**(Наименование ВУЗа)**

**Специальность: «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»**

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**по курсу «Психология и педагогика»**

**Тема: «Психология и педагогика профессиональной деятельности»**

Студента \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Группа\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Проверил \_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

МОСКВА 200\_\_ г.

**С О Д Е Р Ж А Н И Е**

1. Введение

2. Психология профессионального межличностного общения.

3. Специалист и трудовой коллектив.

4. Профессиональный авторитет и самоутверждение специалиста.

5. Профессиональная адаптация специалиста.

6. Стресс и личность специалиста.

7. Профессиональная готовность специалиста.

8. Список литературы.

**1. ВВЕДЕНИЕ**

Вся существующая реальность выступает объектом и предметом изучения в различных системах научного знания, среди которых особое место в жизнедеятельности людей занимают психологические науки.

Психология в переводе с греческого – учение о душе («псюхе» - душа, «логос» - учение, знание). Это наука прежде всего о закономерностях психической жизни и деятельности человека и различных форм общности людей. Психология как наука изучает факты, закономерности и механизмы психики (А.В.Петровский). Традиционно основным объектом психологии является человек. В таком случае психология – это наука о закономерностях возникновения, формирования, развития, функционирования и проявления психики людей в различных условиях и на разных этапах их жизни и деятельности. Объектом психологии выступает не только конкретный и отдельный человек, но и различные социальные группы, массы и другие формы общности людей.

Человек в своем физиологическом и психическом становлении и развитии проходит различные стадии, участвует во многих сферах жизни, занимается различными видами деятельности. Разнообразны и формы общностей людей: малые и большие социальные группы, возрастные профессиональные, учебные, этнические, религиозные, семейные, организованные и стихийно складывающиеся группы и другие общности людей.

Основная задача психологии состоит в познании истоков и особенностей психики людей, закономерностей ее возникновения, формирования, функционирования и проявлений, возможностей психики человека, ее влияния на поведение и деятельность человека. Не менее важной задачей психологии является выработка рекомендаций людям по повышению их стрессовой устойчивости и психической надежности при решении профессиональных и других задач в различных обстоятельствах жизни и деятельности.

Психология выступает одной из базовых и профессиональных наук для педагогики, этики, политологии, поскольку для них основным объектом являются человек, организация и мотивирование его деятельности, формирование и развитие личности. К.Д.Ушинский не без основания считал: чтобы всесторонне воспитывать человека, его надо знать во всех отношениях, постоянно изучать, наращивать это знание и учитывать его как на этапе научных разработок педагогических, правовых, этических, политических систем, так и в практической деятельности.

Каждый человек выполняет те или иные социальные, в том числе и профессиональные ролевые функции (учителя, врача, юриста, руководителя, матери, отца, ученика и т.п.), вступая при этом во взаимодействие с другими людьми, включаясь в различные формы и виды социальных связей и отношений. Все многообразие этих связей и отношений людей можно свести к шести основным формам: взаимное содействие, несодействие, противодействие и одностороннее действие, несодействие, противодействие. Очевидно, что наиболее приемлемой формой является взаимное содействие людей при решении ими профессиональных и других социальных задач. Что же касается взаимного несодействия, то это наиболее приемлемая форма взаимодействия людей в общественных местах их пребывания (общественный транспорт, зрелищные мероприятия и т.п.).

В ходе социального взаимодействия между людьми могут возникать различные межличностные отношения как позитивного, так и негативного характера: взаимного (или одностороннего) уважения, доверия, симпатии, сотрудничества и т.п. либо, наоборот, отношения неприязни, недоверия, предвзятости и т.п. Это так называемая психологическая сторона социального взаимодействия людей, которая и является предметом социальной психологии.

**2. ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МЕЖЛИЧНОСТНОГО ОБЩЕНИЯ**

Межличностные отношения, выступая неотъемлемой стороной и результатом профессионального и другого социального взаимодействия людей, в свою очередь, существенно зависят и от психологических, личностных характеристик вступающих во взаимодействие субъектов и оказывают большое влияние на характер и результаты выполнения ими социально-ролевых функций.

Частным случаем социального взаимодействия людей и формой его проявления выступает общение как целенаправленное взаимодействие, при котором устанавливаются и развиваются контакты между людьми, вырабатываются и соблюдаются общие правила, тактика и стратегия поведения.

В психологии принято выделять следующие закономерности общения:

наличие общности интересов, потребностей, ценностей, целей партнеров по общению;

отсутствие дефицита, вакуума: общение является одной из базовых потребностей личности, потому невозможность ее полной реализации заставляет человека искать пути, средства и способы ее реализации;

развитие, наращивание, совершенствование. Если этого не происходит, то общение затухает и разрушается;

позитивный настрой на партнера по общению. В противном случае возникает так называемый персонифицированный барьер восприятия информации, затрудняющий как восприятие, так и понимание идущей от такого партнера информации.

В социальной психологии выделяют три взаимосвязанные стороны в общении:

коммуникативную (обмен информацией между партнерами по общению);

перцептивную (взаимное восприятие и понимание людьми друг друга);

интерактивную (взаимовлияние партнеров).

Межличностное общение выполняет много разных функций, среди которых в первую очередь выделяют:

профессионально-деловую;

познавательно-диагностическую;

педагогическую;

информационную;

управленческую;

обратной связи;

самоутверждения личности;

реализации потребности в общении, получении позитивных эмоций, психологической комфортности от общения именно с этим человеком;

решение других задач.

