

Министерство образования и науки Российской Федерации
Тольяттинский государственный университет
Гуманитарно-педагогический институт
Кафедра «Социология»

Л.Д. Филиогло

СОЦИОЛОГИЯ ПРОФЕССИЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУПП

Электронное учебно-методическое пособие



© ФГБОУ ВПО «Тольяттинский
государственный университет», 2014

ISBN 978-5-8259-0808-3



УДК 374.1:378(075.8)

ББК 60.55:74.4

Рецензенты:

канд. пед. наук, доцент кафедры управления Тольяттинского филиала РАНХиГС при Президенте РФ *О.В. Андриюшина*;

д-р социол. наук, доцент Тольяттинского государственного университета *Т.Н. Иванова*.

Филиогло, Л.Д. Социология профессий и профессиональных групп : электрон. учеб.-метод. пособие / Л.Д. Филиогло. — Тольятти : Изд-во ТГУ, 2014. — 1 оптический диск.

Учебно-методическое пособие содержит представленный в структурно-логической форме тематический материал, методические рекомендации по его изучению, вопросы для самоконтроля и задания для организации аудиторной и самостоятельной работы с описанием методики их выполнения. Наличие примеров тестовых и контрольных заданий поможет проверить уровень усвоения знаний.

Предназначено для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавра 040100.62 «Социология». Может быть полезно преподавателям-социологам, а также всем, кому интересны вопросы социологического изучения профессионального аспекта жизнедеятельности общества.

Текстовое электронное издание.

Рекомендовано к изданию научно-методическим советом Тольяттинского государственного университета.

Минимальные системные требования: IBM PC-совместимый компьютер: Windows XP/Vista/7/8; ПИИ 500 МГц или эквивалент; 128 Мб ОЗУ; SVGA; Adobe Reader.

Редактор *Е.Ю. Жданова*

Технический редактор *З.М. Малявина*

Компьютерная верстка: *Л.В. Сызганцева*

Художественное оформление, компьютерное
проектирование: *Г.В. Карасева*

Дата подписания к использованию 27.11.2014.

Объем издания 1,6 Мб.

Комплектация издания: CD-диск,
первичная упаковка.

Заказ № 1-45-13.

Издательство Тольяттинского
государственного университета
445667, г. Тольятти, ул. Белорусская, 14
тел.: 8(8482) 53-91-47, www.tltsu.ru

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	5
ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ	8
Тема 1. СОЦИОЛОГИЯ ПРОФЕССИЙ КАК ОБЪЕКТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА.....	13
Тема 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ.....	23
Тема 3. ПРОФЕССИИ В ОКРУЖАЮЩЕМ МИРЕ.....	35
Тема 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ	49
Тема 5. ПРЕПЯТСТВИЯ НА ПУТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ	59
Тема 6. СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ	70
Тема 7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ГРУППА КАК ОБЪЕКТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА	82
Тема 8. ФЛЕКСИБИЛЬНОСТЬ И ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	93
Тема 9. СОЦИОЛОГИЯ ПРОФЕССИЙ КАК ПЕРСПЕКТИВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ	101
Задания для контрольных работ	109
Темы эссе	111
Примерная тематика рефератов	112
Вопросы итогового контроля	113
Библиографический список	115
Глоссарий	118
Приложение 1	126
Приложение 2	142

ВВЕДЕНИЕ

Почему люди изучают особенности развития и изменения профессий в современном обществе? Как соотносятся понятия «профессия» и «престиж»? Какова динамика профессий в обществе? Эти и многие другие вопросы, связанные с миром профессий, рассматриваются в учебном курсе «Социология профессий и профессиональных групп».

Данная дисциплина рассматривает различные подходы к исследованию и описанию феномена профессии, характерные особенности развития концепций профессионализма в классической и современной социологии, исследования профессиональных практик, символические аспекты социального конструирования профессиональных сообществ: профессиональную идеологию, этику, ритуалистику и т. п.

Владение этой информацией позволит студентам, а в дальнейшем и молодым специалистам, с большей уверенностью ориентироваться в собственной профессиональной деятельности, будет способствовать их успешной профессиональной социализации.

Цель учебного курса – формирование системы знаний, включающей концептуальные теории и методические подходы к изучению профессиональной структуры общества в рамках отраслевой социологии.

Достижение цели предполагает решение следующих учебных задач:

- ознакомить студентов с основами современной социологии профессий, фундаментальными и прикладными сторонами исследования профессионального поведения, показать роль профессий в трансформациях современного общества;
- помочь студентам в освоении ими специфики социологического взгляда на профессии, в выявлении направлений прикладной и практической социологии, которые непосредственно связаны с их будущей профессиональной деятельностью, в частности, обеспечить овладение навыками социологического анализа профессионального поведения и профессиональной деятельности;
- обеспечить возможность студентам осознать себя как субъекта профессиональной деятельности, общественных отношений, сфор-

мировать представление о системном влиянии многообразия общественных отношений и механизме их связи, о функционировании общества в целом, что поможет им правильно ориентироваться и выбрать свою стратегию поведения в профессиональной деятельности;

- сформировать у студентов навыки самостоятельного анализа соответствия запроса на те или иные профессии в обществе и стремления членов общества к овладению этими профессиями, научить применять полученные знания о профессиях в исследовательской деятельности.

В процессе освоения учебного курса студент должен сформировать следующие компетенции:

- способность к восприятию, обобщению, анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-1);
- умение логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь (ОК-2);
- готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе (ОК-3);
- стремление к саморазвитию, повышению своей квалификации (ОК-6);
- умение критически оценивать свои достоинства и недостатки, наметить пути и выбрать средства развития достоинств и устранения недостатков (ОК-7);
- осознание социальной значимости своей будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-8);
- способность анализировать социально значимые проблемы и процессы (ОК-10);
- умение применять в профессиональной деятельности базовые и профессионально-профилированные знания и навыки по основам социологической теории и методам социологического исследования (ПК-1);
- готовность использовать знание методов и теорий социальных и гуманитарных наук при осуществлении аналитической деятельности (ПК-4).

Изучение курса «Социология профессий и профессиональных групп» позволяет студенту освоить:

- основные понятия социологии профессий и профессиональных групп;
- наиболее значимые теоретические концепции исследования профессий и профессиональных групп;
- особенности развития и изменения мира профессий в современном обществе;
- динамику мира профессий и его функции в обществе.

Таблица 1

Тематическое содержание дисциплины

№ п/п	Тема
1	Социология профессий как объект социологического анализа
2	Профессиональная дифференциация
3	Профессии в окружающем мире
4	Профессиональная социализация
5	Препятствия на пути профессионального становления и развития
6	Социологическое сопровождение выбора профессии
7	Профессиональная группа как объект социологического анализа
8	Флексибельность и трудовая деятельность
9	Социология профессий как перспективное направление

Результатом практического освоения учебного курса должно стать умение учащегося применять основные социологические подходы к эмпирическому изучению профессий и профессиональных групп; проводить анализ социально-психологических механизмов профессиональной деятельности; анализировать профессии и профессиональное поведение представителей различных социальных групп и общностей; составлять типологию престижности профессий; определять направленность профессиональной ориентации, а также овладение следующими навыками:

- определение двух пирамид: высокопрестижные редкие профессии и низкопрестижные массовые профессии;
- проведение базовых прикладных исследований в области профессии;
- применение социологических подходов к эмпирическому изучению мира профессий.

ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Курс «Социология профессий и профессиональных групп» ориентирован на развитие теоретических знаний и практических навыков у студентов, что обеспечивает выполнение ряда практических заданий, связанных как с наработанной эмпирической базой, так и мини-исследованиями, проводимыми самостоятельно.

Для контроля учебной работы студентов в курсе используется балльно-рейтинговая система. Каждое выполненное учащимся в срок учебное задание оценивается преподавателем в соответствии с указанными в описании задания критериями. За активную работу на аудиторных занятиях (участие в обсуждениях, ответы на вопросы) учащимся также начисляются баллы в соответствии с разработанными критериями.

Средством контроля освоения тематического материала в учебном курсе выступают тестовые задания, выполняемые на семинарских занятиях, и промежуточные контрольные работы. Тест состоит из 10 вопросов, имеющих по четыре варианта ответа, один из которых является верным. За верные ответы на 7–10 вопросов начисляется 2 балла, на 3–7 вопросов – 1 балл, за верные ответы на 1–2 вопроса баллы не начисляются.

Оценивание контрольной работы, состоящей из пяти вопросов, происходит следующим образом: за каждый верный и полный ответ контрольной работы начисляются 2 балла, за каждый неполный ответ – 1 балл, неверные ответы на вопросы не оцениваются. Таким образом, максимальное начисление за выполнение контрольной работы равно 10 баллам.

Полученные по результатам выполнения практических, тестовых заданий, контрольных работ, а также участия в аудиторной работе баллы суммируются и определяют место, занимаемое учащимся в текущем рейтинге, обновляемом в процессе прохождения учебного курса. Общая сумма набранных баллов является основанием для определения успешности прохождения учебного курса и выставления ему зачетной отметки: максимально возможная сумма баллов, полученных за учебную работу в курсе, равна 120, пороговое значение, необходимое для получения зачета, равно 60 баллам.

Таблица 2

Распределение баллов по семинарам и заданиям

№ недели	Темы семинаров, учебные задания	Максимальный балл
1	Семинар 1. «Социология профессий как объект социологического анализа»	8
	Задание 1. Подготовить ответы на вопросы по теме «Социология профессий и профессиональных групп как специальная социологическая теория»	
	Задание 2. Представить трактовки профессий с точки зрения функционалистского, неомарксистского, неовеберианского подходов	3
2	Семинар 2. «Профессиональная дифференциация». Круглый стол «Тенденции изменения профессиональной структуры общества»	6
	Задание 3. Построить таблицу «Профессиональное разделение труда»	3
	Задание 4. Подготовить доклад по теме «Тенденции изменения профессиональной структуры общества»	2
3	Семинар 3. «Профессии в окружающем мире». Деловая игра «Определение «Топ-10 модных профессий» для учебной группы». Дискуссия «Мир модных профессий»	5
	Задание 5. Разработать шкалу «Рейтинг профессий»	2
	Задание 6. Составить рейтинг «5 модных профессий»	5
4	Семинар 4. «Профессиональная социализация». Дискуссия на тему «Как стать профессионалом?»	6
	Задание 7. Подготовить материал для дискуссии по теме «Как стать профессионалом» с точки зрения социологического анализа	3
	Задание 8. Подготовить материал о социологическом исследовании процесса профессионализации или его составляющих	2
5	Контрольная работа 1	10
	Семинар 5. «Препятствия на пути профессионального становления и развития». Круглый стол «Факторы, способствующие профессиональной деформации и профессиональным заболеваниям социолога»	6

№ недели	Темы семинаров, учебные задания	Максимальный балл
	Задание 9. Подготовить материал о влиянии профессиональной деятельности на личность работника и его поведение	3
	Задание 10. Подготовиться к обсуждению по теме «Факторы, способствующие профессиональной деформации и профессиональным заболеваниям социолога»	
	Задание 11. Составить персональную карьерограмму	3
6	Семинар 6. «Социологическое сопровождение выбора профессии». Обсуждение по теме «Определение профессиональной направленности индивида и профессиональная эффективность»	5
	Задание 12. Определить личную профессиональную направленность	3
	Задание 13. Составить профессиограмму одной из профессий	3
7	Семинар 7. «Профессиональная группа как объект социологического анализа». Фокус-группа по теме «Профессиональная мобильность»	7
	Задание 14. Подготовиться к обсуждению по теме «Профессиональная мобильность»	
	Задание 15. Составить социологическую характеристику профессиональной группы	3
8	Семинар 8. «Флексибельность и трудовая деятельность». Обсуждение (кейс-метод) по теме «Специфика гибкости организации производства и трудовых отношений в России»	4
	Задание 16. Определить тип флексибельности конкретного предприятия (учреждения, фирмы)	3
	Задание 17. Определить типы флексибельности работников	4
9	Контрольная работа 2	10
	Семинар 9. «Социология профессий как перспективное направление». Круглый стол по теме «Профессии и рынок труда»	7

№ недели	Темы семинаров, учебные задания	Максимальный балл
	Задание 18. Подготовить презентацию по одной из тем: «Проблемы, связанные с профессией и профессиональной деятельностью, и пути их решения», «Социология профессий как перспективное направление»	2
	Задание 19. Подготовить материал для обсуждения по теме «Профессии и рынок труда»	2
Итого		120

С целью развития познавательного интереса, глубокого изучения актуальных вопросов социологии профессий студентам предлагаются дополнительные задания по написанию эссе, рефератов (см. темы эссе, примерную тематику рефератов).

Таблица 3

Критерии оценивания эссе

Критерий	Требования к студенту	Максимальное количество баллов
Знание и понимание теоретического материала	<ul style="list-style-type: none"> – выделение ключевой проблемы; – четкое и полное рассмотрение понятий, приведение уместных примеров; – раскрытие всех требуемых аспектов темы; – самостоятельное выполнение работы 	2
Анализ и оценка информации	<ul style="list-style-type: none"> – умелое использование приемов сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений; – выделение вариантов решений, аспектов проблемы; – способность объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению; – использование различных источников информации; – обоснованная интерпретация текстовой информации с помощью графиков и диаграмм; – личная оценка проблемы 	4

Критерий	Требования к студенту	Максимальное количество баллов
Построение суждений	– ясность и четкость изложения; – логика структурирования доказательств; – сопровождение тезисов грамотной аргументацией; – приведение различных точек зрения и личной оценки	2
Обоснованность выводов	– суммирование в выводах ранее высказанных оценок, вариантов решения проблемы; – аргументированность выводов; – оригинальные суждения автора	2
Итого		10 баллов

Критерии оценивания рефератов

10 баллов – выполнены все требования к написанию реферата: обозначена проблема и обоснована ее актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем; соблюдены требования к внешнему оформлению.

7 баллов – основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочеты, в частности: имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении.

5 баллов – имеются существенные отступления от требований к реферированию, в частности: тема освещена не полностью; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы.

3 балла – тема реферата освещена лишь частично, обнаруживается непонимание отдельных тематических положений.

1 балл – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Тема 1. СОЦИОЛОГИЯ ПРОФЕССИЙ КАК ОБЪЕКТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

Основные вопросы темы

- ❖ Социология профессий и профессиональных групп как отрасль социологии.
- ❖ Содержание учебного курса «Социология профессий и профессиональных групп».
- ❖ Основные теоретико-методологические направления социологии профессий.
- ❖ Социологические исследования профессий и профессиональных групп в СССР и России.

Изучив данную тему, студент должен:

иметь представление о социологии профессий и профессиональных групп как специальной социологической теории, основных подходах к понятиям профессий, профессионализма;

знать круг вопросов, изучаемых социологией профессий и профессиональных групп; функции, выполняемые данной отраслью социологии; суть функционалистской, неомарксистской, неовеберовской концепций профессии; определения понятий «профессия», «профессиональная группа», «профессиональная структура общества»; основные направления социологических исследований профессий и профессиональных групп в СССР и России;

уметь трактовать профессии с точки зрения функционалистского, неомарксистского, неовеберовского подходов; аргументированно представлять свою позицию;

владеть навыками выделения сути научных концепций.

Социология профессий и профессиональных групп как отрасль социологии

Социология профессий и профессиональных групп – специальная социологическая теория, изучающая состояние и тенденции изменения профессиональной структуры общества, отношение людей к сфере профессий

Объект социологии профессий и профессиональных групп

социально-профессиональная структура общества, сформированная в процессе профессионального разделения труда

Предмет социологии профессий и профессиональных групп

проблема соответствия запроса на те или иные профессии в обществе и стремление членов общества к овладению этими профессиями

Диагностическая функция социологии профессий – анализ профессионального поведения и деятельности, закономерностей и форм регуляции социального поведения и причин его отклонений

Прогностическая функция социологии профессий – определение роли профессий в современном обществе

Содержание учебного курса «Социология профессий и профессиональных групп»

• Состояние и тенденции изменения профессиональной структуры общества:

- профессиональная структура общества;
- профессиональное разделение труда;
- престиж профессий и социальная политика;
- пирамиды профессий.

• Профессии в окружающей среде:

- родительская среда;
- система образования;
- контакты в мире труда;
- пропаганда в СМИ;
- профессионализация.

• Профессиональная социализация:

- богатство форм квалификации;
- личностные ориентации работника;
- вхождение в профессиональную группу;
- модель конкурентоспособного специалиста.

• Профессиональная группа как объект социологического анализа:

- динамика в профессиональных группах;
- изменение ролевых статусов в профессии;
- социальная и трудовая мобильность.

- Гибкость профессиональной группы:
 - профессиональная направленность индивида;
 - профессиональная компетентность;
 - флексибельность профессиональной группы.
 - Социологическое сопровождение выбора профессии:
 - профессиография;
 - трудовой потенциал населения в современных условиях.

***Основные теоретико-методологические направления
социологии профессий***



Функционалистский взгляд на профессию

Исследователи: представители англо-американской социологической школы Б. Барбер, Е. Гринвуд, У. Гуд, Дж. Миллерсон, Т. Парсонс, Р. Холл, Е. Элиот.

Объект изучения: социально идеализированные профессиональные группы, занимающие относительно привилегированное положение в обществе (professions).

Сущность подхода: профессиональные группы трактуются как важнейшие институты, которые обеспечивают органическую солидарность в обществе, создают и поддерживают положительные социальные образцы поведения, а также выступают как посредники между отдельными индивидами и государством (Э. Дюркгейм «О разделении общественного труда», 1893).

Основные направления функционалистского подхода в социологии профессий:

Функционалистское, понимающее профессию как социальный институт

«Теория черт», стремящаяся к созданию «идеального типа» профессии на основе выделения специфических качеств высокостатусных профессий

Основные интегративные характеристики, формирующие «идеальный тип» профессии:

- профессиональные знания и опыт, основанные на абстрактном теоретическом знании, полученном в рамках системы высшего образования;
- профессиональная автономия в принятии решений, высокий доход и престиж;
- профессиональная этика – ориентированность профессионалов на альтруистическое служение обществу.

Неомарксисты: профессия в классовой системе

Исследователи: Дж. Бен-Дэвид, Т. Джонсон, Р. Коллинз, Ф. Паркин.

Сущность подхода:

- профессиональные группы понимаются исключительно как элементы структуры, которые просто отвечают на складывающиеся социальные изменения;
- доказываются процессы пролетаризации ряда профессиональных групп;
- профессиональные группы рассматриваются в контексте производственных отношений – интересы профессионалов расцениваются как непосредственно связанные с интересами доминирующего капиталистического класса.

Неовеберианцы: профессия как монополия

Исследователи: Дж. Берлант, М. Бураж, М. Ларсон, Р. Торстендал, Э. Фрейдсон, Г. Хьюджиз.

Сущность подхода:

- высокий статус традиционных профессий воспринимается как сформированный в результате особых исторических и социально-политических условий;

- профессиональные группы понимаются как статусные, внутренне солидарные группы интересов, организуемые для расширения своих возможностей пользоваться культурными и социальными привилегиями;

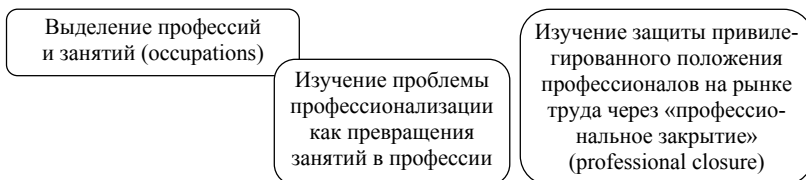
- государство воспринимается как пассивный элемент, как система, способствующая процессу профессионализации в либеральных государствах и препятствующая ей – в централизованных.

Неоуеберинский подход позволил концептуализировать роды занятий, основанные на высшем специализированном образовании, как универсальные узнаваемые группы интересов, которые стремятся к контролю над рынком труда посредством практик «социального закрытия» и/или хотят приобрести влияние в рамках государственно-го сектора для достижения восходящей мобильности.

Практика исследований социологии профессий

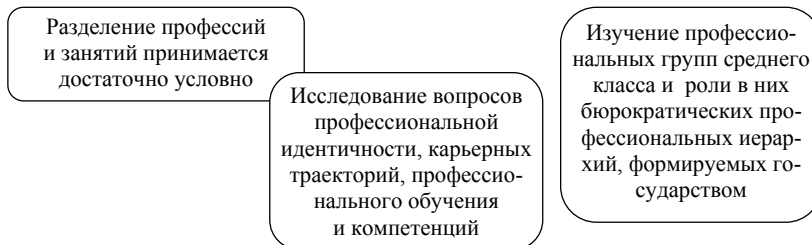
Англо-американский «идеальный тип» профессии описывает относительно «свободных» специалистов, самостоятельно контролирующих собственные условия труда.

Характерные особенности



Континентальный «идеальный тип» профессии определяет административную структуру профессиональной группы.

