Если вам за высокую цену предлагают принять участие исключительно в стандартизированной процедуре компьютерного тестирования и обещают в качестве результата какую-то «распечатку с рекомендациями» - это не самый лучший вариант. Формально такая распечатка может ничего не значить ни для будущих работодателей, ни даже для вас. Помимо компьютерного тестирования вы вправе рассчитывать на консультацию (беседу) со специалистом. Не лишним будет заранее узнать профессиональный статус вашего собеседника и время, отводимое на беседу. За десять - пятнадцать минут вряд ли можно оказать помощь в принятии серьезного решения. Там, где работает конвейер, нет смысла рассчитывать на внимательное отношение к клиенту. Наилучшие рекомендации вам сможет дать специалист по психологии труда, то есть профессиональный психолог, специализирующийся в этой области. Возможно, что в ряде случаев вам помимо рекомендаций специалиста предоставят услуги по содействию в трудоустройстве (с учетом этих рекомендаций). Однако предоставляется ли такая услуга и чем гарантируется ее успех, стоит обговорить заранее.

Если вы задаете себе вопрос о выборе профессии - значит, этот вопрос для вас актуален и выбирать надо сейчас. Любое серьезное решение должно продуманно строиться на объективной информации. Подобрать и проанализировать ее наилучшим образом вам помогут консультанты по профориентации. Хотелось бы пожелать вам удачи. Возможно, вы понимаете удачу как удачное стечение обстоятельств. Но большинство обстоятельств вполне прогнозируемы, а значит, могут быть подвластны вам. Учитывая советы специалистов, вы будете двигаться в пространстве профессий не на ощупь и не наугад, а именно в том направлении, в каком пожелаете. А выбор остается за вами.

Каждый год миллионы людей выбирают профессию. Задача эта непростая: приходится соизмерять субъективную ценность будущей специальности (что для меня значит эта работа, насколько она мне интересна?) и ее доступность. Хорошо быть уважаемым и высокооплачиваемым специалистом, но для этого надо очень много работать, причем не только головой, но и локтями. Неудивительно, что некоторые, оценив предстоящие сложности (высокий конкурс в институт, трудная программа, большая ответственность), предпочитают что-нибудь попроще. Российские ученые из Института психологии РАН и Института высшей нервной деятельности и нейрофизиологии РАН могут предвидеть, что предпочтет юноша, обдумывающий житье, - журавля в небе или синицу в руках. Они установили, что мотивация выбора профессии предопределена и зависит от темперамента человека и активности коры головного мозга.

Ученые обследовали 38 студентов физкультурного вуза в возрасте от 19 до 28 лет. Во многих других институтах конкурс очень высок, и поступившие туда студенты, презрев трудности, явно ориентировались на ценность профессии, поэтому ученые остановили выбор именно на спортсменах. Испытуемые должны были ответить "да" или "нет" на 50 пунктов вопросника, половина которых относилась к ценности, а половина - к доступности выбранной специальности. Например, в шкалу "Ценность" вошел пункт "Моя профессия будет играть важную роль в развитии моей личности", а в шкалу доступность: "Я выбрал свою профессию потому, что здесь мне легче учиться". Кроме этого, чтобы определить темперамент студентов, им предлагали еще один вопросник, а для определения фоновой активности мозга снимали электроэнцефалограмму.

Как показали исследования, у студентов, которые ориентировались главным образом на ценность профессии, кора головного мозга более активированна, особенно ее передние отделы, которые регулируют поведение человека. По темпераменту эти ребята холерики или сангвиники. У них деятельный ум, они живо и эмоционально реагируют на происходящее и более работоспособны.

От таких студентов сильно отличаются те, для которых главное в будущей специальности - ее доступность. Их **мозг** больше сконцентрирован на внутренних процессах организма, чем на внешних событиях, поэтому активность коры головного мозга, особенно в лобных отделах, снижена. Эти студенты более вялые, менее работоспособные; что же касается интеллектуальной деятельности этих студентов, то они, увы, тугодумы.

Вопросники и электроэнцефалограммы - научный метод исследования. Большинству родителей, чтобы определить темперамент и интеллектуальный потенциал своего ребенка, эти ухищрения не нужны. Темперамент человека изменить нельзя, поэтому бессмысленно вести с флегматичным отроком длинные педагогические беседы с целью пробудить его честолюбие. Он может уступить бешеному родительскому напору и подать документы в Институт международных отношений, но это не значит, что он пожелал трудиться, не жалея сил, в надежде стать послом. Не станет он послом, потому что не выдержит больших и длительных усилий, а родители не смогут вечно его подталкивать. Такой человек сочтет себя неудачником и вряд ли будет счастлив. Но было бы ошибкой махнуть рукой на живого, сообразительного и увлекающегося лентяя. Этого вразумить можно.