В целом преобладание тех или иных функций в конкретном общении зависит от того, по поводу чего и для чего люди общаются. В этом смысле выделяют пять основных видов общения в зависимости от определяющих их целей.

1. Цели общения находятся вне самого процесса взаимодействия субъектов, в том деле, во имя которого и происходит складывание межличностных отношений. Это так называемое деловое общение.

2. Цели общения состоят в приобщении партнера (реципиента) к ценностям, интересам инициатора (коммуникатора), в передаче партнеру своего социального опыта: педагогическое общение.

3. Цели общения состоят в познании партнера по общению и получении от него необходимой для коммуникатора информации: познавательное общение.

4. Цели общения состоят в побуждении и мобилизации партнера к соответствующему поведению, действию: управленческое общение.

5. Цели общения находятся в нем самом, когда общение выступает основной сферой жизнедеятельности людей и удовлетворения их общих потребностей и интересов. Это эмоционально-эмпатийное общение.

Эмоционально-эмпатийное общение крайне необходимо в служебной, деловой обстановке, где оно проявляется в различных формах так называемого психологического поглаживания: одобрения, поощрения, моральной поддержки и т.п.

Различают и другие виды общения:

примитивное, субъект-объектное общение, когда партнер по общению рассматривается лишь как средство решения тех или иных задач;

манипулятивное, при котором субъект по общению ставит те или иные условия для партнера по общению и последний с ним соглашается и потому действует соответствующим образом;

паритетное общение, как субъект-объектное общение, когда в партнере по общению человек видит личность, имеющую право на свою позицию, точку зрения.

В общении широко используются различные средства, знаковые системы общения. Все их многообразие можно свести в три группы:

1) вербальные (слово, речь);

2) невербальные (неречевые средства);

3) смешенные (сочетание вербальных и невербальных средств общения, что обычно и бывает при вербальном общении).

В вербальном межличностном общении возникает несколько проблем, успешное и правильное решение которых делает его взаимоприемлемым, понятным, наполненным конкретным содержанием и успешным. Так, если у коммуникатора проблема состоит в том, чтобы подобрать адекватные мыслям, образам, переживаниям средства и осуществить передачу информации реципиенту, то у последнего происходит обратный процесс: он получает информацию, которую декодирует, и в результате этого у него возникают уже собственные мысли, образы, переживания. Очевидно, что степень соответствия образов, мыслей, переживаний у коммуникатора и реципиента может оказаться неполной и даже вообще отсутствовать. В целом же исследования показали, что потери и искажения в информационным общении между коммуникатором и реципиентом составляют около 60 %.

**3. СПЕЦИАЛИСТ И ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ**

В отечественной социальной психологии коллектив рассматривается как одна из разновидностей малой социальной группы, как определенный уровень социального и психологического развития социальной группы. Однако далеко не всякая социальная группа становится коллективом, даже если люди осуществляют совместно ту или иную деятельность.

Понятие «малая социальная группа» более широкое и емкое, чем понятие «коллектив». Есть много разновидностей малых групп, не относящихся к тому, что принято считать коллективом (диффузные, группы-кооперации, семья, дружеская компания и др.).

Существует немало подходов к пониманию категории и явлению «малая социальная группа» и ее количественных границ. Это относится как к зарубежной, так и к отечественной социальной психологии.

Малая группа – это любое количество лиц, находящихся во взаимодействии друг с другом, при котором каждый член группы получает некоторое впечатление или восприятие каждого другого члена группы (Р. Бейлз).

Малая группа – это социальная общность, которая состоит из определенного количества лиц, находящихся по отношению друг к другу во взаимных, более или менее определенных позициях и ролях и которые имеют определенную систему ценностей и норм, регулирующих поведение отдельных членов по важным для этой группы вопросам.

Малые социальные группы различаются:

а) как условные и реальные, лабораторные и естественные;

б) по способу возникновения: стихийно складывающиеся (неформальные) и специально создающиеся (формальные) для решения отдельных задач;

в) по характеру контактности: непосредственно (первичные) и опосредованно (вторичные) контактные группы;

г) по содержанию деятельности: профессионально-деловые, учебные, бытовые, самодеятельно-творческие;

д) по характеру социальной ориентированности: социально-полезные или асоциальные группы;

е) по уровню развития: диффузные группы, группы-кооперации, корпорации, коллективы;

ж) по степени принятия личностью групповых норм и включенности ее в групповые отношения: группы членства и референтные группы.

Предметом изучения социальной психологии в малых социальных группах выступают, прежде всего, такие психические феномены, как групповые, коллективные мнения, настроения традиции, отношения, ценности, потребности, цели, лидерство, самоутверждение, адаптация личности, сплоченность группы, ее морально-психологическое состояние, социально-психологический климат и др.

Психика группы – это реальное сознание людей данной общности, характеризующееся конкретным содержанием (нравственным, эстетическим, политическим, профессиональным, правовым и др.), направленностью, уровнем функционирования (от апатии, безразличия до энтузиазма), действенностью; это сложная совокупность внутри групповых социально-психологических процессов и явлений.

Психика социальной группы не сводима к психике человека, к психологии личности. Групповая психика, выступая совокупностью содержания и состояния социально-психологических процессов и явлений, обусловлена не только особенностями деятельности членов группы, своеобразием материально- технических и экологических условий ее жизни и деятельности. Большое влияние на содержание, направленность и уровень функционирования групповой психики оказывают личностные особенности ее членов, своеобразие восприятия и понимания ими мира, действительности, конкретной ситуации, друг друга, возникающие у них отношения к деятельности, к реальным фактам и событиям как внутри групповой, так и вне групповой жизни.