Характерные особенности



Социологические исследования профессий и профессиональных групп в СССР и России

Направления социологических исследований профессий и профессиональных групп в СССР:

– престиж профессий, профессиональная адаптация профессиональной ориентации молодежи, профессиональный рост работников, исследования социологических проблем конкретных профессий и специальностей (60–70-е годы XX века);

– социологические проблемы отдельных профессий интеллигенции, профессиональный труд работников науки, их профессиональная мобильность (80-е годы XX века);

– властные и экономические ресурсы профессиональных групп, способы и стратегии коллективной восходящей мобильности (90-е годы XX века).

Основополагающие теоретические подходы при исследованиях профессиональных групп в СССР:

Стратификационный:
профессиональная структура рассматривалась как средство для изучения иерархии престижа или социального расслоения общества

Функционалистский:
профессионалы анализировались с точки зрения соответствия их деятельности и социальных установок интересам государства и задачам осуществления определенных социально значимых функций

Социально-психологический:
определяющая роль отводится «внутренним» характеристикам профессиональной группы (сложность труда, его творческий характер, призвание, мотивация и отношение к труду профессионалов

Методические рекомендации по изучению темы

Для освоения темы необходимо изучить учебный материал по основным теоретико-методологическим направлениям и практике исследований социологии профессий.

❖ *Рекомендуемая литература*

1. Мансуров, В.А. Конструирование новых статусных позиций в процессе профессионализации / В.А. Мансуров, О.В. Юрченко

// Модернизация социальной структуры российского общества / отв. ред. З.Т. Голенкова. – М. : Ин-т социологии РАН, 2008. – С. 139–156.

2. Подмарков, В.Г. Человек в мире профессий / В.Г. Подмарков // Вопросы философии. – 1972. – № 8. – С. 60.
3. Радаев, В.В. Социальная стратификация / В.В. Радаев, О.И. Шкаратан. – М. : Аспект-Пресс, 1996.
4. Сакс, М. Социология профессий: государство, медицина и рынок в Великобритании [Электронный ресурс] / М. Сакс, Дж. Олсоп ; пер. О.В. Лукша. – Де-Монтфортский университет (Англия). – URL : <http://www.club.fom.ru/books/doc0604072016.doc>

В ходе изучения тематических материалов следует акцентировать внимание на описании социологии профессий как науки, основаниях выделения двух трактовок понимания профессии: англо-американской и континентальной, теоретических подходах в исследованиях профессиональных групп советскими и российскими социологами. Для проверки усвоения учебного материала нужно ответить на контрольные вопросы.

❖ *Контрольные вопросы*

- Что изучает социология профессий и профессиональных групп? Какие функции выполняет данная отрасль социологии?
- Дайте определение следующих понятий: «профессия», «профессиональная группа», «профессиональная структура общества (предприятия, учреждения)», «профессиональная адаптация», «профессионализация».
- Опишите функционалистский подход к описанию профессий.
- В чем сущность «теории черт» профессиональных групп?
- Как трактовали профессии и профессиональные группы неомарксисты?
- В чем заключается активистский подход в понимании профессий неовеберийцами?
- На основании чего сложилась практика выделения двух «идеальных типов» профессии: англо-американского и континентального?

Содержание семинарского занятия

❖ *Обсуждение тематических вопросов*

- Социология профессий и профессиональных групп как специальная социологическая теория, ее функции.
- Выделение двух «идеальных типов» профессии: англо-американского и континентального.
- Практика исследований социологии профессий.

Оценивание

2 балла – даны верные ответы на 2–3 вопроса; характеристики устного ответа: ясность, полнота, логичность, связность, оперирование основными категориями, понятиями, именами.

1 балл – дан верный ответ на 1 вопрос; характеристики устного ответа: ясность, полнота, логичность, связность, оперирование основными категориями, понятиями, именами, или даны неполные ответы (2–4) на вопросы, либо отсутствует аргументация ответов, либо ответы сформулированы в общем виде.

❖ *Решение теста* (прил. 1, тест 1)

Оценивание

2 балла – даны верные ответы на 7–10 вопросов.

1 балл – даны верные ответы на 3–7 вопросов.

❖ *Представление трактовок профессий с точек зрения функционалистского, неомарксистского, неовеберианского подходов – ролевая дискуссия «Дидактический турнир»*

Сценарий ролевой дискуссии «Дидактический турнир»

Для проведения ролевой дискуссии студенты объединяются в ролевые подгруппы для защиты не субъективных взглядов на рассматриваемую проблему, а самой идеи. Учащиеся, независимо от собственных взглядов, приводят объективные аргументы, доказывающие близость к реальной сущности профессии ее трактовки с точки зрения функционалистского, неомарксистского, неовеберианского подходов. Кроме данных трех подгрупп формируется четвертая подгруппа – эксперты, задача которых следить за точностью использования цитат или мыслей ученых, внесших определенный вклад в изучение обсуждаемой проблемы, замечать, насколько аргументи-

рованно строят свои доказательства участники дискуссии, отмечать наиболее оригинальные их суждения и разработки. Следует учесть, что студенты объединяются в ролевые подгруппы по интересам.

Прежде чем начать ролевую дискуссию, ведущий предлагает каждой из трех подгрупп представить свой «эпиграф», иллюстрирующий основную мысль высказываний, затем регламентирует продолжительность высказываний.

В соответствии с установленным регламентом представители каждой из подгрупп лаконично высказывают свои соображения относительно обсуждаемой проблемы. В среднем каждая подгруппа может высказаться 4–5 раз (общее время – 15–20 минут).

В заключительной части «Дидактического турнира» выступают эксперты и дают оценку работе каждой подгруппы: насколько четко, лаконично, убедительно, ярко прозвучали выступления оппонентов, аргументированно представлены доказательства, выбраны интересные примеры для иллюстрации своих доводов. Преподаватель подводит окончательные итоги.

Оценивание (полученные баллы суммируются):

1 балл – участие в представлении подготовленного материала;

1 балл – оригинальность представления, творческий подход;

1 балл – подготовлены 3 вопроса аудитории;

1 балл – верные, аргументированные ответы на 2 вопроса и более.

Задания для самостоятельной работы

❖ **Задание 1.** *Подготовить ответы* на вопросы по теме «Социология профессий и профессиональных групп как специальная социологическая теория».

- Охарактеризуйте социологию профессий и профессиональных групп как отрасль социологической науки, опишите предметное ядро исследований данной социологической области.

- Сравните направления социологических исследований профессий и профессиональных групп в СССР и в России. Чем объясняются различия?

- Поясните сущность теоретических подходов, на которые опирались советские социологи в исследованиях профессиональных групп.

❖ **Задание 2.** *Подготовить концепцию понимания профессий* для участия в ролевой дискуссии «Дидактический турнир».

Оценивание (полученные баллы суммируются):

2 балла – верное представление сути функционалистской, неомарксистской, неовеберийанской концепций профессии;

1 балл – наличие неточностей в представлении сути функционалистской, неомарксистской, неовеберийанской концепций профессии, нет четкости и ясности в представленных трактовках;

1 балл – использование самостоятельно найденного материала.

Баллы начисляются каждому члену подгруппы.

Тема 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ

Основные вопросы темы

- ❖ Профессия и профессиональная деятельность.
- ❖ Зарубежный опыт классификации профессий при построении стратификационных иерархий.
- ❖ Отечественная практика изучения стратификации на основе профессиональной дифференциации.
- ❖ Профессиональное разделение труда.
- ❖ Профессиональная структура общества.

Изучив данную тему, студент должен:

иметь представление о сущности профессиональной деятельности, взаимосвязи социальной стратификации и профессиональной дифференциации, профессиональной структуре общества;

знать сущность профессиональной и трудовой деятельности человека; что собой представляет профессия как социальный институт; критерии и подходы к классификации профессий за рубежом и в России; уровни и виды профессионального разделения труда; основание и динамику профессиональной структуры общества;

уметь характеризовать профессию на основании таких критериев, как технологическое и функциональное разделение труда, должностные обязанности, требования к специалисту, уровни квалификации работника; пользоваться квалификационными справочниками;

владеть навыками определения уровня разделения труда, групп работников по технологическому и функциональному разделению труда.

Профессия и профессиональная деятельность

• Под *профессиональной деятельностью* понимают любую сложную деятельность, которая предстает перед человеком как конституированный способ выполнения чего-либо, имеющий нормативно установленный характер.

• *Трудовая деятельность* — осознанная, энергозатратная, общепризнанная целесообразная деятельность человека, требующая приложения усилий и осуществления работы. Посредством трудо-

вой деятельности человек видоизменяет предметы природы и приспособляет их для удовлетворения своих потребностей.

Признаки понятия «профессия»:

- постоянство данного занятия для работника;
- необходимость социальной подготовки;
- статус данного вида деятельности как источника дохода.

Профессия – особого рода деятельность индивидуума (имеющая рыночную стоимость), которой этот индивидуум занимается постоянно с целью получения устойчивого дохода

П
Р
О
Ф
Е
С
С
И
Я

– характеризуется наличием определенного уровня квалификации, мастерства, умения, профессиональной подготовки, специально полученных знаний и навыков, которые часто подтверждаются специальными документами о профессиональном образовании

– является своего рода товаром, который человек может продавать на рынке труда

Профессия как социальный институт и как профессиональное сообщество – своеобразная самоорганизующаяся социальная система, обеспечивающая накопление, обобщение, систематизацию и передачу профессионального опыта.

В состав профессии как социального института входят образовательные учреждения, осуществляющие воспроизводство профессионалов соответствующего профиля.

– потенциал развития профессионального сообщества в целом

Профессиональный опыт

– «подпитка» для индивидуального профессионального потенциала его членов

Изучение профессий в социологии традиционно связано с рассмотрением институционального признания профессии и ее статуса: профессия играет социальную роль, формируемую вследствие общего разделения труда в обществе, она является важным

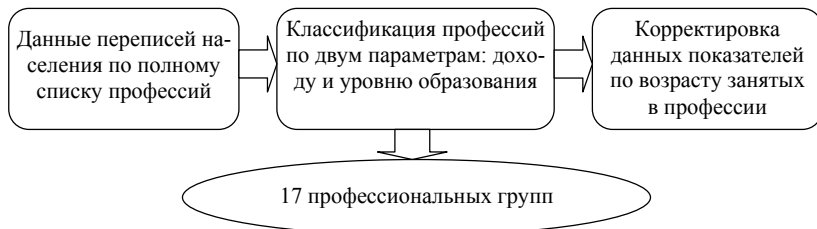
фактором, определяющим престиж, классовое положение и стиль жизни личности.

Традиционные основания для классификации профессий:

- характер труда (профессии преимущественно умственного и преимущественно физического труда; ручного, механизированного и автоматизированного труда);
- сложность выполняемой работы, требующая определенного уровня квалификации работника (профессии высококвалифицированного, квалифицированного, малоквалифицированного и неквалифицированного труда);
- характер выполняемых функций (профессии вспомогательные, обслуживающие, основные).

Зарубежный опыт классификации профессий при построении стратификационных иерархий

Методика построения классификации профессий на основе «социально-экономического индекса» (О. Данкен)



Классификация Д. Фитермана и Р. Хаузера

- Высший слой работников нефизического труда:
 - управляющие и торговые работники (вне розничной торговли);
 - специалисты (наемные и самостоятельные).
- Низший слой работников нефизического труда:
 - собственники;
 - клерки;
 - торговые работники (розничной торговли).
- Высший слой работников физического труда:
 - квалифицированные рабочие промышленности;
 - квалифицированные рабочие строительства;
 - квалифицированные рабочие других отраслей.

- Низший слой работников физического труда:
 - станочники;
 - работники обслуживания;
 - неквалифицированные рабочие.
- Фермеры и сельскохозяйственные рабочие (фермерские работники).

Словарь наименований профессий (США, 1939)

Цель создания словаря – упорядочить и классифицировать информацию о профессиях.

Первое издание: профессии расположены в алфавитном порядке; блокам профессий были присвоены пяти- и шестизначные коды, в соответствии с которыми конкретные профессии относились к тому или иному блоку и которые содержали информацию об уровне навыков, необходимых для исполнения работы.

Отечественная практика изучения стратификации на основе профессиональной дифференциации

Исследование профессий в СССР

Профессия – род деятельности, требующей определенной подготовки и являющейся источником существования (С.Г. Струмилини)

Профессия является характеристикой и работника, и его рабочего места, и процесса труда

– указывает на специфические навыки человека, его знания, необходимые для выполнения определенных трудовых операций

– характеризует заданный набор трудовых функций, присущих рабочему месту

– раскрывает специфику протекания трудовой деятельности, структуру и последовательность трудовых операций

Классификация профессий по механизации труда (ЦСУ СССР, 1959–1979)

Производственные рабочие подразделяются:

- на занятых управлением и наблюдением за работой автоматов;
- выполняющих работу при помощи машин и механизмов;

- выполняющих работу вручную, занятых при машинах и механизмах;
- выполняющих работу вручную не при машинах и механизмах;
- выполняющих работу вручную по наладке и ремонту машин и механизмов.

Стремление государства кодифицировать сферу занятости способствовало выработке валидной классификации занятий населения или профессий, приведение их списка к единому стандарту (табл. 4).

Таблица 4

Развитие классификаций профессий в СССР и России

1980-е годы	– действовало 280 тарифно-квалификационных справочников, которые содержали 23,5 тыс. наименований работ и профессий
1986 год	– произведена дальнейшая унификация наименований профессий, их количество в справочнике профессий сократилось до 5600
В настоящее время	– описано более 5,5 тыс. профессий рабочих и около 2 тыс. должностей служащих

Современные классификаторы профессий

- Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС) содержит тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих по разрядам, каждая из них включает три раздела: «Характеристика работ», «Должен знать», «Примеры работ».

- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС) включает квалификационные характеристики должностей, которые предназначены для правильного подбора работников, расстановки и использования кадров, обеспечения единства при определении должностных обязанностей и квалификационных требований, а также для принятия решений о соответствии работников занимаемым должностям при проведении аттестации. Квалификационная характеристика каждой должности имеет три раздела: «Должностные обязанности», «Должен знать», «Требования к квалификации».

- Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР).

• Международный исторический стандарт классификации занятий населения (профессий) HISCO – разрабатывается с 1950-х годов, имеет структуру дерева с девятью «главными» группами, 76 «подчиненными» группами, 296 «разделами» и 1675 «микрогруппами». «Листья дерева» – десятки тысяч названий занятий.

Профессиональное разделение труда. Причины общественного разделения труда

А. Смит: «Причинами разделения труда являются изначально заложенная в человеке склонность к обмену и эгоизм, понимаемый как стремление к собственной выгоде; а следствием разделения труда является рост его производительности и увеличение богатства нации»

Э. Дюркгейм: «Разделение труда существует потому, что оно помогает сохранить общество в условиях дифференциации деятельности и возрастания солидарности»

Разделение труда – это исторический процесс обособления, закрепления, изменения отдельных видов деятельности, который протекает в общественных формах дифференциации и осуществления различных видов трудовой деятельности

Профессиональное разделение труда представляет собой специализацию людей по выполнению ими определенных видов работ и операций при производстве тех или иных потребительских стоимостей в какой-либо отрасли производства. Оно устанавливает уровень различия в труде работников по их профессиям и специальностям

Квалификационное разделение труда обусловливается различной сложностью профессий, требующей определенного уровня знаний и опыта работников. Для каждой профессии устанавливается состав операций или работ различной степени сложности, которые группируются согласно присвоенным рабочим тарифным разрядам

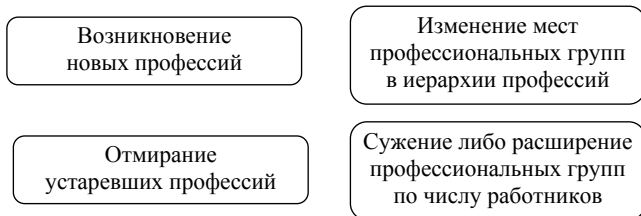
Профессиональное разделение труда предопределяет либо узкую специализацию работ, ограниченную рамками одной профессии, либо выполнение достаточно широкого круга работ, требующих приложения труда работников различных профессий.

Профессиональная структура общества



Профессиональная структура базируется на профессиональном разделении труда, отражающем производственно-технологическую сторону и функциональное содержание труда. В результате профессионального разделения труда идет процесс обособления профессий, а внутри их – выделение специальностей.

Динамика профессиональной структуры



Методические рекомендации по изучению темы

Для освоения темы необходимо изучить тематический материал, раскрывающий сущность профессиональной деятельности и профессионального разделения труда.

❖ *Рекомендуемая литература*

1. Мансуров, В.А. Конструирование новых статусных позиций в процессе профессионализации / В.А. Мансуров, О.В. Юрченко // Модернизация социальной структуры российского общества / отв. ред. З.Т. Голенкова. – М. : Ин-т социологии РАН, 2008. – С. 139–156.
2. Подмарков, В.Г. Человек в мире профессий / В.Г. Подмарков // Вопросы философии. – 1972. – № 8. – С. 60.
3. Радаев, В.В. Социальная стратификация. / В.В. Радаев, О.И. Шкаратан. – М. : Аспект-Пресс, 1996.
4. Сакс, М. Социология профессий: государство, медицина и рынок в Великобритании [Электронный ресурс] / М. Сакс, Дж. Олсоп ; пер. О.В. Лукша. – Де-Монтфортский университет (Англия). – URL : <http://www.club.fom.ru/books/doc0604072016.doc>
5. Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС) [Электронный ресурс]. – URL : <http://www.rabotagrad.ru/information/etks>
6. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих [Электронный ресурс]. – URL : http://www.optrus.info/urdok/EKS_spravka.php.

В ходе изучения тематических материалов следует акцентировать внимание на различии следующих понятий: профессия; профессиональная и трудовая деятельность; основания классификации профессий, разделения труда как общественного феномена; уровни и разновидности профессионального разделения труда, его структура. Для проверки усвоения учебного материала нужно ответить на контрольные вопросы.

❖ *Контрольные вопросы*

- С чем связана проблема дефиниции профессии? Чем отличалось определение данного понятия в СССР?
- В чем различия между профессиональной и трудовой деятельностью?

- Поясните назначение профессии как социального института.
- Какова роль профессии в обществе? Какие функции в обществе выполняет профессиональное сообщество?
- В чем сущность методики О.Д. Данкена? Какую классификацию профессий составили Д. Фитерман и Р. Хаузер?
- С какой целью в США издается словарь наименований профессий? Какова его структура?
- Чем особенны первые классификации профессий, разработанные в СССР?
- Изложите существующие подходы к классификации профессий. В чем специфика классификаций профессий по Е.А. Климову?
- Охарактеризуйте профессиональную структуру общества. Какие виды профессиональной структуры можно выделить?
- Какие основания являются традиционными для классификации профессий?
- Как в социологии понимается феномен разделения труда? Опишите уровни разделения труда. Какие разновидности разделения труда можно выделить?

Содержание семинарского занятия

❖ *Решение теста* (прил. 1, тест 2)

Оценивание

2 балла – даны верные ответы на 7–10 вопросов.

1 балл – даны верные ответы на 3–7 вопросов.

Решение кроссворда по теме «Профессиональная структура»
(прил. 2)

Оценивание

1 балл – даны верные ответы на три вопроса и более.

❖ *Обсуждение вопросов по теме «Критерии профессионального разделения труда»* (с использованием конкретных примеров, описанных в задании для самостоятельной работы 1).

❖ *Круглый стол на тему «Тенденции изменения профессиональной структуры общества»*

Подготовка и проведение круглого стола

1. Подготовительный этап

Студентам заблаговременно сообщается тема обсуждения и предлагается подготовить интересующие вопросы в пределах темы:

1. Появление и исчезновение профессий.
2. Формирование новых профессиональных групп.

Участники обсуждения располагаются по кругу или по другой конфигурации расположения, зрительно подчеркивающей равенство участников.

2. Дискуссионный этап

Ведущий называет тему, определяет тезаурус, регламент, правила и порядок работы (общую технологию занятия), осуществляет проведение «информационной атаки». Участники дискуссии высказывают мнения по обсуждаемым вопросам, опираясь на изученный теоретический материал, подводят под руководством ведущего мини-итоги по выступлениям и по дискуссии в целом.

3. Постдискуссионный этап

Подведение итогов: результатом работы круглого стола является выработка решения о роли изменения профессиональной структуры общества в профессиональном выборе людей.

Оценивание

3 балла – умение обосновать заявленную позицию, использование теоретического материала, знание и понимание обсуждаемой ситуации, точность и полнота ответов.

2 балла – умение определить собственную позицию, слабое владение теоретическим материалом, понимание обсуждаемой ситуации, недостаточно аргументированные ответы.

1 балл – умение определить собственную позицию, слабое владение теоретическим материалом, нет понимания обсуждаемой ситуации, недостаточно аргументированные ответы.

Задания для самостоятельной работы

❖ **Задание 1.** Заполнить табл. 5 «Разделение труда»: проанализировать любые три профессии выбранного предприятия или учреждения (целесообразно рассматривать те трудовые организации, которые знакомы по собственному опыту или о которых со знанием дела могут

рассказать родственники, друзья) с точки зрения технологического и функционального разделения труда, содержания труда, а также требований, предъявляемых специалисту на рабочем месте¹.

