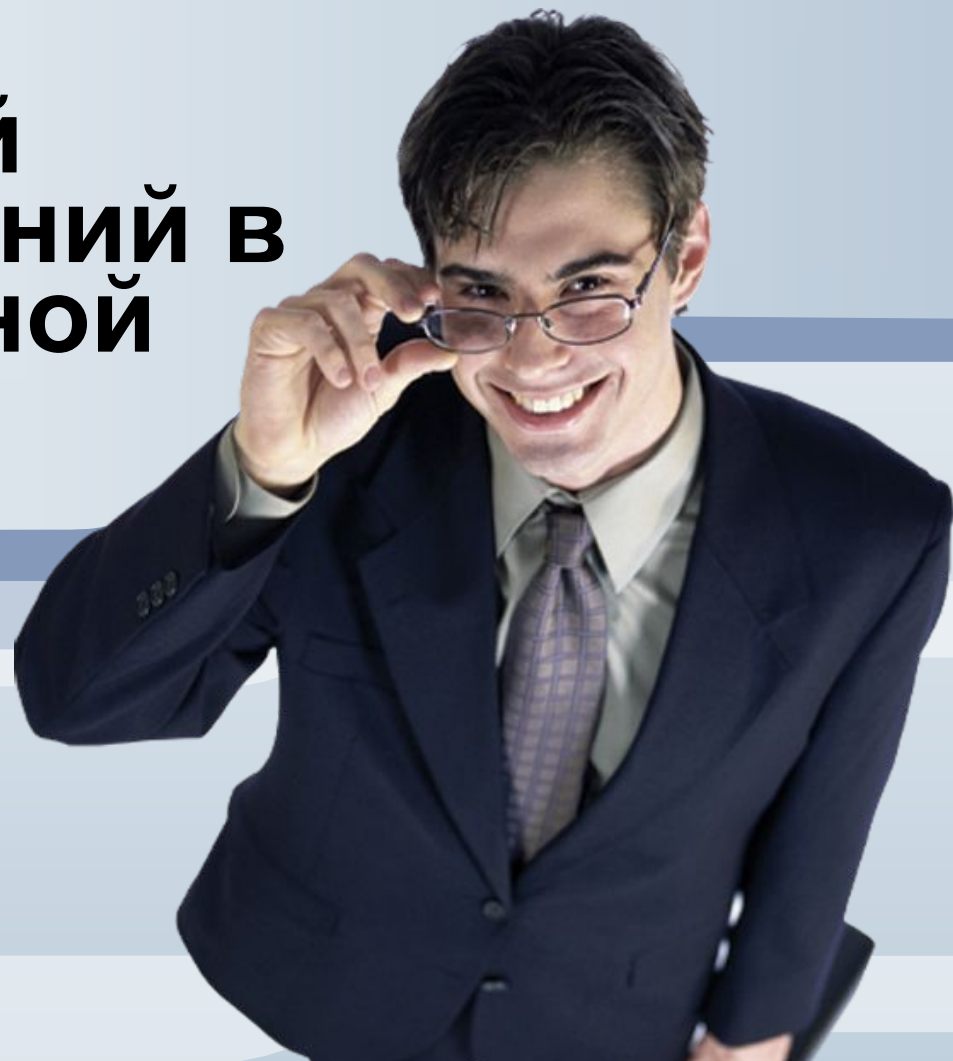




**L/O/G/O**

# Социально-психологический тренинг достижений в профессиональной деятельности



# Содержание



1. Профессиональное развитие личности: сущность, этапы, методы. Рекомендации по личностно-профессиональному развитию.
2. Профессиональная карьера: сущность, этапы, виды. Вертикальный и горизонтальный векторы карьеры. Современные условия карьеры. Карьерограмма.
3. Имидж современного человека.



## Сущность профессионального развития

Чем дольше и старательнее мы трудимся, тем больше опыта в своей сфере деятельности набираем. В наше время ценен тот сотрудник, который готов к росту трудовых навыков и постоянному совершенствованию необходимых способностей, т.е. к постоянному **профессионально-личностному развитию.**



## **Сущность профессионального развития**

**Развитие** – наш постоянный спутник во всех сферах жизни. Без него невозможно человеческое существование в принципе, так как прогресс защищает от наступления полнейшей деградации, которая приводит к постепенному саморазрушению.