Очень часто вчерашние школьники выбирают жизненный путь под влиянием родителей. Пусть же родители поймут, что не все в их руках. Бессмысленно бороться с природой, лучше присмотреться к своему чаду и позволить ему следовать собственным склонностям.

**2. Труд. Мотивация к труду.**

Мотивация сотрудников занимает одно из центральных мест в управлении персоналом, поскольку она выступает непосредственной причиной их поведения. Ориентация работников на достижение целей организации по существу является главной задачей руководства персоналом. Вследствие изменения содержания труда в условиях научно-технического прогресса, широкой автоматизации и информатизации производства, в результате повышения уровня образования и социальных ожиданий сотрудников значение мотивации в управлении персоналом ещё более возросло, усложнилось содержание этого рода управленческой деятельности. Сегодня, для эффективной деятельности организации требуются ответственные и инициативные работники, высоко организованные и стремящиеся к трудовой самореализации личности. Обеспечить эти качества работника невозможно с помощью традиционных форм материального стимулирования и строгого внешнего контроля, зарплаты и наказаний. Только те люди, которые осознают смысл своей деятельности, и стремятся к достижению целей организации, могут рассчитывать на получение высоких результатов. Формирование таких работников – задача мотивационного менеджмента. Что же представляет собой мотивация, и как она влияет на организационное поведение?

Мотивация – это процесс побуждения человека к определенной деятельности с помощью внутриличностных и внешних факторов.

### Способы мотивации

Существуют различные способы мотивации, из которых назовем следующие:

* **Нормативная мотивация** – побуждение человека к определенному поведению посредством идейно-психологического воздействия: убеждения, внушения, информирования, психологического заражения и т.п.;
* **Принудительная мотивация**, основывающаяся на использовании власти и угрозе ухудшения удовлетворения потребностей работника в случае невыполнения им соответствующих требований;
* **Стимулирование** – воздействие не непосредственно на личность, а на внешние обстоятельства с помощью благ – стимулов, побуждающих работника к определенному поведению.

Первые два способа мотивации являются прямыми, ибо предполагают непосредственное воздействие на человека, третий способ – стимулирование – косвенный, поскольку в его основе лежит воздействие внешних факторов – стимулов.

Центральное место в теории мотивации занимает понятие «мотив». Мотив – это преимущественно осознанное внутреннее побуждение личности к определенному поведению, направленному на удовлетворение ею тех или иных потребностей. Нередко мотивы определяют и как первоначально не актуализированную готовность человека к определенному поведению. Актуализация мотива означает превращение его в главный импульс психологической активности, детерминирующий поведение. Какие же стороны поведения человека раскрываются в понятии мотива?

Мотив характеризует, прежде всего, волевую сторону поведения, т.е. он неразрывно связан с волей человека. Можно сказать, что мотив – это импульс и причина человеческой активности. Он представляет собой преимущественно осознанное побуждение. Несмотря на то что многие мотивы зарождаются в подсознании, тем не менее, они становятся движущей силой, детерминантой поведения, лишь, будучи в большей или меньшей степени осознаны. Мотив порождается определенной потребностью, выступающей конечной причиной человеческих действий. Он – феномен психологии, субъективной реальности, т.е. сознания и подсознания. Хотя мотив выражает готовность к действию, побуждает к нему, он может и не перерасти в действие или поведение, в этом случае имеет место борьба мотивов, в которой побеждает и актуализируется наиболее сильный из них.

### Основные звенья механизма мотивации

Мотивы существуют в системном взаимодействии с другими психологическими явлениями, образуя сложный **механизм мотивации.** Он включает в себя потребность, притязания, стимулы, установки, оценки и т.д. (см. схему).

Исходным звеном, первым «полюсом» механизма (схема) является потребность, выражающая нужду, необходимость для человека определенных благ, предметов или форм поведения. Потребности могут быть как врожденными, так и приобретенными в процессе жизни и воспитания.

Реальными, соотносимыми со средой **формами проявления потребности** выступают **притязания** и **ожидания** **(экспектации).** Они являются как бы следующим после потребности звеном механизма мотивации. Притязания представляют собой привычный, детерминирующий поведение человека уровень удовлетворения потребности. На базе одной и той же потребности могут сформироваться различные притязания и ожидания. Так, у одного человека первичная потребность в питании может быть удовлетворена с помощью дешёвых бутербродов, у другого же ее нормальное удовлетворение предполагает изысканный обед в дорогом ресторане.

