

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Российский государственный гидрометеорологический  
университет»**

**А. А. Курочкина, Ю.Е. Семенова, С.В. Грибановская**

**Профессиональное развитие специалиста по экономике  
природопользования**

Учебное пособие для магистрантов

Направление 38.04.01 «Экономика»

Направленность «Экономика природопользования»

Санкт-Петербург

2019

**УДК 334.028**  
**ББК 65.28**

Рецензенты:

- заведующая кафедрой экономики предпринимательства ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», доктор экономических наук, профессор Е.В. Ялунер;

- профессор Высшей школы сервиса и торговли Института промышленного менеджмента, экономики и торговли ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого», доктор экономических наук, профессор М.Б. Яненко

А. А. Курочкина, Ю.Е. Семенова, С.В. Грибановская. Профессиональное развитие специалиста по экономике природопользования: Учебное пособие / А. А. Курочкина, Ю.Е. Семенова, С.В. Грибановская – СПб.: РГГМУ, 2019. – 190 с.

В учебном пособии рассматриваются основы профессионального развития специалиста по экономике природопользования и круг проблем, связанных с комплексом теоретических и практических вопросов, раскрывающих принципы, законы и закономерности профессионального развития специалиста. Даны представления об отечественных и зарубежных теориях развития специалистов по экономике природопользования, использования различных приёмов для решения практических задач в русле проблем профессионального и личностного развития.

Учебное пособие предназначено для студентов магистратуры очной, очно-заочной и заочной форм обучения по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика», и составлено в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

© Российский государственный гидрометеорологический  
университет» (РГГМУ), 2019 г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

	стр.
ВВЕДЕНИЕ.....	5
1 ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛИСТА ПО ЭКОНОМИКЕ ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ КАК НАУЧНАЯ ДИСЦИПЛИНА И ЕЕ МЕСТО В СИСТЕМЕ НАУЧНЫХ ЗНАНИЙ.....	7
1.1 «Профессиональное развитие специалиста по экономике природопользования» как научная дисциплина и ее связь с другими науками.....	7
1.2 Экономика природопользования как сфера применения профессиональных навыков специалиста .....	13
1.3 Правовое регулирование предпринимательской деятельности, связанной с природопользованием .....	29
2 ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ПРОБЛЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ В ОТЕЧЕСТВЕННЫХ И ЗАРУБЕЖНЫХ ТЕОРИЯХ.....	33
2.1 Теоретические основы профессионального развития личности.....	33
2.2 Непрерывное образование специалиста по экономике природопользования как составляющая часть профессионального развития современного профессионала.....	60
3 ВЛИЯНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ .....	70
3.1 Понятие личности в современной науке.....	71
3.2 Парадигмы развития личности.....	80
3.3 Типы и характеристики личности.....	83
3.4 Интеллект и профессиональное развитие.....	93

4	ЭФФЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТА ПО ЭКОНОМИКЕ ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ.....	101
4.1	Научная организация труда специалиста по экономике природопользования как основа профессионального развития...	101
4.2	Рациональная организация рабочего времени специалиста.....	105
4.3	Влияние некоторых дополнительных факторов на эффективность работы специалиста.....	132
5	ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ ЛИЧНОСТИ.....	156
5.1	Психологическое выгорание и методы его профилактики.....	156
5.2	Профессиональная деформация личности как регрессивная стадия профессионального развития личности.....	167
5.3	Возрастные изменения личности.....	172
	ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	180
	СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	185

## ВВЕДЕНИЕ

В учебном пособии рассматриваются вопросы профессионального развития специалиста по экономике природопользования в современной организации и ее место в системе современной науки, обосновываются теоретические положения формирования и развития личности профессионала в XXI в., определяются современные методологические подходы к управлению процессом развития специалиста и его совершенствованию. В настоящее время очевиден кризис системы профессиональной подготовки, об этом свидетельствует высокий уровень безработицы, низкая востребованность представителей некоторых специальностей, несоответствие подготовки выпускников учебных заведений требованиям работодателей. В сложившейся ситуации особенно актуальной становится проблема построения целостной системы обучения и сопровождения профессионального развития личности.

Курс «Профессиональное развитие специалиста по экономике природопользования» направлен на формирование профессиональной компетенции студентов магистратуры, необходимой для осуществления психологического сопровождения процесса профессионализации. В качестве основных задач курса выступают формирование представления об отечественных и зарубежных теориях профессионального развития личности; выработка навыков использования различных приёмов для решения практических задач в русле проблем предприятий природопользования; обучение основам разработки и реализации авторских программ по разрешению проблем личностного и профессионального развития.

При освоении курса «Профессиональное развитие специалиста по экономике природопользования» студенты магистратуры получают представление о различных подходах к пониманию сущности этого процесса; о содержании каждого направления работы с целью личностного и профессионального развития. Учебное пособие будет интересно также научным

работникам, специалистам в области управления, аспирантов, студентов, изучающих профессиональное развитие личности.

Тематика курса привлекает внимание его слушателей к проблеме собственного профессионального развития. Полученные знания позволяют анализировать уже достигнутый профессиональный уровень, планировать более отдаленные перспективы развития, ставить адекватные и достижимые цели в этой области. Человек остается включенным в профессиональную деятельность на протяжении большей части жизни. Все изменения, происходящие в этой сфере, оказывают значительное влияние на развитие личности. Успешная профессиональная реализация в большинстве случаев приводит к творческому самораскрытию и актуализации потенциала личности. Раскрытие личности в профессии обязательно для достижения вершин развития («акме»).

Проблема профессионального развития личности нашла отражение в трудах многих отечественных и зарубежных ученых, при этом существует необходимость адаптации известных теоретических подходов к современным условиям развития системы психологического сопровождения личности на всех этапах профессионализации.

В данном учебном пособии предпринята попытка обобщения существующих в этой области научного знания теоретических концепций, а также наработок практических психологов. В качестве основных источников, которые были наиболее широко использованы, и элементы цитирования, которые можно найти в большинстве, если не во всех излагаемых разделах, авторами были избраны публикации Арутюнова Л. М., Веснин В.Р., Демчук О.Н., Дроненко Д. М., Карпец О.В., Лапыгин Ю.Н., Мильнер Б. З., Пирогова Е. В., Шляпниковой О.А.

Курс «Профессиональное развитие специалиста по экономике природопользования» включает в себя практические и творческие задания, ориентированные на будущую профессиональную деятельность студентов магистратуры.

# **1. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛИСТА ПО ЭКОНОМИКЕ ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ КАК НАУЧНАЯ ДИСЦИПЛИНА И ЕЕ МЕСТО В СИСТЕМЕ НАУЧНЫХ ЗНАНИЙ**

## **1.1 «Профессиональное развитие специалиста по экономике природопользования» как научная дисциплина и ее связь с другими науками**

Профессиональное развитие личности специалиста - это процесс формирования личности, ориентированной на высокие профессиональные достижения, и ее профессионализма, осуществляемый в саморазвитии, профессиональной деятельности и взаимодействия – формирование индивида его профессиональных навыков в результате профессиональной деятельности и профессиональных взаимодействий.

Профессиональное развитие – это сознательная деятельность, которая позволяет сохранять и приумножать качество своих навыков, умений, квалификационных характеристик, личностных черт, базы полезных знаний для движения по карьерной лестнице, увеличения заработка или даже просто для самоутверждения.

Профессиональное развитие является неотъемлемой частью профессионализации личности. Начинается оно на стадии освоения профессии и продолжается на последующих этапах. Более того, оно не заканчивается на стадии самостоятельного выполнения деятельности, а продолжается вплоть до полного отхода человека от дел, приобретая специфическую форму и содержание. Профессиональное развитие – это приобретение работником новых знаний, умений и навыков, которые он использует или будет использовать в своей профессиональной деятельности. Основными методами профессионального развития являются профессиональное обучение, развитие карьеры и образование.

К началу 90-х годов прошлого века стало очевидным, что дальнейшее экономическое развитие человечества, ориентированное на рост благосостояния людей в сочетании с социальными гарантиями становится возможным только в

рамках "экологически устойчивого развития". Соответствующие правовые нормы, а также экономические инструменты, принятые как на национальном, так и международном уровне могли бы обеспечить равновесие между экономическим ростом, увеличением производства материальных благ и сохранением окружающей средой. К настоящему времени основные сырьевые ресурсы развитых стран мира (Северная Америка, Западная Европа) на грани исчерпания или зарезервированы. Значительные разведанные и доступные для использования природные ресурсы имеются лишь в отдельных странах третьего мира (Бразилия, Индия, Китай, Индонезия и др.), России и других государствах на территории бывшего СССР. За доступ к этим ресурсам идет борьба, в которой используются разные средства, в том числе и "экологическая аргументация".

То, что эти аспекты становятся все более актуальными для перспективного развития земной цивилизации, подтверждается сменой акцентов повестки дня на встречах лидеров развитых стран мира - "большая семерка". Начиная с саммита в Токио в 1979 году члены "большой семерки" все больше внимания уделяют вопросам справедливого обеспечения энергией и охраны окружающей среды.

Возникшие в последние десятилетия проблемы в сфере использования природных ресурсов обусловлены многочисленными технологическими прорывами. Это позволяет, с одной стороны, более эффективно использовать уже разведанные и осваиваемые виды ресурсов, а с другой, включать в производство и потребление новые, ранее не известные компоненты природной среды. Не менее важным аспектом проблемы является все возрастающие и слабо регламентируемые потребности человека в различного рода благах цивилизации. Верхнюю планку этих потребностей как бы "заказывают" самые богатые страны мира. Некоторые государства мира ставят целью своего развития достижение именно этого материального уровня жизни. Такое потребительское отношение к будущему человеческой цивилизации предполагает неограниченную эксплуатацию ресурсов Земли. По мере исчерпания тех или иных видов

природных ресурсов будут происходить конфликты различного уровня: межрегиональные, межгосударственные, межкорпоративные.

Профессиональное развитие проходит в две стадии:

Первая – прогрессивная стадия профессионального развития личности. Она прежде всего связана с формированием мотивов профессиональной деятельности и структуры профессиональных способностей, знаний, умений и навыков. На этой стадии формируются профессионально важные качества (ПВК) – любые качества субъекта, включенные в процесс деятельности и обеспечивающие эффективность ее выполнения по параметрам производительности, качества труда и надежности. С этой точки зрения ПВК могут выступать свойства нервной системы, свойства психических процессов, личностные особенности, направленность личности, знания и убеждения [17, с. 507].

Вторая – регрессивная стадия профессионального развития личности. Труд может положительно влиять на человека и его личностные особенности, а может и менять характер человека, приводя как к положительным, так и к отрицательным последствиям. Причем профессиональное развитие может иметь и нисходящий характер. Отрицательное воздействие профессии на личность может носить частичный или полный характер. Признаком негативного влияния профессии на личность является появление самых разных профессиональных деформаций или специфических состояний, например, психического выгорания. Психическое выгорание – синдром, включающий в себя эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений. Выгорание представляет собой самостоятельный феномен, не сводимый к другим состояниям, встречающимся в профессиональной деятельности (стресс, утомление, депрессия). Трудность борьбы с профессиональной деформацией заключается в том, что она, как правило, не осознается работником. Поэтому профессионалам очень важно знать о возможных последствиях этого явления и более объективно относиться к своим недостаткам в процессе взаимодействия с окружающими в повседневной и профессиональной жизни.

Профессиональное развитие – системное явление, определяемое общими закономерностями психического развития и происходящее в определенных социокультурных условиях. Это довольно сложный процесс, имеющий циклический характер; человек не только совершенствует свои знания, умения и навыки, развивает профессиональные способности, но может испытывать и отрицательное воздействие этого процесса. Такое воздействие приводит к появлению разного рода деформаций и состояний, не только снижающих профессиональные успехи, но и негативно проявляющихся в «непрофессиональной» жизни.

В этой связи можно говорить о восходящей (прогрессивной) и нисходящей (регрессивной) стадиях профессионального развития. При этом следует говорить об индивидуальном цикле профессионального развития, имеющем свое психологическое содержание.

Организация является сложной системой, состоящей из отдельных элементов, звеньев, подсистем. Она осуществляет самостоятельную деятельность, планирует ее, вырабатывает стратегию и тактику своего поведения, имеет свои цели и интересы. Внутри организации существуют функциональные подразделения с налаженным взаимодействием. В ней создается определенный социальный микроклимат, регулируемый системой управления организацией.

Особенно значителен вклад в теорию профессионального развития личности такой науки как социальная психология. Социальная психология изучает закономерности поведения и деятельности людей, обусловленные их нахождением в социальных группах, а также психологическими характеристиками самих этих групп. Современная социальная психология изучает закономерности и взаимодействия людей с учетом общественных и межличностных отношений, характеристики не только малых, но и больших социальных групп, проблемы личности, лидерства, принятия групповых решений, социально-психологические аспекты управления, коммуникаций. Все это является неотъемлемой частью теории организации.

Не менее значителен вклад кибернетики, науки об общих закономерностях процессов управления и передачи информации. Позже появилось самостоятельное направление кибернетики – экономическая кибернетика. Она объединяет целый комплекс различных дисциплин, позволяющих всесторонне изучать социально-экономические организационные системы.

Определяющая роль в обеспечении жизнеспособности организаций и достижения ими своих целей принадлежит науке об управлении. Понимание организации создает основу для изучения управления, так как «организация» отвечает на вопрос, чем управлять, а «управление» – зачем и как воздействовать на объект. Такая позиция позволяет глубже и всесторонне исследовать закономерности и принципы построения организаций разных типов, выявить наиболее подходящие условия и пути обеспечения действенности отдельных элементов, взаимосвязей и взаимозависимостей, место личности в организации.

Предметом и результатом труда управляющей части организации является информация. Этим объясняется неразрывная связь профессионального развития личности с информатикой – отраслью науки, изучающей проблемы научно-технической информации, новых информационных технологий управления.

Связь профессионального развития личности с экономической наукой определяется объективной потребностью формировать цели и стратегию организаций как основу для их построения, обеспечения внутренних и внешних взаимодействий.

Особую значимость приобретает связь профессионального развития личности с юридической наукой, изучающей право как систему социальных норм и различные аспекты правоприменительной деятельности.

Необходимо также отметить непосредственную связь профессионального развития личности с целым рядом смежных дисциплин, это организационное поведение, управление трудовыми ресурсами, стратегический менеджмент, управление качеством, антикризисное управление и другие дисциплины.

Современная философия рассматривает понятие «развитие» как теоретический конструкт, реферирующий, описывающий, отражающий определенную группу процессов изменения, происходящих в наличной действительности. Это определенные качественные изменения объектов, появление новых форм бытия, изменения в системах объектов и совокупности их внешних и внутренних связей [14]. Основная специфика изменений, которые обозначаются понятием «развитие», связана с приобретением объектом, системой новых качеств, свойств, как правило при сохранении ранее существовавших свойств и функций, и образованием в системе новых связей, позволяющих рассматривать новое состояние объекта, системы как более эффективное, приближающее к цели развития.

В соответствии с концепцией системогенеза (Б. Г. Ананьев, П. К. Анохин), психическое развитие человека есть приобретение проявление все новых функциональных систем, соотносящих организм со средой и формирующихся неравномерно, в тесной связи с активностью и деятельностью человека [2].

В англоязычной психологической литературе «развитие» определяют исходя из семантики слова «develop» (в значении «unfold» – развиваться, развертываться). В качестве метафоры, проясняющей смысл, применяется образ развертываемого скомканного листка бумаги – в результате можно получить только то, что исходно было заложено в этот комок [4].

Использование термина «развитие» в психологии чаще всего предполагает представление о некоторых изменениях, которые происходят в строении тела, мышлении или поведении человека в результате биологических процессов в организме и воздействий окружающей среды, «эти изменения прогрессируют и накапливаются, приводя к усилению организации и усложнению функций» [6]. Развитие человека и его психики, изучается во многих научных дисциплинах, и уже давно возникла потребность в синтезе информации, полученной в разных областях научного знания.

Таким образом, тесная связь профессионального развития личности с другими отраслями знаний позволяет рассматривать ее как междисциплинарный предмет, обобщающий и развивающий научные достижения и дающий практические рекомендации деятельности на основании общих законов развития личности в организации.

## **1.2 Экономика природопользования как сфера применения профессиональных навыков специалиста**

Экономика природопользования — это раздел экономической науки, направленный на более рациональное и комплексное использование природных ресурсов в результате хозяйственной деятельности человека в целях предотвращения их истощения и экологической безопасности.

Фактически экономика природопользования как новое научное направление начала складываться в конце 60-х — начале 70-х гг. XX столетия. Причиной этого послужило осознание учеными и практиками факта ограниченности природных ресурсов, опасности сохранения «техногенного», природоемкого типа развития производительных сил, необходимости проведения природовосстановительных работ в больших масштабах.

Предметом экономики природопользования являются социально-экономические отношения, возникающие по поводу добычи, переработки, потребления и использования природных ресурсов в производственной и непроизводственной деятельности человека.

Основными направлениями исследования в рамках экономики природопользования являются:

- природно-ресурсный потенциал;
- экологические проблемы и способы их решения;
- разработка методов рационального природопользования;
- экономическое обеспечение природоохранных мероприятий;
- государственное регулирование природопользования.

В процессе природопользования осуществляется общественное потребление различных видов природных ресурсов, таких как земли, леса, полезные ископаемые, атмосферный воздух, вода и т. п. По своей сути природопользование может быть рациональным или нерациональным.

Рациональное природопользование предполагает наиболее разумное использование природных ресурсов в процессе производства материальных благ. Оно дает возможность удовлетворения потребности в необходимом количестве природных ресурсов не только современного, но и будущих поколений.

Нерациональное природопользование сопряжено с неоправданно высокой материалоемкостью производства, бессмысленными потерями и отходами. Оно ведет к ухудшению качества природной среды за счет загрязнения, истощения и деградации.

Исходя из вышеизложенного, глобальную цель экономики природопользования можно определить как разработку методов, приемов и способов рационального использования природных ресурсов в хозяйственной деятельности человека для обеспечения экологической безопасности.

Основными задачами экономики природопользования являются:

- выявление и анализ основных проблем современного природопользования;
- разработка основных принципов взаимодействия производственной и непроизводственной деятельности человека с окружающей средой;
- оптимизация взаимоотношений между природно-ресурсной базой и социально-экономическим развитием общества;
- поиск методов хозяйствования, обеспечивающих поддержание естественного природного равновесия;
- разработка методов оценки степени влияния природопользования на состояние окружающей среды;
- совершенствование методики определения ущерба, наносимого окружающей среде нерациональным природопользованием;

- определение и характеристика источников финансирования природоохранной деятельности;
- формирование системы новых общественно-экономических отношений, позволяющих осуществить структурную перестройку национального хозяйства на базе ресурсо- и энергосбережения, внедрения безотходных и малоотходных технологий.

На сегодняшний день методологической базой экономики природопользования являются такие концепции, как «Ко-эволюция природы и общества», «Автотрофность», «Назад к природе».

Сущность концепции «Ко-эволюция природы и общества» заключается в положении о необходимости включения жизнедеятельности человека в стабильные биогеохимические циклы биосферы.

Концепция «Автотрофность» предполагает создание целиком искусственной цивилизации, независимой от состояния биосферы. Согласно указанной концепции существование человека должно определяться им же созданными условиями жизни (искусственными циклами).

Содержание концепции «Назад к природе» подводит человечество к необходимости вписываться в уже существующие естественные циклы. Однако возврат человека к структуре биогеохимических циклов дикой природы уже невозможен.

Человечество рождено биосферой в процессе ее эволюции, и представить его существование вне биосферы, в искусственной среде, невозможно. Биосфера без человека существовала и будет существовать, человек же вне биосферы существовать не может. Для удовлетворения жизненно важных потребностей нынешнего и будущих поколений человек должен стремиться к структуре биохимических циклов первозданной природы.

Находясь на стыке экологических, технических, экономических и правовых наук, экономика природопользования имеет не только теоретическое, но и практическое значение. Она направлена на обеспечение использования

природных ресурсов в целом таким образом, которое способствует снижению материально-сырьевых затрат и повышению прибыли в сфере общественного производства. Для этого необходима всемерная комплексная рационализация производства на основе минимизации отходов, ликвидации необоснованных потерь и широкого применения вторичного сырья.

Выполнение задач по экономному хозяйственному использованию природных ресурсов должно сочетаться с максимально возможным сохранением окружающей среды посредством сокращения загрязняющего воздействия народного хозяйства на окружающую среду человека за счет совершенствования Технологии производства, а также проведения природовосстановительных мероприятий.

На всех стадиях своего развития человек был тесно связан с окружающим миром. Но с тех пор как появилось высокоиндустриальное общество, опасное вмешательство человека в природу резко усилилось, расширился объём этого вмешательства, оно стало многообразнее и сейчас грозит стать глобальной опасностью для человечества. Расход невозобновляемых видов сырья повышается, все больше пахотных земель выбывает из экономики, так как на них строятся города и заводы. Человеку приходится все больше вмешиваться в хозяйство биосферы - той часть нашей планеты, в которой существует жизнь. Биосфера Земли в настоящее время подвергается нарастающему антропогенному воздействию. При этом можно выделить несколько наиболее существенных процессов, любой из которых не улучшает экологическую ситуацию на планете. Наиболее масштабным и значительным является химическое загрязнение среды несвойственными ей веществами химической природы. Среди них - газообразные и аэрозольные загрязнители промышленно-бытового происхождения. Прогрессирует и накопление углекислого газа в атмосфере. Дальнейшее развитие этого процесса будет усиливать нежелательную тенденцию в сторону повышения среднегодовой температуры на планете. Вызывает тревогу у экологов и продолжающееся загрязнение Мирового океана нефтью и нефтепродуктами,

достигшее уже почти половину его общей поверхности. Нефтяное загрязнение таких размеров может вызвать существенные нарушения газо - и водообмена между гидросферой и атмосферой. Не вызывает сомнений и значение химического загрязнения почвы пестицидами и ее повышенная кислотность, ведущая к распаду экосистемы. В целом все рассмотренные факторы, которым можно приписать загрязняющий эффект, оказывают заметное влияние на процессы, происходящие в биосфере. Развиваясь, человечество начинает использовать все новые виды ресурсов (атомную и геотермальную энергию, солнечную, гидроэнергию приливов и отливов, ветряную и другие нетрадиционные источники).

XX век принес человечеству немало благ, связанных с бурным развитием научно-технического прогресса, и в то же время поставил жизнь на Земле на грани экологической катастрофы. Рост населения, интенсификация добычи и выбросов, загрязняющих Землю, приводят к коренным изменениям в природе и отражаются на самом существовании человека. Часть из таких изменений чрезвычайно сильна и настолько широко распространена, что возникают глобальные экологические проблемы. Имеются серьезные проблемы загрязнения (атмосферы, вод. почв), кислотных дождей, радиационного поражения территории, а также утраты отдельных видов растений и живых организмов, оскудения биоресурсов, обезлесения и опустынивания территорий.

Проблемы возникают в результате такого взаимодействия природы и человека, при котором антропогенная нагрузка на территорию (ее определяют через техногенную нагрузку и плотность населения) превышает экологические возможности этой территории, обусловленные главным образом ее природно-ресурсным потенциалом и общей устойчивостью природных ландшафтов (комплексов, геосистем) и антропогенным воздействиям.

В середине XIX века наука открыла принципы взаимоотношений растений и животных между собой и окружающей средой, Эту область биологии назвали экологией. Сейчас стало общепризнанным, что экологические принципы и теории

относятся не только к диким растениям и животным в их естественных условиях обитания - они применимы к человеку, причём в глобальных масштабах. Эту отрасль экологии, то есть изучение экологических принципов применительно к человеческому сообществу, необходимых для его устойчивого развития, сейчас часто называют наукой об окружающей среде. У нас теперь есть необходимые знания, позволяющие сделать процесс развития человеческого общества более устойчивым, гармоничным с окружающей средой.

Если знания достаточно, то почему до сих пор не предприняты необходимые изменения? Во-первых, эти знания и понимание приобретены относительно недавно. Всегда проходит какое-то время между поступлением информации и проведением политики, на ней основанной. Во-вторых, уже наблюдается некоторый прогресс, и изменения становятся заметными. Кроме того, подчас понимание - это одно, а решения, - что и когда делать, - совсем другое. Очевидно, мы все стремимся к устойчивой окружающей среде. Однако у человечества есть и множество других проблем: использование материалов и энергии, удаление отходов и т.д. Многие из человеческих ценностей вступают пока ещё в противоречие со стремлением к охране окружающей среды, что препятствует прогрессу. Стремление к экологизации нашего существования и определяет место и значение курса экологии в системе дисциплин.

Экологизация экономики не является абсолютно новой проблемой. Практическое воплощение принципов экологичности тесно связано с познанием естественных процессов и достигнутым техническим уровнем производств. Новизна проявляется в эквивалентности обмена между природой и человеком на основе оптимальных организационно-технических решений по созданию, например, искусственных экосистем, по использованию предоставляемых природой материальных и технических ресурсов. В процессе экологизации экономики специалисты выделяют некоторые особенности. Например, чтобы сократить до минимума ущерб, наносимый окружающей среде, в отдельном регионе нужно производить только один вид продукции. Если же обществу

необходим расширенный набор продуктов, то целесообразно разработать безотходные технологии, эффективные системы и технику очистки, а также контрольно-измерительную аппаратуру. Это позволит наладить производство полезной продукции из побочных компонентов и отходов отраслей. Основные цели, к которым мы стремимся при экологизации экономики, - уменьшение техногенной нагрузки, поддержание природного потенциала путем самовосстановления и режима естественных процессов в природе, сокращение потерь, комплексность извлечения полезных компонентов, использование отходов в качестве вторичного ресурса.

Развитие эколого-ориентированного бизнеса может позволить существенно изменить экологическую ситуацию в стране, улучшить охрану окружающей среды и использование природных ресурсов. Очевидно, что нельзя решить экологические проблемы, выйти на устойчивый тип развития без общего улучшения экономического положения страны, эффективной макроэкономической политики.

Сейчас самым важным является создание государством посредством эффективных, косвенных и прямых, экономических инструментов и регуляторов благоприятного климата для развития эколого-ориентированного бизнеса. В связи с этим рассмотрим влияние экономических реформ на сохранение окружающей среды, оценим наиболее перспективные направления развития бизнеса в этой сфере.

В рамках всей экономики, на макроуровне можно выделить следующие важные направления экономических преобразований: структурная эколого-ориентированная перестройка, изменение инвестиционной политики в направлении эколого-сбалансированных приоритетов, совершенствование механизмов приватизации, реформа прав собственности, демонополизация, создание эколого-непротиворечивых систем налогов, кредитов, субсидий, торговых тарифов и пошлин и пр. Все эти механизмы и реформы неизбежно в той

или иной степени сказываются на развитии бизнеса, связанного с экологической деятельностью.

К сожалению, в структурах законодательной и исполнительной власти нет полного и четкого осознания экологической опасности. Это во многом связано со сложившимся менталитетом этих структур. Игнорирование экологического фактора было свойственно социальному и экономическому развитию страны последних десятилетий. Провозглашался приоритет экономических целей, развитие оборонного, топливно-энергетического, аграрного комплексов. Социальные и экологические проблемы отодвигались при этом на второй план.

В настоящее время эффективность реализации государственной политики в сфере воспроизводства, использования и охраны природных ресурсов существенно зависит от деятельности большого количества различных хозяйственных природно-ресурсных комплексов, функционирующих на территории России.

На современном этапе природные ресурсы являются весьма важной основой для экономического развития как регионов, так и страны в целом. При этом именно эффективное использование ресурсного потенциала становится одним из главных необходимых условий успешного вхождения России в мировую экономику и перехода всей страны и ее регионов от антикризисного к устойчивому развитию.

Анализ, сделанный специалистами, показывает, что потенциальная ценность балансовых запасов полезных ископаемых дает возможность рассматривать один только минерально-сырьевой комплекс уже как базис устойчивого развития России на длительную перспективу.

Развитие экономики регионов вызывает усиление воздействия хозяйственных природно-ресурсных комплексов на окружающую среду. При этом следует отметить: традиционные и новые перспективные отечественные и международные проекты; стационарные и передвижные источники техногенного воздействия; объекты воздействия на сухопутных, морских и речных участках

(атмосферный воздух, гидросфера, почвы, литосфера, растительность, в том числе леса, животный мир, включая рыбные ресурсы, рекреационные ресурсы, особо охраняемые природные территории, памятники истории и культуры, население и т.д.). Классификации нарушений окружающей среды, схемы взаимодействия в природно-технических геосистемах; отношения собственности на различные объекты и природные ресурсы, оценки компенсации ущербов являются довольно сложными.

Крупные компании и их дочерние предприятия в регионах выполняют при этом масштабные функции разведки, добычи, переработки, хранения, транспортировки сырья и продукции потребителям внутри страны и за рубежом, а также утилизации, хранения и захоронения отходов производства и потребления. Во всех видах такой производственной деятельности окружающая среда используется как источник потребляемых природных ресурсов (1 функция природопользования), как природная емкость для хранения сырья и продукции, для размещения не пригодных к дальнейшему использованию на данном этапе развития отходов (2 функция природопользования). Приоритетность функций природопользования определяется содержанием производственной деятельности и состоянием окружающей среды в регионе.

В принципе, рациональное природопользование всегда является компромиссом между необходимостью соответствующих действий для достижения хозяйственных результатов и объективными требованиями по охране окружающей среды. Успешная реализация любых компромиссных хозяйственных решений может быть достигнута только путем формирования и соблюдения ограничительных норм, определяющих содержание и условия разумного использования природных ресурсов и экологическую безопасность принимаемых решений.

В настоящее время многие регионы сотрудничают с зарубежными партнерами, активно работают по привлечению иностранных инвестиций. Внешний рынок диктует необходимость использования международных

стандартов, норм и правил. Иностранные эксперты считают, что уже сегодня с переходом, например, к общеевропейскому рынку в 90% контрактных отношений потребители требуют от предприятий-поставщиков сертификат качества продукции, соответствующий международным стандартам серии ИСО 9000 в области управления качеством.

Наши предприятия, сотрудничая с зарубежными партнерами, все чаще сталкиваются с необходимостью иметь сертифицированную систему качества, отвечающую требованиям Международной организации по стандартизации (ИСО). Рынки Европы, США и даже стран Дальнего Востока требуют более качественную и соответствующую экологическим нормам продукцию. Российские экспортеры должны либо соблюдать эти нормы, либо продавать свою продукцию по сниженным ценам. При этом экологические требования приобретают все возрастающее значение.

Сертификация качества и экологического соответствия является в развитых странах доказательством способности предприятий управлять качеством и состоянием окружающей среды и создавать продукцию современного требуемого уровня, что существенным образом влияет на возможности ее сбыта на рынке. Стандарты ИСО, как и другие международные стандарты, например, стандарты Международной электротехнической комиссии (МЭК), Европейские стандарты (EN), являются по существу рекомендательными. Интересно отметить, что многие развитые страны мира (Австрия, Великобритания, Финляндия, Франция, ФРГ, Швейцария, Швеция и др.) применяют международные стандарты, в первую очередь ИСО, в качестве национальных стандартов. В рамках Европейского Союза они действуют как региональные стандарты. Приведенные примеры убедительно подтверждают широкое международное признание этих стандартов.

В последнее время в мировом сообществе и в России заметно повысились требования к хозяйственным комплексам в области охраны окружающей среды и рационального использования природных ресурсов. Международная организация по стандартизации, наряду с продолжением разработки стандартов на

количественные параметры и методы контроля компонентов окружающей среды (воздух, вода, почва), приняла в 1996 г. комплекс международных стандартов на системы экологического управления (системы управления окружающей средой) – стандарты ИСО серии 14000.

Системы экологического управления, являясь составной частью общей организационно-управленческой системы предприятия, имеют много общего с системами управления качеством продукции. Это определяет значительное сходство методов управления качеством продукции и качеством окружающей среды, что отражается и в определенной общности стандартов ИСО серии 14000 и серии 9000.

Рассматриваемые международные стандарты ИСО были разработаны с учетом оправдавшей себя концепции “глобального управления качеством”, в соответствии с которой одним из главных условий достижения требуемого качества продукции является создание надлежащей организационной структуры и распределение ответственности за обеспечение этого качества.

Комплекс стандартов ИСО серии 14000 ориентирован, в отличие от других природоохранных стандартов, не на количественные характеристики и конкретные требования к воздействию хозяйствующего субъекта на окружающую среду (концентрации веществ, объемы выбросов, сбросов и отходов и др.), а также не на технологии.

Следование стандартам ИСО серии 14000 предполагает обеспечение уменьшения вредного воздействия на окружающую среду на локальном, региональном, национальном, международном уровнях, так как дает возможность: создать существенные полезные дополнения к государственной нормативной базе; определить важный компонент государственной экологической политики; улучшить показатели воздействия хозяйствующих субъектов на окружающую среду; создать условия для повышения конкурентоспособности российской продукции; сделать более благоприятными условия международной торговли.

Надо отметить, что международные стандарты серии ИСО 14000 не заменяют собой установленные правовыми и нормативными государственными актами требования, а обеспечивают создание системы определения компаниями и предприятиями того, как они влияют на окружающую среду и как ими выполняется законодательство страны, а в российских условиях еще и законодательство субъектов Федерации.

Являясь частью природы, человечество на протяжении жизни тесно с ней связано и эту связь трудно переоценить. Уровень развития общества и его благосостояние во многом зависит от состояния природы. Она является средой обитания людей и источником веществ и энергии, источником необходимых материальных благ.

Этими источниками являются природные ресурсы. Природа в отношении ресурсов рассматривается с точки зрения интересов производства и условий жизнедеятельности общества. Существует определенный предел природных ресурсов, получивший название природно-ресурсного потенциала, которое человек может использовать без вреда для своего существования и развития. В процессе добычи природных ресурсов на природу оказывается огромное влияние, которое на протяжении последних 100-150 лет значительно увеличилось.

Развитие хозяйства в эпоху НТР резко усилило давление на природу, результатом стало качественное изменение окружающей среды. Изменение привело к современному экологическому кризису – произошло нарушение природно-ресурсного потенциала, истощение ресурсов, загрязнение многих районов биосферы. Общим итогом стало значительное ухудшение жизнедеятельности человека.

Мировое сообщество XXI века признает экологическую обстановку неблагоприятной. Ничего непонятно? Попробуй обратиться за помощью к преподавателям  
Решение задач Контрольные работы Эссе Использование природных ресурсов связано с хозяйственной деятельностью человека. Результат этой деятельности привел к тому, что со временем очень остро возникла

потребность в науке, которая с одной стороны, т.е. в общетеоретическом плане, рассматривала проблемы управления природой, а с другой, т.е. практической стороны, разработала стратегию и тактику работ по урегулированию противоречий между человеком и биосферой.

Подобное предложение было сделано профессором Ю.Н. Куражковским на заседании Московского общества естествоиспытателей. В своей книге «Основы природопользования» он дает первое в отечественной научной литературе определение термина.

По его мнению, термин имеет очень много повторяющихся определений, а некоторые даже противоречат друг другу. Но, объединяет их одно – исследователи осознают, что создание единой и упорядоченной системы пользования природными ресурсами необходимо. Эта система должна быть направлена на то, чтобы предотвратить неблагоприятные последствия, как для природы, так и для человека.

Таким образом, природопользование есть научная дисциплина, которая занимается изучением всех форм эксплуатации природно-ресурсного потенциала, а также мер по его сохранению. Если говорить о природопользовании в более широком смысле слова, то оно будет представлять собой материально-практический процесс, при котором взаимодействует природа и общество.

Социально-экономическая деятельность природопользования связана с использованием природных ресурсов и условий, воздействием на них, преобразованием и восстановлением, для того, чтобы обеспечить благосостояние людей. Это означает, что природопользование является важной характеристикой любого вида хозяйственной деятельности человека.

Природопользование в узком понимании означает систему специализированных видов деятельности занимающихся первичным присвоением элементов окружающей среды, а также их производственным использованием, воспроизводством и охраной от загрязнения.

В общем целом природопользование – это глобальный процесс, но определяется он по-разному: это эксплуатация природно-ресурсного потенциала, а также меры по его сохранению; это производительные силы общества, экономические отношения и все учреждения, которые связаны с их первичным использованием и воспроизводством; это процессы использования природных ресурсов с целью удовлетворения потребностей общества.

В стране существуют акты природоресурсного законодательства, в которых содержатся принципы природопользования, имеющие правовую основу. В определенной деятельности принципами природопользования пользоваться просто необходимо, потому что они являются основополагающим началом.

Принципами природопользования являются:

1. Рациональное или экологически обоснованное природопользование. При рациональном подходе природопользования учитываются экономические, экологические, социальные интересы общества. Содержание принципа природопользования зависит от вида природного ресурса, поэтому может различаться. Если взять земельное законодательство, то принцип будет выражаться в использовании земельного участка в соответствии с его категорией и целевым назначением земель. А лесное законодательство, чтобы более эффективно использовать и организовать лесные ресурсы, выделяет защитные, резервные, эксплуатационные леса;
2. Принцип экосистемного подхода, который определяется взаимосвязями процессов, существующими в природе, и закрепляется в праве путем регулирования обязанностей природопользователей;
3. Целевое использование природных ресурсов, которое рассматривается в качестве обязательного условия природопользования. Нарушение этого принципа является поводом для приостановки или прекращения природопользования; устойчивость права природопользования означает,

что объекты природы предоставляются на длительный срок или в бессрочное пользование.

