**Реферат**

**На тему:**

**«Профессиональная этика специалиста. Основы его профессиональной деятельности»**

План

1. Профессиональные способности и мотивация
2. Психологическая диагностика и прогностика
3. Профессиональная ориентация

**Профессиональные способности и мотивация**

Эффективность трудовой деятельности, удовлетворенность процессом и результатами труда, перспективы профессиональной карьеры в значительной степени зависят от пригодности субъекта труда к выполнению конкретных рабочих функций. *профессиональная пригодность* как соответствие человека требованиям конкретной трудовой деятельности:

- определяется соотношением требований профессии и индивидуальных особенностей человека;

- имеет конкретный объект реализации (определенная категория людей и вид дельности, этап профессионализации);

- отражает состояние, степень развития совокупности индивидуальных качеств человека (качества личности, способности, физическое развитие и т. д.);

- является динамическим свойством системы деятельности (развитие субъекта руда и изменчивость объекта труда).

Психологической основой профессиональной пригодности является проблема оценки и развития способностей человека и других индивидуальных качеств, необходимых для трудовой деятельности. Научно-практические направления работы по формированию профессиональной пригодности включай работку и реализацию системы психологического обеспечит профессиональной ориентации, отбора, подготовки и адаптации человека к трудовой деятельности.

Термин «способности» имеет много толкований и до настоящего времени нет его однозначного определения. В англоязычной литературе по психологии широко используется термин *саразку,* обозначают предельные возможности, определяемые и ограничиваемые конституцией чело» его потенциальные возможности, которые могут быть реализованы при благоприятных обстоятельствах. То, как действует человек в данный момент, зависит от его с собственности, умения, возможности для реальной активности*.*

Наиболее полную и последовательную систему основных понятий теории способностей дал Б. М. Теплов. Он дал следующие определения таких категорий, как задатки, способности и одаренность.

*Задатки —* анатомо-физиологические особенности человека, которые лежат в основе развития способностей.

*Способности —* индивидуально-психологические особенности, проявляющиеся успешности выполнения какой-либо деятельности, в легкости и быстроте ее уев ния или успешности приобретения знаний, но не сводимые к знаниям, умения навыкам.

*Одаренность* — индивидуально и качественно своеобразное сочетание способностей, от которых зависит возможность успеха в деятельности.

Попытка подойти к определению понятий «способности» и «одаренность» с позций разработанной П. К. Анохиным теории функциональных систем была предпрнята В. Д. Шадриковым. Психическая деятельность представляется ему как активность отдельных функциональных систем, реализующих определенные психически функции. Эти функции характеризуются свойствами (способностями), благодаря которым человек ощущает, мыслит, действует, запоминает и т. д. По Шадрикову, способности — это свойство функциональных систем, реализующих отдельные психически функции, которые имеют индивидуальную меру выраженности, проявляющуюся! успешности и качественном своеобразии освоения и реализации деятельности. Данное определение указывает на то, что способности целесообразно соотносить с со ответствующими психическими функциями, которые реализуются в психических процессах. Следовательно, способности можно отождествлять со свойствами познавательных и психомоторных процессов.

Другое дело — одаренность, которая представляет собой индивидуально-своеобразное сочетание способностей, — она должна соотноситься с конкретной деятельностью. Одаренность определяется Шадриковым как системное качество совместно работающих функциональных систем, реализующих различные психические функции,: которые включены в функциональную систему деятельности и имеют индивидуальную меру выраженности, проявляющуюся в успешности и качественном своеобразии выполнения деятельности.

Соотношение общих и специальных способностей строится на представлении о том, что общие способности являются фундаментом освоения любой деятельности, а специальные способности определяют успешность освоения определенной деятельности. Понятие «профессиональные способности» характеризует индивидуально-психологические возможности субъекта труда успешно осваивать и выполнять трудовую деятельность на всем протяжении профессионального пути с учетом развития личности и изменения требований деятельности. Профессиональные способности — это совокупность общих и специальных свойств отдельных психических функций и их системных отношений, которые имеют индивидуальное своеобразие (меру выраженности) в обеспечении успешного освоения и реализации деятельности.