Коллектив – это контактная общность людей, объединенных единством общественно полезной деятельности, организации и коллективистической психологии.

Основные признаки социальной группы, дающие основание считать ее коллективом:

1) общественно полезная цель деятельности людей данной общности (А.С. Макаренко, А.В. Петровский);

2) контактность (как непосредственная, так и опосредованная);

3) наличие организации, субординации отношений, единого и авторитетного для всех членов группы руководства (А.С. Макаренко);

4) определенный уровень развития коллективистической психологии – психологии взаимного понимания, сотрудничества, помощи, поддержки и взаимной требовательности, ответственности.

Во многих видах современной профессиональной деятельности коллектив становится основным ее субъектом. Особенно это относится к использованию современной техники, многим видам спортивной, воинской и другой деятельности.

Коллектив является одним из основных субъектов формирования и развития гуманистической, коллективистически ориентированной личности, способной всесторонне проявить и утвердить свою индивидуальность. В этом смысле слова коллектив выступает своеобразным социальным и социально-психологическим полем, полигоном для соответствующей самореализации и самоутверждения личности, удовлетворения многих значимых для нее потребностей.

Коллективу присуще общие психологические черты (параметры), к числу которых в первую очередь относятся:

достаточный уровень профессиональной подготовленности, сработанности, слаженности совместных действий;

нравственная воспитанность, проявляющаяся в подлинно коллективистических взаимоотношениях членов коллектива;

высокая организованность, дисциплинированность, управляемость социальной группы;

достаточный уровень политической, правовой, в целом социальной зрелости членов коллектива;

благоприятный и устойчивый морально-психологический климат, создающий для каждого члена коллектива ощущение личной свободы, защищенности, уверенности, психологической комфортности.

При вхождении молодого сотрудника в трудовой коллектив характер и успешность разрешения возникающих проблем во многом зависят от того, как он настроен на принятие сложившихся в коллективе норм, правил, ценностей, как проявляет себя (активно или пассивно), какова мотивация его профессиональной деятельности. Например, люди в коллективе могут в разной степени проявлять готовность принять профессиональные, нравственные и другие ценности и нормы, правила группы, коллектива.

В социальной группе, производственном, трудовом коллективе складываются разные структуры связей и отношений людей. Их знание позволяет специалисту, руководителю лучше ориентироваться в реальных взаимоотношениях в коллективе, малой группе.

Различают социометрическую и коммуникативную структуры малой группы и структуру властных отношений.

Социометрическая структура – это совокупность соподчиненных позиций членов группы в системе внутригрупповых межличностных предпочтений по тому или иному критерию, признаку.

Коммуникативная структура группы – это совокупность позиций членов группы в системах информационных потоков, связывающих членов группы между собой и с внешней средой, а также концентрация у них того или иного объема групповой информации. Владение информацией – показатель положения члена группы. Члена группы, обладающего наибольшим количеством информации, называют коммуникативным лидером.

Структура социальной власти в коллективе включают в себя два вида, две подструктуры властных отношений: руководство и лидерство.

Руководство – это официальная, формальная, социальная, административная система властных отношений. Это основанная на власти, правовых и административных нормах и правилах система регулирования поведения и деятельности, прежде всего в профессиональной сфере членов коллектива со стороны соответствующих руководителей.

Лидерство – это неофициальная, неформальная, психологическая, основанная на психологических преимуществах лидера властная система отношений.

Эти две системы властных отношений в коллективе могут иметь разную степень согласованности между собой, совпадения.

Одной из важных характеристик (и форм проявления) властных отношений выступает стиль поведения и деятельности руководителя и лидера, хотя понятие стиля поведения и деятельности применимо не только к руководителю, но и к любому сотруднику, члену коллектива.

В психологии выделяют следующие основные стили руководства, поведения и деятельности в зависимости от преимущественной ориентированности человека, руководителя:

деловой стиль – решение профессиональных и других поставленных задач;

коммуникативный стиль – преимущественное взаимодействие с сотрудниками, другими людьми.

В зависимости от характера такого взаимодействия различают стили: командный, административный, авторитарный; коллегиальный, совещательный, демократический, либеральный, попустительский, анархический;

эгоистический стиль – преимущественное решение своих личных проблем материального, карьерного и другого характера.

Выделяется также гибкий стиль, когда человек в зависимости от обстоятельств, решаемых задач может и использует тот или иной из вышеназванных стилей. Это характеризует достаточно адаптивную, гибкую, нестереотипную личность.

Групповое коллективное мнение – это совокупное суждение и отношение членов коллектива (всех или их значительной части) к событиям и фактам действительности в жизни коллектива и его отдельных членов, к их поведению и деятельности. Коллективное мнение выступает показателем нравственности групповой психики. В общем мнении, сложившемся в коллективе, проявляется сила убеждений, воли, чувств целого коллектива.

Наиболее динамичной формой проявления групповой, коллективной психики являются общие, групповые настроения. Это общие эмоциональные состояния, эмоциональный настрой коллектива, та или иная степень единочувствия, совокупность сопереживании людей, овладевших коллективом (либо значительной его частью) в тот или иной момент или отрезок времени.

Интегративной характеристикой и формой проявления групповой, коллективной психики выступает морально-психологическое состояние (атмосфера) группы.

Морально-психологическое состояние коллектива – это обусловленное влияние социальных, групповых, деятельностных и других факторов относительно устойчивое и ограниченное по времени состояние мобилизованности и настроенности психики членов коллектива; та или иная степень реализации, актуализации и проявления духовных возможностей коллектива; определенный функциональный настрой психики людей в конкретных обстоятельствах жизни и деятельности, реально действующие духовные силы людей как фактор успешности действий и поведения.

