

Психология занятости (курс лекций и практических занятий)



slando.ru

Формы работы профконсультанта

- Профконсультация (индивидуальная и групповая)
- Активные формы и методы, которые повысили бы уровень знаний и представлений о психологии личности

Профессиональный кризис занятости

Лекция 2

Профессиональные кризисы —

непродолжительные по времени периоды
кардинальной перестройки
профессионального сознания,
сопровождающиеся изменением вектора
профессионального развития



Третью группу факторов составляют такие характеристики, как пол, возраст, образование, квалификация, семейное положение, состояние здоровья, психологические особенности личности работника.



Под «стратегией» подразумевается осознанное, мотивированное поведение индивида, направленное на достижение его жизненных целей, реализацию интересов и ценностей.



Три взаимосвязанных аспекта трудоустройства

- **Профессиональный аспект**

заключается в овладении умениями и навыками, развитием



- **Объективными факторами успешности и скорости профессиональной адаптации могут служить имеющаяся у работника квалификация, образование и опыт, а субъективными – отношение его к профессии, ожидания, связанные с новым рабочим местом. Важную роль играет политика предприятия в вопросах управления персоналом (программа поддержки новичков, наставничество).**

- **Психофизиологический аспект** трудовой адаптации связан с освоением психофизиологических и санитарно-гигиенических требований



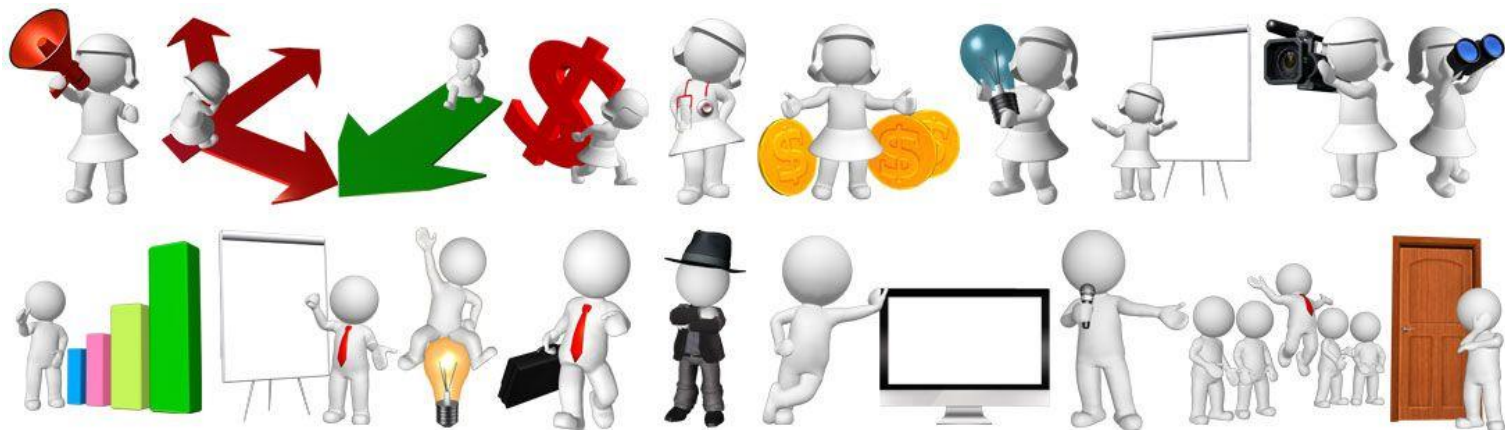
- Основными **объективными показателями** динамики этого процесса является степень утомляемости работника, изменение производительности его труда во время смены, а **субъективными** – оценка работником самочувствия, условий труда, его тяжести.

- **Социально-психологический аспект** адаптации на производстве связан с включением работника в систему взаимоотношений коллектива, освоение его традиций, норм, правил и других элементов субкультуры, а также с привыканием работника к социальной роли и статусу, которые ему устанавливает группа. **Динамику** этого процесса определяют **личностные свойства работника**, его характер, стиль деятельности, воспитание, уровень притязаний, степень совпадения культур прежнего и нового коллективов. Способствует ускорению адаптации **грамотное руководство**, заботящееся о сплоченности коллектива и знающее, как этого добиться.