**Профессиональное развитие личности** важно для любого, кто уважает свой труд и желает достигнуть большего. Это не обязательно должны быть заядлые карьеристы, такой путь совершенствования подходит каждому, кто относится серьёзно к своей рабочей деятельности.



## Сущность профессионального развития

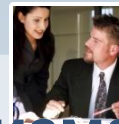
Совершенствуя себя, как профессионала, мы также приобретаем совершенно новый опыт, который отражается на поведении и оценке окружающей нас действительности. Кого-то **профессиональный рост** делает более открытым обществу, а кого-то наоборот апатичным и нелюдимым, некоторые приобретают циничность, а другие учатся доверять людям. Часть своей жизни мы проводим за работой, поэтому подходить к выбору сферы деятельности стоит с умом. **Всегда важно помнить**, что **развиваясь в правильном направлении, вы меняете себя только в лучшую сторону.**



## Этапы профессионального развития

Существует периодизация Сьюпера, которая наглядно показывает все этапы трудового становления человека.

- Этап развития предпочтений, талантов (0-14 лет);
- Проба собственных возможностей (15-25 лет);
- Самопознание, обучение, становление в обществе (26-44 лет);
- Самоопределение, профессиональное совершенствование (45-54 года);
- Уменьшение работоспособности, потеря необходимых навыков (55-67 лет).



## Стадии выработки высшего профессионализма

Иную версию плана периодизации трудовой самореализации предложил российский (в прошлом ещё советский) психоаналитик Евгений Александрович Климов.

По его мнению, **первая ступень в пирамиде самореализации** – это период предстоящей игры. Здесь формируется восприятие окружающего мира через игру. Протекает он с **0 до 3-х лет**.

Затем, с **4-х до 7-ми лет** наступает непосредственно сам **игровой этап**. На нём происходит познание истин, присвоение понятий “хорошо” и “плохо” в повседневной жизни.



## Стадии выработки высшего профессионализма

С 8-ми до 12-ти лет наступает **стадия изучения**.

В процессе наступает развитие многих функций своего тела и внутренних способностей.

После этого с 13-ти до совершеннолетия подросток ощущает на себе ответственность за свой выбор.

На следующем, более зрелом этапе происходит **подготовка к труду**.

А затем и завершение всего процесса обучения.





## Стадии выработки высшего профессионализма

После этого наблюдается **вхождение в выбранную профессию и оттачивание мастерства.**

Как только, достигаются первые успехи, персоне присваивается звание мастера. В свою очередь мастер может стать наставником для новичков для того, чтобы помочь им на становлении в жизни



## Методы профессионального развития личности

### Самоподготовка

Без самостоятельного изучения предмета выбранной профессии, успеха не достичь. Поэтому так важно убедить себя в необходимости дальнейшего саморазвития. Метод самоподготовки хорош, так как он вырабатывает независимость, помогает в обучении и всестороннем познании мира.



## Методы профессионального развития личности

### **Наставничество**

Как только вы освоили метод самообучения, то советуем вам попробовать применить накопленные знания в наставничестве. Так вы сможете стать лучше не только своим ученикам, но и себе, ведь когда начинаешь самостоятельно преподавать, открываешь для себя много нового материала, до сели не заметного глазу.



## Методы профессионального развития личности

### Самопознание

Молодой специалист, взбираясь по тернистому пути карьерной лестницы, приобретает новейшие навыки путём **личностного самопознания**. Открывая и развивая в себе некоторые черты характера, он незаметно изменяет поведение в рабочей сфере и тактику практических действий.