Таблица 5

Разделение труда

Разделение труда на _____
(наименование предприятия или учреждения, организации)

Уровень разделения труда _____
(см. тематический материал)

Технологическое разделение труда	Функциональное разделение труда	Должностные обязанности	Должен знать	Требования к квалификации
1	2	3	4	5
Должность работника (руководителя, специалиста), занятого на предприятии (в учреждении, организации)				
Должность работника (руководителя, специалиста), занятого на предприятии (в учреждении, организации)				
Должность работника (руководителя, специалиста), занятого на предприятии (в учреждении, организации)				

Оценивание

3 балла – дано описание не менее трех профессий, все графы таблицы заполнены верно, верно определен уровень разделения труда.

2 балла – дано описание двух-трех профессий, неточно указано профессиональное разделение в графе 1 или 2, графы 3–5 заполнены верно, верно определен уровень разделения труда или дано описание двух-трех профессий, неточно указано профессиональное разделение в графе 1 или 2, графы 3–5 заполнены верно, уровень разделения труда не определен или определен неверно.

1 балл – дано описание одной-двух профессий, неверно указано профессиональное разделение в графе 1 и 2, графы 3–5 заполнены верно, уровень разделения труда определен неверно.

¹ Данные для заполнения граф 3–5 табл. 5 необходимо взять из «Единого квалификационного справочника» (ЕКС) (см. список литературы).

❖ **Задание 2.** *Подготовить доклад по теме «Тенденции изменения профессиональной структуры общества».*

Оценивание (баллы суммируются):

2 балла – тема раскрыта полностью, подготовлены два вопроса аудитории;

1 балл – наличие неточностей в содержании доклада или отсутствие вопросов аудитории;

1 балл – наличие вывода, творческого (оригинального) подхода к представлению материала или его составлению.

Тема 3. ПРОФЕССИИ В ОКРУЖАЮЩЕМ МИРЕ

Основные вопросы темы

- ❖ Профессиональное просвещение.
- ❖ Источники информации о профессиях.

Изучив данную тему, студент должен:

иметь представление о процессе профессионального просвещения и источниках информации о профессиях;

знать формы профессионального просвещения; информационные каналы, содержащие сведения о профессиях; особенности влияния информационных каналов на формирование социального статуса профессий и выбор профессии;

уметь различать и характеризовать профессиональную информацию и профессиональную пропаганду, характеризовать категории профессий – технологические, экономические, педагогические, медицинские и психологические;

владеть навыками поиска и анализа сведений о профессиях.

Профессиональное просвещение



Профессиональная информация:

– призвана формировать у молодежи знания об основах профессионального самоопределения, взаимосвязи личностных особенностей и требований профессиональной деятельности к человеку;

– содержит сведения о мире профессий и специальностей (например, о содержании профессионального труда, условиях материальной и социальной среды, оплате, режиме труда и отдыха, перспективах развития данной профессии);

– освещает основные требования, которые данная профессия предъявляет к состоянию здоровья человека, уровню развития его психологических и психофизиологических характеристик, лич-

ностным качествам, уровню общеобразовательной и специальной подготовки.

Профессиональная пропаганда и профессиональная агитация направлены прежде всего на рекламирование тех профессий, по которым ощущается дефицит кадров или прогнозируется расширение приема на работу, решают задачу формирования положительного отношения к проблеме профессионального выбора.

Требования к профессиональной пропаганде и профессиональной агитации: достоверность, объективность, представление всех сторон профессиональной деятельности с упором на перспективах профессионального роста и возможностях применения творческих способностей.

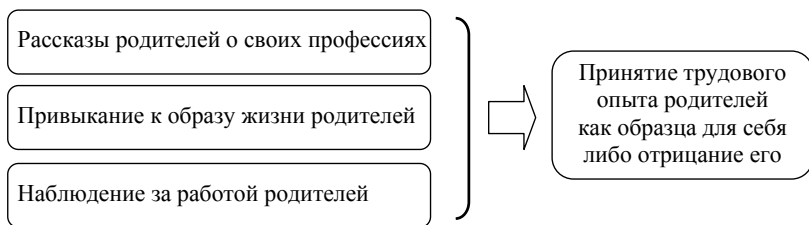
Источники информации о профессиях

Информационные каналы сведений о профессиях:

- родители, друзья, знакомые;
- учителя, преподаватели ссузов и вузов;
- дни открытых дверей вузов, колледжей, профессиональных лицеев;
- выставки-ярмарки учебных заведений;
- Интернет, телевидение;
- книги, энциклопедии и справочники;
- научно-популярные фильмы;
- газеты, журналы, радио;
- Общероссийский классификатор специальностей высшего и среднего профессионального образования;
- Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- сборники профессиограмм (описаний) профессий;
- выставки-ярмарки вакансий рабочих мест;
- служба занятости;
- кадровые агентства.

Родительский опыт

Семья и ближайшее окружение представляются авторитетными, близкими по духу источниками информации, поэтому именно их влияние оказывается решающим фактором в выборе профессии.



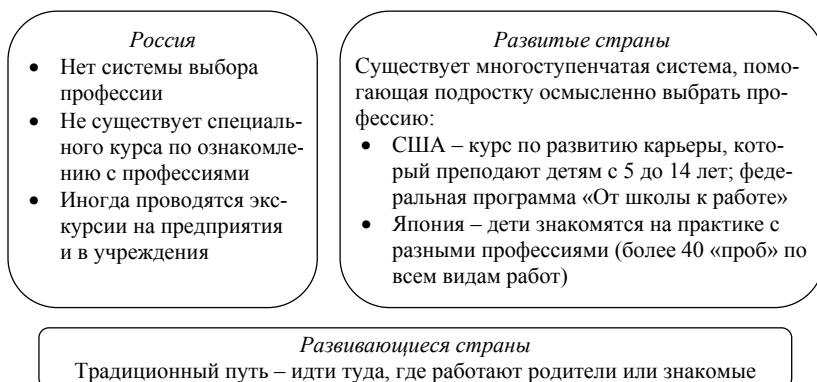
Родители, родственники и знакомые могут служить полезным источником информации только о тех профессиях, в которых они сами являются специалистами, а их мнение о профессиях, которыми они сами не владеют, часто является предубеждением, стереотипом, основанным на собственной оценке их привлекательности.

Школа

Школьные учителя, как правило:

- владеют неполной информацией о профессиях;
- могут описать школьные и педагогические специальности;
- могут рассказать о профессиях, связанных с предметом, который они преподают;
- имеют мнение о тех или иных профессиях, основанное на их собственном личном опыте, что достаточно субъективно.

Сравнение систем выбора профессии



Профконсультанты

Школьные психологи, психологи городских центров профориентации, психологи районных центров занятости, психологи-консультанты коммерческих фирм знают особенности и требования широкого круга профессий, используют различные информационно-справочные материалы и профессиограммы.

Вузы

Преподаватели профессиональных учебных заведений, как правило:

- хорошо осведомлены об особенностях тех профессий, которым они учат;
- сами имеют опыт работы по этим специальностям;
- знают, какие требования предъявляет их профессия к здоровью, знаниям, навыкам и способностям человека;
- могут оценить профессиональные возможности в овладении профессией.

Дни открытых дверей в высших и средних специальных учебных заведениях дают возможность ознакомиться с содержанием работы профессионала, выбрать учебное заведение.

Знакомые:

- рассказывая о своей работе, информируют о том, что и как они делают, с чем связана их работа, сколько денег они за нее получают, нравится ли она им;
- достаточно хорошо знают цели, средства и условия труда своей профессиональной деятельности, особенности трудовых действий, требуемое образование, содержание профессиональных знаний и навыков;
- могут рассказать об учебных заведениях, где можно пройти соответствующую профессиональную подготовку.

Однако мнения специалистов о требованиях профессии к способностям и психологическим особенностям человека могут быть пристрастны, работающие друзья могут немного приукрашивать профессию, которую они выбрали.

Опыт собственной работы

Возможные способы получения личного профессионального опыта:

- помощь родителям или знакомым на их месте работы;
- обучение в профилирующих школах при высших учебных заведениях;
- занятия в кружках;
- подработка на каникулах;
- производственная практика.

Наблюдение за работой профессионала

Позволяет наглядно представить, что делает специалист, с помощью чего, в каких условиях, в каком состоянии он может находиться, получить собственное впечатление о некоторых профессиях

Однако:

- круг профессионалов, за работой которых можно наблюдать, довольно узкий: учителя, врачи, работники торговли, водители транспорта, артисты театра и эстрады, дикторы, журналисты, строители;
- на восприятие некоторых профессий сильное влияние может оказать личность конкретного профессионала, конкретного человека.

Таблица 6

Информационные материалы о профессиях

Источники информации о профессиях	Характеристика предоставляемых сведений о профессиях
Книги, учебники, справочники, энциклопедии	Самые объективные и исчерпывающие сведения, хотя не всегда в должной мере современные
Газеты и журналы	Информация об отдельных профессиях, конкретных представителях этих профессий, описываются события, в которых они участвовали. В прессе, как правило, представлены только те профессии, которые привлекают самих журналистов и интересуют читателей
Телевидение и радио	Фильмы, передачи о людях различных профессий, научно-познавательные передачи о рабочих процессах

Источники информации о профессиях	Характеристика предоставляемых сведений о профессиях
Видеофильмы	Учебные фильмы профессиональной направленности, видеоописания конкретных профессий
Компьютерные диски	Базы данных, электронные версии книг, справочники, энциклопедии, обучающие программы, психологические тесты, содержащие сведения о разных профессиях и связанные с выбором профессии
Глобальные компьютерные сети	Сведения об учебных заведениях, о профессиях, которым они обучают, о рабочих местах, научно-популярные или художественные издания, которые отражают особенности различных профессий

Как ориентироваться в мире профессий?

Разобраться в мире профессий помогут следующие информационные инструменты:

- карты, территориями которых служат группы сходных по своим характеристикам профессий (инженер, слесарь, педагог);
- информационный портал «Атлас профессий» (сведения о наиболее востребованных на рынке труда профессиях и специальностях – 54 рабочие специальности);
- квалификационные справочники;
- профессиограммы.

Таблица 7

Основные характеристики профессии

Характеристики профессии	Описание характеристик
Технологические	<ul style="list-style-type: none"> • Предмет труда, направленность трудовой деятельности специалиста. • Цели труда. • Средства, с помощью которых осуществляется трудовая деятельность, их вид – ручные, механизированные и автоматизированные. • Трудовые операции и действия, которые применяются в ходе деятельности и выполняются специалистом. • Характеристики рабочего места специалиста. • Характеристики рабочего времени специалиста. • Возможные ошибки в трудовой деятельности, их причины и последствия

Характеристики профессии	Описание характеристик
Экономические	<ul style="list-style-type: none"> • Отрасли, в которых используется данная профессия. • Спрос на данную профессию на рынке труда, перспективы карьерного роста. • Пределы изменения оплаты труда среди представителей данной профессии
Педагогические	<ul style="list-style-type: none"> • Требования, предъявляемые профессией к уровню и содержанию образования. • Учебные заведения, которые осуществляют подготовку по данной профессии. • Знания и навыки, необходимые для успешной профессиональной деятельности
Медицинские	<ul style="list-style-type: none"> • Уровень здоровья, требуемый для данной профессии. • Медицинские противопоказания, существующие для данной профессии. • Неблагоприятные условия труда, присущие данной профессии
Психологические	<p>Требования, предъявляемые профессией к различным психологическим особенностям человека:</p> <ul style="list-style-type: none"> • органам чувств, зрительному, слуховому, осязательному восприятию; • двигательным качествам: силе и выносливости, скорости и точности движений, подвижности, ловкости; • умственным способностям: сосредоточению внимания, запоминанию, пониманию, пространственному воображению, логическим рассуждениям; • чертам характера (например, общительности, самостоятельности, сдержанности, решительности, настойчивости, ответственности)

Методические рекомендации по изучению темы

Для освоения темы необходимо изучить тематический материал о каналах распространения информации о профессиях в социуме.

❖ Рекомендуемая литература

1. Кокорева, А.В. В России появились новые профессии и должности [Электронный ресурс] / А.В. Кокорева. – URL : <http://www.kapr.ru/articles/2003/8/581.html>

2. Попова, И.П. Профессиональный статус специалистов в меняющемся российском обществе / И.П. Попова. — М. : Наука, 2004. — С. 22.
3. Профессия // Социология труда : теоретико-прикладной словарь / под ред. В.А. Ядова. — СПб. : Наука, 2006. — С. 245.
4. Радаев, В.В. Социальная стратификация [Электронный ресурс] / В.В. Радаев, О.И. Шкаратан // Социальный слой и профессия. — Гл. 12. — URL : http://www.i-u.ru/biblio/archive/radaev_socialnaja/06.aspx (поиск по книгам РГИУ)
5. Романов, П.В. Мир профессий: пересмотр аналитических перспектив / П.В. Романов, Е.Р. Ярская-Смирнова // Социологические исследования. — 2009. — № 8 (август). — С. 25–35.
6. Романов, П.В. Мир профессий: пересмотр аналитических перспектив [Электронный ресурс] / П.В. Романов, Е.Р. Ярская-Смирнова. — URL : <http://www.ecsocman.edu.ru/data/468/399/1224/Romanov.pdf>

В ходе изучения тематических материалов следует акцентировать внимание на различиях источников информации о профессиях с точки зрения ее полноты и достоверности, влияния на формирование представления о престижности профессий, использования в целях профессионального просвещения, а также на характеристики категорий профессий. Для проверки усвоения учебного материала нужно ответить на контрольные вопросы.

❖ ***Контрольные вопросы***

- Что собой представляет профессиональное просвещение?
- В чем сущность профессиональной пропаганды? Каково ее значение?
- Зачем нужна профессиональная информация?
- Какие факторы определяют престижность профессии? Влияние какого из факторов на престижность той или иной профессии наиболее заметно?
- В чём особенности родительского профессионального опыта как источника сведений о профессиях?
- Можно ли в школе получить достоверные сведения о профессиях?

- Охарактеризуйте вузы с точки зрения источника информации о профессиях.
- Чем полезен опыт практической деятельности для профессионального ориентирования человека? Чем собственный профессиональный опыт отличается от опыта профессиональной деятельности знакомых?
- Как наблюдения за работой профессионала могут помочь в профессиональном ориентировании оптанта?
- Сравните роли Интернета, литературы, прессы, телевидения, радиовещания, видеопродукции, компьютерной продукции в деле профессионального просвещения.
- Что поможет ориентироваться в мире профессий? Какие сведения важны для профессионального определения?

Содержание семинарского занятия

❖ Обсуждение тематических вопросов

- Профессиональное просвещение.
- Каналы распространения сведений о профессиях.
- Характеристики категорий профессий.

Оценивание

2 балла – даны верные ответы на 2–3 вопроса; характеристики устного ответа: ясность, полнота, логичность, связность, оперирование основными категориями, понятиями, именами.

1 балл – дан верный ответ на один вопрос; характеристики устного ответа: ясность, полнота, логичность, связность, оперирование основными категориями, понятиями, именами, или даны неполные ответы (2–4) на вопросы, либо отсутствует аргументация ответов, либо ответы сформулированы в общем виде.

❖ Определение «Топ-10 модных профессий» для учебной группы

Проведение деловой игры «Топ-10 модных профессий»

Подготовительный этап. Выполнить задания для самостоятельной работы 1 и 2.

Первый этап игры. Каждый участник по очереди зачитывает 5 позиций составленного им рейтинга профессий. Остальные учащиеся отмечают в своем списке профессии, совпадающие с озвученными.

После того как выступят все участники, в списках студентов напротив некоторых профессий может появиться много пометок – это будут, очевидно, самые популярные, самые конъюнктурные профессии. А некоторые профессии могут совсем не получить баллов – значит, они не имеют столь большого общественного признания. Затем необходимо сосчитать число своих пометок и обменяться мнениями, чтобы выяснить, какие из профессий оказались у студентов самыми популярными.

Второй этап игры. Чтобы составить общий список профессий – «Топ-10 модных профессий» учебной группы, на доске записывается рейтинг профессий по количеству пометок.

❖ *Дискуссия «Мир модных профессий»*

Проведение дискуссии

Данная дискуссия заключается в коллективном обсуждении технологии определения рейтинга профессий, в сопоставлении информации и мнений по вопросам ранжирования профессий.

Этап I. Введение в дискуссию

- Формулирование проблемы (что определяет моду на профессии?) и цели дискуссии (выделение критериев определения популярности профессий).
- Создание мотивации к обсуждению – определение значимости проблемы составления рейтинга профессий.
- Установление регламента дискуссии и ее основных этапов.
- Совместная выработка правил дискуссии.
- Выяснение однозначности понимания темы дискуссии, используемых в ней терминов, понятий.

Этап II. Обсуждение проблемы

Обсуждаемые вопросы

- Факторы, влияющие на популярность профессий.
- Критерии определения популярности профессий.

Обмен мнениями среди участников по каждому прозвучавшему тезису. Цель этапа – собрать максимум мнений, идей, предложений, соотнося их друг с другом. Стадия оценки предполагает ситуацию сопоставления, конфронтации и даже конфликта идей.

Этап III. Подведение итогов обсуждения

Стадия консолидации предполагает:

- выработку учащимися согласованного мнения и принятие группового решения;
- обозначение ведущим аспектов позиционного противостояния и точек соприкосновения в ситуации, когда дискуссия не привела к полному согласованию позиций участников. Настрой обучающихся на дальнейшее осмысление проблемы и поиск путей ее решения;
- совместную оценку эффективности дискуссии в решении обсуждаемой проблемы и в достижении учебных целей, позитивного вклада каждого в общую работу.

Оценивание

3 балла — умение обосновать заявленную позицию, использование теоретического материала, знание и понимание обсуждаемой ситуации, точность и полнота ответов.

2 балла — умение обосновать заявленную позицию, неполное владение теоретическим материалом, знание и понимание обсуждаемой ситуации, в целом верные ответы.

1 балл — умение определить собственную позицию, слабое владение теоретическим материалом, понимание обсуждаемой ситуации, недостаточно аргументированные ответы.

Задания для самостоятельной работы

❖ **Задание 1.** *Разработать шкалу «Рейтинг профессий»* (табл. 8).

Используя в качестве основания факторы, влияющие на популярность профессии, — востребованность на рынке труда (перспективность), доход, престижность, условия труда, — необходимо построить оценочную шкалу. Для этого следует определить коэффициенты, отражающие вклад в популярность профессии каждого из критериев по сравнению с остальными, и обосновать приписываемую им значимость (1–2 предложения). Границы шкалы для каждого из коэффициентов в данном случае устанавливаются в пределах от 0 до 1, дробность («цена деления») равна 0,1. Оценочная шкала даст возможность сравнивать профессии с учетом весомости перечисленных факторов.

Шкала «Рейтинг профессий»

№ п/п	Критерий	Границы шкалы	Дробность шкалы	Коэффициент	Пояснения
1	Спрос на рынке труда	0–1	0,1		
2	Доход				
3	Престижность				
4	Условия труда				

Оценивание

2 балла – определены коэффициенты для каждого критерия, даны верные пояснения по поводу определения их величины.

1 балл – определены коэффициенты для каждого критерия, верные пояснения по выбору коэффициентов даны для более 1/2 всех критериев.

❖ **Задание 2.** Составить рейтинг «5 модных профессий» (табл. 9, 10 и 11).

Проранжировать в соответствии с разработанной измерительной шкалой 5 позиций популярных на современном этапе профессий, пояснив поставленную оценку.

1. Руководствуясь собственными соображениями, произвести отбор пяти наиболее популярных современных профессий. Для профессии, указанной в таблице, вписать значения коэффициентов критериев в соответствии с оценочной шкалой, и аргументированно оценить (шкала оценки 0–5 баллов) проявление каждого признака популярности по сравнению с другими в рамках данной профессии. Затем, умножив коэффициент критерия на его оценку, сложить все значения для получения итоговой оценки популярности профессии. Таким образом будет определен показатель популярности, корректный для сравнения профессий между собой.

Таблица 9

Оценка популярности профессий

№ п/п	Критерий	Коэффициент (0–1)	Оценка (0–5)	К · О (0–5)	Обоснование оценки
Профессия 1					
1	Спрос на рынке труда				
2	Доход				
3	Престижность				
4	Условия труда				
	Итоговая оценка ²				
Профессия 2					
1	Спрос на рынке труда				
2	Доход				
3	Престижность				
4	Условия труда				
	Итоговая оценка				
Профессия 3					
1	Спрос на рынке труда				
2	Доход				
3	Престижность				
4	Условия труда				
	Итоговая оценка				
Профессия 4					
1	Спрос на рынке труда				
2	Доход				
3	Престижность				
4	Условия труда				
	Итоговая оценка				
Профессия 5					
1	Спрос на рынке труда				
2	Доход				
3	Престижность				
4	Условия труда				
	Итоговая оценка				

² Итоговая оценка представляет собой сумму К · О по всем четырем критериям для одной профессии ($\sum K \cdot O$).

2. В табл. 10 перенести результаты оценивания популярности профессий.

Таблица 10

Рейтинг «5 модных профессий» по отдельным критериям

Спрос на рынке труда		Доход		Престижность		Условия труда	
Профессия	К·О	Профессия	К·О	Профессия	К·О	Профессия	К·О

3. Составить рейтинг ранжируемых профессий (табл. 11).