Успешность освоения и реализации трудовой деятельности определяется не только особенностями познавательных и психомоторных процессов, характеризующих способности, но и такими психологическими характеристиками субъекта труда, как особенности мотивации, черты характера, эмоционально-волевые качества и особенности темперамента. Вся совокупность психологических качеств личности, а также целый ряд физических, антропометрических, физиологических характеристик человека, которые влияют на успешность освоения и выполнения конкретной деятельности (или совокупности деятельностей) получила название «профессионально-важные качества субъекта труда». Конкретный перечень этих качеств для каждой деятельности специфичен и определяется по результатам психологического анализа деятельности и составления ее профессиограммы и психограммы.

Профессиональные способности находятся в постоянном развитии, которое заключается в совершенствовании отдельных профессионально значимых психических качеств (познавательных и психомоторных процессов и функций), а также в установлении между ними специфических взаимосвязей и взаимозависимостей (системных качеств), соответствующих требованиям изменяющейся деятельности.

Изучение развития способностей проводится, во-первых, на уровне оценки результатов реализации отдельных психических свойств в показателях деятельности и, во-вторых, на аналитическом уровне, когда развитие способностей представляется через описание определяющих их психических процессов — учитывается динамика психических свойств (способностей) и психических функций, оцениваются их предельные значения, оптимальные условия и эффективность проявления.

Одной из основных закономерностей развития способностей является отмеченная еще Б. Г. Ананьевым неравномерность изменений и гетерохронность (разновременность) фаз развития психических функций.

**Мотивация в трудовой деятельности.** Применительно к трудовой деятельности представляет интерес теория потребностей Д. Макклеланда, считающего, что людям в ходе выполнения деятельности присущи три основных типа мотивации: власти, достижения и причастности к социальной группе (аффилиации).

Стремление властвовать выражается в желании воздействовать на других людей и управлять ими, в откровенности и энергичности, в стремлении отстаивать свои позиции. Мотивация достижения связывается с выполняемой человеком деятельностью как внутреннее, относительно устойчивое стремление к успехам в различных формах трудовой активности. Некоторые профессии предопределяют успешность в своей области в зависимости от типа мотивации достижения: так для авиадиспетчера I почтительнее мотивация избегания неудачи, поскольку цена ошибки очень высо для коммивояжера только мотивация достижения успеха (и как следствие - устойчивость к неудачам) позволяет выполнять свою работу. Стремление человека быть в обществе других людей, состоять членом конкретной социальной направляет его на выбор определенной сферы профессиональной деятельно (связанной с общением) и обусловливает характер выполнения профессионалы! обязанностей. Такие люди в первую очередь налаживают и поддерживают социальные контакты, не мыслят себя вне межличностных отношений в деловой при этом достижение конкретного результата заслоняется привлекательность\* смыслом социальных отношений.

Попытка содержательно описать наиболее типичные мотивы профессионалы) деятельности представлена в двухфакторной теории Ф. Герцберга.

В первую группу факторов входят мотивы, определяющие повышение производительности труда: хороший заработок, шансы продвижения по службе, поощрен успеха в труде, содержание работы и т. д. Вторая группа мотивов связана, в первую очередь, с привлекательностью труда: работа без напряжения и стрессов, комфорт *1* рабочем месте, хорошее отношение с сотрудниками и руководством и т. д.

Существует еще один аспект различий в мотивации. Согласно теории мотива В. Врума, активное намерение достичь определенную цель зависит от трех переменив

1. ожидание (оценка вероятности) того, что предполагаемые усилия дадут желаемые результаты (если связи между затрачиваемыми усилиями и результатом нет, мотивация ослабевает или исчезает совсем);
2. ожидание того, что полученные результаты повлекут за собой ожидаемое ]награждение (отсутствие связи между ними или несоответствие этой связи представлениям о вознаграждении снижает уровень мотивации);
3. валентность (ценность) для конкретного человека получаемого вознаграждения

**Психологическая диагностика и прогностика**

Исследования и практические решения по многим направлениям и проблемам! психологической науки и практики основаны на применении методов психологической диагностики. *Психодиагностика* — это научно-практическая дисциплина, разрабатывающая методы распознавания и измерения индивидуально-психологических особенностей человека.

Психодиагностика как теоретическая и экспериментальная дисциплина направлена на создание концепции психологических измерений. Методологической основой психодиагностики выступает психометрика, разрабатывающая технологию создания конкретных психодиагностических методик.