## Рекомендации

### по лично-профессиональному развитию

**1. Адекватно оценивайте свои психологические предрасположенности и особенности с требованиями вашей профессиональной деятельности. Бывает и так, что мы работаем там, где наши таланты совсем не востребованы, пытаюсь добиться того, к чему у нас не наблюдается ни малейшей предрасположенности.**



## Рекомендации

### по личностно-профессиональному развитию

2. Научитесь **адаптироваться ко всем изменениям и нововведениям** в уже сложившейся системе работы. Будьте готовы к обучению и перестроению в таком процессе.
3. Не упускайте возможности **усовершенствовать свои навыки** через корпоративные программы обучения и тренинги.
4. **Участвуйте в жизни коллектива**, посещайте семинары, поддерживайте оживлённые дискуссии.



## Советы на каждый день для профессионального роста

1. Внимательно обдумываем свою рабочую деятельность, смотрим на используемые в ней умения и знания. Какие способности остаются незадействованными? Почему вы их не используете?
2. Оцениваем эффективность используемых методов в своей работе. Что поможет повышению вашей работоспособности?
3. Раскладываем профессиональные навыки по полочкам, оценивая их по 5-ти бальной шкале. Какие навыки получили наименьший балл? Как вы можете их улучшить?



## Советы на каждый день для профессионального роста

4. Схожи ли ваши цели, желания и приоритеты, с компанией, в которой вы работаете? Почему вы заинтересованы в успешном сотрудничестве?
5. В любом деле самое сложное – начать действовать! Обдумайте свой план совершенствования и улучшения рабочих умений в кратчайший срок.
6. Оцените, подходите ли вы для данной трудовой деятельности? Может быть, работа не соответствует вашим ожиданиям, и именно поэтому вы не стремитесь стать в ней профессионалом.
7. Взаимодействие с конкурентами. Порой для обогащения своих знаний нам не хватает толчка к действиям, а именно духа соперничества. Посмотрите, есть ли в вашей команде человек, которому реально бросить вызов в самосовершенствовании.





# Сущность понятия «карьера»

В отечественной психологии до недавнего времени понятие «карьера» практически не использовалось. Чаще употреблялись такие термины, как **профессиональный жизненный путь, профессиональная деятельность, профессиональное самоопределение**. Французское слово «карьера» означает успешное продвижение в области общественной, служебной, научной и прочей деятельности.



# Сущность понятия «карьера»

**Карьера** – это последовательность профессиональных ролей, статусов и видов деятельности в жизни человека.

**Профессиональная карьера** обычно характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности повышает свою квалификацию в рамках одной профессии, специальности, даже специализации, не привязываясь к одной организации.



# Сущность понятия «карьера»

**В Толковом словаре С. И. Ожегова** слово «карьера» трактуется следующим образом: род занятий, деятельности; путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения.



# Критерии успешной карьеры

- удовлетворенность жизненной ситуацией (субъективный критерий)

- социальный успех (объективный критерий).

Другими словами, объективная внешняя сторона карьеры – это **последовательность занимаемых индивидом профессиональных позиций**, а субъективная, внутренняя сторона – это то, **как человек воспринимает свою карьеру**, каков образ его профессиональной жизни и собственной роли в ней.

# Этапы карьеры и характер удовлетворяемых потребностей



Этапы карьеры	Возраст	Потребности достижения цели	Духовные потребности	Материальные потребности
Предварительный	До 25 лет	Обучение, испытание на разных работах	Начало самоутверждения	Безопасность существования
Становление	До 30 лет	Освоение работы, развитие навыков, формирование квалифицированного специалиста или руководителя	Самоутверждение, начало достижения независимости	Безопасность существования, здоровье, нормальный уровень оплаты труда
Продвижение	До 45 лет	Продвижение по служебной лестнице, приобретение новых навыков и опыта, рост квалификации	Рост самоутверждения. Достижение большей независимости. Начало самовыражения	Здоровье, высокий уровень оплаты труда
Сохранение	До 60 лет	Пик совершенствования квалификации, повышение своей квалификации, обучение молодежи	Стабилизация независимости, рост самовыражения, начало уважения	Повышение уровня оплаты труда, интерес к другим источникам дохода
Завершение	После 60 лет	Подготовка к уходу на пенсию. Подготовка себе смены на работе и подготовка к новому виду деятельности на пенсии	Стабилизация самоуважения, рост уважения	Сохранение уровня оплаты труда, повышение интереса к другим источникам дохода
Пенсионный	После 65 лет	Занятие новым видом деятельности	Самовыражение в новом виде деятельности, стабилизация уважения	Размер пенсии, другие источники дохода, здоровье