Стадии трудовой адаптации

- 1 стадия: ознакомление – здесь происходит освоение индивидом норм, ценностей, установок, представлений, стереотипов на познавательном и эмоциональном уровне.
- 2 стадия: ролевая ориентация – происходит принятие сложившихся форм социального взаимодействия.
- 3 стадия: самоутверждение (зависит от самооценки личности и от требований, предъявляемых группой).



Особенности адаптации на новом рабочем месте

- Приступая к новой работе, будьте готовы к тому, что внимание к вашей личности и профессиональной деятельности в первое время будет, как правило, повышенным. Универсальное правило «по одежке встречают» важно помнить не только при подготовке к интервью, но и приходя на новую работу. Постарайтесь учесть стиль, принятый в этой организации, выбирая костюм и манеру поведения.



- В каждом коллективе складывается свои правила группового поведения (корпоративная культура). Ваша задача - вписаться в коллектив. Стать в нем своим. Непонимание отдельным сотрудником существующих в коллективе групповых норм поведения или нежелание им следовать является основной причиной «отторжения» этого сотрудника.



- Старайтесь не привлекать к себе чрезмерное внимание, это может насторожить ваших коллег. Начиная спокойно, но не будьте слишком пассивны. Учитесь слушать. Быть хорошим слушателем - непростое искусство.



- Изучите организационную структуру, познакомьтесь с основными подразделениями и главными людьми. Попробуйте разобраться, в писанных и неписанных правилах, как и кем принимаются решения.
- Уделяйте людям не меньше внимания, чем поставленной перед вами задачей. Четко соблюдайте субординацию согласно своему месту в иерархической структуре. Никогда не участвуйте в конфликтах и склоках.
- Следует четко знать цели и задачи вашего подразделения и вашего начальника.



Технология поиска работы

Практические занятия 1-8

Этапы поиска работы

Этапы	Предпринимаемые действия	Результат, достигаемый на данном этапе
1. Постановка цели	Определение и описание своих профессиональных целей	Вы знаете, какую работу и на каких условиях следует искать
2. Вступление в контакт с работодателем	Выяснение того, как и где искать нужную вам работу. Подготовка информации о себе (составление резюме) и доведение ее до потенциальных работодателей	Вас приглашают на собеседование
3. Успешное прохождение собеседования	Прохождение собеседования и сопровождающих его испытаний	Вам предлагают работу
4. Поступление на работу и закрепление на ней	Эффективное проведение переговоров с работодателем. Поступление на работу, прохождение испытательного срока и включение в постоянный штат организации	Вы действительно получаете новую работу. Адаптация на новом рабочем месте

Первый этап. Постановка определенной и реальной цели

- **Поиск работы** – это определённая деятельность, которая требует некоторой подготовки, усилий и затрат и может продлиться от нескольких недель до нескольких месяцев. Залог успешности любой деятельности в её правильном планировании. Имея четкие цели и требования к искомой работе, вы можете:
 - - рационально организовать поиск работы;
 - - более эффективно использовать свое время и силы;
 - - произвести впечатление хорошего работника, представляющего ценность для работодателя.



Вы - единственный человек, который знает, какая работа нужна именно вам.

Ошибки в постановке профессиональных целей

- цели неясны и туманны
- подмена целей средствами их достижения
- цели ставятся на недостижимом уровне
- вместо того, чтобы концентрироваться на целях (то есть на удовольствии), люди концентрируются на проблемах