Морально-психологическое состояние коллектива характеризует степень психологической готовности людей решать те или иные задачи, осуществлять соответствующее поведение.

Одной из интегральных характеристик групповой, коллективной психики выступает сплоченность как та или иная степень ценностно-ориентированного единства группы. Сплоченность – это степень единомыслия, единочувствования и единодействия членов группы, коллектива, степень принятия ими соответствующих норм, правил, ценностей, отношений и т.п. Это степень единства членов коллектива, социальной группы на основе общности их интересов, потребностей, отношений, целей деятельности, взаимоотношений, подлинного коллективизма при решении профессиональных и других задач групповой жизни и деятельности. Степень единства может быть от полного согласования, совпадения до полного согласования.

Основные направления работы по сплочению коллектива, созданию в нем благоприятной морально-психологической атмосферы:

а) правильное решение организационных вопросов; подбор и расстановка людей, обучение и воспитание актива, руководителей нижних звеньев, контроль и оценка деятельности сотрудников, стимулирование их деятельности и поведения и др.;

б) правильная организация деятельности и ее обеспечение средствами, материалами и т.п.;

в) целенаправленное проведение воспитательной работы в коллективе, направленной на формирование у людей коллективизма, нравственно-психологического здоровья, профессионализма, деловитости и т.п.;

г) повышение авторитета руководителя, актива, использование ими адекватного стиля взаимодействия с сотрудниками, психологически обоснованного стимулирования сотрудников, оценочной деятельности в коллективе;

д) недопущение и преодоление, профилактика негативных социально-психологических явлений, мешающих сплочению коллектива: индивидуалистического, эгоцентрического самоутверждения сотрудников; отрицательного лидерства, ведущего к созданию негативных стихийно складывающихся микрогрупп; недовольств, страхов, конфликтов, слухов.

**4. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ АВТОРИТЕТ И САМОУТВЕРЖДЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА**

Одной из фундаментальных потребностей личности является потребность в самоутверждении – это стремление реализовать себя, добиться определенных результатов в деятельности, поведении, взаимодействии с другими людьми и на основе этого видеть себя на определенной высоте в своих глазах и во мнении окружающих. Самоутверждаясь, человек произвольно и целенаправленно проявляет себя, свое «Я», свою индивидуальность и утверждает себя как личность.

Самоутверждение – атрибутивная характеристика личности. Человек постоянно утверждает себя, и по мере расширения сфер взаимодействия со средой развиваются его сознание, способности, формируются черты характера. Вместе с тем личность в социальном самоутверждении идет от ступени к ступени, поднимаясь к все более значимым общественным ролям.

Стремление личности к самоутверждению является стимулом ее развития и саморазвития, а стремление ее к профессиональному самоутверждению – одним из факторов ее профессионального становления и совершенствования.

Сущность самоутверждения состоит в самовыражении, самопроявлении человеком индивидуальности в процессе взаимодействия со средой и осуществления деятельности.

Основные сферы профессионального самоутверждения специалиста: профессионально-деятельностная, социально-ролевая и социально-психологическая (система неформальных отношений в коллективе).

В самоутверждении личности, а это в полной мере относится к профессиональному самоутверждению молодого специалиста, выделяются три этапа: подготовительный, основной (исполнительный) и заключительный.

Основным содержанием подготовительного этапа является самоопределение личности: осознание ею потребности в самоутверждении и реализации, выработка своей позиции, отношение к окружающей ее действительности, постановка целей деятельности, определение своего места в ролевой официальной и неофициальной структурах коллектива, обоснование своих действий, поведения, средств и способов по осуществлению своих целей.

И с п о л н и т е л ь н ы й этап – это процесс реализации и достижения человеком целей самоутверждения.

На з а к л ю ч и т е л ь н о м этапе осуществляется оценка человеком результатов и процесса своего самоутверждения, выявляются истоки его затруднений. Этот этап постепенно переходит в первый, на котором происходит коррекция целей, средств, способов дальнейшего самоутверждения личности.

В отечественной психологии самоутверждение рассматривается как одна из фундаментальных социальных потребностей и тем самым как важное условие и фактор развития личности. При этом подчеркивается, что потребность в самоутверждении может выступать как самоцелью личности, так и обобщенным выражением других потребностей.

Выделяют четыре группы индивидуальных потребностей в самоутверждении:

1) в достижении определенных результатов в деятельности и утверждении на этой основе своей соответствующей общественной и личной значимости, признания, уважения, доверия окружающих;

2) общении, выполнении определенных социальных, социально-психологических ролей в контактной социальной среде, в принадлежности к коллективу, в стремлении быть полезным ему;

3) потребности престижно-личностного плана: добиться определенного авторитета у окружающих, сотрудников, старших, приобрести известность, удовлетворить свое честолюбие, самолюбие, потребность в аффилиации;

4) познании своей индивидуальности, сил и возможностей, приобретении или усилении чувства уверенности в себе.

Соотношение этих групп потребностей в конкретном случае самоутверждения и определяет в значительной степени его цели, характер и динамику. Потребности личности в самоутверждении выступают непосредственной детерминантой, определяющей соответствующие цели и мотивы самоутверждающего поведения.

Личность обычно стремится к самоутверждению в разнообразных официальных и неофициальных сферах взаимоотношений в коллективе, социальной среде и на различных уровнях общения: по горизонтали (среди равных) и вертикали (среди старших, начальников и во мнении младших, подчиненных).