4. Прекращено право пользования может быть только в соответствии с законом. Данный принцип создает условия для свободного хозяйствования и гарантии интересов пользователя.
5. Платность природопользования заключается в том, что субъект специального природопользования обязан вносить соответствующую плату, потому что он удовлетворяет свой экономический интерес за счет природных ресурсов. Плата за природный ресурс позволяет государству в решении общих задач по их поддержанию и восстановлению;
6. Ответственность государственной власти за сохранение окружающей среды и экологическую безопасность;
7. Наличие независимого контроля в сфере охраны окружающей среды;
8. Обязательность проведения государственной экоэкспертизы.

В условиях научно-технической революции произошло качественное и количественное изменение производительных сил общества. С ростом численности населения и его потребностями хозяйственная деятельность становится сравнима с процессами самой природы, как по масштабу, так и по значению.

В этих условиях появляется необходимость изучения влияния НТР на биосферу и становится важнейшей проблемой сегодняшнего дня. Из всех экологических проблем наиболее актуальными сегодня являются: загрязнение Мирового океана, тепловое загрязнение поверхности, нарастающее загрязнение атмосферы частичками пыли, изменение газового состава атмосферы и накопление углекислого газа.

Основной предпосылкой освоения любого района является наличие природных ресурсов. Крупные месторождения становятся виновниками нарушения экологического равновесия в природе. Промышленность использует богатые в основном руды, а бедные идут в отвалы и накапливают миллионы тонн

отходов. Под отвалы, порой изымаются хорошие плодородные земли. Природные ресурсы осваиваются крайне неравномерно, что приводит к разрушению природного комплекса.

Чтобы комплексно использовать природные ресурсы необходимо конструктивное преобразование:

- создание целых комплексных программ преобразования природной среды;
- проведение работ по улучшению отдельных свойств ресурсов;
- проведение защитных мероприятий от стихийных явлений;
- ликвидация негативных последствий деятельности человека;
- воспроизводство возобновляемых ресурсов;
- работы по сохранению генетического разнообразия биосферы;
- обязательная инвентаризация, учет и контроль, управление процессами природопользования.

В основе кризиса современного природопользования лежат экологические, экономические, социальные проблемы.

Важно отказаться и пересмотреть многие стереотипы в процессах принятия решений. Современные традиционные подходы к экономическому развитию базируются на количестве используемых природных ресурсов. Чем больше используется ресурсов, тем лучше для страны. Стремление увеличить добычу природных ресурсов и усилить их эксплуатацию может только ускорить процессы экологической деградации. Нужны принципиально иные подходы. Незрелость обрабатывающей и перерабатывающей промышленности, инфраструктуры, сферы распределения приводят к колоссальным потерям природных ресурсов и сырья. Нужно ли увеличивать нагрузку на природу, зная, что значительная часть природных ресурсов будет использована нерационально? Поэтому необходимой составляющей курса подготовки экономистов является экономика природопользования.

### **1.3 Правовое регулирование предпринимательской деятельности, связанной с природопользованием**

Согласно ст. 1 Федерального закона от 10 января 2002 г. № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды» использование природных ресурсов представляет собой эксплуатацию природных ресурсов, вовлечение их в хозяйственный оборот, в том числе все виды воздействия на них в процессе хозяйственной и иной деятельности. Это означает, что в процессе хозяйственной деятельности природные ресурсы используются как напрямую, т. е. в качестве основного средства для извлечения прибыли, так и опосредованно, оказывая негативное воздействие на природный объект либо всю окружающую природную среду в целом.

Эксплуатация природных ресурсов подразумевает их извлечение и вовлечение в хозяйственный оборот в качестве предмета получения прибыли. Опосредованное использование природных ресурсов осуществляется путем внедрения в природную среду без их вовлечения в хозяйственный оборот, но оказывая влияние на состояние окружающей среды.

Анализ действующего законодательства позволяет полагать, что в настоящее время приоритетным является экосистемный подход при регулировании отношений по ведению предпринимательской деятельности, основанной на природопользовании, который связан с правовыми требованиями о предупреждении, недопущении причинения вреда в процессе пользования конкретным природным ресурсом и окружающей природной среде в целом. При этом отношения по использованию отдельных природных объектов осуществляются преимущественно на основе одинаковых правовых мер, таких как нормирование и стандартизация, оценка воздействия планируемой деятельности на окружающую среду, экологическая экспертиза, лицензирование и т.д. Следует подчеркнуть, что эти меры имеют универсальный характер и применяются независимо от вида предпринимательской деятельности, связанной с использованием природных ресурсов.

В то же время менее развит другой подход, в основе которого лежит признание того, что регламентирование указанной деятельности не может осуществляться только природоохранными нормами. По нашему мнению, именно такое направление должно превалировать в процессе совершенствования законодательства.

Очевидно, что правовое регулирование рассматриваемого вида предпринимательства осуществляется в рамках законодательства о предпринимательстве и природоресурсного законодательства, и этим обусловлена разобщенность норм, регламентирующих данные отношения.

Например, отношения в сфере водоснабжения и водоотведения регулируются Федеральным законом от 7 декабря 2011 г. № 416-ФЗ «О водоснабжении и водоотведении». Требования к качеству и безопасности воды, подаваемой с использованием централизованных и нецентрализованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения, в том числе открытых систем теплоснабжения (горячего водоснабжения), устанавливаются законодательством РФ в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения и законодательством о техническом регулировании. Так, водным законодательством РФ регламентируется забор воды из водного объекта и сброс сточных вод в водный объект, а Федеральным законом от 27 июля 2010 г. № 190-ФЗ «О теплоснабжении» регулируются отношения в сфере горячего водоснабжения, осуществляемого с использованием открытых систем теплоснабжения (горячего водоснабжения).

Аналогичным образом складывается ситуация и в иных сферах рассматриваемой деятельности.

Одним из видов предпринимательской деятельности, связанной с природопользованием, является деятельность по добыче полезных ископаемых (поиск, разведка, добыча нефти и газа). Нефтяная и газовая промышленность сегодня является самой прибыльной, спрос на нефть и природный газ постоянно растет. Угольная промышленность - важное звено топливно-энергетического

комплекса; уголь используется в промышленности, на тепловых электростанциях как топливо, а также как технологическое сырье и топливо в металлургии и химической промышленности (коксуемые угли).

Правовое регулирование нефтегазодобывающей промышленности осуществляется главным образом нормами горного и предпринимательского права. Отношения, возникающие в процессе поиска, разведки и добычи минерального сырья, раздела произведенной продукции, а также ее транспортировки, обработки, хранения, переработки, использования, реализации или распоряжения иным образом, регулируются соглашением о разделе продукции, заключаемым в соответствии с Федеральным законом от 30 декабря 1995 г. № 225-ФЗ «О соглашениях о разделе продукции».

Данный Закон регулирует отношения, возникающие в процессе заключения, исполнения и прекращения соглашений о разделе продукции, и определяет основные правовые условия таких соглашений. При этом установлено, что отношения, не урегулированные указанным Законом, в том числе возникающие в процессе пользования землей и другими природными ресурсами, а также особенности его применения с учетом ограничений или запретов на право собственности на добываемые драгоценные металлы, природные драгоценные камни, радиоактивное сырье и другие металлы и продукты, регулируются законодательством о недрах, другими законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Что касается прав и обязанностей сторон соглашения о разделе продукции, то они определяются в соответствии с вышеназванным законом и гражданским законодательством РФ.

Однако система правовых норм, регулирующих отношения при пользовании недрами, не выстроена надлежащим образом и не является целостной и сбалансированной. В самих законах нормы лишь декларируются в общей форме, не излагаются логично и последовательно, при этом допускаются дублирование, разночтения.

Государство и хозяйствующие субъекты, вступая в отношения по пользованию недрами, преследуют различные цели, их интересы зачастую противоположны.

Еще одним видом предпринимательской деятельности, связанной с использованием природных ресурсов, является лесозаготовительное производство.

Согласно ст. 29 Лесного кодекса РФ заготовка древесины, являющаяся одним из видов использования леса, представляет собой предпринимательскую деятельность, которая может осуществляться только гражданами, которые прошли государственную регистрацию в качестве индивидуальных предпринимателей, а также коммерческими и некоммерческими организациями самостоятельно, на свой риск, и направлена на систематическое получение прибыли от заготовки древесины.

## **2. ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ПРОБЛЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ В ОТЕЧЕСТВЕННЫХ И ЗАРУБЕЖНЫХ ТЕОРИЯХ**

### **2.1 Теоретические основы профессионального развития личности**

Теоретические основы профессионального развития личности разрабатывались на стыке разных отраслей знаний: менеджмент, социология, антропология, психология, юриспруденция и др. Изменения объективных условий функционирования организаций, характерные для XX века, внесли немало нового в развитие взглядов, научных концепций. Рост крупных организаций, развитие точных наук о человеке послужили основой для разработки научного подхода к организациям, принципам и методам управления ими. Это вызвало к жизни множество научных идей и школ, изучающих закономерности построения организаций, их основные черты и стимулы функционирования – формальные и неформальные организации, человеческие отношения, социальные системы, разделение функций и ответственности, принятие управленческих решений, математический аппарат процессов управления.

Проблема профессионального становления личности является отражением более общей проблемы соотношения личности и профессии в целом. Существуют две основные парадигмы этого взаимодействия. Первая заключается в отрицании влияния профессии на личность. Сторонники этого подхода исходят из традиционного, идущего от древнегреческой идеалистической философии тезиса об изначальной «профессиональности» человека. Это означает, что, выбрав профессию, личность не изменяется на пути ее освоения и осуществления трудовых функций. Американский исследователь Ф. Парсонс считал, что для правильного выбора профессии индивиду необходимо иметь ясное представление о себе и своих способностях [21, с. 333]. Помимо этого он должен знать о требованиях, предъявляемых к нему профессией, и возможностях реализации поставленных целей. Заканчивается этап выбора установлением соответствия между требованиями профессии и способностями личности. Такой подход демонстрировал слишком упрощенный взгляд на личность и профессию. Под

личностью понимался механический комплекс относительно независимых друг от друга способностей и черт. Аналогичный взгляд существовал и на профессию, которая воспринималась как механическая сумма заданий и трудовых функций. Соотнесение независимых личностных особенностей с соответствующими профессиональными функциями и составляло механизм выбора профессии. Если в ходе выполнения деятельности обнаруживалось несоответствие вышеназванных компонентов, человек менял свою профессию.

Вторая парадигма взаимодействия профессии и личности характерна для большинства зарубежных исследователей и является общепринятой в отечественной психологии. Она заключается в признании фактов влияния профессии на личность и изменения личности в ходе профессионального развития [21, с. 334]. Процесс формирования личности профессионала получил в отечественной психологии название профессионализации. Этот процесс начинается с момента выбора профессии и длится в течение всей профессиональной жизни человека.

Выделяют четыре этапа профессионализации:

- 1) поиск и выбор профессии;
- 2) освоение профессии;
- 3) социальная и профессиональная адаптация;
- 4) выполнение профессиональной деятельности.

На каждом из этих этапов происходит смена ведущих механизмов детерминации деятельности, меняются ее цели. Если на начальных этапах субъект ставит перед собой цель освоить профессию и приспособиться к ее требованиям, то на последующих он может стремиться изменить ее содержание и условия. Профессиональное развитие и становление нельзя искусственно отделить от жизненного пути человека в целом. Большинство людей проходит через определенные стадии развития в сходные возрастные периоды, причем им соответствуют и стадии профессионального развития. Профессиональное развитие длится всю жизнь.

Существует несколько периодизаций профессионального пути человека. Д.

Сьюпер выделяет пять этапов:

1. этап роста (от рождения до 14 лет),
2. этап исследования (от 15 до 24 лет),
3. этап упрочения карьеры (от 25 до 44 лет),
4. этап сохранения достигнутого (от 45 до 64 лет),
5. этап спада (после 65 лет) [21, с. 340].

Е.А. Климов выделил такие основные фазы развития профессионала:

- фаза оптанта (выбор профессии),
- фаза адепта (получение профессии),
- фаза адаптации (привыкание или адаптация молодого специалиста к работе),
- фаза интернала (опытный работник),
- фаза мастерства (продолжается в течение всего профессионального пути, работник приобретает индивидуальный стиль деятельности),
- фаза авторитета,
- фаза наставничества [21, с. 340].

Различные теории профессионального развития личности не должны рассматриваться как исторические этапы, сменяющие друг друга. Это интерпретация, поиск более эффективного осуществления государственных функций, более успешного бизнеса.

Профессиональное развитие личности является одной из серьёзных тем, которую рассматривает психология и педагогика в наше время. Посредством профессиональной деятельности происходит становление личности, человек развивается, обеспечивает свое материальное благополучие и социальный статус. Во многом психическое здоровье человека, выраженность у него определенных личностных черт определяется именно профессиональной деятельностью.

Самостоятельный выбор профессии - это «второе рождение человека». Ведь от того, насколько правильно выбран жизненный путь, зависит общественная

ценность человека, его место среди других людей, удовлетворенность работой, физическое и психологическое здоровье, радость и счастье. Однако в настоящее время в системе непрерывного образования отсутствует целенаправленная, систематическая профориентационная работа, которая должна содействовать личности в профессиональном самоопределении с учетом не только потребностей и возможностей, но и с учетом ситуации на рынке труда; отсутствует система комплексного взаимодействия социальных институтов, призванных решать задачи профессионального самоопределения и занятости.

Проблема профессионального развития личности рассматривалась в работах: Б.Г. Ананьева, В.Н. Мясищева, А.Н. Леонтьева, К.А. Абульхановой-Славской, Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, Л.М. Митиной и др. Общие вопросы профессионального развития личности рассматривались в работах: Б.Г. Ананьева, В.Н. Мясищева, К.А. Абульхановой-Славской, Е.М. Борисовой, А.А. Бодалева, В.П. Зинченко и др.

Многочисленные психолого-педагогические исследования посвящены выявлению взаимосвязи и взаимообусловленности процессов развития личности. Проблемы формирования личности нашли отражение в исследованиях: Л. И. Божович, Е.М. Борисовой, А.А. Бодалева, В.П. Зинченко, Д.И. Фельдштейна и др.

Перечисленные авторы утверждают, что профессиональная деятельность влияет на систему отношений личности и её образа жизни. Для подавляющего большинства людей, по мнению Е.М. Борисовой, именно этот вид деятельности предоставляет возможности удовлетворить всю гамму их потребностей, раскрыть свои способности, утвердить себя как личность, достичь определённого социального статуса и т.д [19]. В процессе личностного и профессионального становления происходит изменение жизненных и профессиональных планов, социальной ситуации развития, ведущей деятельности, личности в целом.

Многочисленные исследования, посвящённые становлению профессионала, обуславливают множественность представлений о данном процессе. На наш взгляд, главный путь получения обобщённого представления о профессиональном

становлении личности заключается в рассмотрении множества определений данного процесса.

Т.В. Киселёва определяет профессиональное становление как «степень развития собственных умений и навыков человека выполнять определённую работу и общественное признание в процессе освоения им социального пространства» [23].

В. М. Клищевская предлагает определять профессиональное развитие как любое закономерное изменение, в результате которого возникает новое качественное состояние содержания и структуры деятельности[20]. Такое определение дает возможность подойти к изучению психологических закономерностей развития человека-профессионала для определения места и роли сознательной смены профессии как к феномену профессионального развития в жизни человека. При этом показателями становления профессионала могут выступать изменения компонентов в психологической структуре деятельности.

К. К. Платонов определяет профессиональное развитие личности как: «1.Процесс развития субъекта профессионального труда и становления профессионального самоопределения; 2.Результат профессионально-технического образования»[29].

Н. С. Пряжников рассматривает профессиональное становление как длительный процесс развития личности с начала формирования профессиональных намерений до полной реализации себя в профессиональной деятельности[19].

С его точки зрения, центральное звено этого процесса - профессиональное самоопределение. Аналогичную позицию занимает Е. А. Климов, усиливая значимость активности и жизненной позиции самого индивида. А. И. Щербаков, центральное место в профессиональном становлении личности, отводил формированию профессионального сознания и мировоззрения, определяющего нравственно-профессиональную позицию, мотивационную сферу, профессиональные склонности и способности, умения и навыки[28].

Позиция Л. М. Митиной заключается в том, что профессиональное развитие неотделимо от личностного: в основе и того, и другого лежит принцип саморазвития, детерминирующий способность практического преобразования, приводящий к высшей форме жизнедеятельности личности - творческой самореализации[8].

По мнению Э.Ф. Зеера профессиональное становление - это «1.Процесс развития и саморазвития личности, освоения и самопроектирования профессионально ориентированных видов деятельности, определение своего места в мире профессий и самоактуализации своего потенциала для достижения вершин профессионализма; 2.Процесс повышения уровня и совершенствования структуры профессиональной направленности, профессиональной компетенции, социально и профессионально важных качеств и профессионально значимых психофизиологических свойств через разрешение противоречий между актуальным уровнем их развития, социальной ситуацией и развивающей ведущей деятельностью» [3].

В зарубежной психологии также существуют разные точки зрения на рассматриваемую проблему. Например, Д. Сьюпером предложено определение профессионального развития личности, сущность которого заключается в изменении поведения человека посредством развития его профессиональной «Я-концепции»[15].

Профессиональное развитие происходит в рамках той или иной профессиональной деятельности, чем и отличается от общего развития человека и развития личности, а задается оно содержанием, требованиями, условиями осваиваемой профессиональной деятельности.

В результате многочисленных исследований установлено, что в профессиональном развитии человека есть предпосылки, из которых человек сам строит свою жизнь в профессии. В связи с этим и психологи, и педагоги важную роль отводят активности самого человека в этом процессе. В силу того, что активность понимается и как деятельность, и как готовность к деятельности, и как

инициатива, то выделяют адаптивный и продуктивный типы профессиональной активности. При этом состояние готовности (интеллектуальной, мотивационной, поведенческо-волевой) предшествует активному поведению в профессиональной среде и в профессиональной деятельности.

Таким образом, анализ работ современных отечественных специалистов, обратившихся к тем или иным аспектам проблемы профессионального развития личности, позволяет сформулировать наиболее общее понятие, которое отображает основные характеристики этого процесса. Профессиональное развитие личности - это процесс целостного развития личности как активного участника профессиональной деятельности (в том числе активного на этапе профессионального выбора и подготовки), обусловленный социальной ситуацией, ведущей деятельностью и творческими возможностями самого индивида.

Основными теоретическими предпосылками для изучения природы профессионального развития личности, диагностики и особенностей его развития являются положения о том, что профессиональное развитие осуществляется и развивается в процессе творческого обучения, что профессиональное развитие является сложным, многоуровневым психическим образованием, включающим в себя различные аспекты личности (И.Ф. Исаев, Е.Е. Журавлева, И.В. Золотухина, М.И. Ситникова и др.)[7].

Частично проблема развития профессионального развития личности затронута в исследованиях ведущих отечественных психологов (Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, П.Я. Гальперин, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, Л.И. Божович и др.). В данном случае следует отметить и монографические труды таких крупных отечественных ученых, обратившихся к проблематике целостного процесса профессионального развития личности, как А.Д. Жарков, М.А. Ариарский, А. С. Каргин, Е.И. Смирнова и др.[27].

К изучению подходов к профессиональному формированию личности были привлечены педагогические теории многоуровневого непрерывного профессионального образования (Х.П. Беднарчик, А.П. Беляева, В.П. Беспалько,

З.И. Васильева, Н.А. Кононец, А.М. Новиков, В.А. Поляков, М.Н. Скаткин, А.Е. Шильникова и др.); теоретические концепции личностно ориентированного и проблемно-развивающего обучения (С.Я. Баев, Е.Н. Бондаревская, В.В. Давыдов, Н.И. Думченко, И.А. Ивлиева, И.А. Петухов, Д.Б. Эльконин, И.С. Якиманская)[1].

Большое значение в данном контексте имеют исследования, посвященные теории и практике подготовки кадров (в частности, в области социокультурной сферы), - работы А.И. Арнольдова, Н.Д. Никандрова, Ю.А. Стрельцова и др., а также концепции процесса становления профессионала в высших учебных заведениях (В.Э. Чудновский, Е.М. Борисова, Л.Я. Анциферова, Д.Н. Завалишина и др.) [18].

Между тем в современной педагогике до сих пор не определены наиболее эффективные подходы к организации, отвечающего современным требованиям, процесса развития личности в непрерывном образовании. Следует отметить, что данная организация должна быть системной и универсальной, опираться на апробированные и подтвержденные педагогическим экспериментом методологические принципы. Кроме того, в основе должна лежать глубоко разработанная научная концепция, позволяющая выбрать оптимальный подход к осуществлению столь значимого для общества процесса.

Следует подчеркнуть, что в отечественной и зарубежной психолого-педагогической науке в целом накоплен богатый опыт в области теории и практики профессионального развития личности. Спецификой современных исследований является все более усиливающееся внимание к личностным аспектам этого процесса.

Определено, что в психолого-педагогических работах прослеживаются четко обозначенные методологическое и структурно-динамическое направления решения проблемы профессионального развития личности. К методологическому направлению относятся дифференциально-диагностический, типологический, гуманистический подходы; к структурно-динамическому направлению - психодинамический, динамически-аналитический подходы и теории

профессионального развития[27]. Среди представителей методологического направления необходимо отметить работы Ф. Парсонса, создавшего теорию необходимости соответствия требованиям профессии индивидуальных психологических качеств человека, Г. Мюнстерберга, который доказал, что основой профессионального выбора является согласование структуры личности и структуры профессиональных требований. Основные ограничения методологического направления изучения организации процесса профессионального развития личности заключаются в том, что существующие методы оценки уровня профессионального развития недостаточно прогностичны. Прежде всего, это связано с изменчивостью личностных структур и профессиональных требований [5].

В исследованиях американского ученого Д. Сьюпера, которые можно отнести к структурно-динамическому направлению, сформулировано одно из самых важных понятий для процесса профессионального развития личности - понятие «уровень профессиональной зрелости», которое характеризуется степенью самостоятельности человека в решении проблем своего профессионального формирования. В исследованиях ученых, работающих в рамках структурно-динамического направления, показано, что успешность профессионального формирования зависит во многом от ближайшего социального окружения или профессиональной среды[12].

Также исследователями были описаны две группы факторов, влияющих на профессиональное развитие личности:

- объективные (структура общества, престижность профессии и образования, уровень безработицы, региональные различия);
- субъективные (специфика представлений о профессии, о себе, своих способностях и возможностях, индивидуальный опыт)[11].

В отечественной психолого-педагогической науке проблема профессионального развития рассматривается в связи с процессами становления профессионального самосознания, саморазвития, самосовершенствования и

самореализации в выбранной профессии (Н.Ф. Гейжан, О.А. Зимовина, Н.Н. Пряжников и др.); с позиции совершенствования профессионального мастерства, развития необходимых профессионально значимых качеств личности (Л.М. Митина, Л.И. Новикова, А.К. Асмолов, К.А. Абульханова-Славская и др.).

Следовательно, можно выделить психологический подход к организации процесса профессионального развития. В данном случае акцент делается именно на процессуальной стороне. Здесь профессиональное развитие представлено как механизм, обеспечивающий вхождение в социальные структуры и формирование специфического состояния самоопределения личности.

В теоретическом аспекте развитие профессионала рассматривается в рамках психологического подхода с позиций концепций: социально-биологической сущности человека и соотношения его врожденных и приобретенных качеств; теории свойств личности, формирующих профессиональные способности; идей о значимости свойств высшей нервной деятельности и их проявлений в профессиональной деятельности[21]. Следовательно, общая идея профессионального формирования человека заключается в том, что трудовая деятельность предполагает активацию психических функций, и это определяет наличие связей между трудом и психологическим развитием человека.

Методологические основы психологического подхода к профессиональному развитию личности были заложены С.Л. Рубинштейном. Проблему профессионального развития ученый рассматривал в контексте проблемы выдвинутого им тезиса о том, что внешние причины действуют, преломляясь через внутренние условия, так что эффект действия зависит от внутренних свойств объекта[21].

В понятии «профессиональное развитие» выражается активная природа внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия. С.Л. Рубинштейн говорит также и о внешне обусловленном саморазвитии личности, когда личность выступает как субъект такого развития. В этом контексте в основе профессионального развития личности лежит сознательно вырабатываемое ею

отношение к миру. Это значит, что профессиональное развитие представляет собой путь саморазвития личности[26].

С точки зрения С.Л. Рубинштейна, профессиональное формирование рассматривается как процесс, в котором формируется личность, способная к самостоятельному активному построению собственной жизнедеятельности. Отсюда следует, что способность к сознательному профессиональному формированию является неотъемлемой частью целостной структуры личности и выражается в умении человека самостоятельно выбирать руководящие принципы и способы деятельности.

Идеи С.Л. Рубинштейна развивает в своих работах К.А. Абульханова-Славская, которая указывает на то, что с профессиональным развитием индивида связано не только противостояние общественной необходимости или общественному принуждению, но и активная или пассивная реализация индивидом общественной детерминации, что составляет индивидуальный способ общественного бытия. Исследователь, таким образом, сосредоточивает внимание на активности человека, целеполагающем характере его отношения к собственной жизнедеятельности.

К.А. Абульханова-Славская выделяет также несколько уровней организации жизни:

- исходный уровень - невыделенность личности из хода жизни;
- второй уровень - осуществляется самоопределение (осознанное занятие определенной позиции) по отношению к событиям, собственным желаниям, оценкам и т.д. На этом уровне повышается независимость личности от хода событий, т.е. профессиональное формирование прямо связывается с личностной автономией;
- высший уровень, на котором вырабатывается и проводится собственная линия жизни[2]. Значительная роль в разработке методологических основ психологического подхода к проблеме самоопределения принадлежит работам В.И. Слободчикова, который также отмечает способность человека превращать

свою собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования, т.е. рефлексированность самой человеческой жизнедеятельности. Основываясь на работах С.Л. Рубинштейна, ученый указывает, что проблема рефлексии есть, прежде всего, проблема преодоления своего образа жизни, так как с появлением рефлексии связано ценностно-смысловое определение жизни. Характеризуя особенности становления субъективности на ступени индивидуализации, В.И. Слободчиков указывает, что такой момент в духовном развитии человека связан с выработкой собственного мировоззрения, со становлением и реализацией своего собственного способа жизни. Итак, человеческий способ существования, связанный с появлением внутренней рефлексии, неразрывно связан с саморазвитием человека и его свободой [7].

Профессиональное развитие личности предполагает, кроме того, усвоение накопленного человечеством опыта, которое протекает как подражание и идентификация (уподобление), так и формирование у личности неповторимых, только ей присущих свойств, которое протекает как персонификация (обособление). Идентификация вслед за подражанием и конформностью выступает ведущим началом, обуславливая персонификацию личности. Последняя по мере социального опыта начинает играть ведущую роль, порой внешне выступая как нонконформность. Вот почему идентификация и персонификация являются двуединым процессом и механизмом профессионального развития личности. В этой связи возникает проблема профессионального самосознания личности. Следует отметить, что важным достижением психологического подхода является глубокая разработка именно этого аспекта профессионального развития. По мнению А.К. Марковой, профессиональное самосознание включает:

- осознание человеком норм, правил, моделей своей профессии как эталонов для осознания своих качеств;
- осознание этих качеств у других людей, сравнение себя с неким абстрактом или конкретным коллегой;

- учет оценки себя как профессионала со стороны коллег;
- самооценивание человеком своих отдельных сторон - понимание себя, своего профессионального поведения, а также эмоциональное отношение и оценивание себя;

Положительное оценивание себя в целом, определение своих положительных качеств, перспектив, что приводит к позитивной «Я-концепции»[11].

Исследователь приходит к выводу, что у профессионала, обладающего таким уровнем самосознания, повышается уверенность в себе, удовлетворенность своей профессией, возрастает стремление к самореализации.

Среди инновационных подходов к организации профессионального развития личности в условиях высшего образования следует назвать и компетентностный подход, разработанный в трудах В.И. Байденко, Э.Ф. Зеера, И.А. Зимней, Ю.В. Фролова, А.В. Хуторского, В.Д. Шадрикова, Дж. Равена, В. Хутмахера, С. Шо, Дж. Шейлзаи др.

Таким образом, на основе анализа психолого-педагогической литературы можно сделать следующий вывод. Проблема профессионального развития, психологами и педагогами рассматривается с разных точек зрения.

Так, например, по определению В. М. Клищевской, профессиональное развитие - закономерное изменение, в результате которого возникает новое качественное состояние содержания и структуры деятельности.

По мнению Л. М. Митиной, профессиональное развитие неотделимо от личностного: в основе и того, и другого лежит принцип саморазвития, детерминирующий способность практического преобразования, приводящий к высшей форме жизнедеятельности личности - творческой самореализации. Исследователями были описаны две группы факторов, влияющих на профессиональное развитие личности:

- объективные (структура общества, престижность профессии и образования, уровень безработицы, региональные различия);

- субъективные (специфика представлений о профессии, о себе, своих способностях и возможностях, индивидуальный опыт).

В результате многочисленных исследований установлено, что в профессиональном развитии человека есть предпосылки, из которых человек сам строит свою жизнь в профессии. В связи с этим психологи и педагоги важную роль отводят активности самого человека в этом процессе.

К.А. Абульханова-Славская выделяет также несколько уровней организации жизни:

исходный уровень - невыделенность личности из хода жизни;

второй уровень - личность определяется как таковая. Осуществляется самоопределение (осознанное занятие определенной позиции) по отношению к событиям, собственным желаниям, оценкам и т.д. На этом уровне повышается независимость личности от хода событий, т.е. профессиональное формирование прямо связывается с личностной автономией;

высший уровень, на котором вырабатывается и проводится собственная линия жизни.

Профессиональное развитие личности предполагает усвоение накопленного опыта, которое протекает как подражание и идентификация (уподобление), так и формирование у личности неповторимых, только ей присущих свойств. Идентификация вслед за подражанием и конформностью выступает ведущим началом, обуславливая персонификацию личности. Последняя по мере социального опыта начинает играть ведущую роль. Вот почему идентификация и персонификация являются двуединым процессом и механизмом профессионального формирования личности. В этой связи возникает проблема профессионального самосознания личности.

У профессионала, обладающего таким уровнем самосознания, повышается уверенность в себе, удовлетворенность своей профессией, возрастает стремление к самореализации.

В отечественной и зарубежной психолого-педагогической науке в целом накоплен богатый опыт в области теории и практики профессионального развития личности. Это выражается во множестве подходов к профессиональному развитию личности. В работах педагогов и психологов прослеживаются четко обозначенные методологическое и структурно-динамическое направления решения проблемы профессионального развития личности. К методологическому направлению относятся дифференциально-диагностический, типологический, гуманистический подходы; к структурно-динамическому направлению - психодинамический, динамически-аналитический подходы и теории профессионального развития. Между тем в современной науке до сих пор не определены наиболее эффективные подходы к организации сопровождения процесса развития личности в непрерывном образовании.

Проблема профессионального развития личности является отражением более общей проблемы соотношения человека и профессии в целом. Существуют две основные парадигмы этого взаимодействия.

Первая заключается в отрицании влияния профессии на личность. Это означает, что, выбрав профессию, личность не изменяется на пути ее освоения и осуществления трудовых функций. В частности, американский исследователь Ф. Парсонс считал, что для правильного выбора профессии индивиду необходимо иметь ясное представление о себе и своих способностях. Кроме этого, он должен знать о требованиях, предъявляемых к нему профессией, и возможности реализации поставленных целей. Заканчивается этап выбора установлением соответствия между требованиями профессии и способностями личности.

Вторая парадигма взаимодействия профессии и личности характерна для большинства зарубежных исследователей и является общепринятой в отечественной психологии. Она заключается в признании факта влияния профессии на личность и изменении ее в ходе профессионального развития[24].

Профессиональная деятельность является необходимым и самым длительным этапом социализации личности. Необходимо рассматривать профессиональное становление как процесс, длящийся всю жизнь.

Профессиональный путь человека и его основные этапы неразрывно связаны с возрастным развитием и общим становлением личности. Рассмотрим этапы профессионального пути.

Этапы профессионального пути по Сьюперу.

Весь профессиональный путь Сьюпер разделил на пять этапов. В первую очередь автора интересовало выяснение индивидом своих склонностей и способностей и поиск подходящей профессии, актуализирующей профессиональную "Я-концепцию".

. Этап роста (от рождения до 14 лет). В детстве начинает развиваться "Я-концепция". В своих играх дети проигрывают различные роли, затем пробуют себя в разных занятиях, выясняя, что им нравится и что у них хорошо получается. У них проявляются какие-то интересы, которые могут повлиять на будущую профессиональную карьеру.

. Этап исследования (от 15 до 24 лет). Юноши и девушки пытаются разобраться и определиться в своих потребностях, интересах, способностях, ценностях и возможностях. Основываясь на результатах такого самоанализа, они прикидывают возможные варианты профессиональной карьеры. К концу этого этапа молодые люди обычно подбирают подходящую профессию и начинают ее осваивать.

. Этап упрочения карьеры (от 25 до 44 лет). Теперь работники стараются занять прочное положение в выбранной ими деятельности. В первые годы своей трудовой жизни они еще могут менять место работы или специальность, но во второй половине этого этапа наблюдается тенденция к сохранению выбранного рода занятий. В трудовой биографии человека эти годы часто оказываются наиболее творческими.

. Этап сохранения достигнутого (от 45 до 64 лет). Работники стараются сохранить за собой то положение на производстве или службе, которого они добились на предыдущем этапе.

. Этап спада (после 65 лет). Физические и умственные силы теперь уже пожилых работников начинают убывать. Характер работы меняется, с тем чтобы он мог соответствовать снизившимся возможностям человека. В конце концов трудовая деятельность прекращается[9].

#### Этапы профессионального пути по Хейвигхерсту

Приобретение установок и трудовых навыков, которые позволяют людям стать полноценными работниками, являются критериями определения этапов профессионального пути:

. Идентификация с работником (от 5 до 10 лет). Дети идентифицируются со своими работающими отцами и матерями, и намерение работать в будущем становится частью их "Я-концепции".

. Приобретение основных трудовых навыков и формирование трудолюбия (от 10 до 15 лет). Школьники учатся организовывать свое время и усилия для выполнения различных задач, например, домашних заданий или работы по дому. Они также начинают в определенных обстоятельствах следовать принципу: вначале работа, а потом - игра.

. Приобретение конкретной профессиональной идентичности (от 15 до 25 лет). Человек выбирает профессию и начинает себя к ней подготавливать. Он приобретает определенный трудовой опыт, который помогает ему сделать выбор и начать карьеру.

. Становление профессионала (от 25 до 45 лет). Взрослые совершенствуют свои профессиональные способности и мастерство в рамках возможностей, предоставляемых работой, и начинают продвигаться вверх по служебной лестнице.

. Работа на благо общества (от 40 до 70 лет). Работники достигают пика своей профессиональной карьеры. Они реализуют свою гражданскую и

социальную ответственность, с которой сопряжен их труд, и выполняют свои обязательства перед обществом.

. Размышление о продуктивном периоде профессиональной деятельности (после 70 лет). Выйдя в отставку или на пенсию, люди окидывают взглядом пройденный путь и с удовлетворением вспоминают о своих профессиональных достижениях[9].

Этапы профессионального пути по Е. А. Климову

Формирование личности представляет собой процесс образования особого типа системных отношений. Е. А. Климовым выделены основные фазы развития профессионала, дающие представление о целостном жизненном пути и о системных отношениях, характеризующих личность. Оптант (фаза оптанта, оптации). Это период, когда человек обретает озабоченность вопросами выбора профессии или ее вынужденной перемены и делает этот выбор. Точных временных границ этой фазы, как и других, нет, поскольку они задаются условиями жизни, культурой.

Адепт (или фаза адепта). Подготовка, объединяющая все категории стартующих профессионалов. Адепт - человек, ставший на путь приверженности к профессии и осваивающий ее (учащиеся профессиональных училищ, средних и высших учебных заведений, а также обучающиеся через систему краткосрочных форм профессиональной подготовки на производстве - слушатели, курсанты, ученики мастеров-наставников). В зависимости от типа профессии фаза адепта может быть многолетней или совсем кратковременной (простой инструктаж).

Адаптант (или фаза адаптации). Молодой специалист адаптируется к нормам коллектива, в который он попадет, привыкает решать разнообразные профессиональные задачи.

Интернал (или фаза интернала) - это уже опытный, что называется "натеревший" в своем деле работник, который устойчиво любит свое дело, может самостоятельно справляться с основными профессиональными функциями.

Мастер (или фаза мастерства). Работник может решать и простые, и самые трудные профессиональные задачи. Он выделяется или какими-то специальными качествами, умениями или универсализмом, широкой ориентировкой в профессиональной области, или тем и другим. Он обрел свой индивидуальный, неповторимый стиль деятельности, его результаты стабильно хороши, и он имеет основания считать себя в чем-то незаменимым. Обычно он уже имеет некоторые формальные показатели своей квалификации (разряд, категорию, звание).