Иерархия целей

Идеальные варианты	Реальные варианты	Запасные варианты	Временные варианты
<p>Это может быть старая мечта или нечто новое, возникшее недавно. Хорошо, если этот вариант есть. Он греет, мобилизует человека, способен породить множество потенциальных путей для его достижения. Пусть достичь этого идеала трудно, но к нему можно стремиться, проверяя возможность его достижения, делая шаги к его</p>	<p>Это может быть работа, которая является промежуточным этапом на пути к достижению более высоких целей, или то, что просто удовлетворит ваши потребности в данное время и в данных условиях.</p>	<p>Здесь имеет смысл выписать то, на что вы можете согласиться, в крайнем случае, те варианты, которые не удовлетворяют вас, не соответствуют вашим творческим, материальным или социальным запросам, но которые все же лучше, чем ничего.</p>	<p>В этой графе отметьте то, что может для вас являться проходным делом, подработкой. Включите сюда также обучение и проверку ваших способностей.</p>

осуществлению,
ставя конкретные

Проанализируйте все варианты с точки зрения имеющих в них достоинств и недостатков и отношение к ним

- **Сгруппируйте все факторы, которые мешают вам достичь цели, и все факторы, которые помогают**

К факторам, **мешающим достижению цели**, относятся:

- отсутствие образования по специальности;
- недостаток уверенности в себе;
- отсутствие профессионального опыта.

К факторам, **помогающим**, относятся:

- трудолюбие;
- быстрая обучаемость;
- хорошая организованность;
- мобильность;
- эмоциональная поддержка семьи.

- **Проанализируйте эти факторы**
- **Составьте список всех возможных решений**
- **Оцените эти решения**

Далее ранжируем эти факторы. Выберем ближайшую помеху, ту, за которую можно приняться хоть сейчас, например, отсутствие образования по специальности. Возможными решениями данной проблемы являются:

- пройти курсы менеджеров по персоналу;
- поиск работы, которая не требует навыков менеджера;
- поиск работы, где можно будет освоить навыки менеджера прямо на рабочем месте.

Чтобы оценить решения, задайте себе следующие вопросы:

Реалистична ли ситуация?

Стоит ли это времени и усилий?

Каковы будут ближайшие и отдаленные результаты этого решения?

Будет ли спрос на такого рода работу?

- ***Продумайте план действий***

Примерный план необходимых действий м.б. таков:

- выяснить, какие организации предлагают подобные курсы, их стоимость, продолжительность и т.д.;
- решить, какие курсы будут для вас наилучшими;
- зарегистрироваться;
- - посещать курсы и учиться. Если же вы считаете, что не можете совершить какие-либо действия по достижению своей цели, не способны с чем-то справиться, ответьте на вопросы:
- А что вы можете?
- Что вы можете хорошо делать?

Основные требования к работе



• **Необходимо письменно ответить на ряд вопросов, связанных с выбором работы**

- 1. От каких из своих умений и способностей вы получаете наибольшее удовольствие ?
- 2. Каковы наши основные интересы?

- 3. Перечислите то, что вы считаете своим позитивным опытом, и постарайтесь объяснить, почему вы ею таковым считаете?
- 4. Какая работа была бы идеальной?
- выберите роль, которую вы хотели бы играть на предполагаемой работе (укажите должность).
- выберите предмет деятельности (консультативная психология, кадровый менеджмент, детский психолог, преподаватель психологии и т.д.).
- уточните род организации, который вас привлекает (крупная, мелкая, коммерческая, общественная и т.д.)
- 5. Каковы ваши критерии выбора работы (обязательные и желательные).
- 6. Какие ваши сильные стороны и навыки более всего позволяют вам считать себя подходящим для работы, которая вам кажется идеальной? _____
- 7. Какие пробелы в своих знаниях и умениях вам необходимо ликвидировать, чтобы получить работу, которая вам кажется идеальной? _____

- 8. Если работа, которая нам кажется идеальной, недостижима в настоящий момент, то какую работу вы могли бы делать сейчас, чтобы двигаться в избранном направлении?