Ожидания конкретизируют притязания применительно к реальной ситуации и определенному поведению. Основываясь примерно на одинаковых притязаниях, ожидания, тем не менее, могут существенно различаться. Скажем, в кризисной ситуации, тогда, когда предприятие находится на грани банкротства, ожидания работников значительно ниже, чем в обычное, «нормальное» время. При разных условиях притязаний ожидания могут различаться очень существенно. Так, ожидания вознаграждения за примерно одинаковый труд у американского и российского государственного служащего или ученого сегодня почти несопоставимы.

**3. Карьера. Виды карьеры. Планирование карьеры.**

Карьера - это субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовы­ражения и удовлетворения трудом. Это продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельно­сти. Например, получение больших полномочий, более высо­кого статуса, престижа, власти, большего количества денег.

Карьера - это не только продвижение по службе. Можно гово­рить о карьере домохозяек, матерей, учащихся и т. п. Понятие карьеры не означает непременное и постоянное движение вверх по организационной иерархии. Необходимо отметить также, что жизнь человека вне работы имеет значительное влияние на карьеру, является ее частью.

Иначе говоря, карьера - это индивидуально осознанные по­зиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятель­ностью на протяжении рабочей жизни человека.

Различают несколько видов карьеры:

Карьера внутриорганизационная — означает, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержку и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник проходит последовательно в стенах одной организации. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной.

Карьера межорганизационная - означает, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержку и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник проходит последовательно в разных организациях. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной.

Карьера специализированная - характеризуется тем, что кон­кретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятель­ности проходит различные стадии развития: обучение, поступле­ние на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей, уход на пен­сию. Эти стадии конкретный работник может пройти последова­тельно как в одной, так и в разных организациях, но в рамках профессии и области деятельности, в которой он специализируется. Например, начальник отдела сбыта одной организации стад начальником отдела сбыта другой организации Такой переход связан либо с ростом размеров вознаграждения за труд, либо с изменением содержания, либо перспективами продвижения по службе. Еще пример, начальник отдела кадров назначен на должность зам. Директора по управлению персоналом организации, где он работает.

Карьера неспециализированная — этот вид карьеры широко развит в Японии. Японцы твердо придерживаются мнения, что руководитель должен быть специалистом, способным работать на любом участке компании, а не по какой-либо отдельной функции. Поднимаясь по служебной лестнице, человек дол­жен иметь возможность взглянуть на компанию с разных сто­рон, не задерживаясь на одной должности более чем на 3 года. Считается вполне нормально, если руководитель отдела сбыта меняется местами с руководителем отдела снабжения. Многие японские руководители на ранних этапах своей карьеры рабо­тали в профсоюзах. В результате такой политики японский руководитель обладает значительно меньшим объемом специ­альных знаний (которые в любом случае потеряют свою цен­ность через 5 лет) и одновременно владеет целостным пред­ставлением об организации, подкрепленным к тому же личным опытом. Ступени этой карьеры работник может пройти как в одной, так и в разных организациях.

Карьера вертикальная — вид карьеры, с которым чаще всего связывают само понятие деловой карьеры, так как в этом слу­чае продвижение наиболее зримо. Под вертикальной карьерой понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем оплаты труда).

Карьера горизонтальная — вид карьеры, который предполагает либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной слу­жебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, выпол­нение роли руководителя временной целевой группы, про­граммы и т. п.); к горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач на прежней ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения). Понятие горизонтальной карьеры не означает непременное и постоянное движение вверх по организационной иерархии.

Карьера скрытая - вид карьеры, являющийся наименее очевидным для окружающих. Этот вид карьеры доступен огра­ниченному кругу работников, как правило, имеющих обшир­ные деловые связи вне организации. Под центростремитель­ной карьерой понимается движение к ядру, руководству орга­низации. Например, приглашение работника на недоступные другим сотрудникам встречи, совещания как формального, так и неформального характера, получение сотрудником доступа к неформальным источникам информации, доверительные об­ращения, отдельные важные поручения руководства. Такой работник может занимать рядовую должность в одном из подразделений организации. Однако уровень оплаты его труда существенно превышает вознаграждение за работу в занима­емой должности.

Карьера ступенчатая — вид карьеры, который совмещает в себе элементы горизонтальной и вертикальной видов карьеры. Продвижение работника может осуществляться посредством чередования вертикального роста с горизонтальным, что дает значительный эффект. Такой вид карьеры встречается довольно часто и может принимать как внутриорганизационные, так и межорганизационные формы.