Авторитет (или фаза авторитета). Это мастер своего дела, уже хорошо известный, как минимум, в профессиональном кругу или даже за его пределами (в отрасли, на межотраслевом уровне, в стране). В зависимости от принятых в данной профессии форм аттестации работников он имеет те или иные формальные показатели квалификации (разряд, категорию, ученую степень и пр.). Профессиональные задачи он решает за счет большого опыта, умелости, умения организовать свою работу, окружить себя помощниками.

Наставник (фаза наставничества). Авторитетный мастер своего дела в любой профессии "обрастает" единомышленниками, учениками, последователями [9].

Кризисные моменты, отмечаемые в периодизациях возрастного развития, частично совпадают с кризисами профессионального развития. Особенно отчетливо это обстоятельство проявляется при анализе нормативных кризисов взрослой жизни. Так, первый нормативный кризис взрослой жизни, выпадающий на период ранней взрослости, связан с задачей перехода к самостоятельной жизни и независимости от родителей. На этот же период выпадает и начало самостоятельной профессиональной деятельности, по сути, "кризис рождения профессионала". Он включает в себя целый ряд сложностей: трудность вхождения в жесткий режим, неуверенность в своих возможностях, необходимость доучиваться, а иногда и переучиваться, адаптации к профессиональным взаимоотношениям[4].

После завершения периода адаптации молодому специалисту требуется некоторое реальное подтверждение его профессиональных достижений в виде прибавки в зарплате, повышения статуса или предложения интересных перспектив. Если этого не происходит после 4-5 лет работы, появляются эмоциональный дискомфорт, неосознанная неудовлетворенность трудом, дальнейшее сохранение ситуации становится залогом более тяжелого протекания следующего нормативного психологического кризиса - кризиса 30-летия, одного из самых острых кризисов нормативного развития. С профессиональной стороны основным его содержанием становится потребность в подведении промежуточных итогов, чувство некоторого застоя и потребность в некоторых ощутимых переменах. Нормативный кризис середины жизни (40-44 года) в профессиональной деятельности воспринимается как возможность последнего рывка в достижении желаемого профессионального уровня. В целом прохождение кризисов профессионального развития оказывает существенное влияние на весь профессиональный цикл[4].

Профессиональное развитие личности - достаточно сложный процесс, имеющий разные стороны; человек не только улучшает и развивает свои знания, умения, навыки и профессиональные способности, но также может испытывать негативное воздействие этого процесса. В связи с этим можно говорить о прогрессивной и регрессивной стадиях профессионального развития.

Прогрессивная стадия профессионального развития личности. Данная стадия, прежде всего, связана с формированием мотивов профессиональной деятельности и структур профессиональных способностей, знаний, умений и навыков. Профессиональная мотивация представляет собой систему внутренних побуждений, которые вызывают трудовую активность человека, направляют ее на достижение профессиональных целей и регулируют структуру и функции деятельности[25].

Регрессивная стадия профессионального развития личности. Эта стадия показывает, что профессиональное развитие может носить и нисходящий

характер. Отрицательное воздействие профессии на личность может носить частичный или полный характер. Признаком негативного влияния профессии на личность является появление самых разных профессиональных деформаций и специфических состояний, например психического выгорания[25].

Диагностика сферы интересов наиболее широко используется при консультировании по вопросам профориентации и выбора области деятельности.

Целью первых методик было определить, возьмется ли человек за какую-либо работу или откажется от нее. Затем в ходе исследований было обнаружено, что представители той или иной профессии характеризуются общими интересами в различных областях жизни: хобби, спорт, музыка и т.д. И эти интересы отличаются от интересов представителей других профессий. Данные находки натолкнули исследователей на мысль о том, что, выявляя различные интересы человека, можно определить, насколько они близки к интересам представителей той или иной профессиональной группы. Полезную информацию прогностического характера можно получить, сопоставляя выявленные интересы личности с типичными интересами людей, преуспевших в определенной сфере деятельности.

В зарубежной психодиагностике существуют стандартизованные тесты, направленные на измерение профессиональных интересов, установок и ценностей. Как правило, они обладают хорошими формальными характеристиками - высокой надежностью.

Наиболее распространенными являются опросники интересов типа "карандаш-бумага". Один из самых первых тестов такого рода - "Опросник интересов Стронга - Кемпбелла" (Strong Vocational Interest Blank). Методика направлена на диагностику интереса к разным профессиям, различным видам деятельности, выявление степени зрелости интересов, уровня развития умений и навыков с точки зрения профессиональной подготовленности. В результате может быть получен индивидуальный профиль показателей по шести основным шкалам интересов: П - практические; И - исследовательские; Пр - предпринимательские;

Х - художественные; С - социальные; К - конвенциональные. В каждой шкале - несколько областей деятельности. Например, практический раздел включает в себя сельское хозяйство, естествознание, путешествия, военное дело, технику, а исследовательский - науку, математику, теоретическую и практическую медицину. Анализ результатов дает возможность определить сходство интересов тестируемого и людей, добившихся успеха в каком-то виде деятельности. Тест обладает высокой надежностью. Недостаток методики - относительно высокие интеркорреляции между показателями по разным шкалам[27].

"Опросник интересов Г. Кьюдера" (Kuder Preference Record) - еще один западный тест, предназначенный для диагностики профессиональных интересов. Тестируемому индивиду предлагается выбрать одно из трех альтернативных утверждений (например: А. Посещать художественные галереи; Б. Ходить в библиотеку; В. Посещать музеи). Всего в опроснике Кьюдера 10 шкал интересов, которые включают в себя деятельность на открытом воздухе (сельское хозяйство), техническую, вычислительную, научную, просветительскую, художественную, литературную, музыкальную, социальную и канцелярскую деятельность. В соответствии с этими шкалами приводится обширный список профессий. Коэффициенты надежности опросника Кьюдера - от 0,80 до 0,98. Показатели валидности также достаточно высоки. Шкалы теста относительно независимы друг от друга[27].

"Тест профессиональных интересов М. Ирле". Создан в 1975 году путем эмпирического анализа профессиональной занятости населения современного промышленного города. Тест направлен на выявление интересов по девяти профессиональным областям: технические занятия, ремесленные занятия, технические и естественные науки, сфера питания, сельское и лесное хозяйство, торговля, канцелярские занятия, литература и гуманитарные науки, социальная защита и воспитание[27].

Разработаны четыре параллельные формы методики. Две из них строятся на основе принудительного выбора из нескольких альтернатив, а две другие

предполагают свободный выбор профессий из общего списка (81 вид деятельности). Тестирование можно проводить как индивидуально, так и в группе. Время выполнения методики - от 15 до 40 минут (в зависимости от формы опросника). Обработка проводится по "ключу" - шаблону, при этом сравниваются индивидуальные результаты с эталонными.

"Опросник Дж. Голланда" направлен на диагностику основной профессиональной направленности личности. Дж. Голланд считал, что можно выделить шесть типов личности: реалистичный (Р), интеллектуальный (И), социальный (С), конвенциальный (К), предприимчивый (П) и артистичный (А). Каждому типу личности свойственно выбирать определенный тип профессий. Это гарантирует ему успех и удовлетворенность от производственной деятельности[27]. Обследуемому индивиду предъявляется следующая инструкция: "Предположим, что после соответствующего обучения вы сможете работать по любой специальности. Однако, если бы вам пришлось выбирать только из двух возможностей, что бы вы предпочли? Обведите кружком выбранный вами ответ в регистрационном бланке". Обработка результатов проводится по специальному "ключу": подсчитывается количество выборов по каждому типу. Затем проводится анализ полученного типа личности и подходящих профессий

Недостатком западных опросников профессиональных интересов является некоторое несоответствие предлагаемых в них профессий тем профессиям, которые востребованы на отечественном рынке труда. Методики подобного рода, созданные в нашей стране, не имеют таких строгих психометрических показателей, как западные тесты, хотя используются довольно широко. К ним относятся, например, такие методики, как "Карта интересов" А.Е. Голомштока и "Дифференциально-диагностический опросник" (ДДО) Е.А. Климова.

Методика "Карта интересов" используется при проведении профориентационной работы с подростками и взрослыми, возраст которых не

превышает 35 лет. Особенно полезной она может оказаться при консультировании лиц, желающих сменить профессию.

Методика не имеет временных ограничений, но, как правило, на выполнение теста требуется 40-50 минут. Возможно как индивидуальное, так и групповое проведение опроса.

Тестируемому предъявляется следующая инструкция: "У вас есть возможность продолжить учебу или поступить на интересную работу. Для того чтобы помочь вам выбрать профессию, предлагаем перечень вопросов. Подумайте, перед тем как ответить на каждый вопрос. Постарайтесь дать как можно более точный ответ. Отвечайте на каждый вопрос, не пропуская ни одного. Если вы не раз убеждались, что очень любите или вам очень нравится делать то, о чем мы спрашиваем, то в листе ответов под этим номером поставьте "++"; если просто нравится - "+". Если не знаете или сомневаетесь - "0", если не нравится, не любите - "--", если очень не нравится - "- -". Всего в опроснике 144 вопроса.

Тестируемый отмечает свои ответы в регистрационном бланке, который представляет собой сетку из клеточек - 24x8. Использование этого бланка позволяет быстро и легко подсчитать результаты. При обработке подсчитывается количество "+" и "-" по 24 вертикальным столбцам, которые соответствуют 24 направлениям деятельности человека

Затем из количества плюсов вычитается количество минусов и определяются 2-3 вида деятельности, по которым получены наибольшие баллы. Эти виды деятельности и являются сферами максимального интереса тестируемого[27].

"Дифференциально-диагностический опросник" (ДДО) предназначен для выявления наиболее привлекательных профессий в соответствии с классификацией типов профессий Е.А. Климова:

. "Человек - природа", сюда включены все профессии, связанные с растениеводством, животноводством, лесным хозяйством.

. "Человек - техника" - технические профессии.

. "Человек - человек" - профессии, связанные с общением и обслуживанием людей.

. "Человек - знаковая система" - все профессии, связанные с цифровыми и буквенными знаками. 5. "Человек - художественный образ" - профессии творческого характера[27].

Существуют и другие методики диагностики профессиональных интересов личности. В качестве примера можно привести "Активизирующие опросники профессионального самоопределения" Н.С. Пряжникова. Как указывает автор, эти методики, внешне напоминающие традиционные тесты, предназначены не только для профессиональной психодиагностики, но и для активизации подростков и взрослых, столкнувшихся с проблемой личностного и профессионального самоопределения[27].

В комплект входят следующие методики (все из них могут проводиться в индивидуальной и групповой форме):

. "Личная профессиональная перспектива" направлена на получение обобщенной и целостной самооценки перспектив профессионального и личностного развития.

. "За и против" предназначена для активизации размышлений о мотивах выбора профессии. Она состоит из трех частей: первая направлена на выявление профессиональных предпочтений; вторая - на определение качеств, которые желательно было бы использовать и развивать в профессии; третья - на повышение осознанности профессиональных мотивов, связанных с личностным смыслом, и выяснение того, ради чего нужно трудиться.

. "Будь готов!" - цель применения - повысить у человека уровень осознанности его готовности к различным видам профессионального труда. По каждой методике даны примерные "нормы": отдельно для юношей, девушек, мужчин и женщин. Однако автор указывает, что эти нормы были получены не на репрезентативной выборке, поэтому в реальности они должны быть несколько

ниже. К сожалению, автор не приводит данных о показателях надежности и валидности этих методик.

Кроме опросников для диагностики личностных установок и профессиональных интересов можно использовать другие методики, например проективный "Тест профессиональных изображений", автор которого - М. Ахтних. Тест строится на анализе и сортировке фотографий людей: мужчин (96 фотографий) и женщин (100 фотографий). Обследуемому предлагается составить рассказ по фотографиям людей, занимающихся какой-либо работой.

При анализе рассказа выявляются склонности к профессиональным сферам, связанным с:

1. мягкостью, женственностью, тактичностью;
2. силой, энергичностью, резкостью, агрессивностью;
3. социальной ориентацией (которая имеет две составляющие: готовность помочь и социальную энергию);
4. эстетическими потребностями;
5. интеллектом, логикой;
6. вдохновением, творческой фантазией, интуицией;
7. обладанием материальными благами;
8. ораторским искусством.

Тестирование проводится индивидуально. Время выполнения методики - около 40 минут. При обработке полученные данные сопоставляются с обобщенными профилями[27].

Профессиональное развитие личности - достаточно сложный процесс, имеющий разные стороны; человек не только улучшает и развивает свои знания, умения, навыки и профессиональные способности, но также может испытывать негативное воздействие этого процесса. В связи с этим можно говорить о прогрессивной и регрессивной стадиях профессионального развития. Прогрессивная стадия профессионального развития личности прежде всего, связана с формированием мотивов профессиональной деятельности и структур

профессиональных способностей, знаний, умений и навыков. Регрессивная стадия профессионального развития личности показывает, что профессиональное развитие может носить и нисходящий характер. Отрицательное воздействие профессии на личность может носить частичный или полный характер.

Для определения профессиональных интересов на различных возрастных этапах, диагностика профессиональных интересов наиболее широко используется при консультировании по вопросам профориентации и выбора области деятельности.

В зарубежной психодиагностике существуют стандартизованные тесты, направленные на измерение профессиональных интересов, установок и ценностей. Как правило, они обладают хорошими формальными характеристиками - высокой надежностью.

"Опросник интересов Стронга - Кемпбелла"

"Опросник интересов Г. Кьюдера"

"Тест профессиональных интересов М. Ирле".

"Опросник Дж. Голланда"

Недостатком западных опросников профессиональных интересов является некоторое несоответствие предлагаемых в них профессий тем профессиям, которые востребованы на отечественном рынке труда. Методики подобного рода, созданные в нашей стране, не имеют таких строгих психометрических показателей, как западные тесты.

"Карта интересов" А.Е. Голомштока

"Дифференциально-диагностический опросник" (ДДО) Е.А. Климова.

"Активизирующие опросники профессионального самоопределения" Н.С. Пряжникова

"Тест профессиональных изображений" М. Ахтних.

Подводя итоги, следует отметить, что профессиональное развитие личности представляет собой системное явление, определяемое общими закономерностями

психического развития и происходящее в определенных социокультурных условиях.

Выбор профессиональной деятельности - это как «второе рождение человека». Ведь от того, насколько правильно выбран жизненный путь, зависит общественная ценность человека, его место среди других людей, удовлетворенность работой, физическое и психологическое здоровье.

Кризисы профессионального развития выражаются в изменении темпа и вектора профессионального развития личности. Переживание кризиса вызывает перестройку психологической структуры личности, изменение социально-профессиональной направленности. Порождая психическую напряженность, кризисы стимулируют профессиональное развитие личности. Переживая кризис, личность, как правило, поднимается на более высокий уровень развития.

Из вышесказанного следует, что помимо кризисов и проблем в процессе профессионального развития человек также сталкивается с психологическими стрессами. Данные неприятности усугубляют личностно-профессиональное развитие в современных образовательных условиях, но если человек преодолевает кризисы, проблемы и стрессы в процессе образования и выбора дальнейшей профессиональной деятельности это делает его личность сильнее и приподнимает его на более высокую ступень личностного, профессионального и духовного развития.

## **2.2 Непрерывное образование специалиста по экономике природопользования как составляющая часть профессионального развития современного профессионала**

Характерной чертой новой системы образования, вырисовывающейся в результате преобразований, является множественность путей и средств решения проблем обучения и социокультурного развития людей разных возрастов. Образовательные учреждения отказываются от единого социального заказа и все более начинают учитывать дифференцированные запросы различных категорий

обучающихся, какими бы причинами эти разные запросы ни определялись (социальной характеристикой, материальными возможностями, возрастом, уровнем подготовленности и т.п.). Возможность выбора для субъектов обучения признается ведущей теоретической идеей и реально существующим явлением.

Идея непрерывного образования возникла как ответ на динамичные изменения в науке и производстве. В большинстве стран ее связывали прежде всего с обучением, однако уже первые обобщения и концептуальное осмысление данной идеи выдвинули как равноправную мысль о необходимости развития личности в процессе непрерывного образования. По мере утверждения субъектности человека в его социализации и профессионализации, по мере возрастания индивидуальности в выборе средств самореализации усиливалась и целеопределяющая роль личности в построении жизненной образовательной стратегии.

На основе анализа социальной роли непрерывного образования в жизни человека отечественные исследователи определяют образование как фактор социального развития, как условие производственной деятельности, условие обогащения духовной жизни человека, развития самосознания и умственного развития, а также как фактор, способствующий общению через развитие речи, расширение круга общения.

Термин «непрерывное образование» многозначен. Во-первых, непрерывное образование обозначает некое постоянное, непрерывное совершенствование знаний, умений, навыков (ЗУН) человека, связанное с необходимостью быть актуальным в современной среде (профессиональной, социальной). Во-вторых, под этим термином понимается система взглядов на образовательный процесс в целом.

Эта система рассматривает учебную деятельность как неотъемлемую и основную составляющую образа жизни человека в любом возрасте; предполагает необходимость достройки образовательной лестницы новыми ступенями, рассчитанными на все периоды жизни человека. В-третьих, непрерывное

образование предусматривает постоянное обогащение творческого потенциала личности, развитие человека как творческой личности.

Непрерывное образование — процесс целостный, состоящий из последовательно следующих друг за другом ступеней специально организованной учебной деятельности, создающих человеку благоприятные условия для жизни. В настоящее время непрерывное образование трактуется ещё как единая система государственных, общественных образовательных учреждений, которая обеспечивает организационное, содержательное единство и преемственность всех звеньев образования. Решение задач воспитания и обучения, профессиональной подготовки человека должно, с одной стороны, учитывать актуальные и перспективные общественные потребности, с другой стороны, — удовлетворять стремление человека к самообразованию, разностороннему и гармоничному развитию на протяжении всей жизни.

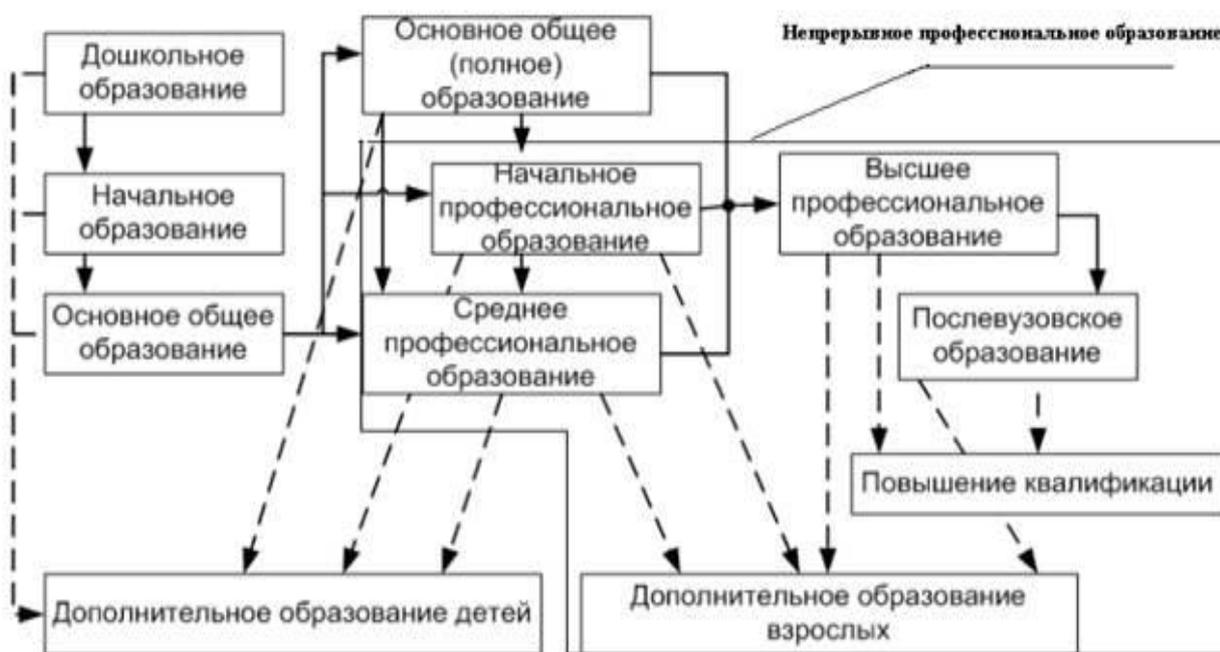


Рисунок 1. Структура непрерывного профессионального образования.

Истоки идеи непрерывного образования можно обнаружить во взглядах Платона, Конфуция, Сократа, Аристотеля, Л. А. Сенеки, Вольтера,

*И. В. Гете, Ж. Ж. Руссо*, которые связывали их с достижением полноценного развития человека как личности.

Первые попытки реализовать идею непрерывности образования были осуществлены в XIII-XIV вв. в городах Европы на основе так называемых «цеховых школ», которые открывались и содержались ремесленными цехами.

*Основоположником* современных представлений о непрерывном образовании является чешский педагог-гуманист *Ян Амос Коменский*, в работах которого содержится основная мысль, нашедшая отражение в настоящее время в концепции непрерывного образования. Идея непрерывности образования получила новые интерпретации в стране после 1917 г., чему способствовало формирование новой системы образования. Появились новые формы и виды образовательных учреждений, в том числе и для образования взрослых, повышения квалификации работающего населения. Однако к концу 60-х годов XX века концепция непрерывного образования претерпела неудачу, так и не успев стать центральной образовательной системой. Обращения к этой проблеме основаны были во многом на интуиции отдельных ученых и практиков. Термин «непрерывное образование» впервые был употреблен в 1968 году в материалах ЮНЕСКО, а в 1972 году принято решение ЮНЕСКО, признавшее непрерывное образование основным принципом, «руководящей конструкцией» для нововведений или реформ образования во всех странах мира. В настоящее время большое внимание уделяется развитию системы непрерывного образования. Меняются представления общества, расширяются научные знания, возникают новые взгляды на образовательный процесс, его цели, задачи, возможности.

В основе системы непрерывного образования можно выделить определенные функции и компоненты, преобразующие данную систему в целостный процесс. Так, профессор, доктор технических наук *А. П. Владиславлев* в своих работах в качестве основных принципов непрерывного образования выделяет:

1. Принцип целенаправленности.
2. Принцип индивидуализированного обучения.

3. Принцип непрерывности, дающий человеку возможность выбирать траекторию получения образования.

4. Принцип системности, заключающийся в том, что реализация концепции непрерывного образования должна включать не просто совершенствование работы отдельных типов образовательных учреждений, увеличение количества этих типов и направлений их деятельности, а создание именно системы непрерывного образования, основой построения которой должен стать именно системный подход.

Компонентами системы непрерывного образования являются:

- образовательные программы;
- образовательные структуры;
- механизмы финансирования и управления;
- социальная среда.

Система непрерывного образования направлена на реализацию следующих функций:

- обеспечение адаптации человека к постоянно меняющимся условиям не только профессиональной деятельности, но и социальной среды путем предоставления возможностей организации индивидуальной образовательной траектории в течение всей жизни;

- укрепление, объединение образовательных ресурсов общества;
- формирование образовательного социального партнерства как компонента гражданского общества.

Непрерывное образование является не только педагогической системой, характеризующейся определенными структурными особенностями, функциональными связями и технологиями обучения, но и специфической составной частью всего общества. Оно становится непрерывным, связанным с жизнью, а не просто окончательным, предписанным человеку в период его обучения в школе, ссузе или вузе.

Развитие системы непрерывного образования позволяет создать все необходимые условия для обеспечения реакции системы образования на динамично изменяющиеся потребности личности, общества, экономики.

В основе функционирования непрерывного образования лежат следующие принципы, определяющие его специфику:

- гуманизма,
- демократизма,
- мобильности,
- опережения,
- открытости,
- непрерывности.

Принцип непрерывности образования является систематизирующим. Учебные заведения, работники образования и повышения квалификации, науки и производства должны пересмотреть взгляд на роль и место образования в жизни человека и общества. Необходимо преодолеть ориентацию на поверхностную «энциклопедичность» содержания, перегрузку информационным и фактологическим материалом.

В содержании образования должны получить отражение проблемы развития общества, производства, науки, культуры. Образование должно быть устремлено в будущее. Прежний девиз «Знания на всю жизнь» уступает место новому - «Знания через всю жизнь».

Предложенная система принципов непрерывного образования не является исчерпывающей, со временем она будет дополнена с учетом потребностей, новых поворотов в развитии образования.

Структура непрерывного образования

Отношения между элементами подсистемы основного образования строятся по принципу иерархии, каждое последующее звено дает образование более высокого уровня. В подсистеме дополнительного образования звенья самостоятельны и независимы, существуют параллельно друг другу.

Дополнительное образование не является образованием более высокого уровня по сравнению с основным.

Непрерывное образование предполагает многоуровневость образовательных программ, которая позволяет учесть в построении образовательной траектории такие существенные характеристики, как встроенность, замещение, дополнение, адаптировать программу к начальному уровню обучающихся.

Инновационность программ непрерывного образования проявляется в опережающем характере обучения, в адекватности потребностям рынка, широком использовании дистанционных образовательных технологий. Содержание и технологии непрерывного образования направлены на подготовку инновационно-ориентированной личности.

В основе программ непрерывного образования должны лежать такие принципы как:

- системность,
- модульная структура программ,
- компетентностный подход,
- оптимизация аудиторных занятий,
- применение современных образовательных и информационных технологий,
- накопительная система обучения.

В проекте доклада «О развитии образования в Российской Федерации», представленного 23 марта 2006 г. Государственным советом Российской Федерации, непрерывность образования определена как основа жизненного успеха личности, благосостояния нации и конкурентоспособности страны. В условиях динамичных изменений современной жизни и стремительного обновления знаний создание гибкой и динамичной системы всеобщего непрерывного образования – императив роста человеческого капитала, инновационного развития и конкурентоспособности любой страны.

Такая система должна обеспечивать три главных условия:

- преемственность образовательных стандартов и программ различных уровней общего и профессионального образования;
- возможность временного прекращения и возобновления обучения, изменения его формы, выбора индивидуальной образовательной траектории, повышения квалификации, переподготовки и т.д. с целью поддержания как высокого уровня общего образования, так и профессиональной конкурентоспособности, соответствия запросам рынка труда;
- отсутствие тупиковых образовательных программ, учебных заведений, направлений и видов образования, не дающих возможности продолжить как общее, так и профессиональное обучение.

Эта система должна иметь государственно-общественный характер, включать в себя аккредитование учреждений и организаций всех форм собственности (государственных, корпоративных, негосударственных), которые занимаются образованием в разных его видах и формах, обеспечивая должный уровень его качества, эффективности и конкурентоспособности.

Создание системы всеобщего непрерывного образования, соответствующего потребностям страны и тенденциям мирового рынка труда, рассматривается сегодня как одна из основных стратегических задач российской системы образования.

Среди задач, решение которых необходимо для развития системы непрерывного образования, следует выделить следующие:

- переход к модульному принципу построения образовательных программ, что позволит обеспечить гибкость и вариативность образования, его личностную направленность, большее соответствие запросам рынка;
- широкое использование новых образовательных технологий, в том числе технологий «открытого образования», интерактивных форм обучения, проектных и других методов, стимулирующих активность обучающихся, формирующих навыки анализа информации и самообучения, увеличение роли самостоятельной работы учащихся;

- стимулирование с учетом мирового опыта соучредительства и многоканального финансирования учреждений профессионального образования, развитие механизмов привлечения в профессиональное образование внебюджетных средств, создание условий для инвестиционной привлекательности системы профессионального образования;

- обновление материально-технической базы и инфраструктуры образования, более интенсивная его информатизация;

- разработка и апробация различных моделей регионального управления профессиональным образованием в связи с возрастанием роли регионов в его развитии; нормативно-правовое обеспечение функционирования и развития региональных систем образования;

- обеспечение инновационного характера профессионального образования за счет интеграции сферы образования, науки и производства; разработки проектов, связанных с развитием различных отраслей экономики, фундаментальной и прикладной науки, с обновлением содержания образования и технологий обучения; создания учебно-научно-производственных комплексов, объединений, инновационных парков, бизнес-инкубаторов при каждом успешном вузе с их государственной поддержкой;

- создание современной, мобильной и гибкой системы непрерывного профессионального образования как составной части общей системы непрерывного образования, включающей все уровни профессионального образования – от начального до послевузовского.

Развитие системы непрерывного образования – одно из важных направлений инновационной образовательной деятельности, предполагающее непрерывность процессов в системах общего среднего, начального, среднего, высшего, послевузовского и дополнительного профессионального образования.

Эффективность и возможность образовательной деятельности определяются прямыми и обратными системными связями между различными стадиями

инновационного цикла, производителями и потребителями услуг; фирмами, рынком, государством и другими социальными партнерами, включая зарубежных.

Непрерывное образование может рассматриваться как формальная часть структуры так называемого «обучения в течение всей жизни» и является одним из важных условий инновационной образовательной деятельности.

Развитие системы непрерывного образования направлено на поддержку компетентностного развития личности, на реализацию концепции развивающего обучения.

Концепция непрерывного образования основана на принципах непрерывности, гибкости, быстрой динамике, связанной со сменой потребностей на рынке труда, на реализации концепта образования «не на всю жизнь, а через всю жизнь».

Современный человек должен не только обладать неким объемом знаний, но и уметь учиться: искать и находить необходимую информацию, чтобы решить те или иные проблемы, использовать разнообразные источники информации для решения этих проблем, постоянно приобретать дополнительные знания.

Непрерывное образование предполагает многоуровневость образовательных программ, которая позволяет учесть в построении образовательной траектории такие существенные характеристики, как встроенность, замещение, дополнение, адаптировать программу к начальному уровню обучающихся.

### **3. ВЛИЯНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ**

Широкое понимание управленческой культуры, включающей параметры общей культуры субъектов управления, позволяет по-новому взглянуть на проблему профессиональной подготовки в целом. Трудно представить современного профессионала, действующего в одиночку. Современная профессиональная деятельность обязательно включается в сложную систему социальных связей, она по сути своей есть процесс кооперации, сотрудничества, выраженных в большей или меньшей степени в разных профессиональных областях. Там же, где присутствует кооперация, обязательно есть и управление (самоуправление). Таким образом, любой современный профессионал становится участником управленческого процесса. Кроме этого, усиление социальной мобильности, которая проявляется в конце XX века в глобальных масштабах, позволяет думать, что человек должен быть готов к участию в управленческих процессах в разных, не только первых, руководящих ролях. Психологическая готовность к изменению социального статуса должна стать частью профессиональной подготовки современного специалиста. Таким образом, можно сделать вывод, что элементы управленческой культуры должны войти в качестве необходимого звена в систему подготовки современного специалиста, став составной частью его профессиональной культуры. Профессиональная культура – это универсальная система, включающая профессиональные знания и ценности, которые в виде образцов и норм, принятых в конкретной профессиональной области, регулируют профессиональную деятельность.

XX век прошел под знаменем профессионализма (профессионализм – знание своего дела и любовь к нему). Однако в этом же веке, более чем когда-либо, стало ясно, что узкая специализация – это вчерашний день. Профессиональная деятельность в любой сфере должна опираться не только на

узкоконкретные знания и навыки, но и на более широкие мировоззренческие представления о мироздании, природе, социальном мире и человеке, позволяя видеть свои действия в перспективе, просчитывая, возможно, глобальные их последствия. И, пожалуй, сегодня, на рубеже веков, следует ставить вопросы не только и не столько об управленческой культуре, педагогической культуре, культуре врачевания и т.п., а рассматривать более широко культуру профессиональной деятельности.

### **3.1 Понятие личности в современной науке**

Личность – это врожденные особенности мышления, ощущений и поведения, определяющие уникальность индивида, его образ жизни и характер адаптации и являющиеся результатом конституционных факторов развития и социального положения.

К понятию «личность» тесно примыкают такие свойства, которые являются более или менее устойчивыми и свидетельствуют об индивидуальности человека, определяя его значимые для людей поступки. Личность – это социальное лицо, «личина» человека. Личность – это человек, взятый в системе таких его психологических характеристик, которые социально обусловлены, проявляются в общественных по природе связях и отношениях, являются устойчивыми, определяют нравственные поступки человека, имеющие существенное значение для него самого и окружающих [13]. В структуру личности обычно включают способности, темперамент, характер, волевые качества, эмоции, мотивацию, социальные установки.

#### *Постулаты теории личности*

«Природные, органические стороны и черты выступают в структуре личности как социально обусловленные ее элементы...

Биологическое существует в личности в превращенной форме как социальное» [15]. Нам особенно важно такое понимание личности с точки зрения проблемы профессионального развития. Именно профессиональное развитие

характеризуется высокой степенью социальной обусловленности, что является особенно значительным при поиске путей психологического сопровождения этого процесса.

«Движение деятельности, процесс ее развертывания необходимо ведет к снятию ограничений, первоначально присущих ситуации... в качестве объекта преодоления могут выступать также и потенциальные ограничения деятельности, в данном случае понимаемые как сужение возможностей субъекта в сфере целеполагания. Ограничения эти побуждают специальную деятельность, направленную на их преодоление. Этим и определяется собственно активность личности» [15]. Это предположение имеет большое значение при изучении процесса становления профессионала. Овладение мастерством в любой профессиональной деятельности предполагает преодоление разнообразных сложностей и ограничений, и именно в этом преодолении лежат истоки процесса развития личности.

3.«Личность может быть понята только в системе устойчивых межличностных связей, которые опосредствуются содержанием, ценностями, смыслом совместной деятельности для каждого из ее участников. Эти межличностные связи практически нерасторжимы, они вполне реальны, но по природе своей "сверхчувственны". Они заключены в конкретных индивидуальных свойствах, но к ним несводимы, они даны исследователю в проявлениях личности каждого из членов группы, но они вместе с тем образуют особое качество самой групповой деятельности, которое опосредствует эти личностные проявления, то есть смысловые образования личности, связанную систему личностных смыслов, определяющих особую позицию каждого в системе межличностных связей, шире – в системе общественных отношений» [15]. Не представляется возможным исследование проблемы профессионального развития без оценки и изучения социального окружения человека, системы его межличностных отношений и совокупности всех деятельностей, которые он выполняет.

«Постулат максимизации, то есть стремления индивида к максимальной персонализации с вытекающими из него теоретическими гипотезами:

1) любое переживание, воспринимаемое индивидом как имеющее ценность в плане обозначения его индивидуальности, актуализирует потребность в персонализации и определяет поиск значимого другого, в котором индивид мог бы обрести идеальную представленность;

2) в любой ситуации общения индивид стремится определить и реализовать те стороны своей индивидуальности, которые в данном конкретном случае доступны персонализации. Невозможность ее осуществления ведет к поиску новых возможностей в себе самом или предметной деятельности;

3) из двух или более партнеров по общению субъект при прочих равных условиях предпочитает того, кто обеспечивает максимально адекватную персонализацию. Аналогично – предпочтение будет отдано тому, кто может обеспечить максимально долговечную персонализацию...» [15]. Выбор профессии предстает с этой точки зрения как реализация стремления индивида к максимальной степени персонализации.

5. «Источником развития и утверждения личности выступает возникающее в системе межличностных отношений (в группах того или иного уровня развития)... противоречие между потребностью личности в персонализации и объективной заинтересованностью данной общности, референтной для индивида, принимать лишь те проявления его индивидуальности, которые соответствуют задачам, нормам и условиям функционирования и развития этой общности... личность формируется в группах, иерархически расположенных на ступенях онтогенеза (и "социогенеза". – А. В.), характер развития личности задается уровнем развития группы, в которую она включена и в которой она интегрирована» (А. В. Петровский) [15].

Личность — это важный определяющий фактор мыслей, чувств и поведения человека. Говоря о личности человека, мы в действительности называем совокупность черт, описывающих общее направление мыслей, чувств и поведения человека. Пять основных черт, составляющие личность человека, могут быть представлены в виде иерархической модели личности «Большая пятерка». Их можно использовать для описания личности человека независимо от его возраста, пола, религии или страны проживания.

Когда одни люди описывают других, зачастую можно услышать следующее: «Она широкой души человек», при этом имеется в виду, что она жизнерадостна, дружелюбна и общительна, или же: «У него мелкая душа», что означает скучного и нудного человека. На самом деле, конечно, душа не может быть ни мелкой, ни широкой; просто у каждого свой тип личности.

Личность — это важный определяющий фактор мыслей, чувств и поведения человека. Исследователи потратили немало времени и сил в попытках описать эти типы. Один из наиболее значимых способов изучения личности, найденный учеными, — это описание его черт.

Черта — это особая составляющая личности, описывающая определенные склонности человека в отношении его образа мыслей, чувств и поведения, например склонности к застенчивости или общительности, недоверчивости или доверчивости, обязательности или беспечности. Таким образом, говоря о личности человека, мы в действительности называем совокупность черт, описывающих общее направление мыслей, чувств и поведения человека.

Ученые определили множество черт личности, и большинство психологов согласны с тем, что черты, составляющие личность человека, могут быть представлены в виде иерархии. В иерархической модели личности — «Большая пятерка» — сверху можно расположить пять основных черт: экстраверсия, невротизм, уживчивость, добросовестность и открытость опыту.

Каждая черта «Большой пятерки» состоит из различных особых черт. Например, экстраверсия (склонность к положительному отношению к жизни) состоит из таких специфических черт, как положительный эмоциональный настрой, общительность и душевность. Черты «Большой пятерки» и специфические черты, расположенные в иерархии ниже, универсальны. Их можно использовать для описания личности человека независимо от его возраста, пола, расы, этнической принадлежности, религии, социально-экономического уровня или страны проживания.