Таблица 11

Рейтинг «5 модных профессий»

№ позиции	Профессия	Итоговая оценка

Оценивание

5 баллов – для каждой профессии оценены все критерии (в соответствии с разработанной шкалой), даны верные аргументированные обоснования каждой оценки; составлен ранжированный список пяти наиболее популярных на современном этапе профессий, в том числе по отдельным критериям.

3 балла – для каждой профессии оценены все критерии (в соответствии с разработанной шкалой), даны верные аргументированные обоснования не менее 1/2 всех оценок; составлен ранжированный список пяти наиболее популярных на современном этапе профессий.

1 балл – оценены критерии менее половины указанных профессий (в соответствии с разработанной шкалой), даны обоснования менее 1/2 всех оценок; составлен ранжированный список пяти наиболее популярных на современном этапе профессий.

Тема 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ

Основные вопросы темы

- ❖ Сущность профессионализации.
- ❖ Профессионализм и компетентность. Стороны и уровни профессионализма.
- ❖ Становление профессионализма. Характеристика стадий профессионализации.
- ❖ Модель конкурентоспособного специалиста.

Изучив данную тему, студент должен:

иметь представление о процессе профессионализации как становлении профессионала;

знать сущность профессионализации; профессионализм как интегральную характеристику человека; параметры профессионализма; стадии профессионализации; критерии конкурентоспособности специалиста;

уметь определять требования к конкурентоспособности специалиста в конкретной сфере профессиональной занятости;

владеть навыками определения стадии профессионализации, вида и уровня профессионализма.

Сущность профессионализации

Что означает термин «профессионализация»?

Профессионализация в широком социальном смысле понимается как создание и развитие общественных институтов, а также правил и норм, связанных с формированием профессиональной структуры общества

Профессионализация в узком социальном смысле означает формирование профессиональных групп, имеющих специфические интересы и ценности, а также профессиональных позиций и ролей

– развитие и саморазвитие личности

Профессионализация

– «вписывание» человека в ту или иную систему профессиональной деятельности

Профессионализация – процесс и результат вхождения человека в профессию, овладения конкретным видом профессиональной деятельности и, как следствие, приобретение им необходимых профессиональных качеств – становление профессионализма

Целью и результатом профессионализации является становление профессионализма.

Профессионализм – особое свойство людей систематически, эффективно и надежно выполнять сложную деятельность в самых разнообразных условиях

Профессионал – человек, в совершенстве владеющий навыками, знаниями, умениями, необходимыми для определенного вида деятельности

Профессионализм и компетентность. Стороны и уровни профессионализма

Профессионализм – специфическое свойство, характеризующее человека-профессионала

Нормативный профессионализм – деятельность человека соответствует нормативным требованиям, принятым в профессии

Реальный профессионализм – обладание человеком необходимым нормативным набором психических качеств, когда профессионализм становится внутренней потребностью человека

Профессионализм необходимо рассматривать «не просто как некий высокий уровень знаний, умений и результатов человека в данной области деятельности, а как определенную системную организацию сознания, психики человека» (Е.А. Климов).

Компетентность определяется как наиболее доскональное знание своего дела, существа выполняемой работы, сложных связей, отношений, существующих в ней, возможных средств и способов достижения намеченных целей

Составляющие профессиональной компетентности:

- совокупность знаний и умений, определяющих результативность труда;
- объем навыков выполнения задачи;
- комбинация личностных качеств и свойств;
- комплекс знаний и профессионально значимых личностных качеств;
- вектор профессионализации;
- единство теоретической и практической готовности к труду;

– способность осуществлять сложные культуросообразные виды действий.

Виды профессиональной компетентности

Специальная компетентность – владение профессиональной деятельностью на высоком уровне, способность планировать свое дальнейшее профессиональное развитие

Социальная компетентность – владение принятыми в данной профессии приемами профессионального общения, готовность к сотрудничеству, социальная ответственность за результаты своего труда

Личностная компетентность – владение приемами личного самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональным деформациям личности

Индивидуальная компетентность – владение приемами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту, неподверженность профессиональному старению, умение рационально организовать свой труд

Судить о наличии компетентности можно по результатам труда человека.

Стороны профессионализма

Операционный компонент профессионализма – «технологическое» обеспечение духовного наполнения профессии

Мотивационный компонент профессионализма – духовное наполнение профессии

Уровни профессионализма

- *Допрофессионализм* – уровень дилетанта, новичка в профессии.
- *Профессионализм* – превращение специалиста в профессионала:
 - адаптация человека к профессии;
 - самоактуализация человека в профессии;
 - свободное владение профессией в форме мастерства.
- *Суперпрофессионализм* – расцвет профессиональной деятельности в ее высоких достижениях и творческих успехах.
- *Псевдопрофессионализм* – осуществление внешне достаточно активной деятельности, но при этом наблюдаются какие-либо деформации в становлении работника как профессионала, приводящие к отсутствию профессионализма.

• *Послепрофессионализм* – пенсионный возраст.

Е.А. Климов выделяет два уровня профессионализма:

- 1) гностический – перестройка сознания и самосознания;
- 2) практический – реальные изменения социального статуса человека.

Становление профессионализма. Характеристика стадий профессионализации

Направления профессионализации субъекта труда:

- профессиональное развитие;
- профессиональная самореализация;
- процесс моделирования потребного будущего и целенаправленного его достижения в ходе воздействия на себя и окружающие условия.

Структура профессионализации как формы активности

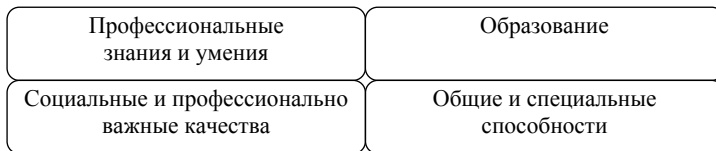
Мотивы (побудительные силы) профессионализации	Цели профессионализации (достижения)
Представления о программе реализации процесса профессионализации	Информационная основа трудовой деятельности
Принятие решения на этапах процесса профессионализации	Контрольные операции по проверке принятых решений

Составляющие процесса становления
профессионализма

Профессиональное самоопределение – определение человеком себя относительно выработанных в обществе и принятых данным человеком критериев профессионализма

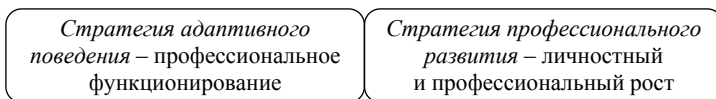
Профессиональное самосознание – представление человека о себе как о члене профессионального сообщества, носителя профессиональной культуры, в том числе определенных профессиональных норм, правил, традиций, присущих данному профессиональному сообществу

Компоненты профессионального потенциала специалиста
(Э.Ф. Зеер)



Профессиональное развитие – это одновременно и совершенствование, и деструкции.

Стратегии профессиональной адаптации (Л.М. Митина)



Механизмы становления профессионализма

• Интериоризация принятой в обществе (нормативной) модели профессии:

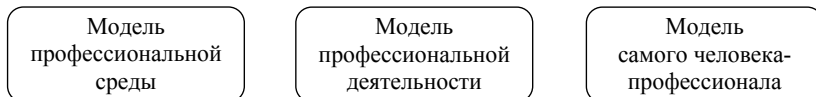
- ознакомление с моделью через обучение;
- освоение модели через практическую деятельность;
- идентификация себя с моделью.

• Построение концептуальной модели профессиональной деятельности.

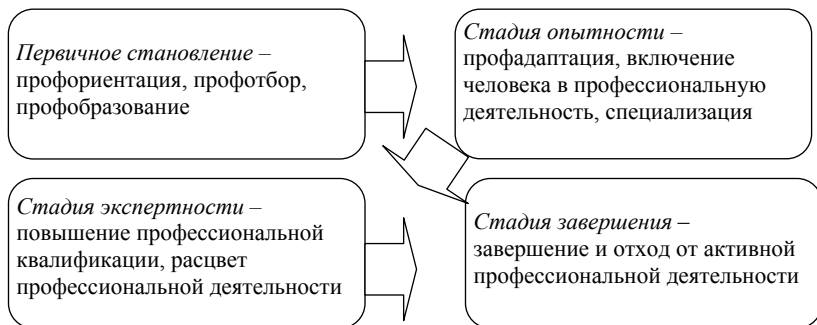
• Формирование профессионального самосознания.

Условием успешной профессионализации человека является профессиональная адаптация и становление личности профессионала.

Трехкомпонентная психологическая модель профессии



Стадии профессионализации



Методические рекомендации по изучению темы

Для освоения темы необходимо изучить тематический материал, раскрывающий сущность и особенности процесса профессионализации, а также становления профессионализма в ходе трудовой деятельности человека.

❖ Рекомендуемая литература

Основная

1. Белухин, Д.А. Становление профессионала и рождение профессионализма : учеб. пособие / Д.А. Белухин. – М. : МПСИ., 2006.
2. Зеер, Э.Ф. Психология профессий : учеб. пособие / Э.Ф. Зеер. – М., 2006.
3. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития : учеб. пособие для вузов / Э.Ф. Зеер. – М., 2007.
4. Корниенко, С.С. Психологическое обеспечение профессиональной подготовки : учеб. пособие для вузов / С.С. Корниенко. – М., 2007.

Дополнительная

5. Бодров, В.А. Психология профессиональной деятельности: теоретические и практические проблемы / В.А. Бодров. – М. : Институт психологии РАН, 2006.
6. Дружилов, С.А. Становление профессионализма как процесс формирования концептуальной модели профессиональной деятельности / С.А. Дружилов // Журнал прикладной психологии. – 2004. – № 6. – С. 56–60.

7. Кононова, В.П. Применение теории психологических типов К.Г. Юнга к изучению личностных особенностей профессионализма / В.П. Кононова // Вестник Московского ун-та. – Сер. 14: Психология. – 1994. – № 3.
8. Кузьмина, П.В. Профессионализм педагогической деятельности / П.В. Кузьмина, А.А. Реан. – СПб.: Рыбинск, 1993.
9. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М. : Знание, 1996.
10. Фонарев, А.Р. Психологические особенности личностного становления профессионала / А.Р. Фонарев. – М. : Московский психолого-социальный институт, 2005.

В ходе изучения тематических материалов следует акцентировать внимание на причинах разнообразия форм квалификации, подходах к определению сущности процесса профессионализации, влиянии личностных ориентаций работника на формирование профессионализма, его сторонах, отличии профессионала от любителя и дилетанта. Важно понять смысл стратегий профессиональной адаптации (Л.М. Митина), уяснить механизмы становления профессионализма, выделить составляющие упрощенной трехкомпонентной психологической модели профессии. Для проверки усвоения учебного материала нужно ответить на контрольные вопросы.

❖ **Контрольные вопросы**

- В чем сущность процесса профессионализации? В каких направлениях может развиваться профессионализация субъекта труда?
- Выделите различия между профессионализмом и компетентностью, опишите стороны и уровни профессионализма.
- Чем обеспечивается успех в профессиональной деятельности?
- Каковы закономерности становления профессионала? Что выступает в качестве механизмов становления профессионализма?
- Чем характеризуются стратегии профессиональной адаптации?
- Поясните трехкомпонентную психологическую модель профессии.
- Охарактеризуйте стадии профессионализации. Что является источником профессионального становления?

Содержание семинарского занятия

❖ *Решение теста* (прил. 1, тест 3)

Оценивание

2 балла – даны верные ответы на 7–10 вопросов.

1 балл – даны верные ответы на 3–7 вопросов.

Решение кроссворда по теме «Профессиональная социализация»
(прил. 2)

Оценивание

1 балл – даны верные ответы на три вопроса и более.

❖ *Дискуссия «Как стать профессионалом?»* (на основании выполненного задания 1 для самостоятельной работы)

Данная дискуссия заключается в коллективном обсуждении условий формирования профессионализма.

Этап I. Введение в дискуссию

- Формулирование проблемы (как стать профессионалом?) и цели дискуссии (определение условий формирования профессионализма).
- Создание мотивации к обсуждению – определение значимости проблемы профессионального становления специалиста.
- Установление регламента дискуссии и ее основных этапов.
- Совместная выработка правил дискуссии.
- Выяснение однозначности понимания темы дискуссии, используемых в ней терминов, понятий.

Этап II. Обсуждение проблемы

Обмен мнениями среди участников по каждому прозвучавшему тезису с опорой на подготовленный материал по теме обсуждения. Цель этапа – собрать максимум мнений, идей, предложений, соотнося их друг с другом. Стадия оценки предполагает ситуацию сопоставления, конфронтации и даже конфликта идей.

Этап III. Подведение итогов обсуждения

Стадия консолидации предполагает:

- выработку учащимися согласованного мнения и принятие группового решения;
- обозначение ведущим аспектов позиционного противостояния и точек соприкосновения в ситуации, когда дискуссия не привела

к полному согласованию позиций участников. Настрой учащихся на дальнейшее осмысление проблемы и поиск путей ее решения;

- совместную оценку эффективности дискуссии в решении обсуждаемой проблемы и в достижении учебных целей, позитивного вклада каждого в общую работу.

Оценивание

3 балла – умение обосновать заявленную позицию (реальность и типичность описанной ситуации, указанных проблем и путей их решения), использование теоретического материала, знание и понимание обсуждаемой ситуации, точность и полнота ответов.

2 балла – умение обосновать заявленную позицию (реальность и типичность описанной ситуации, указанных проблем и путей их решения), неполное владение теоретическим материалом, знание и понимание обсуждаемой ситуации, в целом верные ответы.

1 балл – умение определить собственную позицию (реальность и типичность описанной ситуации, указанных проблем и путей их решения), слабое владение теоретическим материалом, понимание обсуждаемой ситуации, недостаточно аргументированные ответы.

❖ Контрольная работа

Контрольная работа по темам: «Социология профессий как объект социологического анализа», «Профессиональная дифференциация», «Профессии в окружающем мире», «Профессиональная социализация».

Оценивание

За каждый верный и полный ответ начисляется 2 балла. Максимальный балл – 10. За каждый неполный ответ начисляется 1 балл. Неверные ответы на вопросы не оцениваются.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. *Подготовить материал для дискуссии по теме «Как стать профессионалом» с точки зрения социологического анализа.*

Найти конкретные «истории», повествующие о проблемах, связанных с адаптацией новичков в трудовых коллективах и профессиональным ростом молодых специалистов, о путях их решения (источники: художественная литература, пресса, Интернет).

По найденным материалам подготовить короткий рассказ, содержащий сведения: 1) о сути проблем; 2) путях их решения; 3) степени типичности подобных ситуаций.

Оценивание

3 балла – подготовленный материал соответствует заявленной тематике, представляет собой описание типичных ситуаций, даны пояснение и рекомендации по их разрешению, указан источник.

2 балла – подготовленный материал соответствует заявленной тематике, представляет собой описание типичных ситуаций, дано пояснение, указан источник.

1 балл – подготовленный материал соответствует заявленной тематике, представляет собой лишь общее описание, указан источник.

Задание 2. Подготовить материал о социологическом исследовании процесса профессионализации или его составляющих.

Оценивание

2 балла – найден и кратко представлен материал об исследовании профессионализации (источники – социологические журналы): авторы и время исследования, выборка, предмет исследования, результаты; дана аргументированная оценка теоретической или практической значимости данного исследования.

1 балл – найден и кратко представлен материал об исследовании профессионализации (источники – социологические журналы): авторы и время исследования, выборка, предмет исследования, результаты.

Тема 5. ПРЕПЯТСТВИЯ НА ПУТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ

Основные вопросы темы

- ❖ Карьера как профессиональное развитие.
- ❖ Профессиональная деформация личности: понятие, сущность и содержание.
- ❖ Факторы профессиональной деятельности, существенно влияющие на личность, их проявление.
- ❖ Профессиональные заболевания, их социальные последствия.
- ❖ Средства профессиональной реабилитации.

Изучив данную тему, студент должен:

иметь представление о влиянии профессиональной деятельности на социальное формирование человека, его образ жизни и поведение;

знать виды и стадии карьерного роста; характеристики влияния профессиональной деятельности на личность специалиста; формы профессиональной деформации, их причины; виды социального статуса профессии и профессиональной деятельности; причины и последствия профессиональных заболеваний; способы профессиональной реабилитации;

уметь составлять карьерограмму; выделять составляющие профессиональной деятельности, способные влиять на личность работника и его поведение, и прогнозировать их проявления; анализировать соотношение воздействия личностных (субъекта работы) и средовых факторов, приводящих к профессиональной деформации работника; определять способы предупреждения и преодоления негативной профессиональной деформации, профессиональных заболеваний;

владеть навыками определения типичных проявлений профессиональной деформации личности социолога и способов, обеспечивающих предупреждение или минимизацию его негативной деформации и профессиональных заболеваний.

Карьера как профессиональное развитие

Широкое понимание карьеры (как профессиональная компетентность): профессиональное продвижение, профессиональный рост, этапы восхождения к профессионализму.

Результаты: высокий профессионализм человека, достижение признанного профессионального статуса

Узкое понимание карьеры (как социальная компетентность) — должностное продвижение: овладение уровнями и ступенями профессионализма, достижение определенного социального статуса в профессиональной деятельности, занятие определенной должности.

Результат – определенный социальный статус и должность

Виды карьеры

Обычная карьера

- профессиональное развитие с прохождением всех основных этапов профессиональной жизни

Стабильная карьера

- прямое продвижение от профессионального обучения к единственному постоянному типу работы

Нестабильная карьера

- после этапов проб и уточнений следуют новые этапы проб

Комбинированная карьера

- короткие периоды стабильной профессиональной жизни сменяют этапы вынужденной безработицы или смены профессии, доучивания

Факторы, влияющие на карьеру:

- *внутренние* (мотивы, уровень притязаний, самооценка, здоровье);
- *внешние* (тип профессиональной организации, профессиональная среда).

Карьерный рост – процесс самореализации человека в профессиональной деятельности, приводящий к переходу на новый социальный и профессиональный статус.

Виды карьерного роста:

- *вертикальный* – переход на следующую ступень карьерной лестницы;
- *горизонтальный* – качественно новые обязанности.

Стадии карьеры



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

– обязательства администрации по вертикальному и горизонтальному перемещениям работника

Содержание карьерограммы

– обязательства работника сообществу повышать уровень образования, квалификации, профессионального мастерства

Развитие карьеры дает человеку:

- уверенность в себе и повышение своего благосостояния;
- свободу действий;
- совершенствование определённых навыков;
- профессиональный статус;
- профессиональную и социальную компетентность.

Профессиональная деформация личности: понятие, сущность и содержание

Профессиональная деформация личности работника – это изменение ее качеств и свойств, стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения под влиянием выполнения профессиональной деятельности

Профессиональная деятельность работника способствует как положительной, так и отрицательной деформации личности и ее поведения.

Уровни профессиональной деструкции

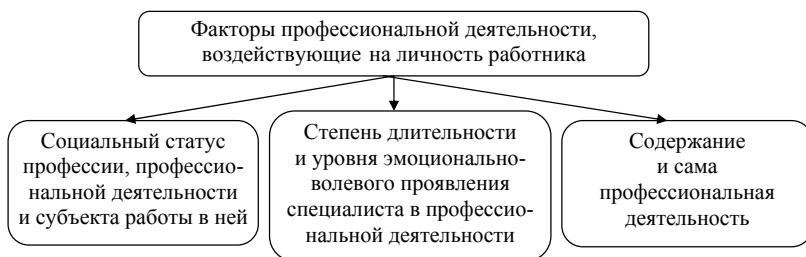
Общепрофессиональные деструкции,
типичные для работников данной профессии

Профессионально-типологические деструкции,
обусловленные наложением индивидуально-психологических
особенностей личности на психологическую структуру
профессиональной деятельности

Специальные профессиональные деструкции,
возникающие в процессе специализации

Индивидуальные деформации, появляющиеся
из-за таких особенностей характера работников,
которые связаны с возникновением сверхкачеств,
или акцентуаций структуры профессиональной деятельности

Факторы профессиональной деятельности, существенно влияющие на личность, их проявление



Профессиональные заболевания, их социальные последствия

Профессиональные заболевания – заболевания, имеющие исключительно или преимущественно профессиональную этиологию, т. е. вызываемые вредностями и опасностями труда и производственного процесса или нездоровыми санитарно-техническими условиями окружающего рабочего помещения

Основные носители травмирующих и вредных факторов в производственной среде:

- машины и другие технические устройства;
- химически и биологически активные предметы труда;
- источники энергии;
- нерегламентированные действия работающих;
- нарушения режимов и организации деятельности;
- отклонения от допустимых параметров микроклимата рабочей зоны.

Виды профессиональных заболеваний

-
- Заболевания, связанные с воздействием производственных химических факторов.
 - Заболевания и их последствия, связанные с воздействием производственных физических факторов (излучений и вибраций).
 - Заболевания, возникающие из-за воздействия производственных биологических факторов (вследствие различного рода инфекций и аллергенов).
 - Заболевания, связанные с физическими перегрузками и перенапряжением отдельных органов и систем.

Профессиональная реабилитация работников

Профессиональная реабилитация представляет собой восстановление профессионального статуса человека.