Главной задачей планирования и реализации карьеры является обеспечение взаимодействия всех видов карьер. Это взаимодейст­вие предполагает выполнение ряда конкретных задач, а именно:

* увязать цели организации и отдельного сотрудника;
* планировать карьеру конкретного сотрудника с учетом его специфических потребностей и ситуаций;
* обеспечить открытость процесса управления карьерой;
* устранять "карьерные тупики", в которых практически нет возможностей для развития сотрудника;
* повышать качество процесса планирования карьеры;
* формировать наглядные и воспринимаемые критерии служеб­ного роста, используемые в конкретных карьерных решениях;
* изучать карьерный потенциал сотрудников;
* использовать обоснованные оценки карьерного потенциала работников с целью сокращения нереалистичных ожиданий;
* определять пути служебного роста, которые помогут удов­летворить количественную и качественную потребность в пер­сонале в нужный момент времени и в нужном месте.

Практика показывает, что часто работники не знают своих перспектив в данном коллективе. Это говорит о плохой поста­новке работы с персоналом, отсутствии планирования и кон­троля карьеры в организации.

Планирование и контроль деловой карьеры заключаются в том, что с момента принятия работника в организацию и до предпо­лагаемого увольнения с работы необходимо организовать плано­мерное горизонтальное и вертикальное продвижение работника по системе должностей или рабочих мест. Работник должен знать не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный период, но и то, каких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на продвижение по службе.

#### Этапы карьеры менеджера

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Этапы карьеры** | **Возраст, лет** | **Потребности достижения цели** | **Моральные потребности** | **Физиологические и материальные потребности** |
| **Предварительный** | **до 25** | **Учеба, испытания на разных работах** | **Начало самоутверждения** | **Безопасность существования** |
| **Становление** | **до 30** | **Освоение работы, развитие навыков, формирование квалифицированного специалиста** | **Самоутверждение, начало достижения независимости**  | **Безопасность существования, здоровье уровень зарплаты** |
| **Продвижение** | **до 45** | **Продвижение по служебной лестнице, рост квалификации** | **Рост самоутверждения, достижение большей независимости, начало самовыражения** | **Здоровье, высокий уровень оплаты труда** |
| **Сохранение** | **до 60** | **Приготовление к уходу на пенсию. Подготовка к смене вида деятельности.**  | **Стабилизация независимости, самовыражения, рост уважения.** | **Сохранения уровня зарплаты и интерес к другим источникам дохода.** |
| **Пенсионный** | **после 65** | **Занятие другими видами деятельности** | **Самовыражение в новой сфере деятельности, стабилизация уважения** | **Размер пенсии, другие источники дохода, здоровье** |

**Планирование карьеры** работника представляет собой организацию его продвижения по ступеням должностного и квалификационного роста, помогающую ему развить и реализовать профессиональные знания и навыки в интересах фирмы.

В деятельности службы управления персоналом по планированию карьеры работников происходит наиболее гармоничное совмещение интересов и целей фирмы (гарантирование вложений в подготовку работников, обеспечение их лояльности интересам фирмы, уменьше­ние текучести, эффективное использование) с индивидуальными ин­тересами и целями самих работников (удовлетворение потребностей в самоуважении и признании, в достижении независимости). Это позволяет сформировать продуктивные и устойчивые отношения между ними. Потому работа по планированию карьеры строится на индиви­дуальном подходе к возможностям профессионального продвижения и роста.

Одну из гипотез по управлению карьерой персонала выдвинул Г,В,Ф, Оствальд:

В 1909 г. немецкий ученый Г. В. Ф. Оствальд (1853-1932 гг.) на основе исследования творческих биографий великих ученых обнаружил, что вы­соких результатов добились люди с разными и даже противоположными типами характера. При этом некоторые из них по проявлениям своего ха­рактера воспринимались окружающими, как люди заурядные. В своей кни­ге «Великие люди» Оствальд сформулировал гипотезу, что нужно выяв­лять не то; какие черты характера лучшие для высоких результатов, а то, какие условия способствуют в наибольшей степени достижению этих ре­зультатов.

Сегодня гипотеза Оствальда получила широкое теоретическое и практи­ческое подтверждение.

Для управления персоналом вывод из нее следующий. В условиях роста творческих начал в труде руководству следует избегать унифицированных способов организации и мотивирования труда и больше заботиться об индивидуальном подходе к стимулированию работников, созда­вая тем самым для каждого из них наиболее благоприятные условия.

Управление карьерой работников в определенной степени является естественным продолжением и результатом всей деятельности служ­бы управления персоналом.

**Список использованной литературы**

1. Шеметов П.В. Менеджмент в схемах, таблицах и рисунках. – Новосибирск: Издательский дом «Сибирское соглашение», 2000. - 108 с.
2. Радугин А.А. Введение в менеджмент: социология организаций и управления / А.А. Радугин, К.А. Радугин. – Воронеж, 2005. - 195 с
3. Основы социального управления: Учебное пособие / А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, В.И. Патрушев и др.; под ред. В.Н. Иванова. - М.: Высш. шк., 2004. - 280 с