Каждая из общих и специфических черт представляет собой континуум, в который может быть помещен некоторый аспект личности. Любая черта личности человека может располагаться в этом континууме сверху, внизу, посередине или где угодно. Чтобы лучше понять, что означает модель «Большая пятерка», мы опишем крайности, присущие каждой черте личности. Но помните, что личностная черта человека может находиться в своем континууме где угодно.

### 1. Экстраверсия

Экстраверсия, или положительный эмоциональный настрой, — это черта характера, благодаря которой человек испытывает положительные эмоции, хорошо чувствует себя в социуме и думает об окружающих в позитивном свете. *Экстраверты* — люди с высоким показателем экстраверсии, обычно они общительны, мягки и дружелюбны.

*Интроверты* — люди с низким показателем экстраверсии, они испытывают меньше положительных эмоций и хуже взаимодействуют с другими людьми. На работе экстраверты чаще, чем интроверты, испытывают положительные эмоции, чувствуют удовлетворение от своей работы, и в целом их мнение об организации и окружающих людях можно охарактеризовать как позитивное. Экстраверты быстрее идут на контакт с сослуживцами. Они могут отлично работать там, где требуются частые контакты с людьми, например в области продаж или в сфере обслуживания клиентов.

### 2. Невротизм

В отличие от экстраверсии невротизм, или отрицательный эмоциональный настрой, говорит о том, что человек склонен к отрицательным эмоциям, депрессии и в целом воспринимает самих себя и окружающих негативно.

Люди с отрицательным эмоциональным настроем ощущают чувство беспокойства и в целом негативно относятся к себе и к окружающим. Люди, в большой степени склонные к невротизму, чаще других испытывают отрицательные эмоции и переживают длительный стресс по различным поводам. Люди, склонные к невротизму, чаще испытывают на работе отрицательные эмоции, чаще переживают стрессы и в целом отрицательно относятся к обстановке в своей организации.

Часто термин «невротик» используется в средствах массовой информации и популярных изданиях применительно к людям с психологическими проблемами. На самом деле невротизм — это черта характера, которая в той или иной степени присуща всем нормальным и психически здоровым людям.

Люди с высокой степенью невротичности часто более критичны к себе и к своей работе, чем те, у кого этот показатель ниже. Это свойство позволяет им работать лучше других, и потому они способны проявить себя в сферах контроля качества, где необходимо критическое мышление и умение давать критическую оценку.

Люди с высоким показателем невротизма могут отрезвляюще воздействовать на коллег, указывая на недостатки принимаемого совместно решения. Люди с низкой степенью невротизма редко испытывают отрицательные эмоции и не столь критичны и пессимистичны, как их высоконевротичные коллеги.

### 3. Уживчивость

Уживчивость — это черта, которая ставит человека между теми, кто хорошо ладит с другими людьми, и теми, кто ладит с людьми плохо. Приятность в общении в целом и способность думать о других характерны для людей с высокой уживчивостью.

Люди с низкой уживчивостью несговорчивы, недоверчивы, зачастую грубы, они не умеют сочувствовать и не любят быть в коллективе. Низкая степень уживчивости может быть полезной в таких профессиях, которые требуют от человека несговорчивости, например сборщик налогов или сержант, муштрующий роту. С уживчивыми людьми в целом легко найти общий язык, они «командные игроки». Уживчивость может быть ценным качеством в сферах, где требуется налаживать хорошие отношения с людьми.

#### 4. Добросовестность личности

Добросовестность — это то, насколько человек осторожен, скрупулезен и упорен. Люди с высокой степенью добросовестности организованны и очень дисциплинированы. Людям с низкой степенью добросовестности может не хватать целеустремленности и самодисциплины. Добросовестность важна во многих сферах деятельности и считается хорошим предиктором качественного выполнения работы во многих областях деятельности.

Роджер Салквист (*Roger Salquist*), предприниматель и руководитель успешной *Calgene Incorporated*, известен своей дотошностью. Например, в попытке добиться одобрения Управления по продуктам питания и лекарственным препаратам США (*FDA*) для своих генетически измененных томатов Салквист совершил более двадцати пяти поездок в Вашингтон, округ Колумбия, без усталости снабжая управление и другие учреждения всевозможными научными материалами, которые он смог раздобыть в поддержку безопасности своих помидоров. Добросовестность Салквиста окупилась сполна, поскольку управление постановило, что для таких генетически измененных продуктов не требуется никаких специальных этикеток и тестовых испытаний.

#### 5. Открытость опыту

Последняя из личностных черт модели «Большая пятерка», открытость опыту, показывает, насколько человек оригинален, открыт для всевозможных стимулов, насколько широк круг его интересов, и насколько он готов к риску. Люди, открытые опыту, могут получить преимущество в областях, где

происходит быстрая смена обстановки, где нужны нововведения или есть необходимость брать на себя существенные риски.

Чтобы эта черта работника проявилась в творческом и инновационном поведении, организации нужно убрать препятствия с дороги инноваций. Кроме того, надо определить должность и должностные обязанности как можно более широко, чтобы открытость опыту могла послужить рождению новых идей.

Предприниматели, которых характеризуют как любителей риска, нередко открывают собственное дело потому, что крупные организации, в которых они работали, накладывали на их действия слишком много ограничений, лишь незначительно поощряя за риск и нововведения.

Хотя открытость опыту, безусловно, является достоинством и в сфере предпринимательства, и в областях, где необходимы новшества, все же организациям также требуются люди, которые четко выполняли бы свою работу и не слишком много вольнодумствовали. К тому же организации порой опасаются брать сотрудников, которые могли бы преуспеть благодаря рискам.

Исследования показывают, что личностные черты «Большой пятерки» важны для определения взаимоотношений и типов поведения на работе и таким образом для понимания в целом организационного поведения. Ученые обнаружили, что люди с сильным отрицательным эмоциональным настроем более склонны переживать стрессы на работе. Исследования также показали, что люди с положительным эмоциональным настроем, как правило, чувствуют себя на работе хорошо, испытывают удовлетворение, а также чаще всего успешно трудятся там, где требуется взаимодействие с другими людьми, например, в области управления и продаж.

Пятифакторная модель развивалась в течение довольно долгого времени – почти 50 лет. Считается, что начало ей положил Г. Айзенк, который в своих работах выделил 3 главных фактора – психотизм, экстраверсию и нейротизм. Так появился тест PEN. В 1930-х Гордон Олпорт (Gordon Allport) и Генри Одберт (Henry Odbert) составили список из 18 000 прилагательных, используемых для

описания личности. Позднее Р. Кэттелл сформировал аналогичный список – из 4 500 слов (этот труд он использовал в том числе при создании своего знаменитого теста). С течением времени модель дорабатывалась и дополнялась. Термин Big Five – «Большая Пятерка» – предложил Льюис Голдберг (Lewis Goldberg), а широкое развитие модели началось с 80-х годов XX века.

Существует несколько тестов, позволяющих измерить показатели по факторам «Большой пятерки». Самый известный – NEO PI-R, или Revised Neuroticism-Extroversion-Openness Personality Inventory, его составители – Пауль Коста (Paul T. Costa) и Роберт МакКрае (Robert R. McCrae). Этот тест состоит из 240 вопросов и включает себя 5 основных факторов, каждый из которых содержит по 6 первичных.

Его адаптацией стал тест 5PFQ японского психолога Хейджиро Тсуйи (Heijiro Tsuji, в некоторых источниках он также указывается как Хийджиро Теуйн). На русский язык этот опросник переведен А.Б. Хромовым. В данном тесте 75 вопросов, и он определяет выраженность 30 черт личности (5 основных факторов и 25 первичных). Именно эта версия и представлена на нашем тесте. Заметим, что она была дополнительно адаптирована для удобства прохождения онлайн.

В опроснике 5PFQ пять факторов претерпели некоторые изменения в своих названиях. В имени каждого из них содержатся противоположные черты, описывающие личность. Так, нейротизм стал «эмоциональной устойчивостью – неустойчивостью»; содружество – «привязанностью – обособленностью»; добросовестность – «самоконтролем – импульсивностью»; открытость опыту – «экспрессивностью – практичностью». Не изменилась только формулировка «экстраверсия – интроверсия».

Как вы, наверное, уже поняли, не бывает хорошего или плохого типа личности. Каждый человек по-своему уникален, и разные типы личности могут соответствовать различным сферам деятельности. Хорошие руководители должны понимать особенности личности и уметь работать с разными людьми.

### 3.2 Парадигмы развития личности.

По мнению современных психологов, процесс созревания состоит в последовательности предварительно запрограммированных изменений не только внешнего вида организма, но и его сложности, интеграции, организации и функции» [6].

Традиционно выделяют четыре полюса процесса развития.

С одной стороны, это континуум «внутренние качественные изменения – внешние количественные изменения», с другой стороны, это континуум «источник развития извне – источник развития изнутри». В этой системе координат и находятся основные направления развития индивида (рис. 1).

1. В случае количественных изменений, идущих изнутри, мы будем иметь дело с понятием роста. Этот уровень развития можно описать как биологический.

Например, в течение первого года ребенок значительно прибавляет в весе и росте, за первый год жизни младенцы вырастают в среднем на 25–27 см.

2. Количественные изменения извне приносит социальная среда, окружающая индивида, этот процесс можно назвать общим развитием.

Например, в 3 года словарный запас ребенка составляет 250–700 слов, к трем годам он составляет уже 1500–2000 слов, но при условии, что ребенок будет активно вовлечен в процесс социального взаимодействия.

3. Качественные изменения, имеющие в своей основе внутренний источник, можно назвать личностным ростом. В качестве внутреннего источника в данном случае может выступать, например, воля человека.

Например, А. Эйнштейн, не удовлетворенный качеством преподавания в гимназии, занялся самообразованием в области математики и физики. Результат его самостоятельной активности широко известен.

4. И наконец, качественные изменения, происходящие под влиянием внешних условий, можно назвать развитием личности.

Например, Л. А. Бокерия – ведущий кардиохирург России. Помимо значительнейших достижений в профессии, он известен своей активной гражданской позицией, является меценатом, имеет множество патентов на изобретения. Личность этого выдающегося человека раскрылась в его профессии, т. е. внешние условия стали благоприятной почвой для проявления потенциала личности.

Существуют различные представления об особенностях процесса развития личности. Все известные подходы к этой проблеме роднит представление о наличии в каждом отдельном случае некоторой отправной точки и некоторой цели. Таким образом, развитие личности в любой сфере есть достижение целенаправленных позитивных изменений.

Наиболее распространенной является «парадигма лестницы» (рис. 2). Основой этой парадигмы является предположение, что есть некоторые обязательные и следующие друг за другом ступени, которые должен пройти каждый в своем развитии.

Пример: основные стадии развития личности. Каждый человек последовательно проходит стадии развития, характеризующиеся наличием кризиса определенного типа.

Еще одной парадигмой являются так называемые «соты». В любом возрасте есть пункт А и пункт В, возможность выбора пути, возможность развития в ту или другую сторону. Когда мы достигаем пункта В, перед нами снова встает необходимость осуществления выбора. Такой тип развития предполагает, что к одному и тому же результату можно идти разными путями.

Пример: одной из целей во взрослом возрасте является карьера. Обозначим высокую и престижную должность как конечную цель. Идти к этой цели можно разными путями. Например, для кого-то будет предпочтительным начинать с самых «низов» избранной профессии, постепенно совершенствоваться и не терять время на получение образования. Для другого человека более приемлемым будет получить образование высокого уровня и

претендовать сразу на более высокую должность. Цель в этих двух случаях будет одна и та же, а пути ее достижения разные.

Парадигма «короны» показывает, что вершина определенно есть, но дает возможность предположить, что вершин больше чем одна (рис. 4). С этой точки зрения для каждой личности существует «веер» целей развития. Выбор той или иной цели может быть обусловлен целым рядом внутренних и внешних, объективных и субъективных условий. Предпочтение той или иной цели может осуществляться либо осознанно (на основе анализа существующих условий), либо неосознанно (на основе интуитивного решения).

Пример: выпускник школы имеет склонность к точным наукам и серьезно занимается спортом. В этом случае возможных целей развития будет как минимум две.

Движущие силы развития личности. В психологии проблема определения движущих сил развития личности чаще всего рассматривается как поиск соотношения среды и наследственности, как оценка роли, которую играют прошлый опыт, черты личности, задатки и др. В рамках рассмотрения темы профессионального развития мы говорим о тех движущих силах, которые имеют в качестве своего источника систему общественных отношений. В этом случае развитие будет происходить на пересечении многообразных деятельностей субъекта.

«Личность – это не индивид; это особое качество, которое приобретается индивидом в обществе, в целокупности отношений, общественных по своей природе, в которые индивид вовлекается» [8].

В целом все факторы и движущие силы развития личности можно условно разделить на четыре группы.

Внутренние движущие силы – это прежде всего потенциал самого субъекта развития, те возможности, желания, способности, потребности, влечения, которые у него имеются. К внутренним движущим силам развития

личности можно отнести многие компоненты подструктур личности – от биопсихических свойств до мировоззрения.

В качестве внешних движущих сил развития выступают, например, заинтересованное окружение, определенные события, обстоятельства жизни.

Естественными движущими силами можно назвать те, которые не требуют от субъекта развития активного участия. А искусственные движущие силы развития подразумевают активную позицию субъекта, направленную на преобразование действительности и создание условий для развития.

Движущие силы развития личности, основные направления ее развития, цели развития тесно связаны с социальными условиями, в которых происходит этот процесс. Невозможно рассматривать развитие личности без учета особенностей ее ведущей деятельности, статуса и др. Профессиональная деятельность выступает в этом случае как сфера, в которой основные закономерности личностного развития проявляются в полной мере.

Высокий профессионализм - это не просто знания, навыки и умения, но всегда и страстность, жизненный порыв

Профессионал в современном значении слова - это прежде всего стремление личности предъявить миру свое Я через «деловое поле» той или иной деятельности, зафиксироваться (определиться) в ее результатах. Именно этот момент является ключевым в подлинном профессионализме.

### **3.3. Типы и характеристики личности**

В нашем обществе традиционно игнорируется вопрос о правильном применении человеком своих способностей. Люди часто занимаются не своим делом, что в итоге отражается негативно как на них, так и на результатах их деятельности. Оказавшись на работе, специфика которой не соответствует сильным сторонам его характера, человек рискует превратиться в неудачника или обрести репутацию дилетанта.

Поэтому, определяя для себя сферу деятельности, необходимо учитывать свои индивидуальные особенности и направлять их в нужное русло. Не следует превращать свои слабости в источник ошибок, страхов и сомнений. Главное — усвоить такую истину: добиться желаемого от себя и от других можно только при условии, что ты окажешься в жизни на своем месте, а не на чужом. В "чужой колее" человек не может состояться как личность и как профессионал. В связи с этим хочется рассказать об одном случае:

Вкратце тенденцию каждого типа личности реализовать себя определенным образом можно выразить так:

Логик (мыслительный по Юнгу, объективно оценивающий тип) стремится упорядочивать;

Этик (чувствующий, субъективно оценивающий тип) создает коммуникации между людьми;

Сенсорик (ощущающий, конкретно-мыслящий тип) производит конкретные вещи;

Интуит (интуитивный, абстрактно-мыслящий тип) генерирует идеи.

Правильное определение типа личности дает человеку ключ к пониманию собственных потенциальных возможностей, на основании которых можно сделать обобщенный прогноз деловой карьеры. Различные комбинации двух ведущих психологических качеств социотипов (образующих в их моделях основной блок Эго), позволил выделить в соционике четыре группы профориентации типов.

Группа с установкой на *логику* и *сенсорику*. Вы — практичны и целеустремленны, потенциально обладаете всеми необходимыми качествами, чтобы стать хорошим менеджером даже в нынешних трудных условиях переходного периода. В делах вы делаете ставку исключительно на рассудок и волю.

Группа с установкой на *логику* и *интуицию*. В своей деятельности вы предпочитаете делать ставку на инновации и перспективы, не рассчитываете на

мгновенную отдачу в любом деле. Вам лучше работается в условиях нормально функционирующего рынка с развитой инфраструктурой.

Группа с установкой на *этику* и *сенсорику*. Вы преимущественно делаете ставку на людей и отношения между ними и пользуетесь этим в своей работе. Но в этом же и ваша главная проблема — вы можете пойти на поводу у своих чувств. Займитесь посреднической деятельностью, где умению управлять отношениями принадлежит ведущее место.

Группа с установкой на *этику* и *интуицию*. Вам следует хорошенько подумать прежде, чем выбирать профессию менеджера. Вы — довольно тонкая и мечтательная натура, которой нелегко привыкнуть к суровому прагматизму бизнеса. Внутренние переживания придется подавлять, на что вы затратите много нервной энергии. Ориентируйте себя на сферу интеллектуального труда, гуманитарную деятельность.

Этот подход, конечно, упрощенный. Тем не менее, сочетание в менеджере указанных признаков подсказывают ту оптимальную для него сферу деятельности, которая позволит ему полностью себя творчески реализовать.

На психологическом уровне основным определяющим фактором для выбора будущей сферы деятельности является доминирующий стиль мышления. В целом, насчитывают четыре основных стиля: производственно-технологический, концептуальный, социальный и гуманитарный.

Каждая из четырех крупных сфер деятельности является оптимальной социальной нишей, где наиболее ярко и творчески проявляются сильные качества подходящих этой сфере социотипов.

Социотипы с развитыми логикой и сенсорикой проявляют себя как хорошие производственники и управленцы в сфере производства материальных вещей, управления технологическими процессами и людьми.

Наличие этики и сенсорики ориентирует человека на сферу удовлетворения повседневных материальных нужд и потребительских интересов.

Социотипов с этикой и интуицией заботит больше духовная жизнь и интеллектуальные потребности людей, проблемы культуры и искусства.

Логико-интуитивные и интуитивно-логические направлены преимущественно на научный поиск и эксперимент, разработку новых путей и методов, способствующих прогрессу человечества.

Соответственно, первую группу социотипов можно назвать "производственниками", вторую - "социалами", третью - "гуманитариями" и четвертую - "инноваторами".

Производственно-технологический стиль ориентирует человека в предметную сферу, в которой главными объектами взаимодействия для него являются материалы, механизмы и ресурсы. Другой человек, скорее, воспринимается как производственный ресурс, носитель определенных профессиональных качеств - технических, экономических, управленческих или исполнительских качеств, чем самоценная личность. Он плохо понимает, что нужно принимать в расчет не только те возможности человека, которые необходимы для производства, но также учитывать его слабости и недостатки.

Носители производственно-технологического мышления подходят к делу конкретно, оперируя прежде всего фактами и цифрами. Они всегда опираются на результаты, взятые из практического жизненного опыта, а не гипотезы, теории и догадки. Они реалисты и практики. Больше доверяют испытанным на деле методам работы, чем экспериментам. Не любят отвлекаться на абстрактные теории и этические проблемы. Умеют руководить людьми, разбираются в их функциональных способностях. Придают значение материальным стимулам, созданию условий труда. Ориентируются на материальные ценности, отлаживание технологий, организацию производства. Их интересует контроль качества и учет спроса потребителя. Они следят за порядком, точностью и пунктуальностью в выполнении заданий. Считают главным компетентность, ясность в деталях, регламент и четкость.

Из ранее описанных нами юнговских психологических признаков конкретному мышлению соответствуют логика и сенсорика. Первый признак имеет дело с фактологическим материалом, его анализом и структурированием, а также отвечает за практичность, технологичность и целесообразность той деятельности, которым занимается личность с доминированием в типе логики и сенсорики.

Производственно-технологическому мышлению, носителями которого являются преимущественно логико-сенсорные и сенсорно-логические типы, конкретные материалисты и прагматики, в классификации профессий Е.А. Климова соответствует сфера «человек-техника» (предмет труда – материалы и устройства).

Из представителей группы «производственников» получают хорошие строители, ремонтники, эксплуатационники, технологи, работники ОТК и служб материально-технического снабжения, кадровые военные и работники правоохранительных органов. Им больше всего подходит административно-хозяйственная и практическая деятельность с производственным уклоном или в сфере материального производства, ремонт и эксплуатация технического оборудования. К этой группе относятся типы Инспектор, Лидер, Управляющий, Мастер.

Концептуальный стиль мышления больше ориентирован не на конкретику и реалиями сегодняшнего дня, а на перспективы и идеи. Генерация идей требует в качестве инструмента умения работать с абстрактными понятиями. Предметный анализ уступает место творческому синтезу, возникающему не на базе практического опыта, а благодаря способности предвидеть, прогнозировать события в окружающем нас мире, погружаться в состояние, называемое «инсайтом» или озарением – наподобие интуитивной вспышки. В данном случае роль подсознательного фактора иногда превалирует над сознательными поступками и прагматическим подходом.

Работа ученого-естественника или инженера-разработчика требует в качестве главного инструментария наличия таких психологических признаков, как логика и интуиция, необходимых для сбора, анализа и обобщения необходимых эмпирических данных и создания предпосылок для последующего синтеза – генерации новых идей, проектов, моделей и конструкций. Поэтому концептуальное мышление является необходимым атрибутом такой сферы деятельности, как инновационная. Ведь любой новый продукт – материальный или интеллектуальный – возникает исключительно как результат творческого процесса.

Человек с таким стилем мышления обычно устремлен к новым теоретическим знаниям, интересуется мало изученными явлениями, хотя в практических делах ему часто не хватает оперативности. Он стремится познавать законы природы, общества и мироздания. Часто размышляет над какой-либо идеей или законами бытия. Ценит смелые интуитивные прозрения, находки. Предпочитает экспериментировать, а не пользоваться известными методами.

Оптимальная сфера применения таких способностей носит название «человек – знаковая система» и «человек-природа», поскольку большинство явлений физического мира они облачают в форму символов – физических, математических, химических, экономических и т.д.

Инноваторы – интуитивно-логические и логико-интуитивные типы личности, сосредоточены на проектах и задачах, имеющих научное логическое решение, выраженное в формулах, проектах, гипотезах и конструкциях. Их место – в лабораториях и на кафедрах научно-исследовательских и проектных институтов, конструкторских бюро. Им больше всего подходит научно-исследовательская и экспериментальная сфера деятельности с теоретическим уклоном или на стыке теории и практики, а также работа в финансово-экономической сфере. Фундаментальные разработки, опытно-конструкторские разработки, научно-техническая информация.

Все это сфера применения сил для таких типов, как новатор, аналитик, экспериментатор и критик.

Социальное мышление направлено на решение проблем, связанных с удовлетворением человеческих потребностей преимущественно материального плана, связанных с современным понятием «потребительская корзина». Это понятие вмещает целый комплекс потребностей как первой необходимости – в пище, жилье, одежде – так и в дополнительных, входящих в систему инфраструктуры, в том числе, коммунальные службы, сервис, транспорт, организации сферы досуга и развлечений, здравоохранения и рекреации (отдыха и оздоровления) и т.п.

С одной стороны, социальное мышление носит конкретный характер, т.к. имеет дело с реальными вещами, с другой же стороны оно направлено на человека с его индивидуальными или групповыми запросами, то есть ориентировано на отношения. Этим областям соответствуют такие психологические признаки, как сенсорика и этика, отражающие материальный и эмоциональный аспекты такого понятия как качество жизни, предполагающее наличие как физического, так и душевного комфорта.

Все это – сферы, где успешно действуют сенсорно-этические и этико-сенсорные типы личности. Они предпочитают опираться на опыт - свой и других, а не экспериментировать, больше ориентированы на комфорт и благосостояние. Им понятны повседневные нужды людей, которые они стремятся удовлетворить. Они с удовольствием заботятся о здоровье, удобствах, внешнем виде и отдыхе окружающих, умеют интересно организовывать досуг и праздничные мероприятия. Любят ручную работу, практичны, реалистичны, расчетливы в делах. Их очень интересуют чувства и взаимоотношения между людьми. Обычно они держатся демократично, стремятся быть в ладу со всеми, делать приятное, но часто бывают непримиримы в этических оценках плохих поступков людей.

Сфера деятельности, которая охватывает людей с их повседневными потребностями, может быть описана через взаимосвязь «человек-человек». К ней

относится сервис, спорт, досуг и развлечения, торговля и посредничество, работа в хозяйственной сфере с коммуникациями, а также руководящая работа с практическим уклоном. Наиболее эффективными в этой социальной нише социалы, к которым относятся посредник, коммуникатор, политик, хранитель.

И, наконец, гуманитарное мышление объединяет в себе способность работать с образами и эмоциями, категориями этики и эстетики, без которых невозможны понятия Добра и Зла, Красоты, Истины, Правды и Любви. Гуманитария интересуют, прежде всего, высшие духовные потребности, которые находят выражение в искусстве, религии, философии, психологии. Его также интересуют все области знания о человеке и обществе, путях его развития, ценностях и нормах, мировоззрении и идеалах, одним словом, все то, без чего человеческая жизнь была бы бездуховной, лишенной высшего смысла.

К людям гуманитарного мышления относятся этико-интуитивные и интуитивно-этические типы. Им лучше всего удается реализовать свой потенциал в сфере, которая может быть представлена взаимосвязью «человек-художественный образ».

Гуманитарии много размышляют о духовных интересах людей, их отношениях и чувствах. Они исследуют духовный мир людей и нравственные ценности, интересуются новыми общественными течениями, и путями развития культуры. Их привлекают литература, искусство, театр. Они много размышляют о задачах нравственного воспитания подрастающего поколения, о возможностях развития способностей каждого человека. Они охотно помогают людям решать их этические проблемы. Им бывает трудно постоянно поддерживать дисциплину и порядок, контролировать выполнение заданий. Они склонны идти на компромисс в практических вопросах, но бескомпромиссны там, где дело касается идей и убеждений. Их мало интересуют материальные стимулы, контроль качества, улучшение условий труда и даже собственный комфорт.

Гуманитарии успешно решают проблемы, связанные с повышением духовного и культурного уровня людей, разрабатывают философские,

психологические, художественные идеи и концепции. Им больше всего подходит гуманитарно-социальная сфера деятельности с творческой направленностью или с обязательным наличием творческой компоненты в области культуры, искусства. Их творческая индивидуальность с успехом находит применение в различных благотворительных фондах и организациях.

К гуманитариям относятся такие типы, как наставник, лирик, вдохновитель, гуманист.

Таким образом, каждый социотип, как представитель своей группы профессий, выполняет в обществе определенную роль. Например: инноватор придумывает новую конструкцию реактивного двигателя, управленец запускает его в серийное производство, социал сошьет пилоту удобный комбинезон, а гуманитарий создаст методику психологической разгрузки пилота после трудного рейса.

Вкратце можно так охарактеризовать деловые качества типов:

- новатор: предрасположен к творческой деятельности, связанной с новыми, перспективными идеями. везде, где работает, вносит атмосферу оживления и новизны. по складу ума — больше теоретик, чем практик.
- посредник: ориентируется на создание хороших условий для работы и приятной атмосферы общения. сторонник компромиссов во всем. старается со всеми найти общий язык.
- аналитик: настроен на конкретную цель и очень последовательно ее добивается. требователен к себе. в отношениях с другими ему не достает гибкости. надежный партнер.
- коммуникатор: постоянно стремится к активной деятельности. очень эмоционален и подвижен. старается быть всем полезным, особенно если кто-то рядом нуждается в помощи.

- наставник: человек творческого плана. ему необходима положительная оценка своих способностей. думает, что способен на многое, но не каждый может оценить это.
- инспектор: жизнь для него должна быть устроена правильно. Без порядка во всем нет морального удовлетворения. Каждый должен быть на своем месте и честно выполнять свой долг, без пустой болтовни и фантазий.
- лидер: специалист по нахождению нужных и эффективных методов для выполнения своего дела. имеет хорошую реакцию на изменение ситуации. не теряется ни в каких ситуациях.
- лирик: верит, что всегда найдутся люди, на которых можно опереться в трудную минуту. жизнь — не только быт и рутина, в ней всегда есть место празднику, и этот праздник он умеет создавать.
- экспериментатор: считает, что только благородная цель и самоотверженный труд могут дать настоящее удовлетворение. при этом никогда не упускает из виду, что человек — главная ценность, ради которой стоит идти на жертвы.
- хранитель: для него мир хорош сам по себе, но для полного счастья нужно, чтобы люди совершенствовались в нем. в том, что нам плохо, виноваты мы сами, считает он. нужно больше работать и не распускать себя.
- политик: его энергия постоянно ищет выхода. он стремится организовать что-либо, найти для этого новые возможности, новых людей, но не сидеть сложа руки.
- критик: главное — не торопиться и не наломать дров. во всем нужна продуманность и осторожность, по принципу: семь раз отмерь, один — отрежь.
- управляющий: жизнь ради ближних — вот главная цель. знает, что может рассчитывать только на собственные силы. работать качественно, не покладая рук, выполнять свой долг честно, до конца — вот его девиз.
- гуманист: люди часто несчастны и нуждаются в помощи. и если он не поможет, то кто же? главное, чтобы люди не теряли чувства справедливости.

- вдохновитель: если он нужен людям, то жизнь имеет смысл. а главное лекарство от скуки — это новые впечатления. каждый человек по-своему талантлив, нужно только помочь ему в это поверить.
- мастер: пессимист в душе, но при любых обстоятельствах не теряет своей практичности. упрямо идет к цели, если она того стоит. и никакой уравниловки: иначе зачем стараться?

Эти характеристики не являются, разумеется, серьезными указаниями на «профпригодность», но надеемся, что вы узнали себя в одной из них. Поскольку человек редко может полностью реализовать себя только в одной сфере деятельности, соответствующей его социотипу, необходимо пройти тестирование, которое поможет вам уточнить как свою основную, так и дополнительную ориентацию на определенный вид деятельности.

### **3.4 Интеллект и профессиональное развитие личности**

Интеллект (от англ. intelligence; от лат. intellectus - понимание, познание) –

- 1) общая способность к познанию и решению проблем, определяющая успешность любой деятельности и лежащая в основе др. способность;
- 2) система всех познавательных (когнитивных) способностей индивида: ощущения, восприятия, памяти, представления, мышления, воображения;
- 3) способность к решению проблем без проб и ошибок "в уме" (см. Инсайт).

Понятие интеллекта как общая умственная способность применяется в качестве обобщения поведенческих характеристик, связанных с успешной адаптацией к новым жизненным задачам.

Р. Стернберг выделил 3 формы интеллектуального поведения:

- 1) вербальный интеллект (запас слов, эрудиция, умение понимать прочитанное);
- 2) способность решать проблемы;
- 3) практический интеллект (умение добиваться поставленных целей и пр.).

В начале XX в. интеллект рассматривался как достигнутый к определенному

возрасту уровень психического развития, который проявляется в сформированности познавательных функций, а также в степени усвоения умственных умений и знаний. В настоящее время в тестологии принята диспозиционная трактовка интеллекта как психического свойства (способности): предрасположенности рационально действовать в новой ситуации. Встречается также операциональная трактовка И., восходящая к А. Бине: Интеллект - это "то, что измеряют тесты".

И. изучается в разных психологических дисциплинах: например, в общей, возрастной, инженерной и дифференциальной психологии, патопсихологии и нейропсихологии, в психогенетике и пр. Можно выделить несколько теоретических подходов к исследованию интеллекта и его развития. Структурно-генетический подход базируется на идеях Ж. Пиаже, который рассматривал интеллект как высший универсальный способ уравнивания субъекта со средой. Пиаже выделял 4 типа форм взаимодействия субъект-среда:

- 1) формы низшего типа, образуемые инстинктом и непосредственно вытекающие из анатомо-физиологической структуры организма;
- 2) целостные формы, образуемые навыком и восприятием;
- 3) целостные необратимые формы оперирования, образуемые образным (интуитивным) дооперациональным мышлением;
- 4) мобильные, обратимые формы, способные группироваться в различные сложные комплексы, образуемые "операциональным" И. Когнитивистский подход основан на понимании И. как когнитивной структуры, специфика которой определяется опытом индивида. Сторонники этого направления проводят анализ основных компонентов выполнения традиционных тестов, чтобы выявить роль этих компонентов в детерминации тестовых результатов.

Наибольшее распространение получил факторно-аналитический подход, основоположником которого является англ. психолог Чарлз Спирмен (Spearman, 1863-1945). Он выдвинул концепцию "-генерального фактора"-, г, рассматривая И. как общую "умственную энергию", уровень которой определяет успешность

выполнения любых тестов. Наибольшее влияние этот фактор оказывает при выполнении тестов на поиск абстрактных отношений, наименьшее при выполнении сенсорных тестов. Ч. Спирмен выявил также "групповые" факторы И. (механический, лингвистический, математический), а также "специальные" факторы, определяющие успешность выполнения отдельных тестов. Позже Л. Терстоун разработал мультифакторную модель интеллекта, согласно которой существует 7 относительно независимых первичных интеллектуальных способностей. Однако исследования Г. Айзенка и др. показали, что между ними существуют тесные связи и при обработке данных, полученных самим Терстоуном, выделяется общий фактор.

Известность получили также иерархические модели С. Барта, Д. Векслера и Ф. Вернона, в которых интеллектуальные факторы выстраиваются в иерархию по уровням обобщенности. К числу наиболее распространенных принадлежит также концепция американского психолога Р. Кэттелла о 2-х видах интеллекта. (соответствующих 2 выделенным им факторам): о "текущем" (fluid) и - "кристаллизованном" (crystallized). Эта концепция занимает как бы промежуточное положение между взглядами на И. как на единую общую способность и представлениями о нем как о множестве умственных способностей. По Кэттелу, "текучий" И. выступает в задачах, решение которых требует приспособления к новым ситуациям; он зависит от действия фактора наследственности; "кристаллизованный" И. выступает при решении задач, явно требующих обращения к прошлому опыту (знаниям, умениям, навыкам), в большой степени заимствованному из культурной среды. Помимо 2-х общих факторов Кэттелл выделил также парциальные факторы, связанные с активностью отдельных анализаторов (в частности, фактор визуализации), а также факторы-операции, соответствующие по содержанию специальным факторам Спирмена. Исследования И. в пожилом возрасте подтверждают модель Кэттелла: с возрастом (после 40-50 лет) снижаются показатели "текучего" И., а показатели "кристаллизованного" остаются в норме почти неизменными.

Не меньшую популярность имеет модель американского психолога Дж. Гилфорда, который выделил 3 "измерения интеллекта": умственные операции; особенности материала, используемого в тестах; полученный интеллектуальный продукт. Сочетание этих элементов ("куб" Гилфорда) дает 120-150 интеллектуальных "факторов", часть из которых удалось идентифицировать в эмпирических исследованиях. Заслугой Гилфорда является выделение "социального интеллекта" как совокупности интеллектуальных способностей, определяющих успешность межличностной оценки, прогнозирования и понимания поведения людей. Кроме того, он выделил способность к дивергентному мышлению (способность к порождению множества оригинальных и нестандартных решений) как основу креативности; указанная способность противопоставляется способности к конвергентному мышлению, которая выявляется в задачах, требующих однозначного решения, находимого с помощью усвоенных алгоритмов.

Сегодня, несмотря на попытки выделить все новые "элементарные интеллектуальные способности", большинство исследователей сходится на том, что общий интеллект существует как универсальная психическая способность. По мнению Айзенка, в его основе лежит генетически детерминированное свойство  $n$ , определяющее скорость и точность переработки информации. В связи с успехами в развитии кибернетики, теории систем, теории информации, искусственного И. и др. наметилась тенденция понимать И. как познавательную деятельность любых сложных систем, способных к обучению, целенаправленной переработке информации и саморегулированию.. Результаты психогенетических исследований свидетельствуют о том, что доля генетически обусловленной дисперсии результатов выполнения интеллектуальных тестов обычно колеблется от 0,5 до 0,8. Наибольшая генетическая обусловленность выявлена у вербального И., несколько меньшая у невербального. Невербальный И. ("Интеллект действия") более тренируем. Индивидуальный уровень развития И. определяется также

рядом средовых влияний: "интеллектуальным возрастом и климатом" семьи, профессией родителей, широтой социальных контактов в раннем детстве и т. д.

В российской психологии XX в. исследования интеллекта развивались в нескольких направлениях: изучение психофизиологических задатков общих умственных способностей (Б. М. Теплое, В. Д. Небылицын, Э. А. Голубева, В. М. Русалов), эмоциональной и мотивационной регуляции интеллектуальной деятельности (О. К. Тихомиров), когнитивных стилей (М. А. Холодная), как "способности действовать в уме" (Й. А. Пономарев). В последние годы развиваются такие новые области исследований, как особенности "имплицитных" (или обыденных) теорий И. (Р. Стернберг), регуляторные структуры (А. Пажес), связь И. и креативности (Е. Торренс) и др. (В. Н. Дружинин)

В 1994 году психолог Говард Гарднер предложил новую концепцию интеллекта. Он выделил семь основных видов способностей человека, которые не ограничиваются умением хорошо считать или грамотно писать. Теория Гарднера открыла людям новый взгляд на понятие таланта, ума и способностей. Разве справедливо, что детей со склонностью к точным наукам в школе считают умными, а ребяташек, которые прекрасно умеют выстраивать отношения со сверстниками, принято называть бездельниками и болтунами?.. Нет, утверждает Гарднер. У этих детей просто развит другой тип интеллекта – эмоциональный, или межличностный. Нельзя сказать, что природа обделила их способностями: у людей, обладающих развитым эмоциональным интеллектом, есть все шансы стать успешными в жизни. Последние исследования показывают, что личности с таким талантом лучше всех продвигаются в карьере и намного чаще становятся руководителями или «замами». Разные виды интеллекта востребованы в различных профессиональных сферах. Дизайнеру не обязательно разбираться в музыке и обладать чувством ритма, но необходимо чувствовать цвет, пространство и форму. Спортсмену нужно прекрасно владеть своим телом, а актеру к тому же не помешает и эмоциональный интеллект, и так далее. Узнайте, какими видами интеллекта одарены вы или ваш ребенок.