Анкета «Мое тело»

- 1. Пол

- 2. Возраст

- 3. Внешность

- 4. Здоровье

- 5. Дефекты

- 6. Достоинства



Анализ профессиональных и личностных
качеств мужчин

Мужчина

Достоинства

Недостатки

Анализ профессиональных и личностных качеств женщин

Женщина

Достоинства

Недостатки

*Анализ профессиональных и
личностных качеств безработных
разных возрастных групп*

До 25 лет

Достоинства

Недостатки

Старше 35 лет

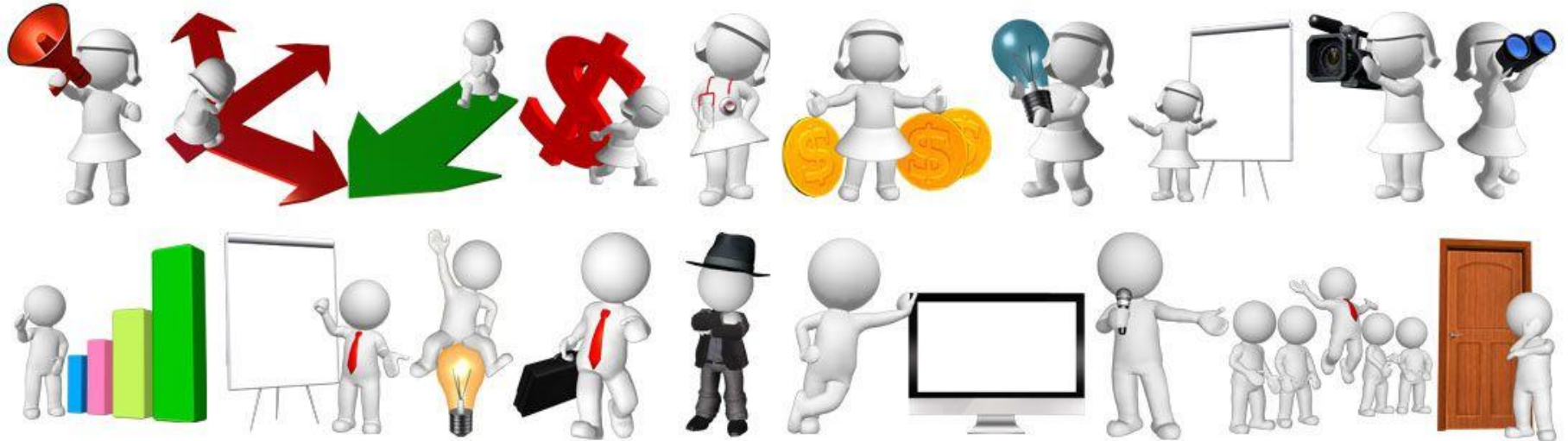
Достоинства

Недостатки

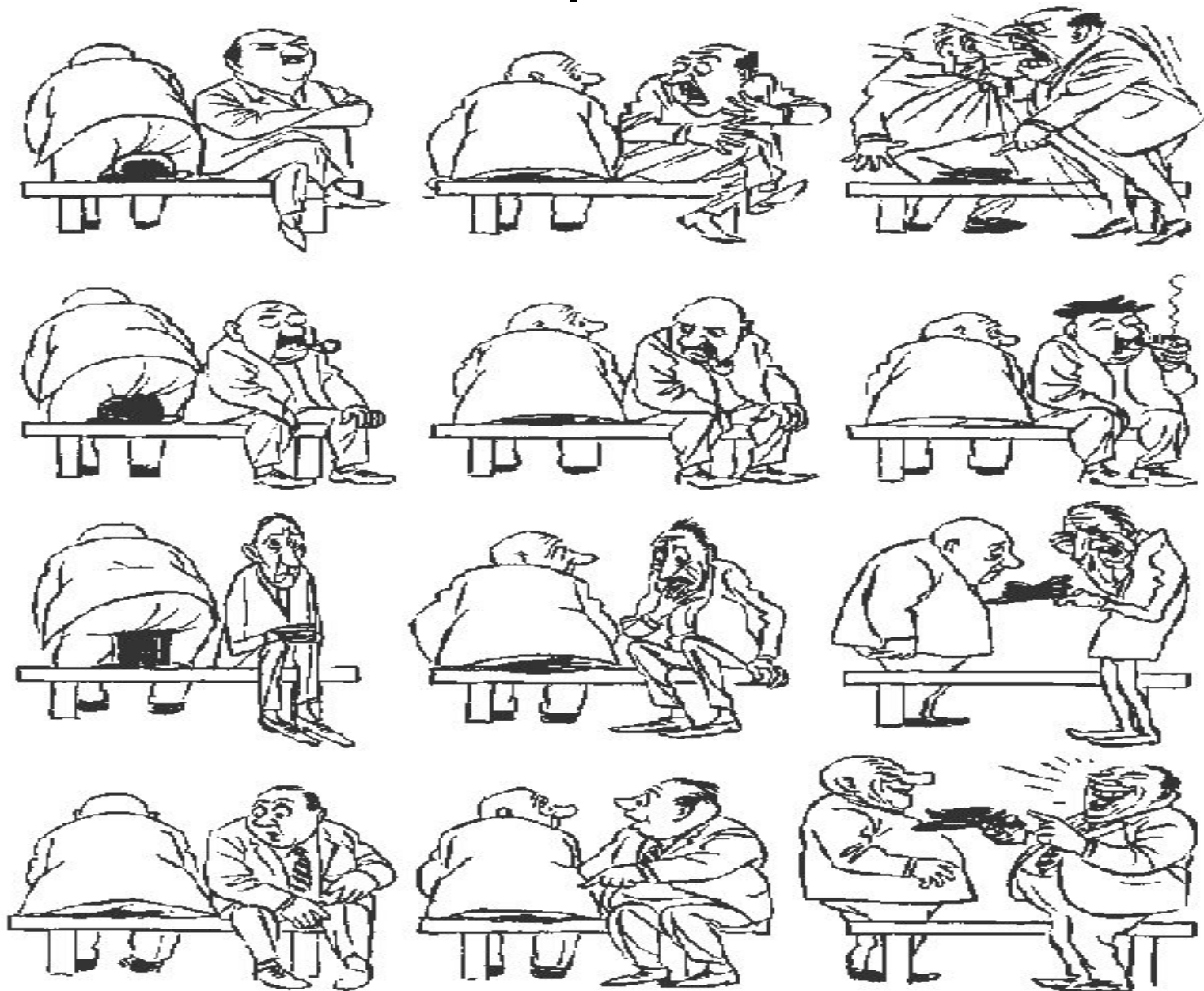
Анкета «Моя душа»

- Мой темперамент _____
- Я в роли руководителя _____
- Я в роли подчиненного _____
- Я коммуникабельный? _____