Психодиагностика как прикладная отрасль психологии включает в себя, помимо методического обеспечения, технологические приемы установления контакта психодиагноста с обследуемым в различных диагностических ситуациях, правила регистрации результатов обследования, составления диагностических заключений и т. д.

По способу получения информации психодиагностические методики разделяются на объективные — стандартизированные испытания (тесты) и клинические методы, ориентированные на понимание, интерпретацию — беседа, слабостандартизированные проективные методики и т. п. В тестах преобладает количественный подход к описанию и измерению психической реальности; в клинических методах — качественный, допускающий использование различных признаков и процедур для выявления одного и того же качества. Использование клинических методов требует высокой квалификации психодиагноста.

Следующим основанием для классификации психодиагностических методик является психологическое содержание измеряемого качества. По этому признаку методики можно разделить на группы диагностики познавательных способностей, специальных способностей, личностных черт, самосознания, мотивационной сферы, эмоциональности, качеств темперамента, межличностных отношений и т. д.

Одним из оснований для классификации методик может быть характер технологических операций психодиагноста при проведении обследования. По этому критерию можно выделить аппаратурные методики диагностики психофизиологических показателей, аппаратурные поведенческие методики, тесты способностей, методики диагностики креативности, личностные опросники, методики субъективного шкалирования, проективные методики, структурированное интервью, клиническая беседа, ситуационное тестирование, различные интерактивные методики (тренинги, ролевые игры, организационно-деятельностные игры).

**Профессиональная ориентация**

На жизненном и профессиональном пути человека периодически возникают ситуации, требующие определения дальнейшего направления своего развития. Одной из основных задач на этом пути является выбор профессии. Эта процедура, как правило, требует психологической помощи, консультирования, поддержки. Выбор профессии является, во-первых, более или менее длительным процессом ориентации в мире профессий. Во-вторых, на жизненном пути возможна неоднократная смена профессий, — именно поэтому данная ситуация характерна не только для молодежи, но и для людей в зрелом возрасте.

Основным видом психологической помощи в выборе трудовой деятельности является *профессиональная ориентация* — система мероприятий по ознакомлению с миром профессий и содействию в выборе профессии сообразно желаниям, склонностям и интересам человека и с учетом его способностей и возможности работать в избранной профессии. Профориентация — это научно обоснованное управление процессом сознательного самоопределения людей в целях удовлетворения их личных потребностей самореализации в труде и общественных потребностей в воспроизводстве трудовых ресурсов. *Профессиональное самоопределение* — это выбор профессии на основании анализа, оценки внутренних ресурсов субъекта выбора и соотнесен их с требованиями профессии и последующее формирование его как субъекта труда профессионала.

Процесс профессионального самоопределения состоит из следующих стадий:

1. возникновение и формирование профессиональных намерений и первоначальная ориентировка в различных сферах труда;
2. профессиональное обучение как освоение выбранной профессии;
3. профессиональная адаптация — формирование индивидуального стиля деятельности и включение в систему производственных и социальных отношений;
4. самореализация в труде — выполнение или невыполнение тех ожиданий, которые связаны с профессиональным трудом.

Индивидуальная ситуация выбора профессии при всем многообразии у каждого человека имеет некоторую общую структуру, которая включает: позиции старших членов семьи, сверстников, учителей; личные профессиональные планы; способности, умения, достигнутый уровень развития как субъекта труда; уровень притязаний на общественное признание; информированность; склонность, интерес к тем или иным видам деятельности; общую активность, самооценку, уверенность в достижении успеха, уровень саморегуляции.

Профориентация предполагает наличие системы мероприятий, направленных на разработку и реализацию рекомендаций по профессиональному самоопределению. Эта система включает ряд специфических и взаимосвязанных форм профориентационной деятельности:

* психологическое изучение профессий — профессиография, психография, обоснование профессиональных требований к субъекту, классификация профессий;
* профессиональное воспитание — развитие интересов, склонностей, способностей, личностных качеств в различных видах деятельности (познавательной, коммуникативной, игровой, учебной, трудовой);
* профессиональное просвещение (профинформация) — обеспечение формирования знаний о мире профессий и условиях правильного их выбора, информирование о способах и условиях овладения профессией, пропаганда общественно значимых профессий и т. д.;
* профессиональная консультация — система психолого-педагогических и медицинских мероприятий по изучению и оценке способностей и функциональных возможностей человека с целью помощи ему в обоснованном выборе профессии; сии, наиболее соответствующей психологическим качествам конкретного субъекта, определение путей, способов и условий оптимального развития этих качеств;
* медико-физиологическая функция — выявление ограничений в состоянии здоровья для выбора конкретной профессии и коррекция профессиональных планов в соответствии с физиологическими возможностями организма;
* экономическая функция — улучшение качественного состава работников, повышение удовлетворенности трудом, снижение текучести кадров, повышение профессиональной активности работников.

Наиболее активное психологическое обеспечение профориентационной работы производится на этапе профессиональной консультации. Существует несколько взаимосвязанных форм консультационной работы:

1. информационно-справочная — предоставление сведений об условиях и каналах трудоустройства, требованиях приема на учебу и работу, возможностях освоения различных профессий, сроках подготовки и т. д.;
2. психодиагностическая — психологическое обследование и оценка соответствия индивидуальных особенностей личности требованиям отдельных профессий;
3. психокоррекционная — помощь в выборе профессии и коррекции этого выбора, рекомендации путей и методов исправления отклонений в психической сфере и поведении;
4. медицинская — оценка состояния здоровья и выявление ограничений для выбора конкретной профессии.

Проведение профконсультационной работы требует соблюдения ряда принципов при обследовании личности, основными из которых являются добровольность участия в обследовании, активность субъекта выбора профессии, комплексность подхода к обследованию субъекта (оценка личностных, познавательных, эмоционально-волевых и других качеств), индивидуальный подход, отражающий изучение психологических особенностей конкретной личности в связи с определенной специальностью, конфиденциальность диагностической информации, а также персональная ответственность психолога за процедуру и результаты обследования.

Психологическое обследование при проведении профконсультации проводится в групповом и, главным образом, индивидуальном вариантах, в форме беседы и психодиагностического обследования, с целью формирования обоснованного индивидуального профессионального плана. Каждая профориентационная ситуация по-своему уникальна, но можно выделить наиболее часто встречающиеся ситуации:

1. оптант (человек, выбирающий профессию) хорошо ориентирован в мире профессий, выбрал себе профессию, но хочет получить подтверждение правильности своего выбора;
2. оптант имеет несколько вариантов профессионального плана и испытывает трудности с выбором, — следует выяснить степень обоснованности его планов;

* оптант не имеет профессионального плана, но проявляет явную склонность к определенной профессии, — необходимо помочь в построении профессионального плана;
* профессиональная адаптация — приспособление человека к профессиональным, социальным и психологическим факторам трудовой деятельности и формирование у субъекта индивидуального стиля деятельности.

Профессиональная ориентация реализует следующие личные и общественные функции:

* социальная функция — усвоение молодежью определенной системы социальных норм, ценностей и знаний, необходимых для адекватного выполнения профессиональной деятельности.

Психологическое профконсультирование предъявляет высокие требования к личности самого профконсультанта и требует от него серьезной профессиональной подготовки.

**Литература**

Авиационная медицина: Руководство / Под ред. Н. М. Рудного, П. В. Васильева, С. А. Гозулова. - I Медицина, 1986. - 534 с.

*Анастази А.* Психологическое тестирование.: В 2-х кн. Кн. 2 / Пер. с англ., предисл. К. М. Гуревича. -1 Педагогика, 1982. - 318 с.

*Асеев В. Г.* Мотивация поведения и формирование личности. — М.: Мысль, 1976. — 342 с. — (Фундама тальная психология).

*Бодров В. А.* Проблемы профессионального психологического отбора // Психологический журн 1985. - т. 6. - № 2. - С. 103-106.

*Бодров В. А. и др.* Психологический отбор летчиков и космонавтов / Бодров В. А., Малкин В. Б., Покр ский Б. Л., Шпаченко Д. И. — М.: Наука, 1984. — 264 с. — (Проблемы космической биологии */1* СССР; Отд. физиологии.; т. 48).

*Венда В. Ф.* Перспективы развития психологической теории обучения // Психологический журнал.|1980.-Т. 1.-№4.