Логико-математический интеллект отражает нашу способность оперировать числами и мыслить рационально. Этот тип интеллекта также активно задействован во всех школьных программах. Из человека с развитым математическим интеллектом получится прекрасный математик, физик, бухгалтер, финансист, компьютерный программист, логик. Справедливо считается, что «математика развивает мозг». Однако, если человек не обладает выдающимися математическими способностями, это вовсе не значит, что он глуп. Скорее всего, у него просто развит совершенно иной тип интеллекта – один из тех, о которых мы расскажем ниже.

Визуально-пространственный интеллект говорит о таланте воспринимать мир визуально и анализировать эту информацию, быть восприимчивым к цвету, форме, линиям, отношениям между объектами в пространстве. Дети с такими способностями хорошо успевают по геометрии и черчению. Этим типом интеллекта обладают архитекторы, художники, дизайнеры. Такие люди хорошо ориентируются на местности, могут быть экскурсоводами или путешественниками. В сочетании с развитым логическим интеллектом визуально-пространственные способности могут дать прекрасного врача, химика или биолога: в естественнонаучных дисциплинах требуется умение логически мыслить и одновременно представлять себе сложные структуры - молекулы, органы и их системы, строение тканей.

Вербальный, или лингвистический интеллект развит у писателей, журналистов, ораторов. Не помешает оно и политикам и вообще всем людям, чья деятельность требует публичных выступлений и общения с другими людьми. Это владение устной и письменной речью, «чувство» языка, умение строить красивые предложения и связно выражать свои мысли. Нынешняя система образования активно апеллирует к развитию данного вида интеллекта: в школе мы прежде всего учимся читать, писать, пересказывать прочитанное.

Телесно-кинестетический интеллект, к сожалению, гораздо меньше тренируется в современных школах. А ведь именно из детей, обладающих

кинестетическими способностями, вырастают спортсмены, балерины, актеры и актрисы. Умение владеть своим телом пригождается не только на сцене и в спорте – этот талант (в сочетании с визуально-пространственными способностями) необходим и хирургам, ремесленникам, механикам и скульпторам.

Музыкальный интеллект - это способность воспринимать, оценивать и создавать музыку, обладание хорошим слухом, чувством ритма и гармонии. Наверное, вы уже догадались, что обладающие хорошим музыкальным интеллектом люди становятся прекрасными исполнителями, композиторами, звукорежиссерами и музыкальными критиками. Этот интеллект (в сочетании с телесно-кинестетическим) требуется всем, кто хочет хорошо петь и танцевать.

Эмоциональный, или межличностный интеллект связан с искусством общения. Это умение различать настроения, намерения и чувства других людей. Он требуется всем, чья деятельность так или иначе связана с общением: психологам, педагогам, менеджерам по работе с клиентами, специалистам по продажам, руководителям. В современном мире, где многое решают связи, обладание эмоциональным интеллектом дает большие преимущества во многих сферах. Поэтому, если ваш ребенок-тинэйджер имеет десятки друзей, постоянно болтает на уроках и строчит смс-ки – не спешите ругать его за легкомыслие и нерадивое отношение к учебе. Лучше записать его на психологические курсы или «подсунуть» книгу о навыках самопрезентации и умении договариваться. Это заставит его задуматься об отношениях с учителями, ответственности, а заодно и над тем, как с умом применить свои таланты во взрослой жизни.

Экзистенциальный, или духовный интеллект - люди с этим даром не боятся задаваться вопросами бытия, жизни и смерти. Обычно люди с этим типом интеллекта становятся опять-таки психологами, а также философами, священниками. Многие писатели обладают таким типом интеллекта. Несмотря на кажущуюся «бесполезность», этот талант дает людям глубину мысли и чувств,

приучает мыслить масштабно. Это делает их интересными собеседниками и думающими людьми, что ценно практически в любой сфере жизни.

После предложенной Гарднером теории психологи пошли дальше, выделив еще несколько видов интеллекта – к примеру, интраперсональный (способность к самонаблюдению, самоанализу и самосовершенствованию), креативный (умение видеть вещи в новом свете, предлагать нестандартные идеи, находить новые пути решения проблем), чувственно-сексуальный (комментариев не требуется). Наверное, конкретизировать виды интеллекта можно до бесконечности. Главное - понять, что в каждом человеке скрыта масса способностей. Их сочетание и рождает уникальную личность со своими сильными и слабыми сторонами.

## 4.ЭФФЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТА

### 4.1 Научная организация труда специалиста по экономике природопользования как основа профессионального развития

Научная организация труда (НОТ) — процесс совершенствования организации труда на основе достижений науки и передового опыта. Термином «НОТ» характеризуют обычно улучшение организационных форм использования труда в рамках отдельно взятого трудового коллектива (например, предприятия). Основы научной организации труда – совокупность достижений науки, техники, передового опыта, на базе которого происходит непрерывное совершенствование организации труда. Выделяют следующие основы НОТ:

1. социально-экономические;
2. технико-технологические;
3. психофизиологические;
4. правовые.

1. Социально-экономические основы НОТ обусловлены характером и содержанием труда. НОТ опирается, прежде всего, на действующие экономические законы. Эти законы сформулированы экономической теорией, а их преломление применительно к проблемам трудовой деятельности нашло отражение в такой науке, как экономика труда, это такие законы как:

- *закон экономии времени* т.е. экономию рабочего времени, затрачиваемого в данный период, и экономию результатов затрат рабочего времени прошлых периодов (сырьё, материалы, машины, оборудование и др. средства производства)

- *закон неуклонного роста производительности труда* - всеобщий экономический закон, означающий экономию живого и овеществленного труда, т. е. снижение общественно необходимого времени на производство единицы продукции, снижение её стоимости.

- *закон перемены труда* - экономический закон, определяющий влияние изменений в средствах труда и технологиях на характер труда в результате

изменения экономических отношений внутри общества в целом, в трудовых коллективах и между отдельными работниками.

- *закон распределения по труду* - распределение благ для индивидуального потребления, осуществляемое в соответствии с количеством и качеством труда, затраченного работниками в общественном производстве.

Научная организация труда, отвечая требованиям этих законов, оказывает непосредственное влияние на экономию времени и рост производительности труда. Что касается закона распределения по труду, то он реализуется с помощью мероприятий по совершенствованию нормирования труда, его оплаты, форм и методов материального стимулирования. Наконец, НОТ учитывает требования закона перемены труда, обеспечивающего освобождение людей от узкопрофессионального разделения труда.

Таким образом, социально-экономические основы НОТ отражают выводы и положения экономической теории, экономики труда, экономики и организации производства, а также социологии, психологии, менеджмента и других наук.

2. Техничко-технологические основы НОТ определяют разработку и внедрение мероприятий по совершенствованию организации труда с учетом достижений научно-технического прогресса. Современные предприятия представляют собой сложнейшие комплексы разных производств, насыщенных многообразной техникой, от ручных инструментов до сложнейших машин и агрегатов. Это определяет весьма разнообразное содержание труда на предприятиях и многообразие форм и методов его организации.

Глубокие изменения в технике и технологии производства коренным образом изменяют организацию труда. Они отражаются, прежде всего, на разделении и кооперации труда, требуя такой специализации и расстановки кадров, которые обеспечили бы максимальное и высокоэффективное использование новой сложной техники.

Одновременно повышаются требования к квалификации работников, их культурно-техническому уровню, поскольку рост технической вооруженности

производства вызывает потребность в разносторонне подготовленных рабочих, имеющих достаточный технический кругозор, способных управлять современным оборудованием.

Таким образом, НОТ неразрывно связана с НТП, совершенствованием техники и технологии производства. Вместе с тем наблюдается и обратная связь: внедряя НОТ, трудовики обращаются к техническим решениям, сопряженным с изменениями технологического процесса, с модернизацией оборудования, с реконструкцией производства и т.д. То есть без глубокого знания технических наук внедрить НОТ невозможно.

При внедрении НОТ руководствуются выводами и рекомендациями физиологии и психологии труда, а также ряда других смежных научных дисциплин, составляющих в совокупности психофизиологические основы НОТ.

3. Психофизиологические основы НОТ обусловлены тем, что любое мероприятие НОТ должно оцениваться с точки зрения того, какое влияние оно оказывает на организм человека, в какой мере оно способствует сохранению его здоровья, повышению жизнедеятельности и работоспособности. Для этого необходимо иметь ясное представление о психофизиологических аспектах трудовых процессов, знать основные положения физиологии и психологии труда.

Для научной организации труда, в частности, для рационализации трудовых приемов и движений, организации рабочих мест, внедрения обоснованных норм, большое значение имеет также изучение психологии и физиологии человека.

4. Правовые основы НОТ предусматривают совокупность концепций и рекомендаций МОТ, федеральных законов, правовых норм и правил, регулирующих вопросы труда и социально-трудовых отношений. Научная организация труда, построенная на нормативно-правовой базе, позволяет соблюсти права человека, не нарушать нормы рабочего времени, охраны труда и техники безопасности. В условиях, когда интересы работодателей и наемных работников различаются, соблюдение правового коллективно-договорного

регулирования вопросов в области труда и социально-трудовых отношений имеет чрезвычайно большое значение для реализации задач НОТ.

Таким образом, становится очевидным, что на практике НОТ призвана решать 3 основные задачи:

Экономические – обеспечение наиболее эффективного использования материальных и трудовых ресурсов и повышение производительности труда

Психофизиологические – обеспечение высокой работоспособности человека без ущерба для его здоровья

Социальные – создание условий режима труда и отдыха, материального и морального стимулирования

В настоящее время работа по организации, нормированию и оплате труда законодательно отнесена к компетенции предприятий, что является фактом в целом положительным. Однако все более становится очевидным, что ряд функций управления трудом на государственном уровне, таких, например, как координация научных исследований проблем организации труда, организация разработки межотраслевых норм и нормативов по труду, методическое руководство системой проектирования организации труда на стадии разработки проектов новых предприятий, организация подготовки специалистов по организации и нормированию труда, нужно восстанавливать в адекватной рыночным преобразованиям форме. К пониманию этого приходят руководители разного уровня, о чем свидетельствуют материалы «круглых столов» и обсуждений проблем производительности, организации и нормирования труда, проводимые в Министерстве труда и социального развития Российской Федерации.

Совершенствование организации труда и управления персоналом в индустриально развитых странах является объектом специального изучения многочисленными научно-исследовательскими учреждениями, государственными и частными консультативными фирмами.

В настоящее время НОТ развивается в рамках инженерной психологии и менеджмента.

#### **4.2 Рациональная организация рабочего времени специалиста**

Управление временем, организация времени, тайм-менеджмент (англ. *time management*) — технология организации времени и повышения эффективности его использования.

Управление временем — это действие или процесс тренировки сознательного контроля над количеством времени, потраченного на конкретные виды деятельности, при котором специально увеличиваются эффективность и продуктивность. Управление временем может помочь рядом навыков, инструментов и методов, используемых при выполнении конкретных задач, проектов и целей. Этот набор включает в себя широкий спектр деятельности, а именно: планирование, распределение, постановку целей, делегирование, анализ временных затрат, мониторинг, организация, составление списков и расстановка приоритетов. Изначально управление приписывалось только бизнесу или трудовой деятельности, но со временем термин расширился, включив личную деятельность с таким же основанием. Система управления временем составляет сочетание процессов, инструментов, техник и методов. Обычно управление временем является необходимостью в развитии любого проекта, поскольку определяет время завершения проекта и масштаб.

Тайм менеджмент неразрывно связан с такими дисциплинами как общий менеджмент, научная организация труда, социология, эргономика, стратегический менеджмент, деловое общение, психология и др.

В управлении временем можно выделить следующие процессы:

- Анализ.
- Моделирование стратегий с учётом проведённого анализа.
- Целеполагание: постановка цели или определение ключевого направления развития. Определение и формулирование цели (целей).

- Планирование и расстановка приоритетов. Разработка плана достижения поставленных целей и выделение приоритетных (первостепенных) задач для выполнения.
- Реализация — конкретные шаги и действия в соответствии с намеченным планом и порядком достижения цели.
- Контроль достижения цели, выполнения планов, подведение итогов по результатам. Также в случае, если лицо или группа лиц, которые практикуют управление временем, планируют и далее осуществлять проекты, то целесообразно вести хронометраж и фиксировать результаты анализа хронометража в виде «карточек проекта» (запись по параметрам различного характера показателей расходов времени на отдельные задачи) для их дальнейшего применения в процессе любых проектов или программ.

*Рабочее время* — время, затрачиваемое на выполнение работы, или время активного пребывания на работе, посвящённое выполнению прямых служебных обязанностей. Реально рабочим временем считается время, отмеченное в таблице, то есть в документе учета времени нахождения на работе

Прокрастинация — это выражение эмоциональной реакции на планируемые или необходимые дела. В зависимости от характера этих эмоций, прокрастинация делится на два фундаментальных типа: «расслабленная», когда человек тратит время на другие, более приятные занятия и развлечения, и «напряженная», связанная с общей перегрузкой, потерей ощущения времени, неудовлетворённостью собственными достижениями, неясными жизненными целями, нерешительностью и неуверенностью в себе.

Прокрастинация проявляется в том, что человек, осознавая необходимость выполнения вполне конкретных важных дел (например, своих должностных обязанностей), игнорирует эту необходимость и отвлекает свое внимание на бытовые мелочи или развлечения. Психологи часто определяют прокрастинацию как механизм борьбы с тревогой, связанной с начинанием либо завершением каких-либо дел, принятием решений. Называются три основных критерия, на

основании которых поведение человека определяется как прокрастинация: контрпродуктивность, бесполезность, отсрочка.

В той или иной мере это состояние знакомо большинству людей и до определённого уровня оно считается нормой. Но прокрастинация становится проблемой, когда превращается в «нормальное» рабочее состояние, в котором человек проводит большую часть времени. Такой человек откладывает всё важное «на потом», а когда оказывается, что все сроки уже прошли, либо просто отказывается от запланированного, либо пытается сделать всё отложенное «рывком», за нереально короткий промежуток времени, типа "начать с февраля". В результате дела или не выполняются, или выполняются некачественно, с опозданием и не в полном объёме, что приводит к соответствующим отрицательным эффектам в виде неприятностей по службе, упущенных возможностей, финансовых потерь, ухудшения отношений с коллегами и руководством и так далее. Прокрастинация может вызывать стресс, чувство вины, потерю продуктивности, недовольство окружающих из-за невыполнения обязательств. Комбинация этих чувств и перерасхода сил (сначала — на второстепенные дела и борьбу с нарастающей тревогой, затем — на работу в авральном темпе) может спровоцировать дальнейшую прокрастинацию. Хроническая прокрастинация может быть вызвана скрытым психологическим или физиологическим недугом. Некоторые люди могут продуктивно работать лишь тогда, когда установлены жёсткие временные рамки, пик их производительности приходится на последние времена до крайнего срока.

Прокрастинация — это выражение эмоциональной реакции на планируемые или необходимые дела. В зависимости от характера этих эмоций, прокрастинация делится на два фундаментальных типа: «расслабленная», когда человек тратит время на другие, более приятные занятия и развлечения, и «напряженная», связанная с общей перегрузкой, потерей ощущения времени, неудовлетворённостью собственными достижениями, неясными жизненными целями, нерешительностью и неуверенностью в себе.

Считается, что впервые исторический анализ феномена прокрастинации был сделан в 1992 году, в работе Ноаха Милграма (Noach Milgram) «Прокрастинация: болезнь современности» (Procrastination: A Malady of Modern Time), а широкие научные дискуссии о данном феномене начались двадцатью годами раньше. Однако упоминания о прокрастинации и описания этого явления можно встретить гораздо раньше, в том числе в работах времен расцвета индустриальной революции в середине XVIII века, и в Оксфордском словаре 1548 года

### Теория временной мотивации

Все вышеперечисленные теории не объясняют проблему целиком. Оппоненты выделяют в них два основных недостатка: они объясняют причину уклонения от решения задач, но не причину их откладывания, и не объясняют главного — зависимости между прокрастинацией и беспокойством (к примеру, перфекционисты менее подвержены прокрастинации, чем другие люди). Более обоснованной считается теория временной мотивации (англ. temporal motivation theory).

Согласно этой теории, субъективная полезность действия (Utility), которая и определяет желание человека его совершать, зависит от четырёх параметров: уверенности в успехе (Expectancy), ценности, то есть предполагаемого вознаграждения (Value), срока до завершения работы (Delay) и уровня нетерпения, то есть чувствительности к задержкам (G). Человек считает более полезным дело, если уверен в его удачном завершении и ожидает по его результатам большого вознаграждения. Напротив, субъективно менее полезными кажутся дела, до завершения которых осталось ещё много времени. Кроме того, чем болезненнее мы переносим задержки, тем менее полезными нам кажутся дела, на завершение которых требуется некоторое время.

Следуя данной теории можно сделать вывод, что уровень прокрастинации тем ниже, чем больше ожидания от дела и чем более ценны его результаты лично для человека, и тем выше, чем менее настойчив человек (так, импульсивные люди

более подвержены прокрастинации) и чем дальше до достижения цели (чем ближе цель, тем усерднее мы работаем). Другими словами, наилучшим образом работа выполняется тогда, когда по отношению к ней имеются высокие ожидания и личная заинтересованность, а время достижения сведено до минимума.

### Техники борьбы с прокрастинацией

Поскольку прокрастинация напрямую зависит от степени мотивации (интереса к работе и позитивных ожиданий от её завершения), в некоторых случаях решить проблему можно, сменив работу (бросив учёбу), но это не универсальные и очень радикальные меры, и большинство людей на них не способны. К тому же если высокий уровень прокрастинации у данного человека связан с повышенной тревожностью и отсутствием навыков планирования, то высока вероятность, что и смена вида деятельности не поможет (или поможет только на первых порах). Какого-то определённого рецепта, гарантирующего избавление от прокрастинации, не существует. Однако в рамках дисциплины time management (управление временем) существует целый ряд методик, позволяющих в большей или меньшей степени снизить уровень прокрастинации и, таким образом, повысить реальную отдачу от труда, что влечёт за собой повышение удовлетворённости от жизни и избавление от стресса

Обычно не возникает особых проблем с прокрастинацией у людей, которые для себя могут провести черту, недвусмысленно разделяющую дела на срочные и те, выполнение которых может подождать. Люси Макдональд<sup>[1]</sup>, ссылаясь в качестве источника идеи на Дуайта Эйзенхауэра, а также Стивен Кови, автор методики Franklin Time Management («Управление временем по Франклину») и книги «Семь навыков высокоэффективных людей», предлагают разделять все дела по двум критериям: важности и срочности. Таким образом, выделяется всего четыре категории дел, на которые уходит время:

#### 1. Важные и несрочные (Important and Not Urgent — Priority Principle)

Именно эти дела имеют наибольшее влияние на жизнь человека в целом, при этом прокрастинация в первую очередь затрагивает именно их. Сюда входит

всё то, ради чего человек живёт, его наиболее перспективные цели и задачи, то, что придаёт смысл всей жизни. Поэтому необходимо осознавать наличие этой категории дел и помнить о них, как о вехах, определяющих направление движения. На ежедневном уровне это выглядит так:

- Что соответствует жизненным целям и ценностям, то, с чего человек должен начинать свой день: вставая с постели, напоминать себе, что у него есть жизненный проект.

- Выполняя важные и срочные дела из категории 2, следует помнить, что всё это делается ради «важных и несрочных» жизненных целей, и осознавать, для каких именно: работаю, потому что хочу здоровую семью, посещаю уроки английского, потому что хочу открыть дверь в Европу, вырываю больной зуб, потому что мне важно моё здоровье. То есть это ваш ежеминутный фильтр на любые дела.

- В этой категории нужно учесть время на отдых и разрешить его себе предоставить. Без здоровья и сил следующие категории не понадобятся.

## 2. Важные и срочные (Important and Urgent — Crisis Management)

Сюда входят все действительно неотложные дела: аварийная ситуация, болезнь, крайний срок, семейный кризис, угроза жизни. Как правило, с их исполнением не возникает особенных трудностей.

## 3. Неважные и срочные (Not Important and Urgent — Distractions as Denial)

Всякие якобы неотложные, но в действительности не влияющие на жизнь мелочи. Соседи пригласили, 52-летие тёщи, ежедневные беседы во время обеда, 5-разовая встреча с покупателями, ежедневная уборка дома. Неважность этих дел не означает, что их все можно вообще не делать, но человек должен осознавать, что они не слишком существенны и отказ от них в пользу дел 1 и 2 категории, если это необходимо, должен быть лёгким и естественным.

## 4. Неважные и несрочные (Not Important and Not Urgent — Busy with the «Trivial Many»)

Это «тривиальное множество» (trivial many) — категория ежедневных дел, которые делают очень маленький вклад в качество жизни, либо не делают его вообще, но отнимают время. Этим делам даётся время, когда человек не знает, в каком направлении лучше двигаться: всегда отвечать на все звонки, болтать с родственниками в рабочее время, затягивающиеся чаепития, деловой и личный спам, интернет-блоги, игра в карты, посиделки до поздней ночи.

С любой из задач вы можете поступить следующим образом:

- выбросить. Если вы сомневаетесь в значимости задачи, смело выбрасывайте ее: у вас рабочая перегрузка, и вы просто не можете позволить себе тратить время на дела, которыми заниматься не нужно;
- делегировать. Поручая выполнение задания другому лицу, помните, что иногда у вас уйдет больше времени на то, чтобы объяснить задачу другому, чем выполнить ее самому;
- отложить. Если работу вы должны сделать сами, но она не является неотложной, вы можете выполнить ее позже;
- сделать. Придется сделать все, что нельзя выбросить, делегировать или отложить.

Успех порождает успех. Исходя из этого, человеку следует поддерживать позитивный настрой, находя в любом предыдущем действии приятные последствия и, как следствие, делая их стимулом для дальнейшей активной деятельности. Необходимо награждать себя за успехи, поддерживать ощущение собственной полноценности. Начиная новое дело, быть уверенным в том, что в прошлом были успешные действия, праздновать маленькие ежедневные победы, но не останавливаться на них, отслеживать соотношение побед и задач.

Бенджамин Франклин (1706-1790) - известный американский учёный, изобретатель, писатель, философ и государственный деятель, эдакий американский Ломоносов. Пятнадцатый ребёнок в бедной семье, Бен Франклин стал одним из образованнейших и известнейших людей своего времени благодаря неумной тяге к знаниям и работе над собой. Он самостоятельно освоил

несколько профессий, изучил французский, испанский, итальянский языки, латынь. В течение 20 лет Франклин издавал «Пенсильванскую газету» и почти 30 лет - литературный журнал «Альманах бедного Ричарда». Он открыл первую в США публичную библиотеку, создал Американское Философское Общество и основал Пенсильванский Университет. Заинтересовавшись физикой, Франклин самостоятельно прошёл путь от полного профана до учёного с мировым именем, сделал важнейшие открытия в области электричества и создал теорию кораблестроения. По сей день широко используются такие изобретения Франклина, как громоотвод, электрический запал, бифокальные очки, летнее время и т.д. Кроме того, Франклин - один из наиболее видных политических деятелей Америки. Он был одним из авторов Декларации независимости США и под ней стоит его подпись. В годы борьбы Америки за независимость Франклин был посланником в Европе и заключил союзный договор с Францией, а затем и мирный договор с Англией. И это ещё далеко не полный список того, чем прославился этот удивительный человек.

Как он успевал заниматься всеми этими делами сразу? Рассказывают, что он столкнулся с острой нехваткой времени, и тогда он изобрёл систему управления временем, которая позволила ему действовать в несколько раз эффективнее обычного человека. В рамках этого курса я постараюсь кратко изложить суть его системы, чтобы и Вы могли использовать её для управления своим личным временем.

Системы хронометража, которым учат на многих курсах управления временем, «направлены назад» - в их основе лежит учёт уже использованного, отработанного времени, это своего рода дневник того, что сделано. Система Франклина же «направлена вперёд» - она работает с тем, что должно быть сделано. Глобальная задача дробится на подзадачи, те - на ещё более мелкие подзадачи. Весьма важно указать, достижению, какого именно (каких именно) пункта генерального плана способствует достижение данной конкретной цели. Ещё более важно указание конкретного срока - если человек говорит себе:

«Когда-нибудь я обязательно куплю машину» (напишу книгу, пойду учиться в университет...), он может тянуть годами и в результате так и не достигнуть цели, но если он назначает себе конкретный срок, он значительно увеличивает шансы добиться своего.

Например, если человек планирует стать президентом и знает, что для этого нужно иметь высшее образование, он может включить в свой пятилетний план следующий пункт: «До конца 2005 года закончить с отличием Гарвардский Университет по специальности "социология и политология" - это, во-первых, даст мне требуемое высшее образование, и, во-вторых, я смогу завести знакомства с важными для меня людьми». Итак, следует составить план на ближайшие 4-5 лет, задавшись вопросом: «Что я могу сделать в ближайшие годы для достижения целей, намеченных в генеральном плане?» В плане важно указать конкретные цели и конкретные сроки с точностью до нескольких месяцев, а также указать, какому пункту генерального плана отвечает достижение данной цели.

**5) Пятый этаж - краткосрочный (на срок от нескольких недель до нескольких месяцев) план.**

Глядя на долгосрочный план, человек спрашивает себя: «Что я могу сделать в ближайшие недели или месяцы, чтобы достичь той или этой цели?» Пункты долгосрочного плана разбиваются на более конкретные задачи. Например, если в долгосрочном плане стоит пункт: «Окончить Гарвардский Университет», то в краткосрочный план войдут такие пункты, как «Подать документы в Гарвардский Университет», «Пройти курсы по подготовке к экзаменам» и т.п. Следует составить план на срок от 2-3 недель до 2-3 месяцев и, как и на предыдущем этапе, указать конкретные сроки с точностью до нескольких дней.

**6) Наконец, шестой этаж пирамиды - это план на один день.**

Составляется он, как нетрудно догадаться, на основе краткосрочного плана - малые задачи решаются целиком за один день, более крупные разбиваются на подзадачи. Например, задача «Подать документы в Гарвардский Университет» разбивается на такие подзадачи, как «Выяснить, какие документы и кому надо

подать», «Оформить необходимые документы», «Отослать документы» и «Убедиться, что документы получены», каждую из которых можно назначить на какой-то определённый день. Обычно план на день не просто составляется за день до того, а складывается из списка различных дел, которые были назначены на этот день в течение нескольких предыдущих недель, зачастую в него также вносятся коррективы в течение дня. Составляя план на день, желательно указать время выполнения для каждой задачи.

Как Вы понимаете, все эти планы отнюдь не являются чем-то неизменным - наоборот, рекомендуется регулярно пересматривать их:

- План на день скорее всего будет изменён Вами несколько раз в течение дня.
- Краткосрочные планы рекомендуется пересматривать каждые одну-две недели.
- Долгосрочные планы должны пересматриваться раз в четыре-шесть месяцев.
- Генеральный план следует пересматривать раз в год.

Раз в год рекомендуется критически взглянуть и на поставленную Вами глобальную цель - привлекает ли она Вас по-прежнему? Не хотите ли Вы внести какие-то коррективы? Тогда же стоит попытаться переосмыслить записанные Вами жизненные ценности.

В рамках одного дня используется другой способ управления временем. Все задачи делятся на три категории: первоочередные, второстепенные и малозначительные.

Как явствует из названия, первоочередными являются задачи, не терпящие отлагательства - кровь из носа, но решить! Второстепенными являются задачи, которые также желательно решить как можно быстрее, но не произойдёт ничего страшного, если, в крайнем случае, они будут задержаны на день-два (впрочем, если тянуть с решением второстепенной задачи слишком долго, она может перейти в разряд первоочередных). Наконец, малозначительными считаются задачи, которые надо когда-нибудь решить (хорошо бы, конечно, сегодня), но

сроки не поджимают и, если сегодня нет времени, то можно отложить их на завтра, на послезавтра или на начало следующего месяца.

В течение дня человек должен выделять время в порядке приоритетов - сперва заняться первоочередными задачами, когда они будут решены - перейти к второстепенным, и только если останется время, он может заняться делами малозначительными.

Человек, вдумчиво планирующий свой день, успевает, как правило, решить все первоочередные задачи, зачастую хватает времени и на то, чтобы разобраться с второстепенными, а если повезёт, то и на малозначительные задачи остаётся время.

Если же человек не умеет расставить приоритеты, если в течение дня хватается то за одно, то за другое - времени катастрофически не хватает и нередко самое главное дело как раз и остаётся несделанным.

Если задача не решена в течение дня, она переносится в план на следующий день. Если же какое-то дело кочует с одной страницы ежедневника на другую, так и оставаясь неоконченным - хорошенько подумайте, нужно ли вообще заниматься этим делом? Если нужно - уверены ли Вы, что правильно определили его приоритет?

Американцы используют специальные ежедневники, позволяющие облегчить использование системы Франклина. Вы без труда можете расчертить подобным образом любой ежедневник.

Первые (либо последние) страницы ежедневника отведены под список жизненных ценностей (1-й этаж пирамиды), описание глобальной цели (2-й этаж) и таблицу для записи генерального плана (3-й этаж).

В начале ежедневника несколько, соответствующим образом размеченных, страниц, выделенных под список целей на год (фактически, долгосрочный план - 4-й этаж).

В начале каждого месяца и/или каждой недели одна страница выделена под таблицу задач на этот период (краткосрочный план - 5-й этаж).

Наконец, для каждого дня отводится своя страница с таблицей для списка задач на день (6-й этаж).

В таблице предусмотрены два специальных столбца - для обозначения приоритета задачи («Пр.») и для обозначения статуса. Эти столбцы следует заполнять по ходу работы и обязательно проверять в конце дня. Зачем они нужны?

№	Пр.	Статус	Описание задачи
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			

Поскольку задачи заносятся в список в произвольном порядке, столбец приоритетов служит для того, чтобы, закончив планирование, Вы чётко видели, за какую задачу Вам следует взяться в первую очередь. Чтобы не спутать приоритет задачи с её порядковым номером, рекомендуется обозначать первоочередные задачи буквой «А», второстепенные - буквой «В» и маловажные - буквой «С», например:

№	Пр.	Статус	Описание задачи
1	А		Закончить внесение изменений в программу
2	С		Дописать статью «Система Б.Франклина»

3	<b>А</b>		Поздравить приятеля с днём рождения
4	<b>В</b>		Получить информацию об апрельских курсах
5	<b>С</b>		Забрать куртку из химчистки
6	<b>В</b>		Купить стиральный порошок и туалетную бумагу
7	<b>С</b>		Ответить на письма по поводу прошедшей игры

Столбец статусов служит для того, чтобы Вы видели, что происходит с каждой задачей, выполнена ли она, или же отменена либо отложена. Завершённые дела рекомендуют отмечать значком *✓* (птичкой). Отменённые - по той или иной причине - значком *x* (крестиком), желательно так же вписать причину, по которой задача была отменена. Для отложенных дел запись копируется в план другого дня (чаще всего - следующего), а в графе «Статус» за текущий день ставится значок "→" (стрелка) и вписывается дата, в план дня которой внесено эта задача. Возможно также выделение разных статусов цветом.

Например, в конце рабочего дня моя табличка может выглядеть вот так:

№	Пр.	Статус	Описание задачи
1	<b>А</b>	<i>✓</i>	Закончить внесение изменений в программу
2	<b>С</b>	→ 18/03/1999	Дописать статью «Система Б.Франклина»
3	<b>А</b>	<i>✓</i>	Поздравить приятеля с днём рождения
4	<b>В</b>	<i>✓</i>	Получить информацию об апрельских курсах
5	<b>С</b>	<i>x (жена забрала)</i>	Забрать куртку из химчистки
6	<b>В</b>	<i>x (жена купила)</i>	Купить стиральный порошок и туалетную бумагу
7	<b>С</b>	→ 18/03/1999	Ответить на письма по поводу прошедшей игры

Это означает, что первая, третья и четвёртая задачи были выполнены, пятая и шестая задачи были отменены, так как они были решены без меня, и, наконец, вторая и седьмая задачи не были выполнены в течение дня, поэтому я перенёс их на послезавтра (и на страничке за 18/03/1999 появились соответствующие записи).

Многие люди, применяющие систему Франклина, отмечают, что она помогает значительно повысить эффективность работы - как за счёт более эффективного управления временем, так и за счёт планирования самой работы.

В заключение следует обратить внимание на то, что использование системы Франклина ни в коей мере не входит в противоречие с применением какой бы то ни было системы хронометража. Наоборот, одновременное использование обеих систем может быть вдвойне эффективно, т.к. позволяет взглянуть и «вперёд», и «назад».

Продуктивно осознание того, что бегство от неприятных переживаний, желание предельно облегчить свою жизнь за счет развлечений ничем не обосновано. Поскольку неприятными переживания становятся только тогда, когда человек сам их так оценивает, ему следует учиться получать удовольствие от работы и избегать неудовольствия от оценки ее количества.

Для избавления от «духа противоречия», чувства навязывания обязанностей извне, следует заменять формулировку «я обязан» (сделать) на «я выбираю» (сделать) — субъективно превратив обязанность в акт доброй воли. Вариантом данной техники будет составление расписания, в котором центральное место занимают не дела с перерывами на отдых, а отдых, перемежающийся с делами.

Необходимо планировать свой день и выделять время на каждую работу с учётом отдыха, возможных задержек и так далее. Вместо последовательного выполнения задач, когда нельзя приступить к началу следующей, пока не закончишь предыдущую, одновременно осуществляется выполнение нескольких разных задач — по частям. Можно отводить короткие временные блоки (от 5 до 30 минут) на то, чтобы позаниматься чем-то и затем переключиться на другое,

либо намечать в этом блоке сделать что-то конкретное и небольшое по объему. Расписание нужно составлять заранее; лучше потратить на это какое-то время вечером, чтобы наутро знать, что делать и как разумно использовать время. Когда список дел нагляден, то, даже откладывая что-то на потом, вы всё равно выполняете полезную работу. Список можно составлять, ранжируя дела по приоритетам, но выполнять в распорядке важности не обязательно, сначала можно сделать то, что легче.

Одной из полезных для борьбы с прокрастинацией методик планирования является Getting Things Done («Доведение до результата»), разработанная Дэвидом Алленом. Базовая идея методики: стресс возникает, в том числе, из-за необходимости постоянно помнить о большом количестве дел различной важности и срочности и постоянно стоящей проблемы выбора: «Что же делать прямо сейчас?». Поэтому необходимо разгрузить мозг, перенеся все планы на внешние носители (записи на бумаге, электронные календари и планировщики и так далее), распределить их по категориям (текущие дела, проекты, постоянные обязанности и так далее), важности и срочности, чётко определив то, что нужно выполнить в конкретное время, и зафиксировав сроки, где они имеют значение. В результате в каждый момент времени чётко известно, какие дела необходимо делать в первую очередь, и можно сконцентрироваться на работе, выделив для периодических корректировок планов специальное время и более не возвращаясь к проблеме выбора между текущими делами.

Аллен настаивает на том, что любые дела, даже самые малозначительные, должны быть включены в план. Цель этого, однако, не в том, чтобы составить однозначный «календарь будущего» и придерживаться его со всей возможной скрупулёзностью, а прямо противоположная. Планируя свои дела, люди имеют склонность включать в планы прежде всего сложные, важные и трудоёмкие задачи, требующие большого времени на решение, а также дела, имеющие однозначную хронологическую привязку (встречи, совещания, официальные мероприятия). Прочие дела заполняют свободные места в рабочем графике. Но

жизнь полна случайностей: запланированное совещание может начаться на 10 минут позже, оговорённая за месяц встреча может сорваться... В графике внезапно появляется «окно». Если у человека наготове список дел, которые он может выполнить в данных условиях за освободившееся время (а время, обычно, невелико, и «большие» задачи в него не втиснуть), он использует это время. Если списка «мелких» задач под рукой не окажется, время, с большой вероятностью, будет потеряно. Также Аллен советует при планировании «крупных» задач (проектов) не ограничиваться «крупноблочным» планированием (выделением времени на весь проект), а, напротив, для каждого крупного проекта всегда иметь хотя бы одну запланированную конкретную задачу (например, в рамках, возможно, многолетнего проекта «Разработка системы X для заказчика Y» в задаче «Согласование технического задания», на которую отводится месяц, должно быть запланировано с конкретной критической датой что-то вроде «Позвонить секретарю Семён Семёныча и договориться о совещании по согласованию ТЗ»). Для прокрастинатора такое планирование позволяет преодолеть боязнь начала конкретных действий по проекту, поскольку неопределённый план «сделать что-то по задаче» превращается в совершенно конкретное действие, не требующее дополнительных пояснений и размышлений.