Успешность самоутверждения личности может быть различной, что соответствующим образом сказывается на психическом состоянии, как самой личности, так и социальной контактной среды, коллектива.

Неотъемлемой чертой, характеристикой, атрибутом самоутверждения личности выступает ее осознанно-мотивированная активность. Отсюда внутренними критериями самоутверждения как феномена выступают потребности в самоутверждении, цели и мотивы данного процесса. А внешними – уровень, широта, устойчивость и направленность активности, устремления личности, сферы, средства, формы ее самоутверждения.

Успешность рассматриваемого процесса характеризуется степенью совпадения первой и второй групп критериев в конкретном акте самоутверждения личности.

Одной из активных форм утверждения личностью своей индивидуальности является ее стремление стать лидером в микрогруппе, коллективе. В каждой социальной группе в неофициальной системе взаимоотношений стихийно возникает процесс выделения лидера в интересах обеспечения внутренней социально-психологической самоорганизации группы. Лидером становится тот, кто не только может что-то дать группе, но и хочет, умеет это делать.

Основу лидерства составляет психологический механизм состязательности. В этом смысле и борьба за лидерство может проявляться в разных и даже противоположных формах.

При соревновательных отношениях выдвижение лидера происходит на основе действительных и конструктивных, соответствующих интересам социальной группы, осуществляемой деятельности, достоинствах и качествах лидера. Когда же лидер перестает оправдывать ожидания группы, происходит его безболезненная, основанная на добровольном согласии замена другим лидером.

При конкурентных отношениях в борьбе за лидерство могут использоваться недозволенные, безнравственные, не в полной мере соответствующие групповым ожиданиям средства и способы в таком случае лидер обычно пытается любыми способами не только утвердить себя, но и всячески поддерживать, отстаивать свое лидерство и добровольно от него обычно не отказывается. Такое лидерство чаще всего бывает в криминальных и других асоциальных структурах, организациях, системах отношений. Вполне очевидно, что в производственных и других общественно значимых организациях такое лидерство малоэффективно и чаще носит социально-разрушительный характер.

В психологии различают и другие разновидности лидерства (и соответственно типы лидеров):

лидерство в малой социальной группе, контактной социальной среде (производственный коллектив, студенческая группа, школьный класс, семья и т.п.) – парное лидерство: лидер в борьбе с другими претендентами и непосредственном контактном взаимодействии с ними доказывает свое право на лидерство и добивается признания, поддержки окружающих;

- фронтальное лидерство: преподаватель и аудитория, оратор на митинге и т.п.;

- иерархическое лидерство: в политических партиях, профсоюзных организациях и других иерархически организованных структурах.

В зависимости от преобладающей направленности, ориентации деятельности лидера в коллективе выделяют три основных вида лидерства:

1) деловое, когда лидер способен организовать группу на решение значимой для нее задачи;

2) эмоциональное, связанное преимущественно с тем, что лидер налаживает необходимые взаимоотношения между членами группы, выступает своеобразным арбитром возникающих недоразумений во взаимоотношениях, сглаживает конфликтные ситуации и создает в микрогруппе необходимую нравственно-психологическую атмосферу;

3) смешенное, когда лидер совмещает обе названные выше функции. Такое лидерство чаще всего имеет место в устойчивых, длительно функционирующих группах, и особенно характерно для групп с отрицательной, антиколлективной направленностью в деятельности.

Одним из факторов самоутверждения, оказывающим влияние на его характер и успешность, является авторитет.

Авторитет ( в переводе с лат. – сила, власть, влияние) – одна из форм взаимоотношений, Под авторитетом понимают влияние человека (или группы лиц) на окружающих и признание со стороны последних этого влияния. Авторитет есть там, где люди принимают влияние другого человека или группы, соглашаются с ним. Без авторитета не возможна никакая организация, его наличие – одно из основных условий успешного руководства людьми.

Различают авторитет руководителя, товарища, специалиста (юриста, учителя, инженера и т.п.).

Авторитет человека является результатом и выступает функцией личностных особенностей человека, групповых ожиданий, требований условий и решаемых задач. При этом ведущую роль играют индивидуальные психологические особенности человека, степень их соответствия требованиям деятельности и ожиданиям людей.

Выделяют две взаимосвязанные стороны авторитета: объективную Ао и субъективную Ас:

А = Ао + Ас

Объективная сторона авторитета включает в себя: авторитет должности – Ад, возраста – Ав, стажа работы – Аср, профессии – Апр, ученой степени – Ауч.ст., ученого звания – Ауч.зв. и т.п.

Ао = Ад + Ав + Аср + Апр + Ауч.ст. + Ауч.зв…

Разновидностью, гранью объективного авторитета выступает административный, должностной, социально-статустный авторитет: авторитет политической власти, экономического присуждения и даже насилия, административного, правового влияния руководителя и т.д. При таком авторитете осуществляются отношения людей, в которых происходит, с одной стороны, воздействие, чьей либо воли, господствующей воли, а с другой – подчинение этой воле. Например, специалист подчиняется воле руководителя, ребенок – воле родителя, военнослужащий – воле командира и т.п. При таком авторитете подчинение воле другого обычно ведет к снижению меры ответственности исполнителя, сужению его инициативы, творчества, самостоятельности.