- Какой образ жизни я предпочитаю? _____

Цель: помочь выявить те личностные качества, которые могут оказаться полезными в ситуации поиска работы.



Темперамент



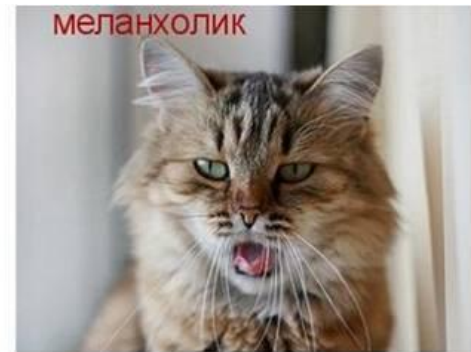
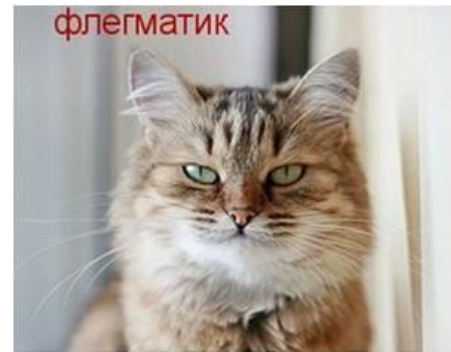
Холерик

- **«+» качества:** энергичность, увлеченность, страстность, целеустремленность, подвижность, не злопамятность
- **«-» качества:** вспыльчив, агрессивен, нетерпелив, несдержан, конфликтен.
- В отношениях с ним недопустима резкость, несдержанность. Любой его поступок должен быть требовательно и справедливо оценен.
- * **подходит работа** без излишней мелочной регламентации и шаблонов, такая, где существует импровизация.