Пути профессиональной реабилитации (Э.Ф. Зеер):

- повышение социально-психологической компетентности и аутокомпетентности;
- диагностика профессиональных деформаций и разработка индивидуальных стратегий их преодоления;
- прохождение тренингов личностного и профессионального роста;
- анализ профессиональной биографии и разработка альтернативных сценариев дальнейшего личностного и профессионального роста;
- профилактика профессиональной дезадаптации начинающего специалиста;
- овладение приемами саморегуляции эмоционально-волевой сферы и самокоррекции профессиональных деформаций;

- систематическое повышение квалификации, периодически переход на новую квалификационную категорию или должность.

Методические рекомендации по изучению темы

Для освоения темы необходимо изучить тематический материал о влиянии профессиональной деятельности на развитие (или разрушение) личности работника и ее проявление.

❖ Рекомендуемая литература

1. Абульханова-Славская, К.А. Акмеологическое понимание субъекта / К.А. Абульханова-Славская // Основы общей и прикладной акмеологии. – М. : РАГС, 1995. – С. 91.
2. Бодров, В.А. Психологические исследования проблемы профессионализации личности / В.А. Бодров // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала : сб. научных трудов. – М. : Ин-т психологии АН СССР. – 1991. – С. 3–26.
3. Бойко, В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – СПб. : Питер, 1999.
4. Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других / В.В. Бойко. – М. : Наука, 1996.
5. Зеер, Э.Ф. Профессионально-образовательное пространство личности: синергетический подход / Э.Ф. Зеер // Образование и наука. – 2003. – № 5(23). – С. 79–90.
6. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются [Электронный ресурс] / К. Маслач. – URL : <http://www.studzona.com/referats/view/36384>.
7. Митина Л.М. Эмоциональная гибкость учителя: психологическое содержание, диагностика, коррекция / Л.М. Митина, Е.С. Асмаковец. – М. : Моск. психолого-социальный ин-т ; Флинта, 2001.
8. Семенова, Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога : учеб. пособие / Е.М. Семенова. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2005.
9. Стайн, С. Преимущества EQ: Эмоциональная культура и ваш успех [Электронный ресурс] / С. Стайн, Г. Бук. – URL : http://deti.akademiki.biz/biblioteka_jivoi_informacii/literatura/stiven_stain_govard_buk_emocionalnaia_kultura_i_vash_uspeh/

В ходе изучения тематических материалов следует выяснить структуру и назначение карьерограммы, акцентировать внимание на составляющих профессиональной деятельности, способных привести к изменениям личности работника: социальном статусе профессии и профессиональной деятельности, содержании профессиональной деятельности, работе с людьми (а также с людьми с особыми нуждами), с группой людей, степени эмоционально-волевого проявления специалиста в профессиональной деятельности, факторе среды выполнения профессиональной деятельности, результате профессиональной деятельности, а также на причины и социальные последствия профессиональных заболеваний. Необходимо уяснить, какие существуют способы предупреждения и преодоления негативных последствий профессиональной деформации личности и ее поведения, средства профессиональной реабилитации. Для проверки усвоения учебного материала нужно ответить на контрольные вопросы.

❖ **Контрольные вопросы**

- Что представляет собой карьера? Какие различают виды карьеры? Какие факторы влияют на карьеру человека? Для чего нужна карьерограмма?
- Что такое деформация личности? В чем причины профессиональной деформации личности?
- Чем различаются общегосударственный, общественный и средовой статусы профессии и профессиональной деятельности? Как может повлиять на личность субъектный статус работника?
- В чем может проявляться воздействие профессиональной деятельности на развитие личности? Как может проявляться деформационное воздействие человеческого фактора?
- В чем сущность субъектного эмоционального фактора и эмоционального проявления специалиста? Каковы особенности эмоционально-волевого проявления специалиста в профессиональной деятельности?
- Какое влияние на специалиста может производить результат профессиональной деятельности?
- Каковы причины профессиональных заболеваний? Каким образом можно минимизировать риск профессиональных заболеваний?

- Каким образом можно противостоять деструктивным изменениям в профессиональной деятельности?

Содержание семинарского занятия

❖ Обсуждение по теме «Влияние профессиональной деятельности на личность работника и ее проявления» (кейс-стади)

При выполнении задания 1 для самостоятельной работы учащиеся подбирают материал о влиянии профессиональной деятельности на личность работника и его поведение.

В начале свободной дискуссии преподаватель традиционно задает вопрос: «Как вы думаете, какая здесь основная проблема?». Затем он выслушивает аргументы «за» и «против», контролируя процесс обсуждения. В процессе представления содержания кейса и в ходе его обсуждения преподаватель, задавая вопросы, направляет внимание студентов на определенную информацию, рекомендует применять те или иные аналитические методы, добиваясь участия всех студентов в обсуждении.

В конце занятия отдельные группы учащихся составляют письменный анализ кейса по следующей схеме: типичные факторы влияния на личность работника (2–3) и их последствия, способы минимизации или противостояния профессиональным деформациям. Отчет сдается по истечении некоторого времени после обсуждения, что дает возможность участникам более глубоко и тщательно проанализировать информацию, полученную в ходе дискуссии.

Оценивание

2 балла – умение анализировать ситуацию, выделять типичные черты, использовать примеры, верные и логичные рассуждения. Наличие выполненного задания 1.

1 балл – умение анализировать ситуацию, верные и логичные рассуждения. Наличие выполненного задания 1.

❖ Решение теста (прил. 1, тест 4)

Оценивание

2 балла – даны верные ответы на 7–10 вопросов.

1 балл – даны верные ответы на 3–7 вопросов.

❖ ***Круглый стол по теме «Факторы, способствующие профессиональной деформации и профессиональным заболеваниям социолога»***

Подготовка и проведение круглого стола

1. Подготовительный этап

Студентам заблаговременно сообщается тема обсуждения и предлагается подготовить интересные вопросы в пределах темы (задание для самостоятельной работы 2).

Участники обсуждения располагаются по кругу или другой конфигурации расположения, зрительно подчеркивающей равенство участников.

2. Дискуссионный этап

Ведущий называет тему, определяет тезаурус, регламент, правила и порядок работы (общую технологию занятия), осуществляет проведение «информационной атаки». Участники дискуссии высказывают мнения по обсуждаемым вопросам, опираясь на изученный теоретический материал и материал, представляющий особенности реальной практики работников-социологов в плане воздействия деформационных факторов профессии, подводят под руководством ведущего мини-итоги по выступлениям и дискуссии в целом.

3. Постдискуссионный этап

Подведение итогов: результатом работы круглого стола является выработка решения по выделению факторов, способствующих профессиональной деформации и профессиональным заболеваниям социолога.

Оценивание

2 балла – умение обосновать заявленную позицию (по поводу сущности и возможного влияния конкретного фактора на личность работника), использование примеров, понимание обсуждаемой ситуации, точность и полнота ответов. Наличие выполненного задания 2.

1 балл – умение определить заявленную позицию (по поводу сущности и возможного влияния конкретного фактора на личность работника), неполное владение теоретическим материалом, в целом верные ответы. Наличие выполненного задания 2.

Задания для самостоятельной работы

***Задание 1.** Подготовить материал о влиянии профессиональной деятельности на личность работника и его поведение.*

Подберите ситуации, в которых проявляется влияние на личность работника (любой профессиональной области) трех из нижеперечисленных факторов (источники: пресса, Интернет, публицистика):

- социальный статус профессии и профессиональной деятельности (общественный статус, средовый статус или субъектный статус специалиста);
- содержание и сама профессиональная деятельность работника;
- работа с людьми (в том числе с особыми нуждами), группой людей;
- степень эмоционально-волевого проявления специалиста в профессиональной деятельности (субъектный эмоциональный фактор => эмоциональное напряжение; объект деятельности и его эмоциональное проявление; сама профессиональная деятельность, ее результативность; субъектная воля и объектная воля);
- среда выполнения профессиональной деятельности;
- результат профессиональной деятельности.

Оценивание

3 балла – подготовленный материал соответствует заявленной тематике, представляет собой описание типичных ситуаций, даны пояснения и рекомендации по их разрешению, указан источник.

2 балла – подготовленный материал соответствует заявленной тематике, представляет собой описание типичных ситуаций, дано пояснение, указан источник.

1 балл – подготовленный материал соответствует заявленной тематике, представляет собой лишь общее описание, указан источник.

***Задание 2.** Подготовиться к обсуждению по теме «Факторы, способствующие профессиональной деформации и профессиональным заблуждениям социолога», ориентируясь на следующие вопросы.*

1. Какие составляющие профессиональной деятельности социолога могут привести к профессиональной деформации личности?

2. Какие проявления воздействия профессиональной деятельности на личность социолога можно считать положительными, а какие – негативными?

3. В результате чего социолог может приобрести профессиональные заболевания?

4. Какие возможны пути предупреждения или преодоления негативной деформации личности социолога и профессиональных заболеваний?

Задание 3. Составить персональную карьерограмму.

Карьерограмма (основа плана в данном случае собственного профессионального роста или профессионального роста знакомого, родственника) должна содержать пункты, отражающие обязательства работника повышать уровень образования, квалификации, профессионального мастерства, с другой стороны – возможные в данной профессиональной организации перемещения работника в вертикальном и горизонтальном измерениях.

Оценивание

3 балла – дано развернутое описание возможных карьерных изменений, конкретных, реальных и логичных, в соответствии с предложенной схемой.

2 балла – дано общее описание возможных карьерных изменений в соответствии с предложенной схемой.

1 балл – дано неполное описание возможных карьерных изменений, проработаны не все пункты предложенной схемы.

Тема 6. СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ

Основные вопросы темы

- ❖ Богатство форм квалификации. Личностные ориентации работника.
- ❖ Принципы организации профориентации и профотбора.
- ❖ Способы оценивания профпригодности.
- ❖ Профессиография.

Изучив данную тему, студент должен:

иметь представление о профориентации, профотборе, профессиографии как процессах, направленных на формирование условий для верного выбора профессии, способствующих успешности профессионального обучения и продуктивности профессиональной деятельности;

знать факторы, влияющие на выбор профессии человеком; сущность, назначение и принципы организации процессов профориентации и профотбора; средства и социальные технологии оценки профессиональной пригодности; классификации профессий; способы самопрофессионализации личности и социальных групп; составляющие профессиографических исследований: цели, принципы, методики, методы, средства;

уметь определять профессиональную направленность индивида и оценивать его профпригодность; составлять профессиограмму;

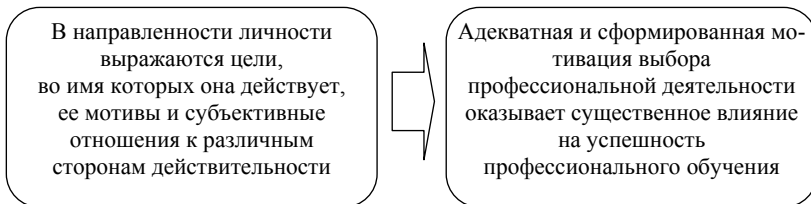
владеть навыками выделения и описания характеристик составляющих профессии – условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, противопоказаний по состоянию здоровья.

Богатство форм квалификации. Личностные ориентации работника

Проблема, встающая при взаимодействии человека с миром профессий: определение своего места в мире профессий, нахождение личностью смысла в выполнении конкретной профессиональной деятельности.

Решение проблемы выбора профессии:

- формирование личных намерений и интересов с учетом социально-экономических интересов общества;
- приведение в соответствие стремлений, личных планов с возможностями их реализации



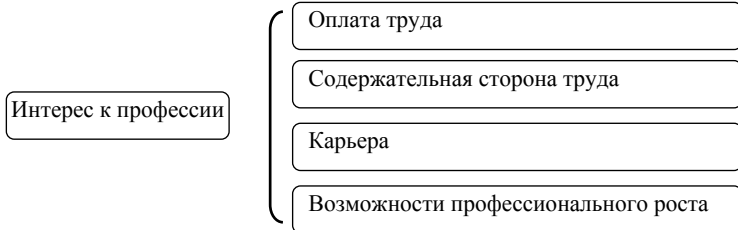
– степень и вид профессиональной подготовленности работника, наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения им определенной работы

Профессиональная квалификация

– ступени профессиональной подготовленности работника, позволяющие ему выполнять трудовые функции определенного уровня и сложности в конкретном виде деятельности

Показателем профессиональной квалификации являются *квалификационные категории*, которые присваиваются работнику в соответствии с нормативными характеристиками данной профессии

Факторы, определяющие профессиональный выбор человека



Принципы организации профориентации и профотбора

Профориентация – комплекс психолого-педагогических, медицинских, социально-экономических и организационных мероприятий, направленных на формирование профессионального самоопределения молодого человека, оптимизацию трудоустройства человека с учетом его склонностей, интересов, способностей, а также с учетом потребностей общества в специалистах

Профориентация – это содействие профессиональному самоопределению человека, которое захватывает как мотивационную сферу (склонности, интересы, цели, намерения), так и операциональную (способности, знания, умения и др.).

Профессиональный отбор – процесс выявления с помощью научно обоснованных методов степени и возможности формирования медицинской, социальной и психофизиологической пригодности человека на выполнение той или иной работы, достижения требуемого уровня мастерства и успешного выполнения профессиональных обязанностей в типовых и специфически затрудненных условиях

Цель профотбора – выбор из общего числа претендентов на определенную деятельность тех лиц, которые по своим данным максимально подходят для этого.

Проблема профотбора состоит в определении профессиональной пригодности.

Способы оценивания профпригодности

Профессиональная пригодность – совокупность особенностей человека, его способностей и наклонностей, обуславливающих эффективность определенного вида деятельности и удовлетворенность избранной профессией

- Проявления склонности человека к той или иной профессии:
- длительное и устойчивое стремление человека к определенной деятельности;
 - успешность ее выполнения;
 - проявление устойчивого интереса к той или иной области знаний, стремление к постоянному их накоплению.

Классификация профессий в зависимости от особенностей основного предмета труда (Е.А. Климов)

- Человек – природа.
- Человек – техника.
- Человек – человек.
- Человек – знаковая система.
- Человек – художественный образ.

Профессиональная пригодность зависит:

- от направленности субъекта труда;
- мотивации;
- ценностных ориентаций;
- отношения к труду.

Таблица 12

Связь качеств личности и целей деятельности профессий

Особенности основных целей деятельности профессий и специальностей	Качества личности
Гностические (распознавать, определять)	интерес к свойствам определенных объектов, выраженная познавательная активность, устойчивость внимания, наблюдательность
Преобразующие (обрабатывать, обслуживать)	склонность к практическому влиянию на окружающую среду, интерес к процессу и результату этого влияния, активность и работоспособность
Изыскательские (изобрести, придумать)	интерес к новому, способность легко отказываться от привычного образа мышления, склонность к поиску новых вариантов

Профессиография

Профессиография включает процесс изучения, социально-психологическую характеристику и проектирование профессии

При профессиографировании изучаются признаки объектов, являющихся центральными составляющими какого-либо трудового процесса: субъекта труда, предмета, задач, орудий и условий труда

Сущность *принципа дифференцированного подхода* к изучению профессиональной деятельности – подчинение профессиографирования решению конкретных практических задач

Для определения уровня квалификации большое значение приобретает характеристика трудовых функций, профессиональных знаний, умений и навыков

Для целей профконсультации и профотбора выделяют профессионально важные признаки, которые допускают дифференциацию испытуемых по их профессиональной пригодности

Принцип дифференцированного профессиографирования обуславливает методы изучения профессии, содержание ее характеристики, а также область использования, то есть особенности проведения профессиографии определяются ее целями.

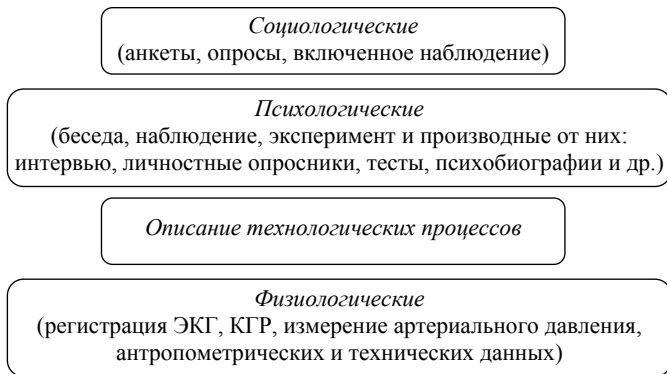
Профессиограмма – результат профессиографирования, включает описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья

Принципы разработки профессиограмм:

- комплексный подход в изучении профессиональной деятельности;
- целенаправленное составление профессиограммы, подчиненное достижению конкретной практической цели;
- типизация и дифференциация профессиографических характеристик, отражающих типовые и специфические признаки профессии;
- реальное отражение состояния профессии в конкретных социально-экономических условиях;

- учет перспектив профессионального роста и карьеры;
- надежность, предполагающая описание профессий в экстремальных и нестандартных условиях;
- научность (профессиограмма должна разрабатываться на основе системного, личностного и деятельностного подходов).

Методы, используемые в профессиографии



Социологическая и профессиологическая характеристика профессии

- Название профессии и специальности по официально принятой номенклатуре.
- Таксономические сведения: форма, тип, класс, группа, специальность.
- Название рабочего поста (конкретизированное применительно к данной форме профессиограммы).
- Престиж, имидж, статус профессии в данной отрасли, регионе, профессиональной группе.
- Должностной оклад и его оценка (ниже среднего, средний и выше среднего в регионе).
- Краткая характеристика основных квалификационных и должностных обязанностей.
- Необходимое образование.
- Диапазон квалификации (разряды, классы и т. д.), а также перспективы административного, профессионального, научного и других видов продвижения, карьеры.

- Основные особенности общения: постоянное или эпизодическое, с узким или широким кругом лиц, непосредственное или опосредованное техническими средствами, характер общения (узкопрофессиональное, с посетителями, клиентами, в условиях обслуживания людей и руководства подчиненными и т. д.).

- Краткая характеристика требований профессии к безошибочности и надежности: последствия ошибок, особые требования к безопасности труда.

- Частота случаев дисквалификации по профнепригодности, отдельно в периоды профобучения, профадаптации и профессиональной деятельности.

- Краткая характеристика основных особенностей динамики трудовой деятельности (возрастные ограничения, большая текучесть кадров по данной специальности и другие обстоятельства, заслуживающие внимания с точки зрения общей характеристики данной профессии, специальности или рабочего поста).

Методические рекомендации по изучению темы

Для освоения темы необходимо изучить тематический материал об организации и обеспечении процесса профессионального самоопределения индивида в обществе.

❖ *Рекомендуемая литература*

Основная

1. Белухин, Д.А. Становление профессионала и рождение профессионализма: учеб. пособие / Д.А. Белухин. — М. : МПСИ, 2006.
2. Бодров, В.А. Психология профессиональной деятельности: теоретические и прикладные проблемы / В.А. Бодров. — М. : Институт психологии РАН, 2006.
3. Зеер, Э.Ф. Психология профессий : учеб. пособие / Э.Ф. Зеер. — М. : Академический проект, фонд «Мир», 2006.
4. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития : учеб. пособие для вузов / Э.Ф. Зеер. — М. : Академия, 2009.
5. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. — 4-е изд., стер. — М. : Академия, 2010.

6. Корниенко, С.С. Психологическое обеспечение профессиональной подготовки : учеб. пособие для вузов / С.С. Корниенко. – Ростов н/Д : Феникс, 2007.
7. Основы профориентологии / С.И. Вершинин [и др.]. – М. : Академия, 2009.
8. Фонарев, А.Р. Психологические особенности личностного становления профессионала / А.Р. Фонарев. – М. : Моск. психолого-социальный ин-т, 2005.
9. Шеламова, Г.М. Психология и этика профессиональной деятельности : учеб. пособие для профессионального образования / Г.М. Шеламова. – 3-е изд. стер. – М. : Академия, 2011.
Дополнительная
10. Деркач, А.А. Профессиональное самосознание руководителей образовательных учреждений: теория, методология, практика / А.А. Деркач, О.В. Москаленко. – М. : РАГС, 1999.
11. Колинко, В.В. Психограмма как фактор : дис. на соиск. уч. степ. канд. психол. наук / В.В. Колинко. – Киев : НИИ психологии Минпроса УССР, 1988.
12. Кононова, В.П. Применение теории психологических типов К.Г. Юнга к изучению личностных особенностей профессионализма / В.П. Кононова // Вестник Московского ун-та. – Сер. 14: Психология. – 1994. – № 3.
13. Кузьмина, П.В. Профессионализм педагогической деятельности / П.В. Кузьмина, А.А. Реан. – СПб.: Рыбинск, 1993.
14. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М. : Знание, 1996.
15. Тюшев, Ю.В. Выбор профессии: тренинги для подростков / Ю.В. Тюшев – СПб. : Питер, 2006.
16. Шевченко, М.Ф. Тренинг «Профориентация для старшеклассников» / М.Ф. Шевченко. – СПб. : Речь, 2007.

В ходе изучения тематических материалов следует акцентировать внимание на факторах, определяющих профессиональный выбор человека, роли профориентации в формировании правильного выбора профессии, различиях профотбора и профпригодности, критериях оценивания профпригодности, возможности самопрофессионализации личности и социальных групп, типах диффе-

ренцированного профессиографирования Е.М. Ивановой, характеристику основных элементов профессиограммы и принципов ее построения, специфику классификации профессий Е.А. Климова. Для проверки усвоения учебного материала нужно ответить на контрольные вопросы.