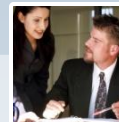
# Новые условия карьеры

Сейчас практически единственный актив наемного работника – это **возможность выбирать ту или иную работу в рамках или за пределами той или иной организации.** По мере совершенствования своих профессиональных навыков на внутреннем и внешнем рынке труда они улучшают и свои карьерные возможности. Теперь представители среднего класса в той же мере ощущают неуверенность относительно обеспеченности работой, как и рабочий класс; их положение в той же мере стало определяться неустойчивым и непостоянным рынком рабочей силы.



# Новые условия карьеры

Поскольку в условиях стремительной смены технологий приобретаемые с немалым трудом знания могут обесцениваться буквально на глазах и требуют постоянного обновления, вкладывая средства в поддержание компетентности в одной конкретной области, легко можно превратиться в «актера одной роли». Если у вас намерение переместиться на высокие управленческие позиции, такое поведение будет неправильным.



## Старые и новые условия карьеры

Раньше	Теперь
Полная долгосрочная занятость	Временные контракты, предполагающие неполную занятость
Гарантированная занятость	Необеспеченность занятостью
Узкая колея карьерного роста	Повторяющиеся изменения в карьере
Одна профессия на всю жизнь	Несколько сфер деятельности
Одна компания на всю жизнь	Несколько компаний или самостоятельная деятельность
Регулярные продвижения	Поддержка постоянной способности обеспечить себе занятость
Многоуровневая организационная иерархия	Пирамида с нечетко выраженными слоями
Предсказуемые трудовые перемещения	Непредсказуемость трудовых перемещений
Внутренний рынок труда	Внешний рынок труда
Карьерным ростом сотрудника управляет компания	Сотрудники сами управляют своей карьерой
Организация способствует развитию людей	Развитие — дело самих сотрудников
Карьера национальная, в одном государстве	Карьера интернациональная





# Классификация карьеры

С точки зрения характера динамики карьеры выделены следующие ее четыре типа (Укке, 1971):

**1. Обычная карьера.** Характеризуется как «профессиональное развитие с прохождением всех основных этапов профессиональной жизни»: выбор профессии, этапы разведки и апробирования своих сил в разных сферах, период овладения профессией, упрочения в ней, этап сохранения и повышения квалификации, спад и т. д.



# Классификация карьеры

**2. Стабильная карьера.** Представляет собой «прямое» продвижение от профессионального обучения к единственному постоянному типу работы.

**3. Нестабильная карьера.** В этом случае после этапов проб и упрочения следуют новые пробы, которые могут быть как вынужденными (в случае потери работы, работоспособности), так и добровольными (смена интересов) или быть вызванными переопределением профессий без интереса и приложения усилий.



# Классификация карьеры

**Комбинированная карьера.** Связана со сменой коротких периодов стабильной профессиональной жизни и занятости этапами вынужденной безработицы или переменной профессии, профессиональной переориентацией (это весьма актуально в наше время).

Сегодня можно уже говорить об осуществлении **второй и третьей карьеры**, когда активный в трудовом отношении человек проходит профессиональную переподготовку и достаточно энергично и быстро овладевает новым видом профессиональной деятельности. Наглядный в этом отношении пример — массовое перепрофилирование деятельности многих военнослужащих, уволившихся из армии по достижению пенсионного возраста, но сохранивших высокий трудовой потенциал.



# Классификация карьеры

Во многих современных изданиях по управлению персоналом различают два основных вида карьеры: **профессиональную и внутриорганизационную.**

Профессиональная карьера характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Все эти стадии конкретный работник может пройти последовательно **как в рамках одной организации, так и в разных организациях.**



# Вертикальная карьера

Второй рассматриваемый тип карьеры определен как **внутриорганизационная карьера**. Она реализуется в нескольких направлениях.