Джон Перри — профессор философии из Стэнфорда, — ввёл понятие «структуризированной прокрастинации». Согласно его теории, прокрастинацию можно не подавлять, а превратить в подспорье для работы. Поскольку большинство прокрастинаторов, отлынивая от важных дел, всё равно чем-то занимается, нужно лишь направить их деятельность в более важное русло, чем, к примеру просмотр Интернета. Профессор Перри предлагает выстраивать структуру задач так, чтобы важные и срочные дела, конечно, стояли во главе списка, но после них шли чуть менее важные, но, тем не менее, требующие выполнения работы. Заядлый прокрастинатор, естественно, пропустит самое важное дело, но зато вместо этого выполнит что-то полезное. Перри отмечает, что

структурированная прокрастинация требует определённой доли самообмана, поскольку по сути представляет собой подмену одних задач на другие.

Однако если есть категория задач, которые данный человек откладывает упорно и постоянно, то, чтобы справиться с прокрастинацией, надо обязательно понять, что неприятного и невыполнимого есть именно в этих делах. Возможно, что эти задачи можно передать кому-то другому или сделать так, чтобы их вообще не нужно было выполнять. Может быть, осознав причину, человек сможет сам избавиться от проблемы. В любом случае, нужно рассмотреть неприятные занятия глубже.

### Время для работы с документами

Обработка документов — рутинная ежедневная деятельность, как правило, она не относится к числу приоритетных задач (т. е. не является необходимым шагом к осуществлению конкретной цели). Отменить это занятие невозможно, но можно навести порядок в делах и существенно сократить потери времени при работе с документами.

Сначала вам придется выделить некоторое количество времени для того, чтобы один раз устроить генеральную уборку: разобрать бумажные (и электронные) залежи, рассортировать бумаги по степени важности, по срочности и т. д., чтобы избавиться от всего того, что месяцами хранится «на всякий случай», но не представляет никакой реальной ценности.

Четко определите назначение каждого ящика в своем письменном столе: например, в верхний вы будете складывать только те бумаги, которые потребуются вам сегодня или завтра (т. е. имеющие большую важность и/или требующие срочной обработки), в нижний — документы второстепенного значения.

Теперь при ежедневном разборе новой корреспонденции вы обязательно будете сразу же сортировать полученные документы. Не забывайте в конце

недели проверять содержимое самого нижнего ящика (того, в который вы убираете все не слишком важные бумаги) и перемещать все лишнее в корзину.

Для того чтобы работа с документами не превратилась в безнадежные попытки выбраться из-под завалов, нужно один раз продумать порядок этой работы, организовать некую систему — и придерживаться ее в дальнейшем. Распределите документы по нескольким категориям, определите ящик или полку для каждой из них; решите, с какой периодичностью вы будете проверять бумаги, избавляясь от «залежавшихся» и ненужных документов. Получая ежедневную почту, сразу же сортируйте эти новые бумаги по степени важности. То, что очевидно не требует вашей немедленной реакции, можно откладывать в соответствующую папку и читать в минуты отдыха, во время перекуров или обеденного перерыва. Еще одно очень важное и полезное правило: каждую бумагу берите в руки только один раз. Это не всегда возможно, но именно к этому надо стремиться. Если вы получили документ, требующий от вас каких-то действий, не откладывайте его в сторонку до тех пор, пока не появится возможность выполнить эти действия. Если вы отложите документ в сторону с намерением вернуться к нему позже, это, как минимум, означает, что вам придется тратить время на повторное его прочтение.

Разбирая вновь поступившие документы, не отступайте от этого золотого правила: прочитав бумагу, примите решение — важна ли она. Если да — также немедленно действуйте. Разумеется, не всегда возможно приступить к делу безотлагательно. В этом случае постарайтесь сделать сразу же хоть что-нибудь, хотя бы один маленький шаг — например, просто продумать, как именно вы будете выполнять предстоящее дело. Опыт показывает: если вы не приложите каких-то, пусть совсем незначительных, усилий к тому, чтобы дело было исполнено, оно так и не сдвинется с места — по крайней мере, до тех пор, пока не превратится в «горящее».

Поставьте себе за правило, что если до вас дошла какая-то бумага или электронная почта, вы должны с ней разобраться и убрать со стола или компьютера. Есть только четыре варианта того, как с ней можно разобраться:

- 1) выбросить;
- 2) сохранить;
- 3) передать другому;
- 4) действовать в соответствии с ней.

#### Время для «безделья»

Начав учитывать свои временные расходы и контролировать свою деятельность, вы приобретаете возможность успевать больше, чем прежде. Однако слишком тщательное, жесткое планирование, не оставляющее свободных отрезков времени может вновь превратить вас в уставшего, задерганного и ничего не успевающего человека.

Позвольте себе время от времени ничего не делать: просто ужинать, просто загорать, любоваться закатом или наблюдать за полетом птиц. У каждого делового человека должны случаться время от времени минуты и часы полного расслабления, освобождения от ежедневной полезной деятельности.

Умеющие иногда отключаться от дел и предаваться «безделью» в конечном итоге успевают сделать намного больше, чем те, кто не дает себе права на отдых. «Время для безделья» — это на самом деле время восстановления сил, а также бессознательной творческой работы. Пока вы расслабляетесь и отдыхаете, ваш мозг продолжает работать. Благодаря предоставленной свободе, он может сейчас заняться «обработкой» тех задач, которые вы еще не ставили перед собой осознанно, а лишь наметили мимоходом. Свободно всплывающие ассоциации, не ограниченные рамками конкретной задачи, требующей немедленного решения, в результате дарят нам неожиданные, свежие и оригинальные решения, новые идеи — все то, что непременно требуется для достижения успеха.

Попытки оценить временные затраты «на глазок» не принесут вам желаемого результата. Даже если вы гордитесь своим чувством времени, факт

остаётся фактом: подсознание играет с нами в свои хитрые игры, и вы в любом случае будете непроизвольно искажать реальное положение дел.

В этом убеждают нас многочисленные рассказы людей, уже познавших все преимущества грамотного тайм-менеджмента. Практически все мемуары о постижении искусства тайм-менеджмента начинаются с одного и того же: «Я начал записывать, на что именно и сколько времени я трачу каждый день — и пришел в ужас!» Подобная проверка всегда обнаруживает, что под постоянной загруженностью и непрерывной «полезной» деятельностью скрываются огромные «провалы» времени. Если вы обнаружите, что действительно полезное время, т. е. то, что потрачено на протяжении дня с толком, составляет часов пять-шесть, можете искренне гордиться собой! Далеко не все люди могут продемонстрировать столь «солидный» результат...

Надо сказать, что эта процедура — подсчет времени хотя бы на протяжении нескольких дней — обычно служит сильнейшим стимулом к дальнейшей работе по упорядочиванию своего расписания. Результат хронометража оказывается столь впечатляющим, что становится окончательно ясно — так жить нельзя! Одно дело — просто страдать от нехватки времени, другое — наглядно убедиться в том, что большая часть драгоценных минут и часов уходит в никуда, тратится совершенно неэффективно.

Помимо этой опасности — попросту забыть о том, что вы собирались вести учет времени! — есть и другая. Очень часто люди начинают... обманывать сами себя. Казалось бы — зачем? Ведь хронометраж — дело сугубо личное, и вы занимаетесь им не для того, чтобы предъявить результаты начальнику, который в зависимости от увиденного выпишет вам премию или подпишет приказ о вашем увольнении!

Но, повторим еще раз, честный учет времени обычно «выдает» картину столь нелюбимую, что нам до крайности не хочется смотреть такой правде в глаза. И мы начинаем почти автоматически, не отдавая себе в этом отчета,

корректировать реальность: округляем часы и минуты в утешительную для нас сторону.

Сам принцип контроля остается более или менее неизменным во всех системах. Для начала вы можете составить простую таблицу:

Начало	Окончание	Занятие	Продолжительность

Заполняйте ее на протяжении двух-трех дней. После этого выделите несколько категорий дел, например: «переговоры», «работа в Интернете», «чтение», «поездки» и т. п.

Сразу могут возникнуть два вопроса: с какой точностью учитывать время и сколько категорий выделять? Что касается точности, поступайте так, как вам будет удобно, но все-таки учитывайте хотя бы часы. Строго говоря, для достижения действительно значимого результата желательно все-таки учитывать свои «расходы» более тщательно. Мало кто способен контролировать свою деятельность с точностью до минуты, но 15 минут — достаточно реальный показатель. Обычно люди, занимающиеся хронометражем, вводят свои личные единицы измерения: скажем, 15 мин = 1 у. е. времени. Получаемые в ходе хронометража показатели можно округлять до этих «у. е.», и все дальнейшие подсчеты и расчеты ведутся уже в этих новых единицах — удобнее, чем скрупулезно подсчитывать каждую минуту. Обобщать и анализировать данные тоже удобнее, имея дело с некими целыми числами.

Хронофаги (от др.-греч. χρόνος — время и φάγομαι — буду есть; также поглотители времени, пожиратели времени) — один из терминов управления временем, обозначающий любые отвлекающие объекты, мешающие и отвлекающие от основной деятельности (работы и других запланированных дел).

Хронофаги могут быть одушевленными (например, коллеги с досужими разговорами, друзья с пустыми звонками, заказчики, любящие поболтать и т. д.) или неодушевленными (компьютерные игры, телевизор и др.).

Наиболее распространенные хронофаги:

1. Нечеткая постановка цели.
2. Отсутствие приоритетов в делах.
3. Программное обеспечение с характерным дефектом.
4. Попытка слишком много сделать за один раз.
5. Отсутствие достаточного представления о предстоящих задачах и путях их решения (неясные ожидания руководителя).
6. Плохое планирование рабочего дня.
7. Личная неорганизованность, «заваленный» письменный стол.
8. Неэффективное хранение документов и другой информации.
9. Недостаточное разделение труда, выполнение чужой работы, неспособность сказать «нет».
10. Отрывающие от дел телефонные звонки, письма и разговоры.
11. Неполная и/или несвоевременная информация, ведущая к необходимости «тушить пожар».
12. Отсутствие самодисциплины.
13. Неумение довести дело до конца, потеря интереса к проекту.
14. Неэффективные совещания.
15. Обсуждение сложных вопросов без надлежащей подготовки.
16. Синдром «откладывания».
17. Желание знать все детали, прежде чем действовать.
18. Спешка, нетерпение.
19. Редкое делегирование (или его отсутствие).
20. Недостаточный контроль за выполнением того, что делегировано.
21. Слишком частые поездки.
22. Дела, которые можно решить по телефону, переносятся на личную встречу.

Главные задачи выполняйте рано утром (Съешьте лягушку)

По мнению этого успешного бизнесмена и писателя, лягушка – это какое-то важное, но сложное и неприятное дело, которое вам необходимо сегодня выполнить. Но при взгляде на него появляется предательская мысль: «А может, потом?»

Вот в этот самый момент вам нужно взять себя в руки и уверенно сказать: «Никаких потом!»

Никогда и ни за что не откладывайте дела в долгий ящик. Есть возможность — делайте. С течением времени у вас не убавится дел, которые нужно решить. Скорее даже напротив – каждый день будет приносить свою порцию трудов и забот. Откладывая таких лягушек раз за разом, вы в итоге получаете целое болото с зелеными и противными земноводными. И чем дольше вы откладываете выполнение какого-нибудь дела, тем больше и крепче становится вокруг вас негативный эмоциональный фон от невыполненной работы. Только подумайте, из-за одной лягушки в день вы становитесь раздражительным и нервным!

Работа обычно характеризуется тем, что должна быть сделана в какие-либо сроки. Если у вас накопится какое-то количество нужной, но неприятной работы, то вы все-таки приметесь за ее выполнение. И попутно обнаружите минимум две вещи. Первое: самым сложным было только начать. Второе: это дело, как и любое другое, требует времени. А если таких отложенных лягушек у вас накопилось множество, то вы станете пренебрегать другими важными делами. В итоге у вас образуется дефицит рабочего времени.

«Утренний час дарит золотом нас». Кто не переживал такого: уже в начале рабочего дня все планы нарушаются из-за непредвиденных обстоятельств: нагромождение незапланированных разговоров, телефонных звонков и т.п. перечеркивает все самые хорошие задумки? Однако то, что выполнено заранее (например, перед всеми повседневными делами, такими, как разговоры по телефону, ответы на деловые письма, совещания и т.п.), создает ощущение

истинного успеха; результат ранней работы никто уже не сможет у вас отнять или испортить. Секрет успеха многих предпринимателей заключается в том, что они еще ранним утром дома или на рабочем месте непосредственно перед началом рабочего дня успевают выполнить то или иное важное для них дело или, по крайней мере, начать его. Подобное решающее опережение в любом случае окупается.

Сознательно учитывайте в рабочих планах колебания уровня работоспособности.

Большинство из нас на себе ощущает, что производительность труда в течение рабочего дня меняется, она то достигает пика, то резко снижается. Происходит это независимо от того, является ли человек «жаворонком» или «совой». В любом случае следует планировать выполнение наиболее важных работ на периоды повышения работоспособности. В это время человек чувствует себя полным сил и успевает сделать значительно больше и с лучшим результатом, чем в период спада работоспособности. Работы рутинного характера, не имеющие большого значения, следует выполнять в послеобеденное время. При планировании дел на день следует помнить, что самые важные дела выполняются в начале рабочего дня. В период наивысшей работоспособности целесообразно проводить собеседования с сотрудниками, совещания и деловые встречи с клиентами. Период спада работоспособности посвятите консультациям и телефонным звонкам.

Формируйте рабочие блоки, в которые вы будете включать выполнение крупных или сходных по характеру заданий *«задача коммивояжера»*.

Люди, занимающиеся доставкой заказов по адресам, хорошо знают эту проблему. Стараясь минимизировать расходы времени и горючего, они группируют поступившие на доставку *заказы по районам*. В группу включаются те адреса, расстояния между которыми *минимальны*. При этом маршрут движения прокладывают так, чтобы *минимизировать и транспортные «плечи»* — расстояния от места погрузки к местам разгрузки. Нечто подобное можете делать

и вы. Посмотрите свой недельный план и соберите на один день встречи в тех местах, которые находятся в одном районе. На другой день — встречи по адресам, находящимся в другом районе. Не расходуйте свое время, если это можно поручить другому или оплатить в виде услуги.

Тому, кто постоянно прерывает свою работу или кому мешают посторонние, для выполнения задания нужно значительно больше времени, чем сосредоточившемуся исключительно на выполнении работы такого же объема. Перерывы требуют дополнительных затрат времени и усилий для очередного «разбега» и «погружения» в работу. Если объединить выполнение нескольких небольших по объему, но сходных по характеру работ (например, телефонные разговоры, ответы на письма корреспондентов, обсуждение служебных вопросов с сотрудниками) в рабочие блоки, то экономия времени будет налицо.

Намеренно уединяйтесь и устанавливайте неприемные часы.

Победите отвращение к выполняемому делу

Если дело кажется вам очень неприятным, вы будете постоянно откладывать его, потому что вам скучно или неприятно им заниматься.

Лучшим выходом в такой ситуации будет *делегирование неприятной задачи другому человеку* — тому, кому оно не покажется таким скучным, или тому, кто зарабатывает на «неприятных» делах деньги: моет окна, ремонтирует чужие квартиры, доставляет продукты на дом, печет вкусные торты на заказ и т. д. Если вам не хочется тратить деньги или это деловое поручение, попробуйте договориться с коллегами о «бартере» — обменяйтесь неприятными делами.

Если перепоручить неприятное дело другому не представляется возможным, *постарайтесь сделать неприятную работу задачей более привлекательной или пообещайте себе награду за ее выполнение*. Сочетайте фитнес с просмотром интересных телепередач, пообещайте себе купить давно приглянувшуюся вам вещь после посещения стоматолога. Отвращение к неприятному делу можно победить, если постараться сконцентрироваться не на

процессе выполнения, этого дела, а на целях: представить себе ту пользу, которую принесет вам выполненная в срок задача.

«У вас найдется одна минутка?»

Первое, что вы должны помнить всегда и везде: одной минуткой такие вторжения, как правило, никогда не ограничиваются, а превращаются как минимум в «десятиминутки». А если таких вторжений будет тоже десять на дню? И после каждого из них еще уйдет минут пять, чтобы сконцентрироваться на прерванной работе. Вот и судите сами, во что обходится ваша излишняя мягкотелость и слабохарактерность. Расчеты показывают, что на такие этапы восстановления порой уходят до 25 % полезного рабочего времени.

Правила реагирования в корпорации

Корпоративные операции — точнее, их системы создания стоимости — подчиняются некоторому набору правил. Это так называемые правила реагирования. Руководители, которые оценивают значимость этих правил и используют их, могут достигнуть потрясающих результатов. К таким правилам относятся следующие:

Правило от 0,05 до 5

В любом бизнесе количество времени, требуемого для оказания услуги или выполнения заказа (производства и поставки продукта), намного меньше, чем действительное время, которое услуга или продукт проводит в системе создания стоимости.

Например, производителю тяжелых транспортных средств требуется 45 дней для подготовки заказа и только 16 часов — для сборки. В действительности продукт создается за менее чем 1 процент того времени, которое он проводит в системе.

Правило от 0,05 до 5 проливает свет на крайне низкую продуктивность большинства организаций. Большинство продуктов и многие услуги действительно создают ценность только лишь в течение от 0,05 до 5 процентов того времени, которое они проводят в системах создания стоимости своих компаний.

### Правило 3/3

В течение от 95 до 99,95 процентов времени продукт или услуга не приобретает стоимости, находясь в системе ее создания; продукт или услуга ждет.

Время ожидания состоит из трех частей:

1. составление партии, частью которой является конкретный продукт или услуга;
2. составление предшествующей партии;
3. подготовка к принятию и исполнению решения послать партию на следующий этап процесса добавления стоимости.

В общем, от 95 до 99,95 процентов потерянного времени распределяется относительно равномерно между этими тремя категориями.

На количество потерянного времени очень мало влияет напряженность работы. Но умный подход все меняет. Компании, которые сокращают размер производимых ими партий (независимо от того, физические это товары или пакеты информации) и упрощают рабочие потоки, значительно сокращают потери времени в своих системах добавления ценности.

Например, когда производитель больничного оборудования уменьшил размер стандартной производственной партии вдвое, время, требуемое для производства, сократилось на 65 процентов. После того как производственный поток был упрощен с целью уменьшить время обработки материалов, а число промежуточных событий, требующих составления графика, было сокращено, общее время сократилось еще на 65 процентов.

Поскольку эти усовершенствования являются существенными, эта компания попросту избежала правила от 0,05 до 5. Продуктивность ее времени увеличилась более чем на 200 процентов.

### Правило 1/4 — 2 — 20

Компании, которые всерьез занимаются вопросами экономии времени, ощущают значительные улучшения в своей работе. При снижении времени, необходимого для предоставления продукта или услуги, на 1/4, производительность труда и

капитала часто может удваиваться, что приводит к 20-процентному снижению издержек.

Американский производитель товаров длительного пользования сократил время поставки с пяти недель до немногим более одной недели. Эффективность использования труда и активов выросла более чем вдвое. Издержки значительно снизились, а прибыли стали существенно выше среднего.

### Правило 3x2

Компании, которые сократили потери времени, добились ощутимого конкурентного преимущества. Рост в три раза больший, чем в среднем по отрасли, при двукратном росте прибыльности — вполне достижим.

Производитель строительных материалов сократил время, требуемое для выполнения любого заказа, до менее чем десяти дней. Большинство заказов может оказаться в распоряжении покупателя через один-три дня с момента их размещения. Другим конкурентам требуется от 30 до 45 дней для этого.

«Быстродействующая» компания росла более чем на 10 процентов в год в течение последних десяти лет, став лидером рынка; средняя скорость роста по отрасли за этот период была менее 3 процентов. Доход по чистым активам быстро реагирующего игрока до налогообложения составляет 80 процентов — превышая более чем вдвое средние цифры по отрасли.

### **4.3 Влияние некоторых дополнительных факторов на эффективность работы специалиста**

Давайте представим ситуацию: руководитель производства встретился со следующими трудностями:

1. Сотрудники жалуются на неудобные инструменты для работы.
2. На производстве специализированное оборудование приносит вред здоровью сотрудников, при том, что оборудование по своей специфике не является источником травм.

3. Операторы, занимающиеся мониторингом посредством специализированных машин, регулярно допускают ошибки, снижающие эффективность производства.

Иными словами, руководитель столкнулся с рядом проблем, связанных с взаимодействием человека и оборудования.

Эти и прочие проблемы поможет решить эргономика.

Истоки эргономики восходят еще к временам первобытного общества, которое научилось сознательно изготавливать орудия, придавая им удобную для определенной работы форму и расширяя тем самым возможности человеческих органов. В доисторические времена удобство и точное соответствие орудия потребностям человека были вопросом его жизни и смерти.

Эргономика (от греческого *ergon* – «работа», *nomos* – «закон», или «закон работы») – это наука, которая комплексно изучает трудовую деятельность человека в системе «человек – техника – среда» с целью обеспечения эффективности, безопасности и комфорта трудовой деятельности. [2]

Разберем понятие более подробно:

1. Эргономика не является исключительно теоретической наукой, она довольно практична. В эргономике достаточно широкий диапазон решаемых задач.

2. Комплексность эргономики увеличивается еще больше, если учесть, что работа системы «человек-техника» в значительной степени зависит от внешних факторов (от температуры воздуха до совместимости в коллективе). Как комплексная наука эргономика возникла в 20-х годах прошлого столетия.

3. В системе «человек-техника» предметом научного исследования становится не техника сама по себе, и не только 'человек как субъект производства, но и согласование его физических и психических возможностей, эстетических вкусов и других социальных качеств со свойствами современных технических систем» [7].

Система «человек-машина» - система, включающая в себя человека, машину, посредством которой он осуществляет трудовую деятельность, и среду на рабочем месте.

Любая подобная система является микроэлементом макросистемы. Так как человек и техника являются основными элементами производительных сил, то проблему «человек-техника» можно считать центральной проблемой научно-технической революции. Эта проблема решается исходя из анализа трудовой деятельности человека и может исследоваться как проблема «субъект труда – средства труда».

Человек в системе «человека-техника-среда» - человек, осуществляющий трудовую деятельность, основу которой составляет взаимодействие с объектом воздействия, техникой и средой на рабочем месте при использовании информационной модели и органов управлений.

Техника в системе «человек-техника-среда» - технические средства, используемые человеком в процессе деятельности.

Среда в системе «человек-техника-среда» - совокупность физических, химических, биологических и психологических факторов, воздействующих на человека на его рабочем месте в ходе его деятельности.

Деятельность человека-оператора – процесс, осуществляемый оператором для достижения поставленных перед данной системой целей и состоящий из упорядоченной совокупности действий человека. Процесс деятельности протекает как ряд элементов деятельности в последовательности, соответствующей иерархии «цель-программа действий». Каждой цели соответствует программа действий более высокого порядка. Модель действия определяется как «сравнение – измерение – обратная связь».

Качество деятельности человека-оператора – совокупность свойств деятельности, обуславливающих ее выполнение в конкретных условиях.

Надежность человека-оператора – свойство человека сохранять работоспособное состояние в течение требуемого интервала времени. Надежность

обеспечения своевременной деятельности оператора ( $P_{св}$ ) определяется по формуле:

$$P_{св} = 1 - \frac{N_{н.р.з.}}{N},$$

Где  $N_{н.р.з.}$  – количество несвоевременно решенных задач,  $N$  – общее число решаемых задач.

Ошибка оператора – неправильное выполнение или невыполнение оператором назначенных действий.

Надежность безошибочной деятельности оператора ( $P_{пр}$ ) определяется по формуле:

$$P_{пр} = 1 - \frac{N_{ош}}{N},$$

Где  $N_{ош}$  – количество ошибочно решенных задач,  $N$  – общее число решаемых задач.

Рабочее место оператора – часть пространства в системе «человек-техника-среда», оснащенная средствами отображения информации, органами управления, вспомогательным оборудованием и предназначенная для осуществления деятельности оператора.

Постоянное рабочее место – место, на котором работник находится большую часть своего рабочего времени (более 50% времени смены или более 2 ч непрерывно).

Средство отображения информации – это устройство в системе «человек-техника-среда», предназначенное для восприятия оператором сигналов о состоянии объекта воздействия, всей системы, а также управления ими.

Средства отражения информации предназначены для различных анализаторов человека-оператора (зрительный, слуховой, тактильный и пр.) и представляет собой сигнализаторы, мнемосхемы, мониторы ПК.

Орган управления – техническое средство в системе «человек-техника-среда» для передачи управляющих воздействий от оператора к технике.

Технические средства разрабатываются в расчете на различные части тела человека-оператора (руки, ноги, пальцы и пр.). К ним относятся кнопки, тумблеры, выключатели, руль, мышь, тачпад и пр.

Показатели эргономические – показатели уровня качества изделия, используемые для определения соответствия изделия эргономическим требованиям и характеризующие систему «человек-техника-среда».

Эргономическая норма – функциональный оптимум, под которым понимают протекание всех процессов в системе «человек-техника-среда» с наиболее возможной слаженностью, надежностью, экономичностью и эффективностью.

Для достижения эргономической нормы необходимы в каждом конкретном случае изучение, проектирование и формирование таких эргономических свойств процесса, которые обеспечили бы необходимое качество этой деятельности по критериям ее результативности и минимизации расхода человеческого ресурса – уровней психологического и физиологического напряжения, времени профессиональной подготовки, сохранности здоровья, удовлетворенности трудом.

Целью эргономики является наиболее эффективное использование техники и условий их функционирования с биологическими и психофизиологическими характеристиками человека.

Итак, задачи эргономики заключаются в следующем:

1. Повышение эффективности труда, сохранению здоровья, снижению утомляемости системы «человек-техника» в целом и в конкретных условиях.

2. Совершенствование техники под возможности человека. «Существование техники вне тела создает возможность бесконечного технического прогресса, свободного от ограничений человеческого организма. Но сколь бы техника ни развивалась, она навсегда останется «продолжением» естественных органов человека, его рук и мозга. Бесконечность технического прогресса, принципиальная возможность «передачи» трудовых функций субъекта технике ограничена целями человека, ее назначением быть средством человеческого труда.

3. Оптимизация затрат биологических ресурсов в процессе труда;

4. Проектирование способов специальной подготовки (обучение, тренировки, адаптация).

5. Повышение привлекательности труда. «На работе человек проводит значительную и самую активную часть своей жизни. Отсюда специфика требований, предъявляемых различными социальными группами к своей трудовой деятельности. Это требования и к содержанию труда, и к возможности самовыражения и самоутверждения, это требования к условиям и режиму работы, позволяющим сохранить здоровье и выполнять различные роли и функции вне трудовой деятельности, и, наконец, это требования к определенному материальному вознаграждению. Степень удовлетворения этих требований определяет оценку привлекательности труда» [5, с. 84].

Рассуждая о методах эргономического анализа, можно выделить следующие критерии для их типологии:

С точки зрения целей методы могут быть:

- аналитическими;
- проектировочными.

При этом аналитические методы должны применяться раньше проектировочных, т.к. в начале проводится выявление структуры деятельности, а уж потом разрабатываются мероприятия, делающие деятельность пользователя более эффективной.

С точки зрения «разрешающей способности» методов выделяются:

- производственные методы (используются, когда деятельность «берется в полном объеме», в процессе «ее реального выполнения»);
- лабораторные методы (если анализируются отдельные составляющие деятельности).

Недостаток лабораторного подхода в том, что часто «за деревьями» (частными характеристиками деятельности) не видно самого «леса». Поэтому лучше использовать два данных подхода в сочетании и разумном чередовании.

С точки зрения способа получения данных выделяются:

- объективные;
- субъективные методы. Субъективные методы, используемые «непосредственно от людей», существенно дополняют данные, полученные "с помощью исследовательского оборудования» (объективные).

Выделяются также:

- эмпирические;
- экспериментальные методы.

В эмпирических методах исследователь лишь тем или иным способом наблюдает и регистрирует реальную деятельность. Экспериментальные методы предполагают активное воздействие на нее с помощью комбинаций тех или иных условий, признанных имеющими определенное значение. Эмпирические и экспериментальные методы также применяются в некоторой очередности.

На сегодняшний день эргономика переходит на новый этап своего развития:

- функции машин признаны вторичными, обслуживающими;
- учитывают, прежде всего, позитивные качества человека как действительного субъекта труда, т.е. то, что составляет не его недостатки, а его преимущества по сравнению с машиной.

В современном производстве, которое широко оснащается сложными техническими системами, к человеку предъявляются резко возросшие требования, вынуждающие его иногда работать на пределе психофизиологических

возможностей и в крайне усложненных условиях труда. При этом человек несет ответственность за эффективное функционирование больших систем управления производством, транспортом, связью, космическими полетами и т. п. и допущенная им ошибка может привести в некоторых случаях к очень тяжелым последствиям.

Варианты развития эргономики:

- экспансионистский вариант. Эргономика распространится на все мыслимые виды занятий, будут более-менее отработаны все методы ее работы (как это уже произошло с антропометрией человека), интерес к ней упадет. Эта экспансия может включить в себя и позитивистский понятию духовную сферу, превратив ее в набор эстетических и этических потребностей, сводящихся в конце концов к комфорту. Пока развитие эргономики идет по данному варианту.

- трансформационный вариант. Эргономика, вторгшись в так называемую «духовную сферу», обнаруживает не затрагиваемые ранее человеческие реалии, не объясняемые традиционными дисциплинами (прежде всего, психологией), в частности, высшие психические состояния, антропологический прототип. Новые факты (которые уже есть) требуют кардинальной перестройки психологии как базовой дисциплины для эргономики (превращение ее в науку о человеке). Новая психология и задаст ту реальность, которой так не хватает сейчас эргономике, а эргономика переходит на новый этап своего развития (за которым пока неизвестно что будет).

Физиологические, социологические, экономические, психологические, антропологические, технологические, гигиенические факторы, влияющие на эргономику.

Эргономические исследования осуществляет коллектив специалистов: психологов, физиологов, гигиенистов, архитекторов, дизайнеров, инженеров и т.д.

Эргономический подход к решению задачи оптимизации жизнедеятельности человека определяется комплексом факторов.

-Социально-психологические факторы предполагают соответствие конструкции машины (оборудования, оснащения) и организации рабочих мест характеру и степени группового взаимодействия, а также устанавливают характер межличностных отношений, зависящий от содержания совместной деятельности по управлению объектом.

-Антропометрические факторы обуславливают соответствие структуры, размеров оборудования, оснащения и их элементов структуре, форме, размерам и массе человеческого тела, соответствие характера форм изделий анатомической пластике человеческого тела.

-Психологические факторы определяют соответствие оборудования, технологических процессов и среды возможностям и особенностям восприятия, памяти, мышления, психомоторики закрепленных и вновь формируемых навыков работающего человека.

-Психофизиологические факторы обуславливают соответствие оборудования зрительным, слуховым и другим возможностям человека, условиям визуального комфорта и ориентирования в предметной среде.

-Физиологические факторы призваны обеспечить соответствие оборудования физиологическим особенностям человека, его силовым, скоростным, биомеханическим и энергетическим возможностям, только при соблюдении этих показателей эффективность труда человека будет высокой.

-Гигиенические (гигиена — греч. *hygieinós* — приносящий здоровье) факторы определяют требования по освещенности, газовому составу воздушной среды, влажности, температуре, давлению, запыленности, вентилируемости, токсичности, напряженности электромагнитных полей, различным видам излучений, в т.ч. радиации, шуму (звуку), ультразвуку, вибрациям, гравитационной перегрузке и ускорению. [15]

В отличие от инженерной психологии и психологии труда эргономика изучает взаимодействие человека и техники не только в сфере производства, но и в сферах досуга и быта.

Одно из важнейших направлений в эргономике, например, связано с проектированием предметного мира для людей с физическими недостатками. Наиболее интенсивно эргономика развивалась в рамках военно-промышленного комплекса. Активное воздействие на развитие эргономики оказали возросшая конкуренция в производстве товаров и услуг и принятие законодательства, защищающего права потребителя.

Юридическая ответственность за качество и безопасность своих изделий побудила предпринимателей привлекать эргономистов к разработке новых изделий еще на стадии проектирования. В настоящее время в мировой практике эргономистов готовят на базе высшего технического образования и в рамках высшего психологического образования. Так, в технических университетах, институтах введена специальность – «эргономика».

Эргономика решает стоящие перед ней задачи только находясь в плотной связи с промышленной социологией и социальной психологией и другими общественными науками. Вне этих связей эргономика не может ни полноценно развиваться, ни правильно прогнозировать социальный эффект от внедрения разрабатываемых ею рекомендаций. Данная группа наук в определенном отношении опосредствует взаимосвязь эргономики с экономикой.

Внедрение результатов эргономических исследований в практику дает положительный осязаемый социально-экономический эффект. Как отечественный, так и зарубежный опыт внедрения эргономических требований свидетельствует о том, что приводит к существенному повышению производительности труда. При этом грамотный учет человеческого фактора представляет собой не разовый источник повышения, а постоянный резерв увеличения эффективности общественного производства.

Проксемика занимается проблемами организации и использования человеком пространства, или территориальным поведением человека. При описании территориального поведения людей рассматриваются следующие типы территорий:

- пространство тела (на уровне отдельного индивида);
- пространство взаимодействия (на уровне диады);
- личное пространство (на уровне малой группы);
- публичные территории (на уровне общества).

Вокруг каждого субъекта есть некий невидимый пространственный пузырь — некая сфера вокруг человека, очерченная мысленной чертой, вторжение в которую он воспринимает болезненно. Пузырь окружает человека со всех сторон и отличается по форме и размерам. Пространственный пузырь больше у северных народов, интровертов (замкнутых, необщительных людей) и агрессивных личностей и меньше у представителей южных народов и экстравертов (открытых, общительных). Р. Соммер предположил, что агрессивные люди потому и агрессивны, что ощущают вторжение в свое личное пространство намного раньше, чем остальные люди с меньшими границами личного пространства. Например, у шизофреников пространственный пузырь деформирован, он больше сзади, чем спереди и поэтому шизофреники остро реагируют на приближение кого-либо сзади. В эксперименте с использованием гипноза, описанном Р. Соммером (Sommer R., 1960, 1972), испытуемым внушалось, что их пространственный пузырь изменен в размере. При увеличении границ испытуемый ходил очень медленно по помещению, у него возникала эйфория и чувство защищенности. Уменьшение границ создавало ощущение скованности и незащищенности.

Повышенная интенсивность контактов в городе приводит к поверхностному способу общения городских жителей. А. В. Баранов (1981) приводит следующие цифры: сельский житель,двигающийся со скоростью 5 км. в час, за 4 часа ходьбы может встретить где-то около 10 человек, горожанин при этих же условиях встретит 10 000 человек. Естественно, характер контактов меняется, и житель деревни, оказавшись в городе, просто задавлен обилием ничего не говорящих взглядов.

Э. Холл (Hall E., 1966, 1970) — один из первых исследователей в проксемике, предложил следующую классификацию дистанций общения:

интимная дистанция до 45 см — дистанция общения лишь самых близких людей, в общение включены все сенсорные каналы. Надо сказать, что в разных культурах можно ожидать довольно большого разброса в этих границах;

персональная дистанция от 45 см до 120 см — нормальная дистанция, соблюдаемая при ежедневном общении между людьми;

социальная дистанция от 120 см до 4 м. Ее придерживаются при общении между чужими людьми, на официальных приемах, в случае различий в статусах;

публичная дистанция больше 4 м удобна при выступлениях перед аудиторией.

Выбор дистанции человеком не осознается, но люди всегда реагируют, если реальная дистанция не соответствует их представлениям о норме.

Личное пространство человек считает своим, оно определенным образом обозначено, и владелец регулирует поведение других в отношении данного места — это может быть рабочее место или пространство в доме (комната, угол).

Выделяются два типа личных территорий:

-первичная территория — это жилье (места, которые длительно находятся под контролем определенного человека, и он их воспринимает как часть себя);

-вторичные территории — это рабочее место, парта и т. д. (менее существенное для человека место, которым он пользуется периодически).

Исследователи отмечают следующие функции территориальности:

-формирование индивидуальной и групповой идентичности, персональная территория помогает определить, кто я, кто мы, — это проекция личности в среду;

-средство организации социальных взаимоотношений;

-возможность контроля за средой.

Публичные территории — это те территории, к которым человек имеет свободный доступ. Они официально открыты для всех, но поведение в них

ограничено внешним контролем и правилами пользования этими территориями. Ч. Холахан (Holahan Ch., 1976) в своем исследовании сравнил два тала публичных пространств — одни способствовали социальным контактам, другие нет. Первые были названы социопетальными, вторые социофугальными.