❖ *Контрольные вопросы*

- Как связаны направленность личности и продуктивность деятельности?
- Чем необходимо руководствоваться при выборе профессии? Какова роль профориентации в формировании правильного выбора профессии?
- Чем профотбор отличается от определения профпригодности?
- По каким признакам можно определить склонности человека к той или иной профессии? Какие качества личности соответствуют основным целям деятельности профессий и специальностей?
- По каким основаниям выделяют классы и типы профессий?
- Какие возможны пути самопрофессионализации личности и социальных групп?
- В чем сущность принципа дифференцированного подхода к изучению профессиональной деятельности? Опишите типы дифференцированного профессиографирования (по Е.М. Ивановой).
- Что собой представляет профессиография?
- Для чего предназначена профессиограмма? Что должна отражать профессиограмма?

Содержание семинарского занятия

❖ *Обсуждение тематических вопросов*

- Профориентация: содействие определению места человека в мире профессий.
- Профпригодность и профотбор: определение склонности человека к профессии и соответствия ей.
- Возможности самопрофессионализации личности и социальных групп.
- Определение структуры профессиональной деятельности и субъекта труда с помощью профессиографии.

Оценивание

2 балла – даны верные ответы на 2–3 вопроса; характеристики устного ответа: ясность, полнота, логичность, связность, оперирование основными категориями, понятиями, именами.

1 балл – дан верный ответ на один вопрос; характеристики устного ответа: ясность, полнота, логичность, связность, оперирование основными категориями, понятиями, именами или даны неполные ответы (2–4) на вопросы либо отсутствует аргументация ответов, либо ответы сформулированы в общем виде.

❖ **Решение теста** (прил. 1, тест 5).

Оценивание

2 балла – даны верные ответы на 7–10 вопросов.

1 балл – даны верные ответы на 3–7 вопросов.

❖ **Обсуждение по теме «Определение профессиональной направленности индивида и профессиональная эффективность»**

❖ **Обсуждение по теме «Проблемы составления профессиограмм»**

Оценивание

1 балл за активность в тематических обсуждениях.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. *Определить личную профессиональную направленность.*

Подобрать тесты (1–3) на определение профессиональной направленности и провести самообследование по определению личной профессиональной направленности. Руководствуясь тематическими материалами, обосновать персональную профпригодность по отношению к одному-трем видам профессий.

Оценивание

3 балла – подобраны соответствующие тематике тесты (3 – с указанием названия методики и источников тестов), проведено личное тестирование и сделаны выводы о профессиональной направленности; дано аргументированное обоснование персональной профпригодности по отношению к трем видам профессий.

2 балла – подобраны соответствующие тематике тесты (2–3 – с указанием названия методики и источников тестов), проведено

личное тестирование и приведены результаты профессиональной направленности; указаны 2–3 профессии, по отношению к которым определена персональная профпригодность.

1 балл – подобраны соответствующие тематике тесты (1–2 – с указанием названия методики и источников тестов), проведено личное тестирование и приведены результаты профессиональной направленности; указаны 1–2 профессии, по отношению к которым определена персональная профпригодность.

***Задание 2.** Руководствуясь предложенной схемой, составить профессиограмму одной из профессий.*

Социологическая и профессиологическая характеристика профессии

- Классификационная карточка профессии:
 - наименование профессии;
 - доминирующий способ мышления;
 - область базовых знаний;
 - профессиональная область;
 - межличностное взаимодействие;
 - доминирующий интерес;
 - дополнительный интерес;
 - условия работы.
- Доминирующие виды деятельности.
- Необходимое образование.
- Качества, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности (способности, личностные качества, интересы, склонности).
- Качества, препятствующие эффективности профессиональной деятельности.
- Области применения профессиональных знаний.
- Диапазон квалификации (разряды, классы и т. д.), а также перспективы административного, профессионального, научного и других видов продвижения карьеры.
- Краткая характеристика основных особенностей динамики трудовой деятельности (возрастные ограничения, большая текучесть кадров по данной специальности и другие обстоятельства,

заслуживающие внимания с точки зрения общей характеристики данной профессии, специальности или рабочего поста).

- Престиж, имидж, статус профессии в данной профессиональной группе.

- Должностной оклад и его оценка (ниже среднего, средний и выше среднего в регионе).

- Учебные заведения, обучающие данной профессии (факультет/ институт, специальность/ направление подготовки).

Оценивание

3 балла – дано развернутое описание характеристик профессии в соответствии со схемой анализа.

2 балла – дано общее описание характеристик профессии в соответствии со схемой анализа.

1 балл – дана неполная характеристика профессии, проработаны не все пункты схемы анализа.

Тема 7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ГРУППА КАК ОБЪЕКТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

Основные вопросы темы

- ❖ Профессия и профессиональная группа.
- ❖ Признаки профессиональной группы.
- ❖ Профессиональные признаки как ведущие критерии социальной дифференциации.
- ❖ Символические аспекты социального конструирования профессиональных сообществ.
- ❖ Профессиональный статус и престиж профессии. Изменение ролевых статусов в профессии. Пирамиды профессий.
- ❖ Динамика в профессиональных группах. Социальная и трудовая мобильность.

Изучив данную тему, студент должен:

иметь представление о назначении и особенностях формирования профессии и профессионального сообщества, профессиональных признаках с точки зрения отражения вида профессиональной деятельности и критерия социального статуса профессиональной группы;

знать сущность понятий «профессия» и «профессиональная группа»; признаки профессиональной группы, отражающие главным образом вид ее профессиональной деятельности; структуру профессиональной культуры; как в обществе проявляется профессиональная стратификация; что означает социальный статус профессии; метод определения престижа профессии; символическую составляющую профессиональных сообществ;

уметь различать виды социальной, трудовой и профессиональной мобильности; составлять социологическую характеристику профессиональной группы;

владеть навыками измерения престижа профессии посредством шкал.

Профессия и профессиональная группа

Профессия

является социально-технологическим механизмом, который создан обществом для обеспечения своих материальных и духовных потребностей путем локализации его в определенном виде профессиональной деятельности, и предназначен для производства определенного вида продукта

Профессиональная группа – совокупность людей, объединенных общим видом трудовой профессиональной деятельности определенного вида продукта

В своем взаимодействии профессия и профессиональная группа выступают как «средство-для-другого»: каждая из сторон целого опосредуется другой, чем и определяется их единство (Э. Дюркгейм).

Формирование профессиональной группы в качестве субъекта социальной структуры предполагает:

- 1) идентичность социально-экономических условий труда;
- 2) определенную общность содержания труда;
- 3) наличие адекватных по содержанию и объему специальных знаний и алгоритмов профессиональной деятельности;
- 4) общность менталитета.

Признаки профессиональной группы

Специфические признаки социально-профессиональной группы:

– совместная профессиональная деятельность, которая предполагает объединение представителей данной профессии на основе общих задач и целей деятельности;

– совместное «пространственно-временное» бытие, которое создает предпосылки профессионального общения между людьми;

– разделение функций между членами данной профессиональной организации, что ведет к координации действий, установлению профессиональной коммуникации, обмену информацией.

Культура профессиональной группы – разделяемые членами группы общие смыслы, основанные на сходной или совместно осуществляемой деятельности, позволяющие им справляться с испытаниями внешней среды, соблюдая внутреннее единство

Аспекты профессиональной субкультуры

- Знаковые (символы, атрибуты, фольклор).
- Социально-поведенческие (формы общения, нормы, стереотипы поведения).

Профессиональная субкультура – устойчивые фоновые знания и связанные с ними практики, «правила игры», принимаемые как должное людьми опытными и непривычные для новых членов союза

Структура профессиональной культуры

Праксиологическая – характеризует способ взаимодействия субъекта с орудиями и предметом труда, а также степень его готовности к конкретному виду деятельности; включает профессиональные знания, навыки и умения, в том числе стиль профессионального мышления.

Ментальная – выступает интегральной характеристикой сознания и самосознания субъекта профессиональной культуры, нравственно-мировоззренческих и эстетических предпосылок деятельности.

Профессиональное сознание – такой вид отражения действительности, в котором аккумулируется вся совокупность алгоритмов, норм, ценностей и языка, свойственных обособившемуся виду профессиональной деятельности

Профессиональное самосознание – содержит устойчивые представления об определенной профессиональной, политической, социальной, психологической и нравственной идентичности членов группы, о ее свойствах как целого

Профессиональное мышление

– мышление, ставшее образом действия профессионала

– мышление, модифицированное видом профессиональной деятельности

Профессиональная мораль – часть общей трудовой морали, которая, являясь элементом профессиональной культуры, выступает регулятором профессионального поведения

Профессиональные признаки как ведущие критерии социальной дифференциации

Основные формы стратификации (П. Сорокин):

- экономическая;
- политическая;
- профессиональная.

Профессиональные признаки, определяющие расположение страт в социальной структуре:

- сфера приложения, виды и характер труда;
- иерархия профессиональных статусов;
- уровень квалификации, степень овладения профессиональными навыками;
- профессиональное образование.

Формы профессиональной стратификации

Межпрофессиональная стратификация – иерархия основных профессиональных групп; важнейшие профессиональные классы не располагаются горизонтально, т. е. на одном и том же социальном уровне, а «накладываются» друг на друга

Внутрипрофессиональная стратификация – профессиональная стратификация внутри каждой профессиональной сферы: занятые в различных профессиях люди разделены на многие ранги и уровни – от руководителей до подчиненных

Профессиональный статус и престиж профессии

Критерии социального статуса (Т.И. Заславская):

- политический потенциал, выражающийся в объеме властных и управленческих функций;
- экономический потенциал, проявляющийся в масштабах собственности, доходов и уровне жизни;
- социокультурный потенциал, отражающий уровень образования, квалификации и профессионализма работника, особенности образа и качества жизни;
- социальный престиж, являющийся концентрированным отражением названных выше признаков.

Профессиональные признаки (как идентификаторы социальных слоев) – социокультурные характеристики личности и ее социального положения:

- основное занятие;
- основной род деятельности;
- отрасль занятости;
- сектор экономики;
- размер организации;
- профессионально-должностное положение;
- уровень образования;
- самооценка квалификации;
- уровень доходов.

Профессиональный статус – позиция в структуре занятости общества

Динамический аспект профессионального статуса – способ поведения в сфере занятости – система действий человека, направленных на занятие определенной позиции в системе занятости

Профессиональная роль – способ познания и усваивания ценностей профессиональной деятельности, обусловленных требованиями профессионального статуса

Характеристики профессионального статуса:

- профессиональная компетентность (базовый элемент – профессиональный интерес, умения, навыки);
- должностная позиция (объем власти, возможности реализации своих профессиональных целей и интересов, использования ресурсов);
- материальное вознаграждение (уровень дохода).

Социально-профессиональный статус

означает место определенной профессиональной группы в профессиональной структуре общества, а также определяет оценку и самооценку той роли, которую играет эта профессиональная группа в системе профессиональных отношений

Личностно-профессиональный статус

характеризуется степенью включенности индивида в отношения профессиональной группы, уровнем квалификации и мастерства, признанием в профессиональной среде, уровнем развития профессионального самосознания

Профессионализм является критерием внутрипрофессиональной стратификации и существенно влияет на социальный статус в целом, определяя его социальный престиж.

Престиж профессии – соотносительная оценка общественной значимости профессиональной категории, которую разделяют члены определенного сообщества и социального слоя, группы на основе сложившейся и господствующей системы ценностей

Иерархия профессий в обществе – результат оценки имеющихся различий в экономическом положении, образовании и квалификации, степени участия в управлении, особенностях стиля жизни и других характеристик профессиональных групп.

Престиж профессии – оценка положения той или иной профессиональной группы в обществе

Социальный контекст – господствующая в данном обществе система ценностей

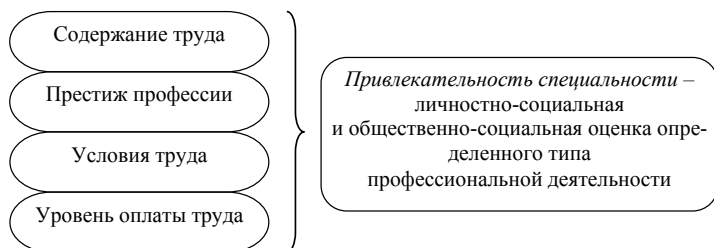
Социальный престиж профессионального статуса

Пирамиды профессий

Соотнесение респондентами в ходе социологических опросов социальной значимости или привлекательности различных профессий и выстраивание их относительно друг друга

Шкала престижа профессий

Понятие двух пирамид: наиболее высокие престижные оценки сравнительно редких профессий и более низким престижем пользуются массовые профессии.



Общественно сформированный стереотип отношения к профессии: наиболее престижными являются профессии, находящиеся на вершине социальной пирамиды.

Методические рекомендации по изучению темы

Для освоения темы необходимо изучить тематический материал о профессиональных признаках как ведущих критериях социальной дифференциации в обществе, социально-профессиональном и лично-профессиональном статусе индивида, престиже профессии как характеристике позиции профессиональной группы в социуме.

❖ Рекомендуемая литература

1. Заславская, Т.И. Социоструктурный аспект трансформации российского общества / Т.И. Заславская // Социологические исследования. – 2001. – № 8. – С. 3–11.
2. Сорокин, П.А. Человек. Цивилизация. Общество : пер. с англ. / П.А. Сорокин ; общ. ред., сост. и предисл. А.Ю. Согомонов. – М. : Политиздат, 1992.
3. Социальная стратификация российского общества / под ред. З.Т. Голенковой. – М. : ИС РАН, 2003.

4. Ядов, В.А. Социальная психология личности / В.А. Ядов // Социальная психология. История, тенденции, эмпирические исследования. – Л., 1979.
5. Игошев, Б.М. Организационно-педагогическая система подготовки профессионально мобильных специалистов в педагогическом университете : монография / Б.М. Игошев. – М. : Владос, 2008.
6. Горюнова, Л.В. Профессиональная мобильность специалиста в контексте компетентностного подхода / Л.В. Горюнова // Гуманитарные и социально-экономические науки. Спецвыпуск «Педагогика». – 2006. – № 3. – С. 54–60.

В ходе изучения тематических материалов следует акцентировать внимание на анализе отношений между профессией и профессиональной группой, содержании праксиологической и ментальной составляющих профессиональной культуры, признаках социальной дифференциации, связанных с разделением труда, взаимозависимости форм социальной стратификации (П. Сорокин), профессиональных критериях как социокультурных признаках личности (Т.И. Заславская), различиях социально-профессионального и личностно-профессионального статусов индивида, роли квалификации и профессионализма в процессе социального расслоения общества. Для проверки усвоения учебного материала нужно ответить на контрольные вопросы.

❖ *Контрольные вопросы*

- Как образуется профессиональная группа? Какие признаки характеризуют социально-профессиональную группу?
- Что относится к содержанию профессиональной культуры? В чем различия праксиологической и ментальной сторон профессиональной культуры?
- В каких основных формах проявляется профессиональная стратификация?
- В чем сущность профессионального статуса? Чем различаются социально-профессиональный и личностно-профессиональный статус индивида?
- Чем определяется престиж профессии?

- Что лежит в основе социальной мобильности?
- Каковы причины трудовой мобильности? Что влияет на трудовую мобильность?

Содержание семинарского занятия

❖ Обсуждение тематических вопросов

- Взаимодействие профессии и профессионального сообщества.
- Признаки профессиональной группы. Профессиональная стратификация.
- Социальный престиж профессионального статуса.
- Символическая атрибутика профессионального сообщества.

Оценивание

2 балла – даны верные ответы на 2–3 вопроса; характеристики устного ответа: ясность, полнота, логичность, связность, оперирование основными категориями, понятиями, именами.

1 балл – дан верный ответ на один вопрос; характеристики устного ответа: ясность, полнота, логичность, связность, оперирование основными категориями, понятиями, именами или даны неполные ответы (2–4) на вопросы, либо отсутствует аргументация ответов, либо ответы сформулированы в общем виде.

❖ Решение теста (прил. 1, тест 6)

Оценивание

2 балла – даны верные ответы на 7–10 вопросов.

1 балл – даны верные ответы на 3–7 вопросов.

Обсуждение (фокус-группа) по теме «Профессиональная мобильность»

Оценивание

2 балла – умение обосновать заявленную позицию (по поводу повышения профессиональной мобильности), использование примеров, знание и понимание обсуждаемой ситуации, точность и полнота ответов. Наличие выполненного задания 2.

1 балл – умение определить заявленную позицию (по поводу повышения профессиональной мобильности), неполное владение теоретическим материалом, в целом верные ответы. Наличие выполненного задания 2.

❖ **Обсуждение особенностей составления социологической характеристики профессиональной группы**

Оценивание

1 балл за активность в тематическом обсуждении.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. *Используя тематические материалы (см. рекомендуемую литературу), подготовиться к обсуждению (фокус-группа) по теме «Профессиональная мобильность»:*

1. Каковы существенные признаки профессиональной мобильности?
2. От каких факторов зависит данное явление?
3. Как можно повысить свою профессиональную мобильность? Описать возможные варианты.
4. Как подготовиться к переменам в профессиональной карьере?

Задание 2. *Составить социологическую характеристику профессиональной группы.*

Схема социологической характеристики профессиональной группы:

- сфера приложения профессиональной деятельности;
- виды (по содержанию) трудовой деятельности;
- характер труда (физический, интеллектуальный);
- иерархия профессиональных статусов (разделение функций между членами данной профессиональной организации);
- уровни квалификации;
- профессиональное образование;
- условия труда;
- уровень оплаты;
- социально-профессиональный статус профессиональной группы;
- система ценностей;
- знаковые составляющие профессиональной культуры – символы, атрибуты;
- социально-поведенческие составляющие профессиональной культуры – нормы, стереотипы поведения.

Оценивание

3 балла — дано развернутое описание характеристик профессиональной группы в соответствии со схемой анализа.

2 балла — дано общее описание характеристик профессиональной группы в соответствии со схемой анализа.

1 балл — дана неполная характеристика профессиональной группы, проработаны не все пункты схемы анализа.

Тема 8. ФЛЕКСИБИЛЬНОСТЬ И ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Основные вопросы темы

- ❖ Исследование гибкости.
- ❖ Проявления гибкости в трудовых отношениях.

Изучив данную тему, студент должен:

иметь представление о гибкости в сфере организации производства и трудовых отношений и специфике гибких методов труда в России;

знать трактовку понятия «гибкость» с точки зрения экономистов (в том числе экономсоциологов) и социологов; аспекты принципа гибкости в трудовой деятельности; типологию гибкости в сфере организации производства и трудовых отношений; классификацию работников, различающихся по тому, как они справляются с императивом гибкости; основные черты организации гибкого труда в России;

уметь на основании типологии гибкости определять типы организации производства и трудовых отношений на предприятии; определять по характерным признакам типы гибкости работников; использовать метод интервьюирования для сбора данных об особенностях организации труда в профессиональной среде российского общества;

владеть навыками выделения признаков, черт, характерных для определенных групп индивидов, предприятий, и отнесения их к конкретным типам.

Исследование гибкости

Фордистско-тейлористская модель управления производством

Базисные принципы тейлористской модели труда:

- максимальное дробление производственных операций и упрощение трудовых функций;
- жесткое разделение управленческих и исполнительских функций, творческого (руководящего, организаторского, конструкторского) и нетворческого, однообразного исполнительского труда;
- однообразие, монотонность, обезличивание и деперсонализация труда;
- механистическая трактовка предприятия, организации труда и места в нем человека

Фордистская система производства:

- разделение труда – процессы разбиты на небольшие операции, которые может выполнять низкоквалифицированный персонал;
- высококвалифицированные кадры заняты управлением, разработками и совершенствованием процесса;
- высокая стандартизация узлов, агрегатов и запчастей;
- станки размещены в необходимом для производства порядке;
- лента конвейера связывает различные стадии процесса

Экономический кризис начала 70-х годов XX века
и ускорение процесса глобализации

- Жесткая тейлористская организация труда и иерархическая система контроля воспринимались работниками как проявления эксплуатации и ограничения свободы
- Твердая позиция профсоюзов и достаточно активное вмешательство государства в трудовые отношения и экономику препятствовали развитию свободного рынка

Поиск новой, более действенной, чем фордистско-тейлористская, модели управления производством

- Работодатели критиковали неповоротливость системы, не позволявшей производству гибко реагировать на изменения мировой конъюнктуры
- Лозунг гибкости оказался привлекательным для всех категорий работников

Флексибельность стала одним из ключевых понятий, характеризующих идеологию и практику неолiberaлизма (Л. Болтанский, Э. Киапелло)

Флексибельность – личностное свойство, обеспечивающее готовность адекватного реагирования на новые жизненные ситуации, способствует эффективной адаптации человека к изменяющимся условиям среды и успешному разрешению широкого спектра жизненных проблем

Аспекты гибкости (Л. Болтанский и Э. Кианелло) в экономике

- Либерализация экономики вместо государственного регулирования.
- Проектно-ориентированная система управления бизнесом вместо планирования.
- Индивидуализация задач, целей, ответственности, пришедшая на смену коллективной работе; вытеснение устаревших иерархических отношений сетевыми, замена социальной защищенности и стабильности на требования адаптации и мобильности.
- Анализируется деятельность, а не труд.
- В оценке работника менеджеры должны исходить из его компетентности, а не квалификации.