Первое направление — **вертикальное**.

Под вертикальным направлением карьеры понимается **подъем на более высокую ступень структурной иерархии**. Именно с этим направлением зачастую связывают собственно понятие карьеры. Строго говоря, вертикальная карьера может носить и восходящий характер, как в данном случае, и нисходящий. И если восходящая вертикальная карьера демонстрирует карьерное продвижение наиболее зримо, то нисходящая карьера ассоциируется в нашем обществе с неудачей. Эффективно работающий сотрудник организации просто не в состоянии осознать, каким образом перемещение на более низкий уровень структурной иерархии может быть достойной альтернативой.



# Вертикальная карьера

Однако можно выделить целый ряд ситуаций, когда понижение не только разумная, но и «просто необходимая, внутренне приемлемая альтернатива».

**Ситуация 1.** Работник ценит преимущества, которые дает специфическое географическое расположение нового места работы, и может быть вполне согласен на более низкую должность с тем, чтобы переехать, например, в столичный город.

**Ситуация 2.** Работник стоит перед реальной альтернативой: быть уволенным или переведенным на нижестоящую должность.



# Горизонтальная карьера

Второе направление внутриорганизационной карьеры — **горизонтальное**. Имеется в виду перемещение в другую функциональную область в пределах одного и того же иерархического уровня. Для таких перемещений в зарубежных исследованиях вводится термин «функциональная специализация карьеры».



# Горизонтальная карьера

Горизонтальная карьера может также быть связанной с выполнением определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, выполнение роли руководителя временного творческого коллектива, целевой группы, программы и т. п.). К горизонтальной карьере можно отнести также усложнение выполняемых рабочих задач в рамках занимаемой ступени, как правило, с соответствующим изменением вознаграждения.





# Центростремительная карьера

**Центростремительная карьера –** движение к ядру, к руководству организацией (приглашение работника на недоступные ему ранее встречи и совещания, получение доступа к ограниченной и секретной информации и т. д.).



# Выбор карьеры

Развиваемые навыки:

1 Умение определять свои профессиональные особенности.

2 Умение сопоставлять свои интересы с навыками, необходимыми в работе. С чего же начать? Как не ошибиться и сделать все правильно? Для того чтобы правильно выбрать себе профессию, вам надо сориентироваться всего в трех вещах.



# Выбор карьеры

**Во-первых**, определить, каковы ваши профессиональные интересы и склонности. Кратко мы называем их словом «Хочу».

**Во-вторых**, оценить, каковы ваши профессионально важные качества: здоровье, квалификация и способности, которые в конечном счете определяют вашу профессиональную пригодность и возможности. Другими словами, что я «могу».



# Выбор карьеры

**В-третьих,** узнать, какие профессии пользуются спросом у работодателей на рынке труда, по каким профессиям можно найти себе работу. Иначе говоря, определить, каково сегодня «Надо». В том случае, если вы сумеете совместить «Хочу», «Могу» и «Надо», то ваш профессиональный выбор будет удачным.



## Карьерограмма как инструмент управления карьерой

**Карьерограмма** — инструмент управления карьерой: описание оптимального развития сотрудника для занятия им желаемой позиции в организации.

Формализованное представление о том, какой путь должен пройти специалист для того, чтобы получить необходимые знания и овладеть нужными навыками для эффективной работы на конкретном месте.



## Структура карьерограммы

- Личные данные сотрудника;
- Занимаемая должность;
- Стаж работы на занимаемой должности;
- Личные карьерные ориентиры сотрудника;
- Возможности роста на занимаемой должности;
- История работы сотрудника в компании;
- Информация об обучении;
- Результаты аттестации;



# Структура карьерограммы

- Навыки, знания и умения, необходимые для занятия более высокой должности;
- Вид и методы обучения, которыми необходимо овладеть для вступления в новую должность;
- Уровень кадрового резерва, на который определен сотрудник;
- Наличие вакансий в компании;



## Преимущества метода карьерограммы

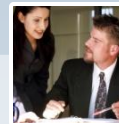
- Метод карьерограмм наиболее эффективно мотивирует на достижение результата
- Стимулирует к профессиональному и личностному росту, перекладывая ответственность за развитие и обучение с компании на сотрудника;
- Данный метод обеспечивает прозрачность, понятность и справедливость системы.