Краудинг — это стресс, вызванный субъективным ощущением нехватки пространства. Некоторые авторы уточняют это понятие, добавляя, что ощущение связано с тем, что вокруг больше людей, чем хотелось бы. Название он получил от английского слова crowd — толпа. Краудинг — это субъективное ощущение в отличие от переживания плотности людей, которое задано объективными данными. Д. Стоколс, один из самых известных исследователей феномена краудинга, предположил, что особенности реакции на краудинг зависят от значимости пространства для субъектов и от типа взаимодействия людей. Соответственно, Д. Стоколс выделил первичную среду — это жилье или работа, и вторичную среду — в которой люди случайны и встречи с ними не имеют последствий. На способ реагирования влияет также тип взаимодействия, который может быть преднамеренным, направленным на вас, или нейтральным, к вам лично отношения не имеющим. Автор рассматривает различные варианты реагирования на возможные сочетания этих условий.

Первичная среда, личное взаимодействие: например, соседи Иван Иванович и Иван Никифорович. Стресс вызван нарушением пространственных и социальных ожиданий в условиях постоянного контакта. Типичная эмоциональная реакция — агрессия, длительное отчуждение. Поведение — замыкание в себе, пассивная изоляция, нападение. Причем чем ближе люди, тем значимей для них нарушение ожиданий, тем острее они реагируют.

Вторичная среда, личное взаимодействие: например, на улице кто-то приближается с угрожающим видом. Эмоциональная реакция — раздражение, тревога и страх. Поведение — самозащита или бегство.

Первичная среда, нейтральное воздействие: например, соседи столкнулись у входа в ванную, и один вынужден уступить другому. Эмоциональная реакция —

раздражение, переживание ущемления прав. Поведение — уход в себя, обсуждение ситуации и выработка общих правил поведения, увеличение психологического пространства.

Вторичная среда, нейтральное воздействие: например в переполненном концертном зале. Эмоции — досада. Поведение — улучшение координации взаимодействия с другими людьми, увеличение психологического пространства.

Пространство жилища может отличаться по размерам, форме, быть высоким или низким, сложным или простым. Но так было не всегда. Бруно Зevi (Zevi B., 1978) считает, что примитивный человек боялся внутреннего пространства. В древних строениях не было окон, свет проникал сверху, и пространство как бы вытеснялось огромными колоннами. «Бесконечные подземные тоннели были вырыты под статичными, театрально-монументальными архитектурными сооружениями древнего Рима». Лишь постепенно человек научился включать внешнее пространство во внутреннее. Идея перетекания внутреннего и внешнего была полностью реализована в готическом соборе.

Согласно теории сенсорно-тонического поля восприятия, каждое пространство обладает своим тоном, звучанием и ему соответствует распределение мышечного тонуса организма. С точки зрения психологии наиболее благоприятным для человека является пространство, выполненное в пропорциях золотого сечения, поскольку оно созвучно пропорциям человека. В этом случае есть гармония, соответствие между внутренним тоном человека и тоном звучания пространства. Модулем при строительстве многих архитектурных сооружений со времен античности являются именно пропорции золотого сечения.

При вытянутом вверх пространстве человек чувствует себя подвешенным и теряет чувство опоры. При широком и низком пространстве возникает ощущение ограниченности движения, масса сверху как бы придавливает человека, вызывая тревогу. Квадратная форма создает ощущение статичности, неподвижности, а круглая — неустойчивости, изменчивости, дискомфорта, так как нет точки опоры,

к которой можно было бы привязаться, чтобы точно определиться в своем местонахождении.

Об особенностях переживания личного пространства рассказано в работе Л. А. Китаева-Смыка. В эксперименте, который он проводил, испытуемые жили вдвоем, около месяца в небольшой кабине внутри вращающейся центрифуги. По правилам испытаний они общались только между собой. В условиях стресса пространство приобрело особое значение для испытуемых. Один из участников эксперимента, описывая свое состояние в центрифуге, утверждал, что у него возникало совершенно четкое ощущение, что пространство в кабине отличается по степени безопасности. Он выделил следующие зоны:

- зона неприкосновенности (где находились его кушетка и шкафчик для вещей);
- укромное убежище (испытуемый обнаружил, что если залезть в шкафчик для одежды, то каким-то образом снимается часть стресса);
- зона контроля, где он чувствовал себя более комфортно.

Результаты, описанные автором, можно рассматривать как модель запроса на личное пространство. У каждого человека должно быть укромное убежище, где он может спрятаться от стрессов, зона неприкосновенности — пространство, которое является его собственностью, и никто не имеет на него права. Зона контроля, где его права пересекаются с правами других, но его роль доминирующая.

Форма пространства задается также особенностями проемов и линий потолка. Прямоугольный или закругленный проем различаются по эмоциональному воздействию, мягкая линия не столь агрессивна, как жесткий угол. Прямые линии потолка параллельно полу привычны для нас, скошенный потолок в мансарде может привести к перекосу в сенсорно-тоническом поле восприятия человека.

Рассмотрим влияние цвета на эффективность работы. Давно известно, что разные цвета по разному влияют на наше настроение и другие психо-

физиологические процессы. И на работоспособность каждый цвет влияет по своему и это влияние необходимо учитывать при стимулировании трудовой деятельности.

Влияние основных цветов на работоспособность:

- красный активизирует все функции организма. На короткое время увеличивает мышечное напряжение (допинг), повышает давление и ускоряет ритм дыхания. Злоупотреблять им не следует — может вызвать раздражение, истощение (как любой допинг);

- сочетание красного и сине-зеленого цвета стимулируют общую работоспособность;

- оранжевый оказывает тонизирующий эффект, действует в том же направлении, что и красный, но не так резко. Различные мягкие оттенки оранжевого благоприятно влияют на работоспособность.

- желтый оказывает наиболее физиологичное тонизирующее влияние, стимулирует зрение и нервную деятельность, при этом не действует истощающе, не утомляет. Благоприятен для умственной деятельности.

- желтый или желто-зеленый с оранжевым снимают умственное утомление;

- зеленый цвет относится к физиологичным, оказывает освежающее и одновременно успокаивающее действие на организм, действует противоположно красному;

- голубой — успокаивающий цвет, снижает мышечное напряжение, понижает кровяное давление, замедляет ритм дыхания, понижает температуру тела, освежает, настраивает на терпение, снижает аппетит. Поэтому, если от вас не требуется мозгового штурма, но требуется длительная и методичная (может быть даже монотонная и однообразная работа) — голубой цвет вам поможет;

- синий — успокаивающее действие переходит в угнетающее, способствует торможению функций физиологических систем человека, рассеивает внимание, снижает работоспособность.

Цветовое оформление места, где вы работаете также оказывает существенное влияние на работоспособность.

Московские менеджеры составили «черный список» цветов для оформления рабочего места: был проведен опрос на тему «Значение цвета в офисе». По результатам был составлен список цветов, которые раздражают сотрудников и мешают им работать.

В опросе приняли участие 300 московских специалистов в возрасте от 25 до 45 лет. Целью исследования было определение влияния цветового оформления офиса на производительность труда и психологическое состояние работников. В список цветов, по мнению респондентов, негативно влияющих на работоспособность сотрудников, вошли: красный, черный, оранжевый, салатовый и розовый.

Участники опроса так прокомментировали свой выбор:

- 52 процента специалистов считают, что красный цвет в офисе угнетает и отвлекает от работы;

- 45 процентов опрошенных считают, что обилие в офисном интерьере черного цвета не только сужает пространство, но и вызывает негативные эмоции. По словам одного из респондентов, «в конце рабочего дня я чувствую себя подавленным, а мой кабинет кажется в два раза меньше»;

- 17 процентов менеджеров говорят о том, что присутствие оранжевого цвета в интерьере раздражает и утомляет;

- 15 процентов респондентов считают, что салатовый цвет оказывает нагрузку на зрение. «Постоянная работа за компьютером требует периодически давать отдых глазам, а такой цвет стен их еще больше раздражает», — заметил один из участников опроса;

- 10 процентов отметили, что розовый цвет в рабочем интерьере способствует чрезмерному расслаблению и ассоциируется с легкомысленностью.

Среди цветов, дающих рабочий настрой, респонденты выделили синий, бежевый, зеленый и желтый. Такой выбор неудивителен. По

законам колористики синий цвет помогает принять правильное решение, желтый — легче воспринимать новые идеи, а зеленый обеспечивает спокойствие и гармонию. Руководствуясь этими принципами в обустройстве рабочего пространства, можно значительно повысить работоспособность сотрудников», — считает директор по качеству одной из опрошенных компаний.

Особенности восприятия цвета, основанные на ассоциациях, должны учитываться при проектировании любого объекта дизайн-графики. Если, например, объект рекламы рассчитан на зарубежного зрителя, то необходимо учитывать национальные особенности восприятия цветов, чтобы избежать неправильных визуальных толкований.

Замечено существование связи между цветовыми предпочтениями потребителя и его социальным положением. Так, «яркие, «кричащие» цвета больше нравятся людям с низким достатком, в то время как большинство людей состоятельных, достигших успеха предпочитают сдержанные цвета».

Т. А. Вековцева в своем исследовании, посвященном изучению художественного образа, отмечает, что роль окружающей среды в формировании психоэмоционального состояния человека является определяющей в восприятии цвета.

Психологами установлено, что уравновешенная в цветовом отношении среда привлекает, создает творческую атмосферу, успокаивает и улучшает общение людей между собой. Цвет существенно влияет на психоинтеллектуальное состояние человека. Цвета обращаются к чувствам, а не к логике человека, а именно:

- вызывают психологическую реакцию:
- подчеркивают качество, настроение, чувство; создают теплую или холодную среду; отражают времена года и т.д.;
- имеют физиологические последствия, как положительные или отрицательные оптические раздражители;

- прикасаются к ощущениям: удовлетворение, приятный внешний вид и т.п.;
- «взывают» к чувствам: придают объемность среде и предметам.

Как показывают специальные исследования, 80% цвета и света «поглощаются» нервной системой и только 20% — зрением.

Между цветовым решением рекламы и естественным восприятием человека существует определенная зависимость. Достоверно установлено, что каждый цвет вызывает подсознательные ассоциации.

Когда видишь хорошие рекламные фильмы, листаешь буклеты, разглядываешь плакаты, непременно обращаешь внимание на выразительность цветовых и пространственных решений. Все продумано до мелочей. Все очень красиво, все работает на цель — привлечь внимание, заинтересовать рекламируемым товаром. Цвет и форма эмоционально воздействуют на человека. Цвет может привлекать и отталкивать, вселять чувство спокойствия и комфорта или возбуждать и тревожить.

Все объемы имеют некоторое звучание. Если бы был стетоскоп, который можно было приставить к помещению, то мы бы услышали и его звук. Это звучание складывается из внутреннего звучания самого пространства и отраженного звучания внешних звуков. Звучат и все органы человеческого тела. В этой какофонии звуков могут быть резонансы и диссонансы. Общеизвестно, что определенным акустическим воздействием можно изменить функциональное состояние мозга и всего организма.

К числу вредных акустических шумов можно отнести флаттер, или «порхающее эхо». Эффект флаттера выглядит следующим образом: отрывистый резкий звук вдруг приобретает эхо с металлическим оттенком. Обычно он хорошо заметен в пустых помещениях со стенами из хорошо отражающего материала, например, бетона, камня, кафеля, толстого стекла. Звук как бы мечется между параллельными плоскостями. Чтобы избежать флаттера, нужно использовать звукопоглощающие материалы или нарушать параллельность стен. Еще одна проблема акустики помещений — резонанс. Это когда при слабом воздействии

звук многократно усиливается. Противоположное акустическое качество помещения — затухание звука. Акустические свойства помещения складываются из формы помещения и отделки. В помещении должна быть возможность не только поглощения отражения, но и рассеяния звука. Задача рассеяния успешно решается в помещениях с колоннами, портиками, в бревенчатой избе. Цилиндрическая поверхность обладает способностью волнореза, в таких помещениях никогда не будет флаттера.

Кроме самого звучания помещения важной также является проблема шумоизоляции. Шумы бывают трех видов:

- *воздушные* — образуют звуки голоса, телевизора, музыки, лая собак;
- *ударные* шумы, возникающие при ударе одного предмета об другой: например, хлопанье дверью или падение стула;
- шумы, которые распространяются *по элементам конструкций*.

Цель звукоизоляции заключается в том, чтобы защитить помещение от чужих звуков и не выпустить свои.

Избавиться от шумов, передающихся через конструкции, помогут плавающие полы, потолки и стены с упругой, а не жесткой связью элементов базовой структуры. Нарушение параллельности стен и создание ломаных линий потолков, использование лепнины, фигурных потолков, срезание углов помещения (сглаживание), способствует рассеиванию звука. Важно также, чтобы в мебели не было пустых ящиков, и беспорядок на полках с точки зрения психоакустики лучше, чем порядок. Шум с улицы можно заглушить с помощью стеклопакетов, и, конечно, не следует забывать о плотных шторах.

Совсем недавно британские исследователи из университета London Metropolitan University провели эксперимент по изучению влияния музыки на характер поведения водителя за рулем.

Целью эксперимента было выяснить, какие музыкальные композиции и стили являются потенциально наиболее аварийно-опасными. Для этого они предложили автолюбителям проехать 800 километров, прослушивая различные

музыкальные треки. На протяжении всей поездки поведение водителя за рулем четко отслеживалось множеством специальных датчиков.

В ходе эксперимента выяснилось, что наибольшую опасность для водителя представляет классическая музыка: некоторые бессмертные произведения оказывают настолько успокаивающий эффект, что просто усыпляют водителей за рулем. В число наиболее опасных для автомобилистов композиций попали такие бриллианты мировой культуры, как Симфония №5 Бетховена, Токката и фуга Ре минор Баха, вальс Штрауса "Голубой Дунай". Следующей по аварийно-опасности была сочтена возбуждающая музыка. Слушающие ее водители переходили на более агрессивный стиль вождения, больше начинали рисковать и создавать критических и потенциально аварийных ситуаций. Причем, как выяснили ученые, агрессивной манере езды у женщин способствуют хип-хоп или танцевальная музыка, а у мужчин - heavy metal.

А наиболее безопасной оказалась музыка, темп которой соответствует частоте ударов сердца человека. Темп музыки в ритме биения сердца - это наиболее оптимальный темп для безопасного управления автомобилем: такая музыка не раздражает и не усыпляет водителей.

Т.е., как и в других прочих вопросах, наиболее эффективным оказалось то, что наиболее физиологично. Выбирая музыку, которая звучит в темпе ударов сердца, Вы будете адекватны на дороге, не станете бессмысленно рисковать, но будете бодры и готовы к любым неожиданностям. Британские ученые даже составили список из 10 самых безопасных композиций. (Для тех, кому это интересно, привожу его полностью: 1. Norah Jones - Come Away With Me. 2. Travie McCoy - Billionaire Feat. Bruno Mars. 3. Jason Mraz - I'm Yours. 4. Coldplay - The Scientist. 5. Elton John - Tiny Dancer. 6. Justin Timberlake - Cry Me a River. 7. Aerosmith - I Don't Want to Miss a Thing. 8. Radiohead - Karma Police. 9. S Club 7 Never - Had a Dream Come True. 10. Bon Iver - Skinny Love). Итак, то, что более физиологично, то и более эффективно.

У каждого из нас есть в памяти момент встречи с детством. Вы идете по улице, и вдруг какой-то запах неожиданно пробуждает в вас воспоминания. Или вы приезжаете в родные места, где давно не были, и неповторимый аромат, четко связанный с определенным эмоциональным состоянием, окутывает ваше сознание, возвращая вас в прошлое.

Запахи тесно связаны с эмоциями. Запахи воздействуют на наши эмоции, возбудимость нервной системы, работу внутренних органов, на мозговые процессы. Неприязнь или дружелюбное отношение к человеку могут быть связаны с его запахами, причем очень трудно преодолеть такую неприязнь, так как правильная атрибуция эмоции в данном случае практически невозможна. В настоящее время в основном рассматриваются две теории восприятия запахов.

Теория Монкриффа-Эймюра предполагает, что *есть рецепторы, реагирующие на первичные запахи*, причем рецепторы распознают не химический состав молекулы, а ее форму. На основе анализа частоты встречаемости выделено семь первичных запахов: камфорный, едкий, эфирный, цветочный, мятный, мускусный, гнилостный. Смешивание первичных запахов дает сложные запахи.

Согласно второй вибрационной теории Дисона-Райта, *обонятельные рецепторы воспринимают частоту колебаний молекул*, то есть колебания молекул пахучего вещества меняют колебания обонятельного эпителия.

В домашней среде, как правило, используются запахи, влияющие на общий эмоциональный фон и имеющие оздоровительный эффект. Снимают депрессию запахи лимона, свежескошенного сена, ванили, розы, лаванды, герани, ландыша, фиалок и жасмина. Успокаивающе действуют ароматы мяты, бергамота, ромашки, шалфея, чеснока, базилика, чабреца. Чабрец также хорошо снимает страх и помогает при бессоннице. Запахи, способствующие снятию стресса, — пихта, лаванда, базилик, бергамот. Способность к концентрации внимания усиливают базилик, розмарин, шалфей, лимон, можжевельник, мята.

С точки зрения психологии, восприятие материала начинается с восприятия *поверхности*. Причем тактильные ощущения возникают не только при

непосредственном соприкосновении с поверхностью, но и благодаря *ассоциативным свойствам мозга при зрительном восприятии*. Благоприятно в доме воспринимаются фактурные поверхности: тканевые поверхности (гобелен, холст, лен, шелк), натуральное дерево, бамбуковые палочки, изделия из тростника и плетенка из лозы. Это естественные материалы с хорошими звукопоглощающими свойствами и приятными запахами.

Камень создает чувство устойчивости, вечности, изолированности, холодности. Обилие камня может подавлять и отталкивать. *Стекло* привлекает своей прозрачностью, соединяя внешнее и внутреннее пространство, оно делает доступным то, что скрыто, как бы приоткрывая завесу над тайной. Выбор стекла связан с желанием быть открытым, в то же время его хрупкость вызывает тревогу. Дерево воспринимается как теплый материал, с ним связано ощущение доверия. Оно напоминает нам о наших корнях, домашнем очаге и является источником природной силы. Кирпич — материал, заменивший камень, специально созданный для строительства, дает ощущение защиты. Кожа и мех — несут в себе сексуальные ассоциации.

При выборе материала для строительства жилища следует учитывать не только психологическое и эстетическое впечатление, но и экологическое качество. Искусственно созданные или редко встречающиеся в природе материалы часто вредны. Они могут давать вредный запах (синтетические краски, виниловые плитки, пластмассы), накапливать статическое электрическое поле (пластиковые поверхности), не пропускать воздух, искажать естественный магнитный фон, отклонять и усиливать электромагнитные волны (железобетонные конструкции, металл). Все это оказывает неблагоприятное воздействие на дыхательную, кровяную и иммунную системы человека, а также нервную деятельность. Ряд материалов, до недавнего времени широко используемых в строительстве, признаны канцерогенными и экологически вредными, например, асбест или каучук.

## **5.ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ**

### **5.1 Психологическое выгорание и методы его профилактики**

Термин «синдром выгорания» был впервые определен в 1974 году Г.Фреденбергом, американским психиатром. Это определение он отнес к эмоциональному истощению людей, приводящее к изменениям в социальной жизни и сферы общения.

В отличие от профессиональной деформации психическое выгорание можно в большей степени отнести к случаю полного регресса профессионального развития, поскольку оно затрагивает личность в целом, разрушая ее и оказывая негативное влияние на эффективность трудовой деятельности. Впервые этот феномен был описан Л. Фреденбергером, который наблюдал большое количество работников, испытывающих постепенное эмоциональное истощение, потерю мотивации и работоспособности. Исследователь назвал этот феномен термином *burnout* (выгорание), употреблявшимся в разговорной речи для обозначения эффекта хронической зависимости от наркотиков. Одновременно с наблюдениями Х. Фреденбергера социальный психолог К. Маслач, занимаясь изучением когнитивных стратегий людей, используемых для борьбы с эмоциональным

возбуждением, установила, что исследуемые феномены оказывают влияние на профессиональную идентификацию и поведение работников. Она обнаружила, что юристы также называют это явление выгоранием (*Professional burnout*, 1993).

Психологическое выгорание — синдром, включающий в себя эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений. В настоящее время существует множество разнообразных подходов к описанию психического выгорания, которые объединяются в три больших категории в зависимости от источника его возникновения.

Представители интерперсональных подходов усматривают традиционную причину выгорания в асимметрии отношений между работниками и клиентами, что подчеркивает важность межличностных взаимоотношений в возникновении выгорания. В частности, К. Маслач полагает, что основной причиной выгорания являются напряженные отношения между клиентами и работниками. Психологическая опасность таких взаимоотношений заключается в том, что профессионалы имеют дело с человеческими проблемами, несущими в себе отрицательный эмоциональный заряд, который тяжким бременем ложится на их плечи.

Среди индивидуальных подходов наиболее популярным является экзистенциальный подход, основным представителем которого является А. Пайнс. По ее мнению, выгорание с наибольшей вероятностью возникает у работников социальной сферы с высоким уровнем притязаний. Когда высоко мотивированные специалисты, отождествляющие себя со своей работой и считающие ее высокозначимой и общественно полезной, терпят неудачи в достижении своих целей и чувствуют, что не способны внести весомый вклад, они испытывают выгорание. Работа, которая была смыслом жизни для индивида, вызывает у него разочарование, развитие которого и приводит к выгоранию.

В отличие от вышеназванных подходов, организационный подход фокусирует свое внимание на факторах рабочей среды как главных источниках выгорания. К таким факторам относятся большой объем работы и прежде всего ее

рутинного компонента, суженная область контактов с клиентами, отсутствие самостоятельности в работе и некоторые другие. Несмотря на наличие разнообразных подходов, все исследователи этого феномена сходятся в следующем:

1. Психическое выгорание представляет собой синдром, включающий в себя эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений. Под эмоциональным истощением понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой. Деперсонализация предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда. В частности, в социальной сфере деперсонализация предполагает бесчувственное, негуманное отношение к клиентам, приходящим для лечения, консультации, получения образования и других социальных услуг. Наконец, редукция профессиональных достижений представляет собой возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней.

2. Данный феномен является профессиональным. В какой-то степени он отражает специфику работы с людьми — профессиональной сферы, в которой был впервые обнаружен. Вместе с тем исследования последних лет позволили существенно расширить сферу его распространения, включив в нее профессии, не связанные с социальной сферой.

3. Данный феномен является необратимым. Возникнув у человека, он продолжает развиваться, и можно только определенным образом затормозить этот процесс. Исследования показывают, что кратковременный отход от труда временно снимает действие выгорания, однако после возобновления профессиональных обязанностей оно полностью восстанавливается.

Классическое описание данного феномена мы находим у немецкого писателя Т. Манна в его знаменитом романе «Будденброки», где создан образ человека, содержащего в себе основные черты выгорания, такие как чрезвычайное утомление, потеря идеалов и следования им, а также потеря любви к работе.

«Томас Будденброк чувствовал себя безмерно усталым, надломленным. Того, что ему дано было достигнуть, он достиг и прекрасно отдавал себе отчет, что вершина его жизненного пути уже пройдена, если только, поправляя он себя, на таком заурядном и низменном пути можно вообще говорить о вершинах... Пусто было у него на сердце: он больше не вынашивал никаких планов, не видел перед собой работы, которой можно предаться с радостью и воодушевлением... Отсутствие интереса, способного захватить его, обнищание, опустошение души — опустошение такое полное, что он почти непрестанно ощущал его как тупую, гнетущую тоску, — в соединении с неумолимым внутренним долгом, с упорной решимостью скрывать свою немощь и соблюдать *les dehors* сделали существование Томаса Будденброка искусственным, надуманным, превратили каждое его слово, каждое движение, каждый, даже самый будничнейший его поступок в напряженное, подтачивающее силы лицедейство» (Манн Т. Будденброки. – М., 1982.- с. 540-544)

Выгорание представляет собой самостоятельный феномен, не сводимый к другим состояниям, встречающимся в профессиональной деятельности (стресс, утомление, депрессия). Хотя некоторые исследователи склонны рассматривать психическое выгорание как длительный рабочий стресс, переживание воздействия стрессовых факторов, большинство исследователей сходится во мнении, что стресс и выгорание — это хотя и родственные, но относительно самостоятельные феномены. Соотношение между выгоранием и стрессом может быть рассмотрено с позиций временного фактора и успешности адаптации. Различие между стрессом и выгоранием кроется прежде всего в длительности процесса. Выгорание представляет собой длительный, «растянутый» во времени рабочий стресс. С точки зрения Г. Селье, стресс представляет собой адаптивный синдром, который мобилизует все стороны психики человека, выгорание же является срывом в адаптации. Другим различием между стрессом и выгоранием является степень их распространенности. В то время как стресс может испытывать каждый, выгорание является прерогативой людей, имеющих высокий

уровень достижений (Орел В. Е., 1999г). В отличие от стресса, возникающего в бесчисленном множестве ситуаций (например, война, стихийные бедствия, болезнь, безработица, различные ситуации на работе), выгорание чаще проявляется именно при работе с людьми. Стресс не обязательно может быть причиной выгорания. Люди способны прекрасно работать в стрессовых условиях, если считают, что их работа важна и значима (Орел В. Е., 1999г).

Таким образом, хотя и существует некоторая общность между стрессом и выгоранием, последнее можно считать относительно самостоятельным феноменом.

Некоторые исследователи связывают выгорание с депрессией и разочарованием в работе. Действительно, эти понятия могут тесно коррелировать друг с другом, и довольно трудно найти различия между ними. Х. Фреденбергер указывал, что депрессия всегда сопровождается чувством вины, выгорание же всегда сопровождается чувством гнева. К сожалению, данный тезис имел только клинические доказательства. Вместе с тем различие между выгоранием и депрессией обусловлены большей степенью универсальности последней. Если выгорание проявляется только в профессиональной деятельности, депрессия более глобальна, и ее действие просматривается в различных жизненных контекстах. Исследования связи депрессии и составляющих выгорания показывают наличие тесной корреляции депрессии и эмоционального истощения. Что касается связи между депрессией и остальными составляющими психического выгорания, то она просматривается довольно слабо. Следовательно, вывод многих авторов о совпадении (перекрытии) понятий «выгорание» и «депрессия» верен лишь отчасти (Орел В. Е., 1999г).

Основное различие между выгоранием и утомлением заключается в том, что в последнем случае человек способен быстро восстановиться, а в первом — нет. Анализ субъективных ощущений людей, испытывающих синдром выгорания, показывает, что хотя они и чувствуют себя физически истощенными, но описывают это ощущение как существенно отличающееся от «нормального»

физического утомления. Кроме того, утомление как результат физических упражнений может сопровождаться чувством успешности в достижении каких-либо целей и с этой точки зрения является положительным опытом. Выгорание же связано с чувством неудачи и является негативным опытом (Орел В. Е., 1999 г).

Среди факторов, вызывающих выгорание, особое место занимают индивидуальные особенности личности и социально-демографические характеристики, с одной стороны, и факторы рабочей среды — с другой. Среди социально-демографических характеристик наиболее тесную связь с выгоранием обнаруживает возраст.

Что касается личностных особенностей, то высокий уровень выгорания тесно связан с пассивными тактиками сопротивления, внешним «локусом контроля», низкой степенью личностной выносливости. Показано также наличие положительной связи между выгоранием и агрессивностью, тревожностью и отрицательной — между выгоранием и чувством групповой сплоченности. Среди факторов рабочей среды наиболее важными являются степень самостоятельности и независимости сотрудника в выполнении своей работы, наличие социальной поддержки от коллег и руководства, а также возможность участвовать в принятии решений, важных для организации.

Исследования последних лет не только подтвердили жизненность этой структуры, но позволили существенно расширить сферу ее распространения, включив в нее профессии, не связанные с социальной сферой. В некоторых зарубежных исследованиях отмечается наличие выгорания в профессиях инженерного труда, среди работников телесервиса и некоторых других. Например, психологические исследования моряков показывают, что длительное пребывание вдали от дома, автоматизация труда на судах, приводящая к сокращению персонала, способствуют не только развитию традиционных для данной сферы состояний одиночества и тоски по дому, но и выгорания.

Исследование ряда других профессиональных феноменов в профессиях «несоциальной сферы» подтверждает сказанное выше. В частности, описанное в литературе явление «излетанности» у летчиков определяется как потеря направленности пилота на выполнение своей профессиональной деятельности. Летчик теряет интерес к своему делу, у него появляется боязнь полетов, неуверенность в своих силах, потеря ответственности за исход полета. В конечном итоге у пилотов возникает желание поменять профессию, списаться на нелетную работу (Пономаренко В. А., 1992). Описание данного феномена во многом согласуется с описанием психического выгорания. Симптомы выгорания и «излетанности» одинаково проявляются в потере человеком удовлетворения от своей настоящей профессиональной деятельности, в снижении мотивации в профессиональной сфере, в эмоциональном, психическом и физическом истощении. Это позволяет рассматривать «излетанность» как проявление выгорания в летной профессии.

Естественно, что наличие психического выгорания заставляет людей искать различные способы его преодоления, например обращение в психотерапевтические службы, оптимизация условий работы и др.

Таким образом, профессия может существенным образом менять характер человека, приводя как к положительным, так и отрицательным последствиям. Трудность борьбы с профессиональной деформацией заключается в том, что она, как правило, не осознается работником. Поэтому профессионалам очень важно знать о возможных последствиях этого явления и более объективно относиться к своим недостаткам в процессе взаимодействия с окружающими в повседневной и профессиональной жизни.

По сути синдром выгорания схож с хронической усталостью. А по существу синдром является её продолжением. От данного состояния не застрахован никто. Представители любой профессии, даже домохозяйки, подвержены влиянию негативного отношения к собственной работе. Особенно явно это проявляется у

людей с глубоким чувством ответственности, склонных принимать всё близко к сердцу, проявлять активность и творчество.

Суть этого синдрома проявляется в том, что работа, которая долгое время была желанной и любимой, перестала радовать, и, напротив, стала вызывать раздражение. У человека появляется острое нежелание идти на работу, он чувствует внутреннее напряжение. Кроме психологической реакции появляются вегетативные проявления: головная боль, проблемы сердечно-сосудистой деятельности, обострение хронических заболеваний.

Психологическое состояние выгорания может пагубно влиять на здоровье человека, семейные отношения, служебное взаимодействие. К выгоранию склонны представители любой профессии, но особенно часто этот синдром характеризует действия врачей, педагогов, психологов, психиатров, спасателей, работников правоохранительных органов, то есть тех людей, которые по долгу профессиональной деятельности должны постоянно общаться с людьми или могут испытывать стресс в процессе работы.

Синдром психологического выгорания обычно свойственен альтруистам, которым свойственно ставить общественные интересы превыше собственных.

#### Причины и факторы синдрома психологического выгорания

Говоря о факторах и причинах нужно определить основные отличия этих понятий. О причинах речь идет в том случае, когда факт выгорания уже имеет место. Факторы дают нам основания для возможности профилактики этого состояния. Естественно, что факторы могут стать причиной выгорания. Но, если вовремя определить наличие факторов и устранить их влияние, можно уберечь человека от подобного расстройства.

Самые распространенные факторы, влияющие на возникновение синдрома:

-Рутинность. Если человеку приходится постоянно выполнять ряд одинаковых поручений, вызывающих при этом негативные эмоции, то в определенное время может быть душевное переутомление. При этом отдых

решает эту проблему только на короткий срок. Даже мысль о будущей работе способна вызывать негативные реакции.

-Переживания за жизнь и здоровье других детей. При этом глубина синдрома находится в прямой зависимости от напряженности в работе. По этой причине часто синдром выгорания проявляется у спасателей и врачей.

-Строгий режим работы. Этот фактор оказывает негативное влияние на отношение к работе вообще, и на составляющие этого компонента в частности. Человека может напрягать ранний подъем, позднее окончание трудового дня, работа в выходные дни, отдаленность от дома, ненормированный рабочий день. Ежедневное пересиливание себя при решении режимных вопросов способно вызвать постоянное напряжение, перерастающее в психологический синдром.

-Эмоционально-насыщенные отношения с коллегами и начальством. Ситуация постоянных конфликтов способна вызвать негативные реакции у любого человека. Особенно это касается людей, чувствительных к любому напряжению в отношениях.

-Эмоционально-творческое отношение к своим обязанностям, которое не может перерасти в поток творческих дел. Подобная ситуация свойственна творческим профессиям: актерам, писателям, композиторам, а также педагогам. Проявление творчества требует больших душевных (эмоциональных) затрат, которые перерастают в качественный творческий продукт деятельности. Постоянное «выкладывание» себя в такой степени является невозможным. И даже при очень сильном старании становится трудно «переплюнуть» самого себя и сделать проект лучше предыдущего. Это способно вызвать ряд негативных психологических проявлений, комплексное суммирование которых определяется как синдром выгорания.

Механизмы появления синдрома психологического выгорания.

Современная психология выделяет несколько синдромов, которые фактически являются первоначальными для синдрома выгорания:

- синдром длительных психологических нагрузок;

- синдром хронической усталости;
- синдром снижения работоспособности.

Механизм появления синдрома психологического выгорания состоит из нескольких этапов:

1 этап – повышенное внимание к своей работе. Первое время после трудоустройства человек старается проявить себя очень активно и ответственно: работа тщательно выполняется, сроки строго соблюдаются.

При этом новый сотрудник без проблем задерживается на рабочем месте, выполняет повышенные нагрузки, ставит во главу общественные интересы, а не личные, проявляет творчество. Причем первое время за такое старание сотрудник получает похвалу, но через некоторый промежуток времени это становится привычкой, и сотрудник не получает удовлетворения от собственной деятельности. Это вызывает появление нервного и физического истощения.

2 этап – отстраненность. «Выжав себя» сотрудник начинает замечать, что профессиональная деятельность не вызывает у него личных положительных или отрицательных эмоций. Работа выполняется автоматически, воспринимается как рутинная и обязательная. Если при этом требуется общение с другими людьми, то вникание в чужие проблемы становится просто невозможным. Сотрудник становится неспособным к сочувствию или творческому отношению, работа выполняется просто формально.

3 этап — потеря эффективности. Рутинная работа, как правило, не вызывает профессиональных желаний и эмоциональных реакций, что не приводит к удовлетворенности профессиональной деятельностью. Этот этап негативно влияет на профессиональные навыки и опыт.

Безынициативный пассивный работник не интересен начальству. Как правило, сначала человек начинает сравнивать себя с собой самим с выводами о собственной никчемности и деградации, как профессионала. Следует ли говорить, что подобные выводы усугубляют ситуацию профессионального отношения к

себе и приводят к увольнению. Синдром выгорания проявляется во всех отраслях деятельности человека:

- Физические симптомы: быстрая утомляемость, бессонница, одышка, тошнота, повышенное давление, нарушения деятельности сердечно-сосудистой системы.
- Эмоциональные симптомы: черствость, агрессивность, тревожность, истерики, безнадежность, депрессивность.
- Поведенческие симптомы: потеря аппетита, отсутствие интереса к пище, невозможность сосредоточиться, раздражительность, алкоголизм и табакокурение.
- Социальные симптомы: отсутствие интереса к жизни, отказ от увлечений, недовольство жизнью, тревожность, жалобы на непонимание.
- Интеллектуальные симптомы: потеря желания профессионального роста, формальное выполнение своих профессиональных обязанностей, отсутствие интереса к инновациям в работе.

Профилактика синдрома психологического выгорания

Лечение синдрома психологического выгорания — сложный и длительный процесс. Его эффективность зависит в одинаковой степени от желания пациента и профессионализма психиатра или психолога.

Однако существует ряд рекомендаций для профилактики синдрома:

- четкое планирование предстоящей работы на кратковременный срок;
- четкая расстановка приоритетов деятельности;
- обязательное использование перерывов в работе для отдыха;
- широкое сотрудничество с другими коллегами;
- избегание ненужной конкуренции;
- закаливание организма и поддержание физической формы;
- переключение с различных видов деятельности на другие;
- общение с коллегами;
- постоянный анализ своего состояния;

- игнорирование конфликтов на работе.

Коррекции и профилактике синдрома выгорания способствует регулярная смена обстановки и условий труда. Опытный руководитель старается обеспечить своих сотрудников возможностью повышать свою квалификацию путем обмена опытом или обучения в другом месте. Важную положительную функцию играет поощрение сотрудников и организация возможности повышения службы. Но это имеет значение на этапе профилактики и при первых признаках выгорания. Лечение синдрома психологического выгорания нужно доверить специалистам.

## **5.2 Профессиональная деформация личности как регрессивная стадия профессионального развития личности**

Как правило, труд положительно влияет на человека и его личностные особенности. Однако профессиональное развитие может носить и нисходящий характер. Отрицательное воздействие профессии на личность может носить частичный или полный характер. При частичном регрессе профессионального развития затрагивается какой-то один его элемент. Полный регресс означает, что негативные процессы затронули отдельные структуры психологической системы деятельности, приводя к их разрушению, что может снизить эффективность выполнения деятельности. Признаком негативного влияния профессии на личность является появление самых разных профессиональных деформаций или специфических состояний, например психического выгорания.

Слово «деформация» (от лат. *deformatio* — искажение) означает изменение физических характеристик тела под воздействием внешней среды. Под профессиональной деформацией понимают всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер («История советской психологии труда», 1983). Деформация распространяется на

все стороны физической и психической организации человека, которые изменяются под влиянием профессии. Это влияние носит явно отрицательный характер, что очевидно из примеров, приводимых исследователями (искривление позвоночника и близорукость у конторских служащих, льстивость швейцаров). Профессиональная деформация может привести к затруднениям в повседневной жизни и снижению эффективности труда.