Субъективная сторона в авторитете личности (так называемый моральный, личностный авторитет) выступает интегральным синтезом личностных качеств человека: профессионально деловых – Кпд – профессиональное мастерство, добросовестность, ответственность, трудолюбие, дисциплинированность, настойчивость и др.; нравственных – Кн – честность, порядочность, отзывчивость, товарищество и др.; политических – Кп , организаторских – Ко, коммуникативных – Кк, педагогических – Кпед и др.:

Ас = Рпп { Кпд + Кн + Кп + Ко + Кк + Кпед….

Как правило, объективная сторона в авторитете специалиста – величина всегда положительная, тогда как личностный авторитет может не только быть низким, отсутствовать вообще, но и иметь негативное содержание, отрицательную направленность. А поэтому общий авторитет личности может оказаться и отрицательным.

Интересный подход к пониманию истоков авторитета руководителя, специалиста представлен Д.М. Карбышевым.

Д.М. Карбышев не без основания считал, что авторитет руководителя основывается на доверии, уважении и любви подчиненных, сотрудников. Доверие завоевывается глубоким знанием дела, профессиональной подготовленностью, уважение – добросовестным и ответственным отношением к делу, а любовь – чуткостью, внимательностью к людям, заботой об их нуждах. И в этом смысле можно говорить о наличии полного (когда специалисту доверяют, его уважают и любят) и неполного (отсутствуют один или два основания авторитета) авторитета либо его отсутствии.

Авторитет как социально-психологический феномен обладает рядом свойств:

а) приобретается медленно, но утрачен, может быть быстро;

б) имеет определенную меру консерватизма и устойчивости;

в) имеет свойство переноса из одних сфер жизнедеятельности личности в другие.

Авторитет и самоутверждение – явления близкие, но нетождественные. Достижение личностью определенного авторитета может выступать целью ее самоутверждения, а процесс реализации этого стремления и есть самоутверждение. В таком случае психологические механизмы достижения индивидом определенного авторитета выступают как механизмы соответствующего самоутверждения личности. Однако авторитет с необходимостью не предполагает активности личности к его утверждению. Боле того, авторитет в ряде случаев может возникнуть непроизвольно, стихийно и даже помимо желания человека. Личность может иметь авторитет в той или иной сфере жизнедеятельности порой не потому, что стремиться к этому, а просто в силу наличия определенных качеств, спонтанно либо, наоборот, стремиться к самоутверждению, неадекватному ее возможностям и наличному авторитету.

**5.ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТА**

Проблема адаптации человека длительное время является одним из направлений теоретических и прикладных исследований многих наук: социологии, психологии, педагогики, медицины, биологии и др. В наше время уже нет ни одной общественной, антропологической науки, которая бы прямо или косвенно не изучала проблемы адаптации человека в различных условиях его жизни и деятельности.

В целом, рассматривая проблемы адаптации человека, целесообразно исходить из общеизвестного факта: человек предстает в совокупности двух систем – биологической и психической. Каждая из них состоит из многих подсистем. В этом смысле выделяется два основных вида (уровня) адаптации человека: биологический и психологический.

Биолого-физиологическая адаптация присуща и человеку и животным, но важно отметить, что адаптация человека как организма, так или иначе, подвержена воздействию социальных обстоятельств.

Э. Фромм считал, что одним из отличий биологической адаптации человека от животных является наличие у него «биологической слабости», под которой ученый понимал «относительный недостаток у человека инстинктивной регуляции в процессе адаптации к окружающему миру».

Согласно этой точке зрения отличия адаптации человека от животных на биолого-физиологическом уровне определяются низкой инстинктивной адаптируемостью, вследствие чего человек вынужден искать другие пути адаптации, что способствует, в свою очередь, эволюции человека.

В биологической адаптации используется понятие «адаптационный синдром» (Г.Селье). Адаптационный синдром – совокупность адаптационных реакций организма человека и животных, носящих общий защитный характер и возникающих в ответ на значительные по силе и продолжительности неблагоприятные воздействия. Функциональные состояния, развивающиеся под действием стрессоров, называются стрессовыми состояниями. Основными симптомами адаптационного синдрома являются увеличение надпочечников, уменьшение вилочковой железы, селезенки и лимфатических узлов, нарушение обмена веществ с преобладанием процессов распада. В развитии адаптационного синдрома выделяют три стадии:

1. Стадия тревоги: продолжается от нескольких часов до двух суток и включает две фазы: шока и противошока на последней из которых происходит мобилизация защитных реакций организма.

2. Стадия сопротивляемости: устойчивость организма к различным воздействиям повышена. Эта стадия либо приводит к стабилизации состояния и выздоровлению, либо сменяется последней стадией.

3. Стадия истощения: резкое снижение сопротивляемости организма, нарушение его функций, что приводит к заболеваниям и может окончиться гибелью организма.

Наряду с биологическими и нейропсихологическими подходами в разработке проблем адаптации человека появляются и утверждаются и другие, в первую очередь психологические и социологические.

Психологическая адаптация – это процесс психологической включенности личности в системы социальных, социально-психологических и профессионально-деятельностных связей и отношений, в исполнение соответствующих ролевых функций.

Выделяют следующие основные сферы жизни и деятельности человека, в которых осуществляется его психологическая адаптация (и соответственно основные разновидности психологической адаптации):

социальную во всем многообразии ее содержательных сторон, компонентов: нравственного, политического, правового и т.д.;

социально-психологическую: системы психологических связей и отношений личности, включение ее в исполнение различных социально-психологических ролей (социально-психологическая адаптация личности);

сферу профессиональных, учебно-познавательных и других деятельностных связей и отношений личности (профессионально-деятельностная психологическая адаптация личности);

взаимосвязи с экологической средой (экологическая психологическая адаптация).