Гибкий менеджмент позволяет успешно реагировать на неустойчивость спроса, постоянное обновление технологий и номенклатуры продукции, использовать преимущества глобализации (в частности, мировое разделение труда, стандартизацию экономических и технологических процессов, миграцию трудовых и финансовых ресурсов)



В управлении принципы гибкости прилагаются к решению социотехнических задач: работник воспринимается в конечном итоге как инструмент, гибкое использование которого позволяет повысить производительность труда и эффективность производства.

Методы организации труда в контексте гибкости:

- гибкость в сфере оплаты труда;
- гибкость найма и перемещения работников;
- гибкость рабочего времени (скользящий график, неполная занятость).

Трактовка гибкости социологами:

- гибкость рассматривается в общем контексте социальных изменений, а не только под углом зрения ее экономической эффективности;
- гибкость, по крайней мере в ее современном воплощении, не является естественным и неизбежным следствием экономических перемен.

Флексибельность
(в широком понимании) –
социальная конструкция,
сложившаяся как результат
противостояния разных
социальных сил в борьбе
за контроль
над организацией труда

Флексибельность
(в узком понимании) –
конкретные методы организации
труда, которые изучаются прежде
всего с точки зрения того, как гибкие
условия труда сказываются
на здоровье работников, способствуют
они или нет получению удовлетворения
от работы

Проявления флексибельности в трудовых отношениях

Типы гибкости (по результатам общеевропейского исследования)

Тип «А» –
гибкость производственной организации достигается
благодаря использованию высокотехнологического оборудования
и скорости его адаптации к колебаниям рынка

Тип «Б» –
обеспечивается высокой степенью профессиональной мобильности
рабочих, их умением переходить с одного рабочего места на другое

Тип «В» –
гибкость правил найма и увольнения становится возможной
при упразднении юридических препятствий к этому

Тип «Г» –
гибкость в начислении зарплаты,
которая обеспечивается гибкостью соответствующих правил

Тип «Д» –
использование системы лазеек в законодательстве,
позволяющих бизнесу уклоняться от выполнения законных обязательств
(от уплаты налогов, социальных обязательств, законов о труде)

Последствия флексибилизации

- Социальная незащищенность работников и нестабильность трудовых отношений (от неопределенных трудовых взаимоотношений больше всего страдают менее ресурсные работники. – *З. Бауман*).
- Перекалывание социальной ответственности с работодателя на персонал.
- Прекаризация – превращение ранее относительно гарантированных трудовых отношений в негарантированные, незащищенные.

Методические рекомендации по изучению темы

Для освоения темы необходимо изучить тематический материал о гибких формах организации труда и производства — трудовой флексибильности.

❖ *Рекомендуемая литература*

1. Бодров, В.А. Психологические исследования проблемы профессионализации личности / В.А. Бодров // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала : сб. научных трудов. — М. : Ин-т психологии АН СССР. — 1991. — С. 3–26.
2. Залевский, Г.В. Фиксированные формы поведения индивидуальных и групповых систем (в культуре, образовании, науке, норме и патологии) / Г.В. Залевский. — Томск : Томский гос. ун-т, 2004. — 460 с.
3. Залевский, Г.В. Фиксированные формы поведения на уровне индивидуальных и групповых систем / Г.В. Залевский // Сибирский психологический журнал. — 2000. — № 12. — С. 36–42.
4. Зеер, Э.Ф. Профессионально-образовательное пространство личности: синергетический подход / Э.Ф. Зеер // Образование и наука. — 2003. — № 5(23). — С. 79–90.
5. Казначеев, В.П. Современные аспекты адаптации / В.П. Казначеев. — Новосибирск : Наука, 1980.
6. Клеман, К. «Флексибильность по-русски»: гибкие и негибкие работники [Электронный ресурс] / К. Клеман. — URL : http://www.isras.ru/files/File/publ/Flexibeln_po_russki_Kleman.pdf.
7. Кучеренко, Н.Б. Категориальная установка личности и психологические факторы ее формирования / Н.Б. Кучеренко, С.Н. Кучеренко, О.Н. Бобрус // Психологический журнал. — 2001. — Т. 22. — № 4. — С. 12–20.
8. Федорова, Е.П. Изучение проявления психической ригидности в процессе жизненного самоопределения / Е.П. Федорова // Сибирский психологический журнал. — 2004. — № 20. — С. 60–62.

В ходе изучения тематических материалов следует акцентировать внимание на уровнях понимания — в сфере организации производства и трудовых отношений и как личностное свойство, а также

преимуществах и недостатках гибких методов организации труда. Далее целесообразно рассмотреть аспекты принципа гибкости в трудовой деятельности, зависимость гибкого труда от организационной формы, от мотивов и стремлений сторон-участниц, от соотношения сил между ними, выяснить особенности гибкого труда в трудовых отношениях в России, типологии и инструменты флексибильности. Для проверки усвоения учебного материала нужно ответить на контрольные вопросы.

❖ **Контрольные вопросы**

- Укажите особенности фордистско-тейлористской модели управления производством.
- Опишите аспекты флексибильности. Как проявляются принципы флексибильности в управлении?
- Как относятся к флексибильности работники и руководство в нынешнее время?
- В чем различие трактовок флексибильности экономистов и социологов?
- Охарактеризуйте типологию гибкости методов организации труда.
- Каковы пути преодоления негативных последствий гибкости?
- Охарактеризуйте проявления типов флексибильности на российских предприятиях.
- Какие типы работников можно выделить в зависимости от влияния императива гибкости?

Содержание семинарского занятия

❖ **Решение теста** (прил. 1, тест 7)

Оценивание

2 балла — даны верные ответы на 7–10 вопросов.

1 балл — даны верные ответы на 3–7 вопросов.

❖ **Решение кроссворда по теме «Флексибильность и трудовая деятельность»** (прил. 2)

Оценивание

1 балл — даны верные ответы на 3 вопроса и более.

❖ **Обсуждение по теме «Специфика гибкости организации производства и трудовых отношений в России»**

Оценивание

1 балл за активность в тематических обсуждениях.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. *Определить тип гибкости конкретного предприятия (учреждения, фирмы).*

Руководствуясь классификацией типов гибкости организации производства и трудовых отношений, составить характеристику предприятия (учреждения, фирмы), где работает член семьи, и сделать вывод о степени гибкости данного предприятия.

Оценивание

3 балла — дано развернутое описание характеристик предприятия (учреждения, фирмы) в соответствии с типологией; сделан вывод об уровне гибкости данного предприятия (учреждения, фирмы).

2 балла — дано неполное описание характеристик предприятия (учреждения, фирмы) в соответствии с типологией; сделан вывод об уровне гибкости данного предприятия (учреждения, фирмы), или дано полное описание характеристик предприятия (учреждения, фирмы) в соответствии с типологией; составлен некорректный вывод об уровне гибкости данного предприятия (учреждения, фирмы).

1 балл — дано развернутое описание характеристик предприятия (учреждения, фирмы) в соответствии с типологией.

Задание 2. *Определить тип гибкости работников.*

Ознакомьтесь с материалом под названием «Сгибаемые» и «несгибаемые»: избранные портреты» из статьи К. Клеман «Гибкость по-русски»: сгибаемые и несгибаемые работники» [6]. Подготовьте 3–5 вопросов для интервью и проведите свое мини-исследование: опросите трех человек из своего окружения, по характерным признакам определите, к какому из четырех типов работников, различающихся по тому, как они справляются с императивом

гибкости, относятся эти люди. Сделайте вывод о типичных чертах работников данных типов.

Оценивание

4 балла — составлены 5 вопросов, дающих возможность получить полную характеристику работника для определения типа флексибельности; описаны характеристики портретов на основании данных интервью (3 человека); определены типы флексибельности; сделан вывод о типичных чертах работников данных типов.

3 балла — составлены 5 вопросов, дающих возможность получить полную характеристику работника для определения типа флексибельности; дано неполное описание характеристик портретов на основании данных интервью (2–3 человека); определены типы флексибельности, некорректно составлен вывод о типичных чертах работников данных типов.

2 балла — составлены 2–4 вопроса, дающих возможность составить краткую характеристику работника для определения типа флексибельности; описаны характеристики портретов на основании данных интервью (2–3 человека); не определены типы флексибельности.

1 балл — подготовлено 2–3 вопроса, которые не дают возможности получить общую характеристику работника для определения типа флексибельности; некорректно описаны характеристики портретов на основании данных интервью (2–3 человека).

Тема 9. СОЦИОЛОГИЯ ПРОФЕССИЙ КАК ПЕРСПЕКТИВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ

Основные вопросы темы

- ❖ Социология профессий в XXI веке: перспективы развития.
- ❖ Проблемы, изучаемые социологией профессий.
- ❖ Теоретико-методологические проблемы социологии профессий.

Изучив данную тему, студент должен:

иметь представление о проблемах и перспективах развития социологии профессий в XXI веке;

знать проблемы, связанные с профессией и профессиональной деятельностью, и пути их решения; уровни проблем, изучаемых в социологии профессий, их содержание; социальные стандарты и показатели профессиональной сферы;

уметь аргументированно обосновывать необходимость дальнейшего социологического изучения многообразных аспектов профессиональной деятельности человека; определять тенденции динамики развития социально-профессиональной структуры;

владеть навыками определения наиболее востребованных, престижных, массовых, перспективных профессий.

Социология профессий в XXI веке: перспективы развития

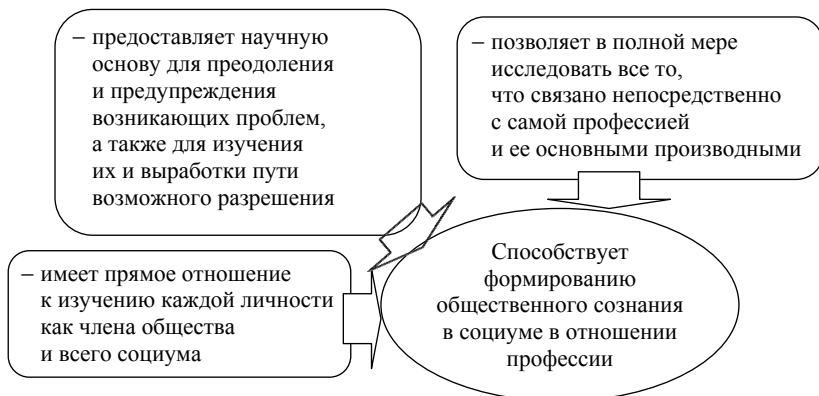
Причины, вследствие которых необходимо развивать социологию профессий

Потребность в высокопрофессиональных кадрах
и перспективной кадровой политике

Значимость профессиональной деятельности: на осуществление профессиональной деятельности человек затрачивает большую часть своей жизни, а развитие общества в определенной степени зависит от способности граждан выполнять свои профессиональные обязанности

Проблема взаимосвязи и взаимоотношений личности и ее профессии: роль и место профессии в жизни каждого человека и общества в целом, проблемы социальной самореализации и смысла жизни через профессиональную деятельность личности и ее отношения к своей профессии

Социология профессий как наука



Отрасли научного знания, занимающиеся изучением многообразных аспектов профессиональной деятельности человека:

- познающие смысл человеческого бытия в его деятельности (философские науки);
- раскрывающие различные биологические, психологические, правовые, экономические, социальные и другие стороны трудового процесса (гигиена и медицина труда, психология труда из области общей психологии, трудовое право из разряда юридических наук, экономика труда, социология труда из области общей социологии и др.);
- объединяющие подходы разных наук, что позволяет комплексно изучать трудовой процесс на всех его стадиях (эргология, эргономика, праксиология).



Профессию необходимо изучать не в аспекте отдельных наук, имеющих к ней то или иное определенное отношение, а в рамках одной науки, объектом изучения которой непосредственно выступает сама профессия, к которой и относится социология профессий.

Проблемы, изучаемые социологией профессий

Проблемы уровня «личность – профессия» – проблемы взаимосвязи личности и ее профессии, проблемы социальной самореализации и смысла жизни через профессиональную деятельность личности и ее отношения к своей профессии

Проблемы уровня «группа – профессия» – это проблемы профессиональных групп, а именно: профессиональной разобщенности как внутри, так и между профессиональными группами, отсутствие профессиональной солидарности работников, низкий авторитет профессиональных союзов

Проблемы уровня «общество – профессия» – проблемы в изучении профессиональной сферы, динамика которой обусловлена сложными и глубокими изменениями, происходящими в социальной, экономической, политической, духовной сферах общества

Теоретико-методологические проблемы социологии профессий

Социальные стандарты и показатели для профессиональной сферы:

- социальный стандарт о размере заработной платы с учетом профессиональной подготовки работников;
- социальный показатель числа профессий;
- социальный показатель новых или устаревших профессий;
- социальный показатель числа высококвалифицированных специалистов, то есть профессионалов.

Наличие социальных стандартов и показателей, осуществление сбора статистической информации по ним за отдельные промежутки времени.
Разработанная соответствующая методика проведения статистического обследования с подробным описанием техники, методологии, инструментария и выборки его проведения и внедрения полученных результатов в практику

Статистический и социологический анализ динамики социально-профессиональной структуры и выявление основных закономерностей и тенденций, происходящих в данной структуре изменений

Методические рекомендации по изучению темы

Для освоения темы необходимо изучить тематический материал о развитии социологии профессий и профессиональных групп в условиях современного российского общества.

❖ *Рекомендуемая литература*

1. Мансуров, В.А. Социология профессий: становление дисциплины и перспективы ее развития / В.А. Мансуров, О.В. Юрченко // Профессиональные группы: динамика и трансформация : сб. / под ред. В.А. Мансурова. – М. : Ин-т социологии РАН, 2009.
2. Шамонина, О.П. Перспективы развития социологии профессий в XXI веке / О.П. Шамонина // Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы : тезисы докладов и выступлений II Всерос. социол. конгресса : в 3 т. – М. : Альфа-М, 2003. – Т. 1. – 776 с.
3. Шамонина, О.П. Развитие социологии профессий в условиях трансформации современного Российского общества / О.П. Шамонина // Уральские социологические чтения 2001 года : материалы Всерос. конф. / под ред. Ф.С. Файзуллина. – Уфа : Изд-во РИО Республиканский учеб.-науч. метод. центр Госкомнауки РБ, 2001. – С. 36–40.
4. Шамонина, О.П. Профессия как фактор развития человеческого потенциала / О.П. Шамонина // Взаимосвязь концепции развития человеческого потенциала и концепции устойчивого развития : материалы научного симпозиума. – Уфа : РИО республ. учеб.-науч. метод. центра, 2002. – С. 72–73.
5. Шамонина, О.П. Феномен профессии как актуальная социологическая проблема современного общества / О.П. Шамонина // Региональная экономика: взгляд молодых : труды молодых учёных и специалистов. Вып. 1. – Уфа : Изд-во Фонда содействия развитию научных исследований, 2002. – С. 272–283.
6. Шамонина О.П. Теория, методология и методика разработки социальных стандартов и показателей профессиональной сферы / О.П. Шамонина // Социальные стандарты и показатели уровня и качества жизни населения и социального развития Республики Башкортостан : материалы Российской научно-практ. конф. – Уфа : Изд-во УОП УЮИ МВД РФ, 2000. – С. 41–47.

7. Шамонина, О.П. Проблемы сбора и интерпретации статистической информации при анализе динамики социально-профессиональной структуры / О.П. Шамонина // Общее и особенное в трансформации социальной сферы общества в странах СНГ : материалы междунар. конф. – Уфа : Изд-во Башкирского гос. унта, 2001. – С. 167–168.

В ходе изучения тематических материалов следует акцентировать внимание на задачах социологии профессий, направленных на выделение новейшей социологии профессий в самостоятельную науку, и условиях их решения; на вопросах, касающихся разнообразных сторон профессиональной деятельности человека, изучением которых занимаются другие отрасли научного знания; на содержании личностных, групповых и общественных проблем, изучаемых социологией профессий; на проблемах, связанных с развитием теории, методологии и методики исследований социально-профессиональной структуры. Для проверки усвоения учебного материала нужно ответить на контрольные вопросы.

❖ *Контрольные вопросы*

- Перечислите причины, вследствие которых необходимо развивать социологию профессий.
- В чем значение социологии профессий как науки?
- Какие проблемы на уровне «личность – профессия» можно выделить?
- Опишите проблемы на уровне «группа – профессия».
- Чем объясняется наличие проблем на уровне «общество – профессия»?
- Какую роль в социологии профессий играет метод экспертного опроса?
- В чем сущность изучаемых в социологии профессий социальных стандартов и показателей?
- Какие трудности статистического и социологического анализа динамики социально-профессиональной структуры существуют на данном этапе развития социологии профессий?

Содержание семинарского занятия

❖ *Обсуждение тематических вопросов*

- Обоснование необходимости развития социологии профессий и профессиональных групп.
- Уровни изучения проблем профессиональной деятельности человека, их содержание.
- Методы изучения социальных стандартов и показателей профессиональной сферы.

Оценивание

2 балла – даны верные ответы на 2–3 вопроса; характеристики устного ответа: ясность, полнота, логичность, связность, оперирование основными категориями, понятиями, именами.

1 балл – дан верный ответ на один вопрос; характеристики устного ответа: ясность, полнота, логичность, связность, оперирование основными категориями, понятиями, именами или даны неполные ответы (2–4) на вопросы, либо отсутствует аргументация ответов, либо ответы сформулированы в общем виде.

❖ *Сообщения по темам «Проблемы, связанные с профессией и профессиональной деятельностью, и пути их решения», «Социология профессий как перспективное направление»*

Оценивание (баллы суммируются):

2 балла – тема раскрыта полностью, подготовлены 2 вопроса аудитории;

1 балл – наличие неточностей в содержании сообщения или отсутствие вопросов аудитории;

1 балл – свободное владение тематическим материалом;

1 балл – наличие вывода, творческого (оригинального) подхода к представлению материала;

1 балл – верные, аргументированные ответы на вопросы.

❖ *Круглый стол по теме «Профессии и рынок труда»*

Подготовка и проведение круглого стола

1. Подготовительный этап

Студентам заблаговременно сообщается тема обсуждения и предлагается подготовить интересующие вопросы в пределах темы:

- «Факторы, определяющие престижность профессий»;
- «Тенденции востребованности профессий».

Участники обсуждения располагаются по кругу или по другой конфигурации расположения, зрительно подчеркивающей равенство участников.

2. Дискуссионный этап

Ведущий называет тему, определяет тезаурус, регламент, правила и порядок работы (общую технологию занятия), осуществляет проведение «информационной атаки». Участники дискуссии высказывают мнения по обсуждаемым вопросам, опираясь на изученный теоретический материал, подводят под руководством ведущего мини-итоги по выступлениям и дискуссии в целом.

3. Постдискуссионный этап

Подведение итогов: результатом работы круглого стола является выработка решения о роли изменения профессиональной структуры общества в профессиональном выборе людей.

Оценивание

3 балла – умение обосновать заявленную позицию, использовать теоретический материал, знание и понимание обсуждаемой ситуации; точность и полнота ответов, использование примеров.

2 балла – умение обосновать заявленную позицию, неполное владение теоретическим материалом, знание и понимание обсуждаемой ситуации, в целом верные ответы, использование примеров.

1 балл – умение определить собственную позицию, слабое владение теоретическим материалом, понимание обсуждаемой ситуации, недостаточно аргументированные ответы.

❖ Контрольная работа 2 по темам: «Препятствия на пути профессионального становления и развития», «Профессиональная группа как объект социологического анализа», «Флексибельность и трудовая деятельность», «Социологическое сопровождение выбора профессии», «Социология профессий как перспективное направление»

Оценивание

За каждый верный и полный ответ начисляется 2 балла. Максимальный балл равен 10. За каждый неполный ответ начисляется 1 балл. Неверные ответы на вопросы не оцениваются.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. *Подготовить презентации по темам «Проблемы, связанные с профессией и профессиональной деятельностью, и пути их решения», «Социология профессий как перспективное направление».*

Оценивание (баллы суммируются):

1 балл – подготовлена тематическая презентация;

1 балл – наличие вывода, творческого (оригинального) подхода к представлению материала.

Задание 2. *Подготовить материал для обсуждения по теме «Профессии и рынок труда» по одному из вопросов.*

- Наиболее востребованные профессии в г. о. Тольятти (с обоснованием).
- Самые массовые профессии в г. о. Тольятти (с обоснованием).
- Профессии, являющиеся наиболее престижными в г. о. Тольятти (с обоснованием).
- Новые профессии в России (за последние 3–5 лет – с обоснованием).
- Наиболее перспективные профессии (с обоснованием) для г. о. Тольятти и России.