Сангвиник

- **«+» качества:** отзывчив, увлечен, общителен, подвижен, жизнерадостен.
- **«-» качества:** зазнается, разбрасывается, легкомысленен, необязателен, сверх общителен – навязчив в общении.
- Ему нужно непрерывно ставить новые и по возможности интересные задачи, требующие сосредоточения и напряжения. Он требует детального и частого контроля за своей деятельностью.
- * подходит подвижная работа со сменой видов деятельности и ритма.



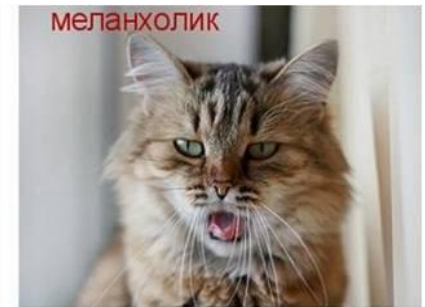
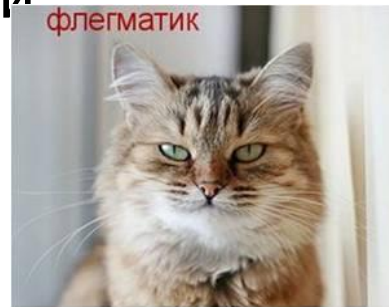
Флегматик

- **«+» качества:** постоянство, терпение, самообладание, надежность, устойчивость в условиях экстремальных воздействий, человек слова.
- **«-» качества:** медлительность, иногда безразличие к эмоциональным сторонам жизни, некоторая «толстокожесть», педантизм, подчеркнутая аккуратность.
- Его нельзя быстро переключать с одной задачи на другую. Флегматик требует к себе систематического внимания, но без понукания
- ***подходит работа,** требующая медленных и плавных движений, стереотипных действий, порядка и пунктуальности.



Меланхолик

- **«+» качества:** высокая чувствительность, человечность, доброжелательность, мягкость, способность к сочувствию. Часто выступает эмоциональным лидером в группе, может понять и выслушать.
- **«-» качества:** невысокая работоспособность, высокая отвлекаемость, мнительность, ранимость, замкнутость.
- В отношениях с ним не допустимы резкость, повышенный тон, ирония. О его поступке лучше поговорить наедине, без привлечения «общественности». Важно его постоянно хвалить за успехи, решительность и волю.
- * **подходит работа,** требующая простых и стереотипных действий, без экстремальности



Я в роли руководителя

- Оценить себя как руководителя сложнее, чем собственный темперамент. Следует признать, что люди часто ошибаются, находя в себе руководящие качества или полностью отвергая их.
- При ответе на данный пункт возможны четыре основных варианта ответа о видении себя в роли руководителя:
 - **могу**
 - **хочу**
 - **попробую**
 - **никогда**



Я в роли подчиненного

- Рассматривая проблему подчинения в широком смысле, можно условно разделить профессии на более и менее зависимые. Не следует стесняться своей способности к подчинению, а тем более желая подчиняться – выполнять желания руководителей. **Хороший исполнитель нередко ценится гораздо выше хорошего начальника.** Начальник, в сущности своей, универсален: его деятельность заключается в организации людей и типична для большинства предприятий. Исполнитель во многих случаях уникален, и именно от его способностей в первую очередь зависит процветание



Коммуникабельность

- Наиболее простая характеристика. Степень своей общительности и готовности разговаривать с людьми знает почти каждый.



Образ жизни

- Здесь необходимо задуматься, на что человек ориентирован в жизни: на стабильность – монотонно, последовательно продвигаться в одну сторону, работать на одном предприятии, делая карьеру; или испытать все прелести в мире и познать все его особенности, пробуя



**Спасибо за
ВНИМАН**