## Недостатки метода карьерограмм

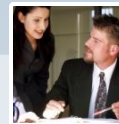
- Сложность разработки и внедрения
- Необходимость регулярного, быстрого и гибкого пересмотра иерархической структуры компании, внедрение системы «статусных» должностей.



Очень сложно достичь каких-то карьерных целей, если не предпринимать сознательных шагов и уклоняться от поставленного курса. Также нельзя списывать со счетов динамику рынка. Можно проанализировать ситуацию и сделать соответствующие прогнозы, но, как показывает практика, все эти прогнозы имеют очень приблизительный характер.



Даже перспективы внутри конкретной компании не всегда удастся спрогнозировать безошибочно. Карьерограмма строится на 5-10 лет. На это время никто не возьмется спрогнозировать и ситуацию на рынке труда, и изменение стоимости труда как на рынке, так и внутри компании. Наличие и, главное, развитие компетенций на каждой позиции также сложно спрогнозировать на такой долгий срок. Существует зависимость от сферы бизнеса и размера компании.



# Понятие «имидж»

Термин «имидж» происходит от английского слова «image».

В английском языке слово «image» имеет несколько значений:

**образ, статуя (идол), подобие, метафора, икона**, но чаще всего в английской речи употребляется в значении **«образ»**.



# Сущность понятия «ИМИДЖ»

**Имидж** – индивидуальный облик или ореол, создаваемый средствами массовой информации, социальной группой или собственными усилиями личности в целях привлечения к себе внимания.

**Имидж** – это всегда мнение об объекте, явлении, сложившееся на основе образа, и оно возникает у определенной группы людей. субъектом имиджа является группа людей, у которых возникло представление о человеке или предмете.

**Объектом имиджа** является тот человек, о котором возникло это представление. Например, объект имиджа – политик, а субъект имиджа – его избиратели.



# Сущность понятия «ИМИДЖ»

**Имидж человека** – это мнение об этом человеке у группы людей в результате сформированного в их психике его образа, возникшего вследствие прямого контакта с ним или вследствие полученной об этом человеке информации от других людей.



# Классификация имиджей

**Зеркальный** – имидж, построенный на отношении к нам других людей, свойственный нашему представлению о себе.

**Текущий** – вариант имиджа, разворачивающегося в данный отрезок времени.

**Желаемый** – тип имиджа, связанный с идеальным я человека, он отражает то, к чему он стремится.



# Стратегии самопредъявления

В процессе формирования имиджа человек **управляет впечатлением**, которое он производит.

В имиджелогии существует два термина:

**управление впечатлением** и  
**самопредъявление (самопрезентация)**.





# Управление впечатлением

***Управление впечатлением*** можно определить как “попытки контролировать образы, которые проецируются в реальном или воображаемом социальном взаимодействии.



# Стратегия самопредъявления

**Стратегия самопредъявления** является совокупностью поведенческих актов личности, разделенных во времени и пространстве, направленных на создание определенного образа в глазах окружающих.



# Стратегии самопрезентации

По мнению ученых, самопрезентация позволяет человеку использовать различные источники власти, расширяя и поддерживая влияние в межличностных отношениях.



# Стратегии самопрезентации

**1. Стремление понравиться – инграция.** Эта стратегия рассчитана на власть обаяния. Основная тактика состоит в том, чтобы угодить другим людям, льстить и соглашаться, предъявлять социально-одобряемые качества. Цель – казаться привлекательным.