Соответственно с этими четырьмя сферами жизни и деятельности человека выделяют четыре основных вида психологической адаптации:

профессионально-деятельностную;

социальную;

социально-психологическую;

экологическую.

Результатом процесса адаптации выступает тот или иной уровень адаптированности личности.

Адаптированность личности может быть:

внутренней, когда происходит перестройка ее функциональных структур, систем при определенном изменении среды ее жизнедеятельности. Происходит содержательная, полная, генерализованная адаптация личности;

внешней, поведенческой, приспособительной, когда личность внутренне, содержательно не перестраивается и сохраняет себя, свою самостоятельность. Происходит так называемая инструментальная адаптация личности;

смешанной, когда личность частично перестраивается и подстраивается внутренне под среду, ее ценности, нормы, а частично адаптируется инструментально, поведенчески, сохраняя и свое «Я», свою самостоятельность, «самость».

Процесс профессиональной адаптации специалиста включает в себя следующие основные процедуры и проблемы:

1. Взаимодействие личности со средой:

а) социальное взаимодействие (как с отдельными людьми, так и с социальными группами);

б) социально-психологическое взаимодействие;

в) взаимодействие с материально-технической средой.

2. Возникновение противоречия, конфликтной ситуации (КС) между личностью и средой.

3. Возникновение потребностного состояния (ПС) личности, состояния дезадапции.

4. Проявление реактивных состояний защитного характера, защитных реакций у человека (ЗР).

5.Осуществление защитного, адаптационного поведения (АП) по снижению дезадапционного состояния.

6. Снижение (либо снятие) противоречия между личностью и средой, устранение конфликтной ситуации.

Наглядно это можно представить следующим образом:

КС ПС ЗР АП Разрешение

Психологическая адаптация – явление многоуровневое и разноплановое, затрагивающее и индивидуальные особенности человека, его психику, и все стороны его бытия, прежде всего социальную среду и разнообразные виды деятельности (в первую очередь профессиональную), в которые он непосредственно включен.

В процессе адаптации личности происходит гармонизация психической деятельности человека с заданными условиями среды и его деятельности в тех или иных обстоятельствах. В связи с этим показателем степени психологической адаптированности личности может выступать уровень (степень) внутреннего, психологического комфорта личности, определяемый сбалансированностью положительных и отрицательных эмоций человека, степенью удовлетворения его потребностных состояний.

Психологическая адаптация взаимосвязана с таким психологическим феноменом, как социализация. Эти процессы близкие, взаимозависимые, взаимообусловленные, но нетождественные.

Социализация личности – это процесс овладения ею социальными и социально-психологическими нормами, правилами, ценностями, функциями.

Становление личности специалиста имеет два аспекта:

1. профессионально-ролевую социализацию личности;

2. профессионализацию как определенную степень овладения личностью профессиональной деятельностью, специальностью.

Профессиональная адаптация – это процесс вхождения человека в профессию и гармонизация взаимодействий его с профессиональной средой.

Профессиональная адаптация молодого специалиста – это перманентно идущий процесс, имеющий свою динамику, содержательные и другие особенности. Ее успешность зависит от многих обстоятельств, среди которых ведущую роль играют:

1. наличие у специалиста необходимых внутренних предпосылок: соответствующей подготовленности, достаточного уровня адаптивности, мотивации профессиональной деятельности;

2. особое внимание самого специалиста, руководителей и коллектива в целом к процессу профессиональной адаптации;

3. осуществление процесса адаптации с учетом особенностей специалиста, закономерностей, как самого этого процесса, так и развития социальной среды;

4. специальное психологическое обеспечение этого процесса, основанное на прогнозе его особенностей и оказании специалисту необходимой психологической помощи.

Профессиональная адаптация молодого специалиста – процесс преодоления внутренних и внешних трудностей, препятствий. Это создает те или иные стрессовые состояния, преодоление и недопущение которых требует дополнительных усилий и специальной подготовленности. К тому же успешная адаптация невозможна без постоянного самообразования и самовоспитания специалиста.

**6. СТРЕСС И ЛИЧНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА**

Стрессы – вечный спутник жизни человека. Они необходимы для нормальной жизни и обеспечения здоровья человека. Стрессы опасны тогда, когда их воздействия превышают адаптационные возможности человека. Поэтому можно говорить о хорошем и плохом стрессе. Однако по мере развития цивилизации стрессовость жизни и деятельности людей возрастает, все более нарастает негативное воздействие стрессовых обстоятельств на психику человека: техногенных катастроф, стихийных бедствий, социальных потрясений, насилия, этнических, межрегиональных, религиозных и других конфликтов.

Таким образом, под стрессом понимается общее явление, включающее в себя совокупность стрессовых факторов, ситуаций, обстоятельств и возникающих под их влиянием стрессовых состояний у людей.

Стрессоры – настоящий бич нашего времени. Однако исследования специалистов показали, что в определенной степени стресс полезен для человека, поскольку играет мобилизационную и побуждающую роль в его жизнедеятельности и способствует адаптации к изменившимся условиям жизни и деятельности.

Все многообразие стрессоров, вызывающих у человека стрессовые состояния, можно свести в три группы:

стрессоры прошлого времени (например, накопленные обиды, неудачи, ошибки прошлых лет, постстрессовые состояния, возникшие в результате воздействий прошедших экстремальных обстоятельств и т.п.);

стрессоры настоящего времени (любая проблема, болезни и т.п.);

стрессоры будущего времени (предстоящая сдача экзаменов, возможный раздал собственности, развод и т.п.).