Существует множество причин, вызывающих профессиональную деформацию, рассмотрим некоторые из них: Самой частой причиной деформации является специфика окружающих людей и профессиональная обстановка, с которыми имеет дело специалист в процессе трудовой деятельности; однообразие выполняемой работы, особенно при автоматическом выполнении; полная вовлеченность в процесс работы при отсутствии достойного признания; четкое ограничение по времени выполнения работы, особенно при сжатых сроках; напряжение и конфликтные ситуации рабочей среды, а также критичное отношение со стороны коллег; недостаток благоприятных возможностей для самовыражения в профессиональном качестве; бесперспективная работа, отсутствие программ самосовершенствования и развития; внутриличностные напряжения и нерешенные собственные проблемы.

Механизм возникновения профессиональной деформации имеет довольно сложную динамику. Первоначально неблагоприятные условия труда вызывают негативные изменения в профессиональной деятельности, в поведении. Затем, по мере повторения трудных ситуаций, эти отрицательные изменения могут накапливаться и в личности, приводя к ее перестройке, что далее проявляется в повседневном поведении и общении. Установлено также, что сначала возникают временные негативные психические состояния и установки, затем начинают исчезать положительные качества. Позднее на месте положительных свойств возникают негативные психические качества, изменяющие личностный профиль работника (Маркова А. К., 1996).

Профессиональная деформация может иметь довольно сложную динамику проявлений в трудовой деятельности человека и затрагивать различные стороны психики: мотивационную, когнитивную, сферу личностных качеств. Ее результатом могут быть специфические установки и представления, появление определенных черт личности (Орел В. Е., 19996).

Деформация тех или иных структур личности может возникнуть как следствие прогрессивного развития определенных черт характера, познавательных образований, мотивов в результате высокой степени специализации деятельности. Гипертрофированное развитие указанных характеристик приводит к тому, что они начинают проявляться не только в профессиональной деятельности, но и проникают в другие сферы жизни человека. Выполнение профессиональных обязанностей при этом существенно не страдает.

Профессиональная деформация мотивационной сферы может проявляться в чрезмерной увлеченности какой-либо профессиональной сферой при снижении интереса к другим. Известным примером такой деформации может служить феномен «трудоголизма», когда человек большую часть времени проводит на рабочем месте, он говорит и думает только о работе, теряя интерес к остальным сферам жизни. Труд при этом, по выражению Л. Н. Толстого, оказывается «нравственно анестезирующим средством вроде курения или вина для скрывания от себя неправильности и порочности жизни» (цит. по: Маркова А. К., 1996). Труд в этом случае является своего рода «защитой», попыткой уйти от тех трудностей и проблем, которые возникают в жизни человека. С другой стороны, личность может высокоэффективно работать в какой-либо области, посвящая этому все свое время, что приводит к отсутствию интересов и активности в других сферах. В частности, Ч. Дарвин высказывал сожаление по поводу того, что усиленные занятия в области биологии полностью занимали все его время, в результате чего он не имел возможности следить за новинками художественной литературы, интересоваться музыкой и живописью.

Профессиональная деформация знаний также может быть результатом глубокой специализации в какой-либо одной профессиональной сфере. Человек ограничивает сферу своих познаний тем, что необходимо ему для эффективного выполнения своих обязанностей, демонстрируя при этом полную неосведомленность в других областях. «Невежество Холмса было так же поразительно, как и его знания. О современной литературе, политике и философии он почти не имел представления. Мне случилось упомянуть имя Томаса Карлейля, и Холмс наивно спросил — кто он такой и чем знаменит. Но когда оказалось, что он ровно ничего не знает ни о теории Коперника, ни о строении Солнечной системы, я просто опешил от изумления. — ...На кой черт она мне? — перебил он нетерпеливо. — Ну, хорошо, пусть, как вы говорите, мы вращаемся вокруг Солнца. А если бы я узнал, что мы вращаемся вокруг Луны, много бы это помогло мне или моей работе?» \* [Конан Дойл А. Этюды и багровых тонах. — М., 1991. — С. 17.]

Другой формой проявления этого феномена являются профессиональные стереотипы и установки (Грановская Р. М., 1988; Петренко В. Ф., 1988). Они представляют собой определенный уровень достигнутого мастерства и проявляются в знаниях, автоматизированных умениях и навыках, подсознательных установках, не загружающих сознания. Отрицательное влияние стереотипов проявляется в упрощенном подходе к решению проблем, в представлении о том, что данный уровень знаний и представлений может обеспечить успешность деятельности (Маркова А. К., 1996). В ряде профессий эти стереотипы и установки очень опасны. Примером такой профессии может служить деятельность следователя. Подозрительность как вид деформации неизбежно приводит к предвзятости, к обвинительному уклону в следственной деятельности. Этот феномен получил название «обвинительный уклон» и представляет собой неосознаваемую установку на то, что человек, чья вина еще не доказана, определенно совершил преступление. В исследованиях было

выявлено наличие установки на обвинение у всех специальностей юридической профессии, начиная с работников прокуратуры и заканчивая адвокатами (Панасюк А. Ю., 1992). Сформированные у профессионалов стереотипы и установки также могут мешать освоению новых профессий. В частности, в проведенных нами исследованиях, было показано, что наличие стереотипов в сознании может затруднить процесс адаптации врачей, получающих специальность медицинского психолога, к новой профессии и влияет на представление о ней. Представления о профессии психолога у медиков и педагогов и у психологов, имеющих базовое образование и успешно работающих в своей области, имеют определенные различия. Так, обе группы выделяют такие качества, как умение расположить к себе, доброжелательность, внимательность к людям. Однако если психологи относят эти качества к разряду профессиональной компетенции, то врачи и учителя этого не делают. Причиной этого может быть перенос старых моделей на новые условия. В традиционной медицине и педагогике существует образ врача (педагога) как профессионала-манипулятора, включающий такие характеристики, как доминирование, авторитарность, требовательность, управление поведением пациента или ученика. В противоположность врачам и педагогам, психологи строят свой образ в контексте психологически ориентированной модели (Орел В. Е., 1996).

Уровень профессиональной деформации личностных особенностей изучен несколько хуже. Отмечается, что сформированные под влиянием той или иной профессии личностные особенности существенно затрудняют взаимодействие человека в социуме, особенно в непрофессиональной деятельности.

В частности, многих учителей отличает дидактическая манера речи, стремление поучать и воспитывать. Если такая тенденция абсолютно оправдана в школе, то в сфере межличностных отношений она раздражает людей. Для учителей также характерен и упрощенный подход к проблемам. Это качество необходимо в школе для того, чтобы сделать объясняемый материал более доступным, однако вне профессиональной деятельности оно порождает

ригидность и прямолинейность мышления (Грановская Р. М., 1988; Рогов Е. И., 1998).

Профессиональная деформация личностных особенностей также может возникнуть вследствие чрезмерного развития одной черты, необходимой для успешного выполнения профессиональных обязанностей и распространившей свое влияние на «непрофессиональную» сферу жизни субъекта. Например, следователь в своей работе сталкивается с обманом, коварством и лицемерием. На основании этого у него может выработаться повышенная критичность и излишняя бдительность. Дальнейшее заострение этих черт может привести к развитию чрезмерной подозрительности, когда следователь в каждом человеке видит преступника, причем эта черта проявляется не только в профессиональной деятельности, но распространяется и на семейные и бытовые отношения (Грановская Р. М., 1988).

Деформация одних личностных особенностей может компенсироваться развитием других. Так у работников исправительно-трудовых учреждений под влиянием профессии формируются такие специфические личностные особенности, как ригидность поведения и познавательной сферы, сужение круга интересов и общения. Деформация указанных характеристик сопровождается высоким уровнем выраженности таких личностных черт, как аккуратность, пунктуальность, добросовестность. Кроме того, различные психологические структуры в разной степени подвержены деформации. Согласно нашим данным, эмоционально-мотивационная сфера деформируется в большей степени, чем блок личностных характеристик (Орел В. Е., 1996).

### **5.3 Возрастные изменения личности**

Возрастные изменения являются наиболее глубокими и необратимыми. Рождаясь слабым и беспомощным, в течение сравнительно недолгого временного периода человек способен достичь положения, в котором он оказывает влияние на судьбы многих людей и целых народов, определяет ход исторических событий.

Однако в глубокой старости он может вновь достичь состояния, в чем-то близкого к исходному («младенческая старость»). Возрастные изменения в той или иной степени затрагивают все свойства личности. Наиболее изменчивыми являются социальные и психические свойства. Из органических свойств свойства нервной системы отличаются наибольшей устойчивостью. Исследования показывают, что эти свойства формируются в течение первого полугодия после рождения ребенка и сохраняются в течение всей жизни. Соответственно темперамент является наиболее стабильным свойством личности.

Однако при том, что темперамент является устойчивым личностным образованием, он почти никогда не проявляется в чистом виде. По мере развития личности, по мере усвоения ею социальных форм поведения, темперамент, определяющий непосредственное реагирование личности на внешние воздействия, все более и более вуалируется, как это было показано выше на примере формирования характера на основе темперамента.

С возрастными изменениями тесно связано развитие способностей — комплексов психических, органических и социальных свойств личности, обеспечивающих успешное выполнение той или иной деятельности. Будучи в известной степени наследственно обусловленными, способности тем не менее могут проявиться лишь в определенных условиях, на определенном этапе развития, по лучившем название сензитивного периода развития, т.е. периода повышенной чувствительности к определенному рода воздействиям, явлениям, событиям окружающего мира, связанным с той или иной способностью. В этот период способности развиваются наиболее успешно. Так, усвоение языка, развитие музыкальных и изобразительных способностей лучше всего происходят в раннем возрасте, поэтическое дарование обнаруживается и становится возможным в подростковом возрасте.

С возрастом связана не только степень проявления той или иной способности, но и содержание деятельности, в которой реализуется способность. Можно очень рано научить ребенка складывать стихи и «набить руку» в этом деле. Однако подлинное мастерство приходит только с накоплением жизненного опыта, опыта переживаний, которые могут быть выражены поэтически и отражать переживания, понятные другим людям. Необходимо нравственное созревание личности, чтобы способность из комплекса психофизических свойств превратилась в социальное качество личности. Возрастные изменения включают развитие трех групп свойств, каждая из которых развивается по своим законам, т.е. автономно: органической, психической и нравственной. Полноценное развитие личности предполагает взаимосвязанное, пропорциональное развитие всех трех групп.

В возрастном развитии личности выделяются периоды относительно спокойные, чередующиеся с переломными периодами, называемыми иногда возрастными кризисами. Плавное накопление возрастных изменений в спокойный период развития личности приводит к возникновению качественно новых психических образований, сопровождающихся ломкой старых привычек, форм поведения, убеждений и взглядов. Рушатся старые и возникают новые идеалы, цели, жизненные планы, меняются и формируются оценка своих возможностей, уровень притязаний, критерии восприятия и понимания других людей, отношение к миру, мировоззрение. В периоды кризисов личность наиболее чувствительна к влиянию со стороны, это обстоятельство необходимо учитывать при работе с людьми.

Хотя развитие конкретной личности может протекать весьма своеобразно, тем не менее существуют некоторые типичные стадии и кризисы развития. В раннем возрасте существуют кризисы 3 и 7 лет, затем переломный период, связанный с половым созреванием и формированием эмоционально-волевой сферы личности, ее характера, далее период самоопределения, связанный с выбором жизненных целей, профессии, спутника жизни, затем период середины

жизни, предполагающий подведение жизненных итогов с четким определением своих возможностей. Наконец, кризис завершения активной трудовой деятельности, связанный с выходом на пенсию.

Характерной особенностью каждого кризиса является возникающее несоответствие возросших и возрастающих физических, психических и социальных возможностей личности ее реальному положению и той роли, которую она выполняет. Кризис будет тем острее, чем глубже это несоответствие и чем больший круг возможностей личности оказывается ограниченным. Кризис может явиться также результатом осознания несоответствия собственных возможностей поставленным жизненным целям и планам.

Рассмотрим особенности проявления личности в рабочей группе в зависимости от возраста

Возрастная группа работников до 20 лет.

Представители данной группы населения отличаются отсутствием устойчивой трудовой и экономической позиции. Здесь еще только идет процесс как выбора альтернатив трудовой, профессиональной карьеры, так и приобретения навыков трудового поведения.

На этой основе формируются более или менее обоснованные жизненные мотивы поведения. Но главное состоит в том, что здесь, с одной стороны, идет осознание ограниченности наличных сил и возможностей, а с другой стороны, складывается понимание необходимости мобилизации ресурсов для удовлетворения запросов и осуществления поставленных целей. Таким образом, доминантой мотивационной сферы личности на этой ступени человеческой зрелости является поиск оптимальных путей и вариантов трудовой карьеры с учетом осознания и осмысления первоначальных итогов трудового опыта, уровня и качества накопленных знаний, умений, навыков.

Возрастная группа работников от 20 до 30 лет.

Образ характеризуется непосредственным вхождением в этап социальной зрелости, который базируется на устойчивых и долгосрочных интересах и

потребностях. Для нее характерна ориентация на выполнение определенного вида трудовой деятельности, в котором выражен подлинный или формальный интерес к тем или иным компонентам производственного процесса; осознание конкретного временного масштаба, в котором поэтапно формируется профессиональная и жизненная перспектива личности, что позволяет ей распределять и регулировать свои физические, интеллектуальные ресурсы в процессе жизни.

Возрастная группа 30—50 лет.

На этом этапе достигнута такая степень зрелости, которая характеризуется интенсивным использованием профессионального, духовного опыта. В этом возрасте концентрируется наиболее развитый и дееспособный работник, берущий на себя максимальную ответственность и несущий огромные нагрузки, занимающий лидирующее положение в структуре общественного производства.

Возрастная группа 50—60 лет и старше.

В целом она характеризуется постепенным снижением деловой и жизненной активности, но в этой группе работников можно выделить самостоятельные подгруппы. Так, здесь имеется категория лиц с прогрессивно понижающейся энергетической активностью.

У них формируется установка на выход из сферы интенсивной трудовой деятельности чему способствует не столько частичная или даже полная потеря работоспособности, сколько чисто социально-психологические факторы, связанные с потерей интереса к работе.

В названной возрастной группе есть подгруппа с относительно устойчивым психофизиологическим потенциалом, ориентированная на длительное сохранение своего квалификационного и должностного статуса. Имеется также подгруппа работников с сильным волевым потенциалом, богатым производственным опытом, включенная, как правило, в наиболее сложные сферы трудовой деятельности, связанная с реализацией организационно-управленческих функций, принятием наиболее трудоемких профессиональных решений. Их жизненная

перспектива в максимальной степени идентифицирована с трудовым профессиональным развитием. Все названные особенности и черты возрастной спецификации работников необходимо учитывать в процессе мотивации их к труду.

В мотивационной деятельности необходимо также учитывать особенности женского труда. Проследить это лучше на иерархической пирамиде потребностей А. Маслоу. Что касается первой степени потребностей, она одинакова как для мужчин, так и для женщин. Но на второй степени могут появиться различия. Если поставить вопрос о том, всех ли женщин в одинаковой степени интересует вопрос о сохранении рабочего места, ответ будет неоднозначен.

Старость – это финальная стадия индивидуального развития человека. Старение нельзя классифицировать как болезнь – это процесс, сопровождаемый сложным комплексом возрастных изменений во всем организме. Считается, что старость наступает после 75 лет. Процесс старения запускается в возрасте примерно 30 лет, когда начинает снижаться уровень активности биологических процессов.

Каким бы хорошим ни было состояние психического здоровья в юности, никто не застрахован от возникновения психических заболеваний в пожилом возрасте. По данным специалистов, на 100 тысяч населения приходится 236 пожилых людей, страдающих психическими заболеваниями – и самым распространённым из них является старческая депрессия. Если вы заметили, что ваш близкий человек постоянно находится в плохом настроении и его активность резко упала – это тревожный знак. А если такое состояние не проходит днями и неделями – это повод обратиться к врачу. Причиной этого заболевания могут быть разные факторы – одиночество, смерть супруга, напряженные отношения с невестками и зятьями, ухудшение здоровья, да и ощущение собственной ненужности не добавляет оптимизма. Немаловажное значение имеет наследственная предрасположенность.

В течение позднего возраста наблюдаются изменения личностных свойств. Они обусловлены возрастными особенностями пожилого человека. У стареющего человека постепенно слабеет деятельность всех органов чувств, пропадает живость, подвижность. Интенсивно-деятельные люди становятся более пассивными. Уменьшение жизненной энергии сказывается и на эмоциональности. Отмечается, что люди, прожившие бурную, эмоционально-напряжённую жизнь, постепенно становятся более “спокойными”, находят радости в более узком кругу, иногда их жизнь становится совсем безрадостной. Сужается круг их чувств, свою любовь они концентрируют на семье, а то и на ком-то одном из её членов /единственный внук или внучка/, которой становится для них центром всех радостей жизни.

Большое значение играет перемена окружения. Например, если человек становится скупым на слова, то это нередко связано с тем, что старых друзей уже нет, а заводить новых не хватает сил и возможностей.

Старческая беспомощность, внушаемость и податливость хорошо известны. Эти черты обычно связаны с сужением круга интересов до вопросов своего здоровья и сосредоточением их вокруг собственных желаний и потребностей, иногда в ущерб интересам близких, повышенными эмоциональными реакциями и высказыванием обильного количества жалоб. Процессы обеднения эмоциональной жизни могут носить и более тяжёлую форму, в таких случаях внешний мир почти совсем не интересует человека, его чувства деградируют до физиологических процессов: еды, сна, отправления элементарных потребностей. Настроение становится более постоянным. Люди обычно спокойны. В некоторых случаях отмечаются стойкие отклонения в каком-то определённом направлении: подавленность или возбуждённость. Иногда приходится встречаться и с большой лабильностью настроения.

Когда в старости у человека, всю жизнь отличавшегося добротой и щедростью, возникает скупость /пресловутая скардность пожилых людей/, люди других возрастов недоумевают, так как не понимают причин происходящих

изменений. Они меньше бы поражались и больше бы оказывали практической помощи, если бы отчётливо понимали, что за бережливостью скрывается форма борьбы за независимость и свободу. Поскольку пожилые люди по различным причинам не рассчитывают уже сами заработать на непредвиденные нужды, единственный способ сохранения независимости – бережливость.

Часто в старости проявляется обидчивость, а реакции пожилых людей кажутся людям других возрастов несоразмерными вызвавшим их причинам, так как они не знают, что незначительные конфликты в семье или на работе у людей позднего возраста нередко в памяти восстанавливают старые, давно забытые обиды. Пожилые люди реагируют не только на данное конкретное событие, но и на сумму предыдущих обид плюс данную конфликтную ситуацию, поэтому у них развивается массивная затяжная реакция. При выраженных признаках неблагополучия может возникнуть временное болезненное состояние, например, невроз. Иногда может развиваться острое психическое состояние.

Работа помогает развитию многих способностей человека, делает его нужным окружающим, придает смысл жизни. Достигнув пенсионного возраста, важно продолжать трудиться, но в соответствии с состоянием здоровья. Пожилым людям не следует выполнять тяжелую физическую работу, о которой еще Аристотель говорил, что она сушит тело и ведет к преждевременной старости. Можно сказать, что умеренный труд — это здоровый стресс, а непомерный труд из-за своего объёма, содержания или, напротив - из-за того, что в нем не используются все возможности человека — это нездоровый стресс. После 65-70 лет не следует стремиться к работе, которая требует большого внимания или быстрого принятия решений.

Для руководителя, важно не только знать и учитывать возрастные особенности учащихся или сотрудников, соответствующие каждому возрастному периоду потребности, цели, интересы, отношение к происходящему, но и прогнозировать будущие изменения, т.е. строить свою работу, ориентируясь не

только на актуальный уровень интересов и запросов учащихся или работников, но и на неизбежные будущие возрастные изменения.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Профессиональное развитие каждого специалиста является важным условием успешной деятельности любой организации. Это особенно справедливо на современном этапе развития общества, когда ускорение научно-технического прогресса ведет к быстрым изменениям требований к профессиональным знаниям, умений и навыков. Знания выпускников в начале XX века обесценивались через 30 лет, в конце века — через 10, современные специалисты должны переучиваться через 3-5 лет. Специалисты в области экономики природопользования сталкиваются с еще более сложными задачами, поскольку охрана природы - задача нашего века, проблема, ставшая социальной. Снова и снова мы слышим об опасности, грозящей окружающей среде, но до сих пор многие из нас считают их неприятным, но неизбежным порождением цивилизации и полагают, что мы ещё успеем справиться со всеми выявившимися затруднениями. Однако воздействие человека на окружающую среду приняло угрожающие масштабы. Чтобы в корне улучшить положение, понадобятся целенаправленные и продуманные действия. Ответственная и действенная политика по отношению к окружающей среде будет возможна лишь в том случае,

если мы накопим надёжные данные о современном состоянии среды, обоснованные знания о взаимодействии важных экологических факторов, если разработает новые методы уменьшения и предотвращения вреда, наносимого природе человеком.

Переходный период от одной системы общественноэкономических отношений к другой всегда связан с большими трудностями. Специфика психологических проблем современного периода определяется необходимостью освоения нового социальноэкономического и профессионального опыта. С одной стороны, появившиеся в связи с переходом к рыночной экономике новые профессии не имеют еще корней в профессиональной культуре нашего общества, с другой - происходит болезненный процесс ломки стереотипов традиционных форм профессионализации, которые также претерпевают изменения в современных условиях.

Важным является и то, что образ профессии как когнитивное и эмоциональное образование в определенной мере меняет систему общих ориентиров в общественном и индивидуальном сознании людей. Раньше идеальный образ профессионала во многом был связан с образом конкретных людей и их профессиональной биографией, их определенными профессиональными ценностями (иногда это был собирательный образ, но он обладал той конкретностью, которая способствовала процессу идентификации). Сейчас можно наблюдать, что в некоторой степени "идеальный образ профессионала " заменен на "идеальный образ жизни " ("американский ", "европейский ", "новых русских " и др.). Неопределенность ценностных представлений о самой профессии смещает ориентиры на выбор предпочитаемого, желаемого образа жизни с помощью профессии, которая уже выступает средством достижения этого образа жизни, а не его существенной частью. Профессиональное развитие личности (ее интегральных характеристик) определяет выбор профессии и подготовку к ней и вместе с тем сам этот выбор и

развитие той или иной профессиональной деятельности определяют стратегию развития личности.

Выбор профессии - это во многом выбор между стратегией адаптации человека через подчинение среде, с одной стороны, и стратегией высвобождения внутренних ресурсов развития личности, включающих способность решать ценностно-нравственные проблемы и при необходимости противостоять среде, - с другой. Поэтому профессиональное развитие на разных этапах жизнедеятельности человека является то результатом, то средством развития личности.

Чем раньше начнется направленное личностное и профессиональное развитие, тем в большей степени можно прогнозировать психологическое благополучие, удовлетворенность жизнью и личностный рост каждого человека в современном, меняющемся мире. Такие перспективы предполагают преобразование психологии профессионального развития из периферийной и прикладной отрасли психологии личности в важную область научного знания, дающую практикам мощные средства научнотехнического и социального прогресса.

Профессиональная деятельность современного специалиста в любой сфере опирается не только на узкоконкретные знания и навыки, но и на более широкие мировоззренческие представления о мироздании, природе, социальном мире и человеке, позволяя видеть свои действия в перспективе, просчитывая, возможно, глобальные их последствия. И, пожалуй, сегодня, в начале тысячелетия, следует ставить вопросы не только и не столько об управленческой культуре, педагогической культуре, культуре врачевания и т.п., а рассматривать более широко культуру профессиональной деятельности. Современный профессионал – это не только знаток и любитель своего дела, это человек, который несет ответственность за результат своих действий, за принимаемые им решения. Профессиональное образование должно учитывать эти реалии, вооружая современного специалиста не только системой необходимых знаний и навыков,

но и формируя у них стремление к образцам высокой культуры профессиональной деятельности.

Отличие экономики природопользования от других отраслевых экономических дисциплин состоит в том, что она синтезирует знания двух научных систем — естественных и общественных, имеющих общий объект изучения - природопользование. Понятие «природопользование» в современной науке применяется как в широком, так и в узком смысле. В первом случае под природопользованием понимается совокупность всех форм воздействия общества на природную среду и мер по ее сохранению (изучение, выявление запасов, использование, охрана и воспроизводство природных ресурсов), во втором — деятельность конкретных заинтересованных ведомств, субъектов хозяйствования, относящихся к природоэксплуатирующим и природовоспроизводящим отраслям.

Воздействие людей на природу может осуществляться путем целенаправленного, сознательного использования элементов и сил природы, т.е. как трудовой процесс, в ходе которого природные вещества преобразуются в необходимый продукт. По сути, производственная деятельность людей представляет собой преобразование природы в формы, приемлемые для использования человеком. Однако возможно и косвенное, случайное воздействие человека на природные системы, причиняющее им зачастую колоссальный вред (многочисленные техногенные аварии, разрушение озонового слоя и т.п.). Поэтому под природопользованием в широком смысле подразумевают как непосредственное, так и косвенное воздействие человека на окружающую природную среду, которое может быть как сознательным, так и стихийным, как целенаправленным, так и случайным. Такое представление о природопользовании сложилось не сразу. Первоначально оно отождествлялось с ресурсопотреблением — использованием природных ресурсов в хозяйственных целях. Рост производства и нагрузки на природу привел к конфликтам между природопользователями и населением в целом, что породило необходимость целенаправленных мер по охране природных факторов жизни людей. Таким

образом, развитие природопользования исторически шло от использования нужных свойств природных ресурсов к их охране, затем — к воспроизводству и далее — к улучшению и совершенствованию.

Под природопользованием в широком смысле понимается особая сфера деятельности, направленная на взаимосвязанное решение задач ресурсообеспечения экономики, ресурсосбережения, сохранения среды жизни людей и охраны разнообразия природы. В отраслевом разрезе природопользование включает в первую очередь природохозяйственные отрасли экономики, занимающиеся выявлением, использованием и воспроизводством природных богатств (геологоразведка, отрасли добывающей промышленности, сельское, лесное и водное хозяйство и т.п.). Однако по определению природопользование подразумевает не только прямое, но и косвенное воздействие на природную среду, приводящее к ее нарушению (прежде всего загрязнению). Поэтому объектами управления в природопользовании являются практически все структурные звенья как материального производства, так и сферы нематериальных услуг (туризм, рекреационная деятельность, жилищно-коммунальное хозяйство и т.п.), в той или иной степени взаимодействующие с природной средой.

Очевидно, что природопользование — органическая часть общественного воспроизводства, элемент экономической системы общества, многофункциональная сфера деятельности. Широкое признание этого факта не случайно, оно сформировалось на таком этапе социально-экономического развития, когда выявились ограниченность природного потенциала, исчерпаемость доступных ресурсов природы, возникли кризисные ситуации в состоянии окружающей среды. Однако понадобился достаточно долгий и трудный опыт науки и практики для осознания того, что разрозненные действия по охране отдельных природных компонентов, увеличению отдачи конкретных природных угодий, преобразованию ландшафтов не только не эффективны экономически и социально, но и приводят к деградации природных систем,

дестабилизации происходящих в них естественных процессов. Благодаря накопленному обществом опыту в сфере взаимодействия с окружающей средой была признана необходимость единства подхода к деятельности по использованию природы, ее сохранению и воспроизводству.

### Список использованной литературы

1. Адамс Джеймс Л. Модель личностных черт «Большая пятерка»  
<http://www.elitarium.ru/cherty-lichnosti-harakter-ehkstravert-introvert-nevrotizm-dobrosovestnost-ehmociya-povedenie-chuvstvo-nastroj-sklonnost-rabota-organizaciya-upravlenie-deyatelnost/>
2. Ананьев Б. Г. Психологическая структура человека как субъекта // Человек и общество: сб. Вып. 2. Л.: Изд. ЛГУ, 1967.С. 247.
3. Белозерцев Е.П., Гонеев А.Д., Пашков А.Г. Педагогика профессионального образования. М., 2008. 368 с.
4. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие для вузов. М.: ПЕР СЭ, 2001.
5. Бякова Н. В. Производственная практика как средство становления регуляторного опыта будущего специалиста // Психология в вузе. 2009. № 1. С. 23–29.
6. Буланова-Топоркова М.В. Педагогика и психология высшей школы: учебное пособие. -- Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. - 544 с.

7. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. М.: Ось, 1999.
8. Вербицкий А. А., Платонова Т. А. Формирование познавательной и профессиональной мотивации. М., 1986.
9. Грановская Р. М. Психологическая защита. СПб.: Речь, 2007.
10. Деркач А. А., Зазыкин В. Г. Акмеология: учеб. пособие. СПб.: Питер, 2003.
11. Дружилов С. А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития. Новокузнецк: Изд-во ИПК, 2002.
12. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития. М.: Академия, 2006.
13. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: Учеб. пособие. - М., 2009. - 384 с.
14. Каганов А. Б. Рождение специалиста: профессиональное становление студента. Минск, 1983.
15. Калинин Е.В., «Высшая школа в системе непрерывного образования : Науч.-теорет. Пособие». - М., 2015.
16. Кашапов А. С. Сравнительные характеристики социаль-но-психологической адаптации и конфликтоустойчивости студентов-первокурсников // Социальный мир человека. Вып. 2: Ма-териалы II Всероссийской научно-практической конференции «Человек и мир: социальные миры изменяющейся России», 25– 26 июня 2008 г.; под ред. Н. И. Леонова. Ижевск: ERGO, 2008.С. 89–91.
17. Кашапов М. М. Активные методы обучения и воспитания: психолого-педагогический тренинг креативности: методические указания. Ярославль, 2001.
18. Кашапов М. М. Имитационные активные методы обучения: методические указания. Ярославль, 2001.
19. Кашапов М. М. Компетентность: понятие, виды, основные подходы к диагностике компетентности психолога // Социальный психолог. 2003. Выпуск № 1 (5). С. 39–44.

20. Кашапов М. М. Психология творческого мышления профессионала: монография. М.: ПЕРСЭ, 2006.
21. Климов Е.А. Психология профессионала: Избранные психологические труды / Е.А.Климов; РАО, МПСИ. М; Воронеж, 2003. - 454 с.
22. Ковалев А. Г. Психология личности. 3-е изд., переработ. И доп. М., 1970.
23. Маркова А. К. Психология профессионализма. М., 1996.
24. Моргун В.Ф., Ткачева Н.Ю. Проблема периодизации развития личности в психологии. - М., 2000.
25. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности. М.: Институт психологии РАН, 2005.
26. Петровская Л. А. Компетентность в общении. М.: Изд-во МГУ, 1989.
27. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека. М.: Изд-во УРАО, 2002.
28. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособие. М.: Академия, 2001.
29. Пряжникова Е. Ю., Пряжников Н. С. Профориентация. М.: Академия, 2005.
30. Психологический словарь / под ред. В. В. Давыдова, А. В. Запорожца, Б. Ф. Ломова и др. М.: Педагогика, 1983.
31. Психологическое сопровождение выбора профессии / Под ред. проф. Л.М. Митиной. - М., 2000.
32. Рогов Е. И. Выбор профессии: становление профессионала. М.: Владос-Пресс, 2003.
33. Самоукина, Н.В. Психология профессиональной деятельности. - СПб., 2004. - 224 с.
34. Слостенин В. А. и др. Педагогика / под ред. В. А. Сластенина. М.: Академия, 2002.
35. Фонарёв А. Р. Психология становления личности профессионала: учеб. пособие для вузов. М.: МПСИ, 2005.

36. Фонарев А.Р. Развитие личности в процессе профессионализации // Вопросы психологии. 2004
37. Фрейд З. Психология бессознательного. М.: Просвещение, 1990.
38. Ситдикова Л.М. Внутрифирменное непрерывное образование и участие университетов в нем // Развитие стратегического подхода к управлению в российских университетах. - Казань, 2015. - С. 317-321.
39. Соколов, Е. А. Профессиональное становление личности специалиста-гуманитария [Электронный ресурс] : монография / Е. А. Соколов. — М. : Университетская книга, Логос, 2009. — 480 с. [Электронный ресурс], Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=469072> режим доступа - свободный, язык русский, последнее обращение: 12.05.2018г. Шленов Ю., Мосичева И., Шестак В. Непрерывное образование в России // Высшее образование в России. - 2015. - №3. - С. 36-49.
40. Мунипов В. М. «Эргономика», 2000, 253 с.
41. Шляпникова О.А. Профессиональное развитие личности: учебное пособие [Электронный ресурс], Режим доступа: <http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20120501.pdf> режим доступа - свободный, язык русский, последнее обращение: 12.05.2018г.
42. Allport, G.W., & Odbert, H.S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47, 211.
43. Almagor, M., Tellegen, A., & Waller, N. (1995). The Big Seven Model: A cross-cultural replication and further exploration of the basic dimensions of natural language of trait descriptions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 300—307.
44. Ashton, M.C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P., de Vries, R.E., Di Blas, L., et al.(2004). A six-factor structure of personality-descriptive adjectives: Solutions from psycholexical studies in seven languages. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 356—366.
45. Baumgarten, F. (1933). Die Charaktereigenschaften. In: *Beitrage zur Charakter- und Persoenlichkeitforschung*. Bern, Switzerland: A.Francke.

46. Borgatta, E.F. (1964). The structure of personality characteristics. *Behavioral Science*, 9, 8—17.
47. Cattell, R.B. (1943). The description of personality: Basic traits resolved into clusters. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38, 476—506.
48. Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1992). NEO PI-R professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
49. Cuperman, R., & Ickes, W. (2009). Big Five predictors of behavior and perceptions in initial dyadic interactions: Personality similarity helps extraverts and introverts, but hurts «disagreeables». *Journal of Personality and Social Psychology*, 97, 667—684.
50. De Raad, B., Barelds, D.P.H., Levert, E., Ostendorf, F., Mlacic, B., Di Blas, L., Hrebickova, M., Szirmak, Z., Szarota, P., Perugini, M., Church, A.T., & Katigbak, M.S. (2010). Only three factors of personality description are fully replicable across languages: A comparison of 14 trait taxonomies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98, 160—173.
51. Digman, J.M. (1997). Higher-order factors of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1246—1256.
52. Eysenck, H.J. (1991). Dimensions of personality: 16, 5, or 3? – criteria for a taxonomic paradigm. *Personality and Individual Differences*, 12, 773—790.
53. Eysenck, H.J. (1992). Four ways five factors are not basic. *Personality and Individual Differences*, 13, 667—673.
54. Eysenck, H.J. (1997). Personality and experimental psychology: The unification of psychology and the possibility of a paradigm. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1224—1237.
55. Goldberg, L.R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. In L. Wheeler (Ed.), *Review of personality and social psychology* (Vol. 2, pp. 141—165). Beverly Hills: Sage.
56. Goldberg, L.R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4, 26—42.

57. Higgins, D.M., Peterson, J.B., Pihl, R.O., & Lee, A.G.M. (2007). Prefrontal cognitive ability, intelligence, Big Five personality, and the prediction of advanced academic and workplace performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93, 298—319.
58. Hofstee, W. K. B. (2001). Intelligence and personality: Do they mix? In J. M. Collis & S. Messick (Eds.), *Intelligence and personality: Bridging the gap in theory and measurement* (pp. 43–60). Mahwah, NJ: Erlbaum.
59. Hogan, R. (1986). *Hogan Personality Inventory manual*. Minneapolis, MN: National Computer Systems.
60. John, O., Donahue, E.M., & Kentle, R.L. (1991). *The Big Five Inventory — versions 4a and 54*. Berkeley, CA: University of California at Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
61. John, O.P., Naumann, L.P., & Soto, C.J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 114—158). New York, NY: Guilford Press.
62. Norman, W.T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574—583.
63. Paulhus, D.L., & John, O.P. (1998). Egoistic and moralistic biases in self-perception: The interplay of self-deceptive styles with basic traits and motives. *Journal of Personality*, 66, 1025-1060.
64. *Production ergonomics : designing work systems to support optimal human performance/ Publisher: London : Ubiquity Press, 2017.*
65. *Prospective ergonomics/ Publisher: Hoboken, NJ : John Wiley & Sons, London, UK : ISTE Ltd 2017*
66. Shmelyov, Alexander G., & Pokhil'ko, Vladimir I. (1993). A taxonomy-oriented study of Russian personality-trait names. *European Journal of Personality*, 7, 1—17.
67. van Egeren, L.F. (2009). A cybernetic model of global personality traits. *Personality and Social Psychology Review*, 13, 92—108.

68. Webb, E. (1915). Character and intelligence: An attempt at an exact study of character. Cambridge, England: Cambridge University Press.
69. Cattell, R. B. (1971). Abilities: Their structure, growth, and action. New York: Houghton Mifflin. ISBN 0395042755.

*Учебное издание*

А.А. Курочкина, Ю.Е. Семенова, С.В. Грибановская

Профессиональное развитие специалиста по экономике  
природопользования

Печатается в авторской редакции.

Подписано в печать 05.12.2019. Формат 60×90 1/16.  
Гарнитура Times New Roman. Печать цифровая.  
Усл. печ. л. 11,9. Тираж 100 экз. Заказ № 812.  
РГГМУ, 192007, Санкт-Петербург, Воронежская, 79.