# Стратегии самопрезентации

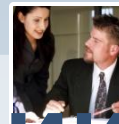
**2. Самопродвижение – демонстрация компетентности, которая предоставляет власть эксперта. Основная тактика состоит в доказательстве своего превосходства и хвастовстве. Цель – казаться компетентным.**



# Стратегии самопрезентации

**3. Примерность** – стремление служить примером для других людей, что дает власть наставника. основная тактика состоит в демонстрации духовного превосходства, сочетается с хвастовством и стремлением обсуждать и осуждать других людей.

Цель – казаться морально безупречным.



# Стратегии самопрезентации

**4. Запугивание** – демонстрация силы, которая заставляет окружающих подчиняться и дает власть страха. основная тактика состоит в угрозе. Цель – казаться опасным.

**5. Демонстрация слабости или мольба.** обязывает окружающих оказывать помощь, что дает власть сострадания. Основная тактика – просить о помощи, умолять. Цель – казаться слабым.



## А. Шутц выделила четыре группы стратегий самопредъявления

**1. Позитивное самопредъявление.** Девиз «я хороший». Этот вид самопредъявления содержит активные, но не агрессивные действия по созданию позитивного впечатления о себе. К этой группе относятся стратегии: стремление нравиться, самопродвижение, служение примером.

Основные тактики следующие.

- ***Греться в лучах чужой славы:*** основана на ассоциировании себя с известными и уважаемыми людьми.
- ***Демонстрация влиятельности.*** Эта тактика особенно характерна для политиков. Демонстрация идентификации с аудиторией. Человек демонстрирует близость своих взглядов, установок тем людям, на которых направлено самопредъявление.





А. Шутц выделила четыре группы стратегий самопредъявления

## 2. Наступательное самопредъявление.

основано на стремлении выглядеть хорошо, очерняя других людей. **Это агрессивный способ создания желаемого образа**, все тактики которого направлены на критику конкурента. здесь применяются следующие тактики: подрыв оппозиции, критическая установка в оценке любых явлений действительности, критика в адрес тех, кто критикует его. Это создает иллюзию предвзятости со стороны критикующих. например, политики часто обвиняют журналистов в том, что их подкупили.



## А. Шутц выделила четыре группы стратегий самопредъявления

**3. Предохранительное самопредъявление.** Ставит перед собой цель не выглядеть плохо. Человек избегает возможности дать о себе негативное впечатление путем ухода от взаимодействия с другими людьми. Тактики, применяемые в этом случае, следующие: избегание публичного внимания; минимальное самораскрытие, осмотрительное самописание. Человек не рассказывает не только о своих недостатках, но и о своих достоинствах, чтобы не оказаться в ситуации, когда он не сможет подтвердить свое мастерство.

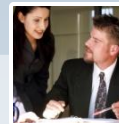
## А. Шутц выделила четыре группы стратегий самопредъявления



**4. Оборонительное самопредъявление.** Субъект ведет себя активно в создании образа, но имеет установку на избегание негативного образа. Эта стратегия, как правило, разворачивается тогда, когда человека обвиняют в причастности к какому-то нежелательному событию. Чем более велика роль человека в этом событии и чем оно тяжелее, тем труднее человеку изменить свой негативный образ в сторону позитивного. Для этой стратегии характерны следующие тактики самооправдания: отрицание события; изменение интерпретации события с целью снижения негативности его оценки; оправдание, признание вины и раскаивание; обещание впредь не повторять ошибок. Эти тактики могут разворачиваться последовательно по мере того, как обвиняющая сторона получает дополнительную информацию о негативном событии, но могут использоваться и отдельно.



Человек применяет множество тактик самопредъявления в зависимости от социальной роли, которую он исполняет, но при этом у него существуют наиболее предпочитаемые приемы, которые наиболее адекватно соответствуют его имиджу. Каждый человек выстраивает свой образ, исходя из своего пола, возраста, принадлежности к определенной культуре, слою общества, профессии и своих личностных особенностей.



# **Внешность как средство создания имиджа современного человека**



# Имидж и внешность

Внешность имеет очень большое значение в самопредъявлении личности в процессе общения по ряду причин:

- она является **внешней оболочкой человека** и, собственно говоря, **телесным воплощением его души (психики)**.
- внешность достоверно отражает главные характеристики человека, которые учитываются в общении с ним окружающими людьми: **пол, возраст, социальный статус, личностные черты** и пр.
- внешность служит средством категоризации людей и их **идентификации с разными социальными группами**.
- она достаточно достоверно свидетельствует о **физическом и психическом состоянии человека** в конкретный момент времени.