Знание и понимание истоков стрессовых состояний необходимо для более успешной их коррекции, а возможно, и недопущения.

Особый класс психических явлений человека составляют психические состояния, под которыми принято понимать своеобразие функционирования психики человека в данный момент или в течение какого-то времени.

Привычным явлением стал стресс на работе. Фактически любая служебная ситуация может стать и является потенциальным источником стресса. К числу наиболее распространенных стрессовых ситуаций, возникающих на работе, относятся:

- неорганизованность или неспособность распределять время;

- конфликт с начальниками или коллегами;

- недостаточная квалификация специалиста, его профессиональная неподготовленность;

- чувство перегруженности работой;

- слишком высокая или слишком низкая ответственность;

- неспособность укладываться в сроки;

- неумение применять свои навыки;

- скука;

- отсутствие поддержки со стороны руководства и др.

Психическая напряженность – одно из наиболее часто встречающихся стрессовых состояний. На работе наиболее типичными стрессорами, вызывающими у специалиста психическую напряженность, являются: дефицит времени, ограниченность информации о тех или иных обстоятельствах профессиональной деятельности, высокая динамика или монотония трудовой деятельности, низкий уровень социальной защищенности работника, высокая интенсивность труда и др.

Напряженность – это состояние повышенного функционирования психики и организма человека в тех или иных обстоятельствах.

Современная медицина считает, что стресс является основной причиной многих заболеваний. Вместе с тем стресс все больше становится повседневным условием нашей жизни, возникает привычка к нему, мы научились жить со стрессом.

Особо актуальным для современной жизни и деятельности специалиста являются повышение его психологической защищенности, использование им разнообразных форм и видов психологических защит от стресса.

Психологические защиты – это использование систем регулятивных механизмов, приемов, соответствующих форм и способов поведения и деятельности, направленных на локализацию, устранение негативных, травмирующих личность переживаний, сопряженных с внутренними или внешними дестабилизирующими обстоятельствами.

Психологические защиты направлены на сохранение стабильности личности, ее отдельных функций, систем: самооценки, образа «Я», образа мира, других личностных структур.

**7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ГОТОВНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА**

Одним из непременных условий эффективности профессиональной деятельности является профессиональная готовность специалиста, под которой понимают ту или иную степень соответствия содержания и состояния его психики и физического здоровья, качеств требованиям выполняемой деятельности. Известный советский психолог К.К.Платонов отмечал, что профессиональная готовность специалиста – это субъективное состояние личности, считающей себя способной и подготовленной к выполнению соответствующей профессиональной деятельности и стремящейся ее выполнять.

В профессиональной готовности специалиста целесообразно выделять две взаимосвязанные стороны, грани, разновидности:

предварительную, заблаговременную, потенциальную готовность как профессиональную подготовленность личности к соответствующей деятельности. Эта готовность специалиста включает в себя: систему достаточно устойчивых компонентов, психических образований – знаний, умений, навыков профессиональной деятельности, профессионально важных качеств личности, ее отношений, предпочтений и т.п., в целом определенный уровень профессионально необходимого потенциала личности;

непосредственную, сиюминутную, ситуативную готовность как состояние соответствующей мобилизованности, функциональной настроенности психики специалиста на решение конкретных задач в соответствующих обстоятельствах и условиях. Эта сторона профессиональной готовности специалиста характеризуется высокой динамичностью, подвижностью и зависимостью от конкретной ситуации, состояния психического и физического здоровья специалиста, морально психологической атмосферы в коллективе и др.

Ведущей и наиболее сложной стороной профессиональной готовности специалиста является психологическая – профессиональная готовность психики специалиста. Это та или иная степень подготовленности и настроенности психики, духовных сил специалиста на решение профессиональных задач, исполнение своих функциональных обязанностей.

Особую роль в профессиональной готовности современного специалиста играет его коммуникативная готовность. Такая готовность предполагает наличие у профессионала достаточного уровня развития умений и навыков конструктивного и эффективного контактного взаимодействия с людьми, с профессиональной средой, профессионального общения с сотрудниками и руководителями, готовности идти на деловое и личностное взаимодействие с коллегами по работе и способности устанавливать, поддерживать и развивать такое взаимодействие.

Важным условием успешности деятельности специалиста выступают его готовность и способность к профессиональному и личностному самоутверждению, его соответствующая активность в этом направлении; стремление наиболее полно реализовывать себя как при решении профессиональных задач, так и во взаимоотношениях с сотрудниками, коллегами по работе. Успешность такого самоутверждения специалиста во многом зависит от его желания и стремления добиться успеха, от его установки на успех, от готовности к успеху. Ощущение человеком успешности решаемого дела зависит от двух решающих обстоятельств: фактического результата и уровня его притязаний (УП) в данной ситуации, которые выступают формой выражения тех целей, которые человек ставил в своей деятельности.

Формула успеха может быть представлена следующим образом:

Результат

Успех = --------------.

УП

Успешность профессиональной деятельности современного специалиста во многом зависит от его способности и психологической готовности к поиску, видению и решению новых, выдвинутых жизнью, общественной практикой задач. Высокий профессионализм современного специалиста предполагает наличие творческого начала в его труде, смелости в поиске новых путей, средств, способов решения профессиональных задач, как традиционного характера, так и выдвигаемых жизнью.

**8. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Психология и педагогика / Учеб. пособие для студ. высш. учеб. Заведений / В.А. Сластенин, В.П. Каширин – М., 2001 г.

2. Методические рекомендации по курсу «Основы психологии и педагогики» / В.П. Каширин – М., 1997 г.