# Имидж и внешность

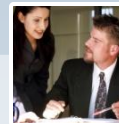
Во внешности выделяют три основных компонента: ***габитус, кинесику и костюм***. Под габитусом понимают тело человека. Оно отражает важные характеристики человека: общефизические (возраст, рост, состояние здоровья); демографические и антропологические (пол, национальность); анатомические (строение тела и его частей). Кинесика включает осанку человека, его походку, мимику, жесты, пантомимику. Эта информация очень важна для понимания черт личности человека, а также его текущего эмоционального состояния.



# Имидж и внешность

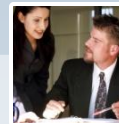
Под **костюмом** понимается «исторически сложившийся и постоянно развивающийся комплекс определенным образом согласованных между собой предметов как непосредственно надеваемых на тело (одежда, обувь, головной убор, перчатки и др.), так и сопутствующих им дополнений (сумка, зонт и др.), а также прически, грима, формирующих внешний облик человека и образующих единое утилитарно-художественное целое».





# Имидж и внешность

Признак	интерпретация	интерпретация
силуэт	<p>Прямоугольный, квадратный, треугольный рассматриваются как маскулинный.</p> <p>Прямоугольный силуэт прочитывается как признак надежности, высокого статуса</p>	<p>округлый, в виде восьмерки рассматривается как фемининный. округлые линии также воспринимаются как эстетически более красивые</p>
объем одежды и отдельных деталей	<p>объемные детали (пышные рукава, юбки, широкие брюки) придают фигуре значительность, и потому воспринимаются как символ власти, высокого статуса</p>	<p>Малый объем, прилегание к телу создает впечатление стройности, но вместе с тем невысокого статуса или молодости</p> <p>узкая в бедрах и в плечах одежда является также признаком</p>



Признак	интерпретация	интерпретация
длина одежды	длинная одежда связана с высоким статусом. одежда священнослужителей, королей была всегда до пола	короткая одежда связана с детским возрастом и низким статусом. короткие штанишки, юбочки у детей. короткие юбки девушек прочитываются как сексапильность
сокрытие или подчеркивание фигуры	Подчеркивание фигуры интерпретируется, прежде всего, как сексапильность и фемининность	сокрытие фигуры диктуется социальными и религиозными ограничениями. одежда священников предполагает сокрытие тела как символ их духовности
оголенность или закрытость	большие вырезы на груди, короткие рукава, короткие юбки, оголенный живот рассматриваются как проявление фемининности	большая закрытость одежды свидетельствует о высоком статусе, официальности, деловом настрое, маскулинности
Фактура ткани	тонкие, прозрачные, мягкие, пушистые (шелк, нейлон, мягкая шерсть, ситец) – признаки фемининности. дорогие ткани – признак высокого статуса	толстые, грубые (плотный хлопок, шерсть, джинсовая ткань, кожа) – признаки маскулинности, а также низкого статуса. рабочая одежда делается из грубых тканей
цветовая гамма	все цвета радуги, много белого, мало темного – признаки фемининности. нарядная одежда более яркая. каждый цвет имеет свою символику	Много темных оттенков (синий, коричневый, серый, черный) – признаки маскулинности, а также низкого статуса. темные цвета – признак депрессивности
узоры на ткани	цветочные мотивы, горошек – признаки фемининности. Принты с зверушками, героями мультфильмов – признак детской одежды	Геометрические рисунки (полоска, квадратики) – признаки маскулинности. Принты с агрессивной символикой – признак некоторых молодежных сообществ
отделка	Многочисленная (в виде рюшей, кружев, оборок, вставок из других тканей, вышивок, нашитых блесток) – признак нарядности или фемининности	Минимальная (в виде оторочки кожей, хлястиков, карманов, заклепок) – маскулинность