Оценивание (баллы суммируются):

1 балл – подготовленный материал соответствует заявленной тематике, указан источник;

1 балл – наличие вывода, творческого (оригинального) подхода к составлению материала.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольная работа 1

I вариант

1. Что является объектом социологии профессий и профессиональных групп?
2. Охарактеризуйте функционалистский взгляд на профессию.
3. Раскройте сущность понятий «профессия» и «профессиональная деятельность».
4. Раскройте стороны и уровни профессионализма.
5. Какие составляющие содержит трехкомпонентная психологическая модель профессии?

II вариант

1. Что является предметом социологии профессий и профессиональных групп?
2. Дайте характеристику профессиям с точки зрения неомарксистов и неовеберянцев.
3. Охарактеризуйте профессиональную структуру общества.
4. На чем была основана первая разработанная классификация профессий в СССР?
5. Опишите стадии профессионализации.

Контрольная работа 2

I вариант

1. Чем различаются профессиональная деформация личности и деформация личности специалиста?
2. Чем характеризуются типы гибкости предприятий?
3. Какие направления профессиографического исследования должна отражать схема профессиограммы?
4. Опишите признаки, характеризующие социально-профессиональную группу.
5. Укажите критерии (профессиональные признаки) и формы профессиональной стратификации.

II вариант

1. Чем различаются общественный и субъектный статусы профессии?
2. Какие аспекты гибкости вы знаете?
3. Опишите типы дифференцированного профессиографирования (по Е.М. Ивановой).
4. Укажите различия социально-профессионального и личностно-профессионального статусов индивида.
5. Охарактеризуйте ментальную сторону профессиональной культуры.

ТЕМЫ ЭССЕ

1. Основные характеристики профессиональной сферы как социальной общности.
2. Критерии профессионализма и способы его социологического анализа.
3. Методы социологической диагностики мотивационной и операционной сфер профессионализма.
4. Структура профессиограммы специалиста: мотивационная и операционная сферы.
5. Опыт построения модульной профессиограммы специалиста (на примере конкретной профессиональной группы).
6. Профессиональная карьера и условия ее осуществления.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ

1. «Профессия» в историческом контексте.
2. Социологическая классика о профессионализме.
3. Современные социологические концепции профессионализма.
4. Корректировка моделей профессионализма: профессиональный и менеджериальный проект.
5. Социальное конструирование профессии.
6. Академическая профессия.
7. Академическая профессия в России и СССР: незавершенный профессиональный проект.
8. Социальный статус профессии, тенденции его изменения в современном обществе.
9. Принципы построения модели специалиста.
10. Профессиональная практика и социологическая профессия.
11. Позиции профессионалов в социальной структуре.
12. Профессионалы в современной организации: борьба за автономию.
13. Социологические исследования профессий в СССР и России.
14. Влияние профессии на поведение людей.
15. Формы профессиональной деформации, их причины и средства профессиональной реабилитации.
16. Диагностика профессионально важных качеств.
17. Профессиональные группы: модели измерения социального статуса.
18. Разделение труда и его виды.
19. Профессиональная структура в России.
20. Анализ понятия «профессия».
21. Рынок труда и спрос на профессии в современной России.
22. Самые востребованные профессии в современной России.
23. Профессиональные группы: модели измерения социального статуса.
24. Социально-профессиональная стратификация.
25. Условия формирования профессионализма.

ВОПРОСЫ ИТОГОВОГО КОНТРОЛЯ

1. Социология профессий как отрасль социологической науки.
2. Социальные функции социологии профессий.
3. Структурно-функционалистское представление о природе высокостатусных профессиональных групп.
4. Неомарксисты: профессия в классовой системе.
5. Активистский подход в понимании профессий неовеберийцами.
6. Сущность теоретических подходов, лежащих в основе исследований профессиональных групп советскими социологами.
7. Направления развития социологии профессий.
8. Актуальные проблемы современной российской социологии профессий и профессиональных групп.
9. Сущность профессии и профессиональной деятельности.
10. Классификация профессий и построение стратификационных иерархий.
11. Разделение труда как следствие дифференциации деятельности.
12. Уровни и разновидности разделения труда.
13. Профессиональная структура общества.
14. Престиж профессий как объект социологического анализа.
15. Профессиональная ориентация молодежи.
16. Шкала престижа профессий.
17. Человек и профессиональная среда.
18. Процесс профессионального просвещения. Источники информации о профессиях.
19. Характеристики профессии: технологические, экономические, педагогические, медицинские и психологические.
20. Профессионализация как формирование специфических видов трудовой активности человека.
21. Профессионализм и компетентность.
22. Стороны и уровни профессионализма.
23. Составляющие и механизмы становления профессионализма.
24. Стадии профессионализации.
25. Карьера, виды и стадии карьеры.
26. Профессиональная группа как социологическая категория.
27. Культура профессиональной группы.

28. Профессиональные признаки как один из ведущих критериев социальной дифференциации.
29. Профессиональный статус, социальный престиж профессионального статуса.
30. Профессиональная мобильность как предмет социологического исследования.
31. Профессионализация личности как предмет социологического исследования.
32. Социальная мобильность в современной России.
33. Особенности социально-трудовой мобильности молодежи в современном обществе.
34. Адаптация личности к трудовым условиям.
35. Социальная адаптация человека в трудовой деятельности.
36. Понятие профессиональной деформации личности работника.
37. Факторы профессиональной деятельности, существенно влияющие на личность и ее проявление.
38. Профессиональная деятельность и нормы отношений в профессиональной группе.
39. Флексибельность и трудовая деятельность.
40. Специфика гибкого труда в России.
41. Типология флексибельности работников.
42. Профорентация и выбор профессии.
43. Сущность и назначение процедур профессионального отбора и профпригодности.
44. Составляющие профессиографических исследований: цели, принципы, методики, методы, средства.
45. Классификации профессий.
46. Определение структуры профессиональной деятельности и субъекта труда с помощью профессиографии.
47. Профессиограмма как социальная и профессиологическая характеристика профессии.
48. Типы дифференцированного профессиографирования.
49. Социология профессий является одним из приоритетных направлений.
50. Уровни проблем, изучаемых социологией профессий.
51. Теоретико-методологические проблемы социологии профессий.

Библиографический список

Основная литература

1. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда : учебник для вузов / Б.М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М. : НОРМА, 2007. – 448 с.
2. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / Б.М. Генкин. – 8-е изд., пересм. и доп. – М. : НОРМА, 2014. – 462 с.
3. Мумладзе, Р.Г. Экономика и социология труда : учебник для вузов / Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина. – 3-е изд., стер. – М. : Кнорус, 2009. – 326 с.
4. Основы профориентологии : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / С.И. Вершинин [и др.]. – М. : Академия, 2009. – 176 с.
5. Социология : учеб. для вузов / Ю.Г. Волков [и др.]. – 3-е изд. – М. : Феникс, 2012. – 667 с.
6. Тощенко, Ж. Т. Социология труда : учебник для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавров и магистров «Социология» (040100) / Ж.Т. Тощенко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 607 с.

Дополнительная литература

7. Абрамов, Р.Н. Социологические интерпретации профессий Р. Дингуэлла: к пониманию англо-саксонской традиции исследования занятий / Р.Н. Абрамов // Профессиональные группы: динамика и трансформация. – М. : Изд-во Ин-та социологии РАН, 2009. – С. 37–58.
8. Александрова, Т.Л. Методологические проблемы социологии профессий / Т.Л. Александрова// Социологические исследования. – 2000. – № 8. – С. 11–17.
9. Бабосов, Е.М. Прикладная социология : учеб. пособие для вузов / Е.М. Бабосов. – 2-е изд., стер. – Минск : ТетраСистемс, 2001. – 331 с.
10. Блау, П.М. Различные точки зрения на социальную структуру и их общий знаменатель / П.М. Блау // Американская социологическая мысль: тексты / под ред. В.И. Добренькова. – М. : Издание Международного университета бизнеса и управления, 1996. – 560 с.

11. Бориснев, С.В. Социология коммуникации : учеб. пособие для вузов / С.В. Бориснев. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 270 с.
12. Кравченко, А.И. Социология труда в XX веке : историко-критический очерк / А.И. Кравченко. – М. : Наука, 1987.
13. Кулинцев, И.И. Экономика и социология труда : монография / И.И. Кулинцев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Центр экономики и маркетинга, 2001. – 312 с.
14. Лукша, О.В. Социология профессиональных групп: определение понятий / О.В. Лукша // Профессиональные группы интеллигенции. – М. : Изд-во Института социологии РАН, 2003. – С. 61–79.
15. Профессиональные группы: динамика и трансформация / под ред. В.А. Мансурова. – М. : Изд-во Института социологии РАН, 2009. – 419 с.
16. Пряжникова, Е.Ю. ПрофорIENTATION : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников. – 2-е изд., стер. – М. : Академия, 2006. – 496 с.
17. Романов, П.В. Антропологические исследования профессий / П.В. Романов, Е.Р. Ярская-Смирнова // Антропология профессий : сб. науч. ст. – Саратов : Центр социальной политики и гендерных исследований ; Научная книга, 2005. – С. 13–49.
18. Романов, П.В. Мир профессий: пересмотр аналитических перспектив / П.В. Романов, Е.Р. Ярская-Смирнова // Социологические исследования. – 2009. – №8. – С. 25–35.
19. Ромашов, О.В. Социология труда : учеб. пособие для вузов / О.В. Ромашов. – М. : Гардарики, 2003. – 320 с.
20. Социальная динамика и трансформация профессиональных групп в современном обществе / под ред. В.А. Мансурова. – М. : Изд-во Института социологии РАН, 2007. – 290 с.
21. Струмилин, С.Г. Проблемы экономики труда / С.Г. Струмилин. – М. : Наука, 1982. – 472 с.
22. Щепанская, Т.Б. Сравнительная этнография профессий: повседневные практики и культурные коды (Россия, конец XX – начало XXI в.). – СПб.: Наука, 2010. – 338 с. <http://www.poehalynarod.ru/schepanskaya-professions2010.pdf>

Интернет-ресурсы

1. Кокорева А.В. В России появились новые профессии и должности [Электронный ресурс]. – URL:<http://www.kap.ru/articles/2003/8/531.html> (дата обращения 28.01.2013 г.).
2. Мерсиянова, А.П. Флексибельность личности – новое «старое» понятие в психологии и цель современного образования [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.vestnik-kafu.info/journal/5/181> (дата обращения 28.01.2013 г.).
3. Попова, И.П. Интеллектуальный потенциал развития профессий для общества: к проблеме определения [Электронный ресурс]. – URL: http://www.isras.ru/files/File/Publication/PopovaIP_intel.pdf (дата обращения 22.02.2013 г.).
4. Попова, И.П. Профессиональный статус специалистов в меняющемся российском обществе [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.isras.ru/publ.html?id=1228> (дата обращения 22.02.2013 г.).
5. Попова, И.П. Социальная динамика и трансформация профессиональных групп в современном обществе [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.isras.ru/publ.html?id=203> (дата обращения 21.01.2013 г.).
6. Попова, И.П. Профессиональная мобильность: субъективная позитивная динамика [Электронный ресурс]. – URL: http://www.isras.ru/files/File/publ/Popova_Prof_mobiln.pdf (дата обращения 21.01.2013 г.).
7. Попова, И.П. Профессии и профессионализм в международной дискуссии [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.isras.ru/files/File/Socis/2009-08/Popova.pdf> (дата обращения 15.02.2013 г.).

ГЛОССАРИЙ

Абсентеизм (от лат. *absentia* – отсутствие собственника): 1) форма землепользования, при которой земля отделена от собственника, получающего денежный доход в виде ренты, но не участвующего в обработке и производственном использовании земли; 2) отсутствие работника на работе, невыход на работу без уважительной причины; повод для увольнения; 3) уклонение от участия в выборах представительных органов власти.

Аутсорсинг персонала (службы) (от англ. *outsourcing* (outer-sourcing)) – использование внешнего источника/ресурса – оформление сотрудников в штате провайдера и всесторонний контроль работы сотрудников (службы) в офисе компании-заказчика представителем кадровой компании на постоянной основе.

Аутстаффинг (англ. out – вне + англ. staff – штат) – вывод сотрудника за штат компании-заказчика и оформление его в штат компании-подрядчика, при этом он продолжает работать на прежнем месте и выполнять свои прежние обязанности, но обязанности работодателя по отношению к нему выполняет уже компания-подрядчик.

Вакансия – свободное рабочее место, незанятая должность в учреждении.

Деперсонализация предполагает негативное отношение к своему труду и объектам деятельности (клиентам, пациентам).

Деформация личности – изменение качеств и свойств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения) под влиянием тех или иных факторов, имеющих для нее жизненно важное значение.

Дилетант – человек, характеризующийся отсутствием требуемого стандартного уровня профессиональной квалификации.

Должность – конкретный трудовой пост в организации.

Карьера (в теории управления персоналом) – результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.

Внутриорганизационная карьера – связана с траекторией движения человека в организации. Она может идти по линии:

- *вертикальной карьеры* – должностной рост;
- *горизонтальной карьеры* – продвижение внутри организации, например, работы в разных подразделениях одного уровня иерархии;

– *центростремительной карьеры* – продвижение к ядру организации, центру управления, всё более глубокое включение в процессы принятия решений.

Профессиональная карьера – рост знаний, умений, навыков. Профессиональная карьера может идти по линии специализации (углубление в одной, выбранной в начале профессионального пути, линии движения) или транспрофессионализации (овладение другими областями человеческого опыта связанное скорее с расширением инструментария и областей деятельности).

Квалификация (англ. *quality* – качество, в смысле степень проявления достоинств): 1) процесс оценки уровня качества либо сами предусмотренные уровни специальных знаний, практических навыков в соответствии со степенью сложности выполняемого конкретного вида работы; 2) уровень подготовки выпускников средних специальных и высших учебных заведений.

Компетентность – сочетание психических качеств, психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно, обладание человека способностью и умением выполнять определенные трудовые функции.

Культура профессиональной группы – разделяемые членами группы общие смыслы, основанные на сходной или совместно осуществляемой деятельности, позволяющие им справляться с испытаниями внешней среды, соблюдая внутреннее единство.

Лизинг персонала (от англ. *personal-leasing*) – управленческая технология, позволяющая обеспечить бизнес-процесс компании необходимыми трудовыми ресурсами, используя услуги сторонней организации.

Личностно-профессиональный статус характеризуется степенью включенности индивида в отношения профессиональной группы, уровнем квалификации и мастерства, признанием в профессиональной среде, уровнем развития профессионального самосознания.

Любитель – человек, занимающийся каким-либо видом трудовой деятельности не ради заработка, а для собственного удовольствия.

Общегосударственный статус профессии характеризуется тем, какое место отведено этой профессии в стране. Он отражается в нормативных документах государства. Фактором государственного статуса профессии выступает уровень оплаты труда (материальный статус) специалиста как отражение его социальной значимости.

Престиж профессиональной деятельности определяется как соотносительная оценка общественной значимости профессиональной категории, которую разделяют члены определенного сообщества и социального слоя, группы на основе сложившейся и господствующей системы ценностей.

Профессиограмма – описание особенностей конкретной профессии, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к человеку. Представляет собой описание системы признаков, характеризующих ту или иную профессию и включающее перечень норм и требований, предъявляемых этой профессией или специальностью к работнику.

Профессиография – технология изучения требований, предъявляемых профессией к качествам личности работника (кандидата на должность), психологическим способностям, физическим возможностям и др.

Диагностическая профессиография помогает организовать профессиональную психодиагностику. **Формирующая профессиография** применяется в процессе профессионального обучения. **Коррекционная профессиография** направлена на повышение безопасности профессионального труда (соответственно, в основном описывает только те характеристики, которые могут быть источниками опасного поведения человека в данной области деятельности).

Профессионал – человек, в совершенстве владеющий навыками, знаниями, умениями, необходимыми для определенного вида деятельности.

Профессионализация – формирование специфических видов трудовой активности человека на основе развития совокупности его профессионально ориентированных характеристик (психологических, физиологических, поведенческих, рабочих), обеспечивающих функцию регуляции становления и совершенствования субъекта труда.

Профессионализация в широком социальном смысле понимается как создание и развитие общественных институтов, а также правил и норм, связанных с формированием профессиональной структуры общества. В узком смысле процесс профессионализации означает формирование профессиональных групп, имеющих специфические интересы и ценности, а также профессиональных позиций и ролей.

Профессионализация означает пригодность и готовность индивида к выполнению той или иной профессиональной роли.

Профессионализм — особое свойство людей систематически, эффективно и надежно выполнять сложную деятельность в самых разнообразных условиях.

Профессиональная агитация — средство идейного психолого-педагогического воздействия на сознание и настроение молодежи, их родителей и других групп населения с целью формирования у них определенных профессиональных, нравственных и других общественных ценностей, побуждающих к сознательному и обоснованному выбору профессии и подготовки к ней (здесь идет формирование глубинных мотивов личности).

Профессиональная адаптация — вхождение в профессию, освоение социальной роли, профессиональное самоопределение, формирование качеств и опыта.

Профессиональная группа — совокупность людей, объединенных общим видом трудовой профессиональной деятельности.

Профессиональная деформация — изменение качеств и свойств личности работника, стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения под влиянием выполнения профессиональной деятельности.

Профессиональная деятельность — любая сложная деятельность, которая предстает перед человеком как конституированный способ выполнения чего-либо, имеющий нормативно установленный характер и требующий длительного периода теоретического и практического обучения.

Профессиональная информация — массовое и индивидуальное информирование граждан о состоянии и перспективах развития рынка труда, особенностях профессий и специальностей, о требованиях, предъявляемых ими к личности, об условиях и режиме труда, о конкретных предприятиях региона, о возможностях трудоустройства, получения специальности.

Профессиональная ориентация — комплекс психолого-педагогических, медицинских, социально-экономических и организационных мероприятий, направленных на формирование профессионального самоопределения молодого человека, на оптимизацию трудоустройства человека с учетом его склонностей, интересов, способностей, а также с учетом потребностей общества в специалистах.

Профессиональная ориентация включает:

1) *профессиональное просвещение* — ознакомление учащихся и выпускников учебных заведений с современными видами трудовой деятельности, социально-экономическими и психофизиологическими особенностями различных профессий, потребностями в квалифицированных кадрах, требованиями, предъявляемыми профессиями к человеку, возможностями профессионально-квалификационного роста и самосовершенствования в процессе трудовой деятельности. Профессиональное просвещение формирует у молодежи мотивированные профессиональные намерения, в основе которых лежит осознание ими социально-экономических потребностей и своих психофизиологических возможностей;

2) *профессиональное консультирование* — оказание помощи учащимся в профессиональном самоопределении и предоставление рекомендаций учащимся о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих его психологическим, психофизиологическим, физиологическим особенностям, на основе результатов психологической, психофизиологической и медицинской диагностики.

Профессиональная пропаганда — разновидность профессионального просвещения, которая представляет собой информационную деятельность по привлечению внимания, формированию или коррекции отношения к определенной профессии или специальности путем показа ее привлекательных сторон с критикой конкурирующих на рынке профессий или специальностей. Это целенаправленная деятельность школы, предприятия, СМИ по формированию общественного мнения о необходимости осваивать те или иные профессии, в том числе и о необходимости самой профориентационной помощи.

Профессиональная структура общества — совокупность социальных групп, критерием выделения которых является распределение работников на основании их принадлежности к определенному виду деятельности (профессии), а также система взаимосвязей между этими группами.

Профессиональная субкультура — система общих символов, ценностей, норм и образцов поведения, разделяемых той или иной профессиональной группой. Профессиональная субкультура тесно связана с содержанием работы и ролью, которую в обществе играют ее представители.

Профессиональное самоопределение — определение человеком себя относительно выработанных в обществе и принятых данным человеком критериев профессионализма.

Профессиональное самосознание включает представление человека о себе как о члене профессионального сообщества, носителе профессиональной культуры, в том числе определенных профессиональных норм, правил, традиций, присущих данному профессиональному сообществу.

Профессиональный отбор — процесс выявления с помощью научно обоснованных методов степени и возможности формирования медицинской, социальной и психофизиологической пригодности человека на выполнение той или иной работы. Целью профотбора является выбор из общего числа претендентов на определенный вид деятельности тех лиц, которые по своим данным максимально подходят для этого.

Профессиональный статус указывает место в социальном сплетении профессиональных отношений, с которыми связаны определенные общественные ролевые ожидания.

Профессия: 1) род трудовой деятельности, занятий, определяемый производственно-технологическим разделением труда и его функциональным содержанием; 2) большая группа людей, объединенная общим родом занятий, трудовой деятельности (Российская социологическая энциклопедия).

Профессия является социально-технологическим механизмом, который создан обществом для обеспечения своих материальных и духовных потребностей путем локализации его в определенном виде профессиональной деятельности и предназначен для производства определенного вида продукта.

Разделение труда — исторический процесс обособления, закрепления, видоизменения отдельных видов деятельности, который протекает в общественных формах дифференциации и осуществления различных видов трудовой деятельности.

Редукция профессиональных достижений — возникновение у работников негативного самовосприятия в профессиональном плане и заниженной самооценки.

Социально-профессиональный статус означает место определенной профессиональной группы в профессиональной структуре общества, а также определяет оценку и самооценку той роли, которую

играет эта профессиональная группа в системе профессиональных отношений.

Специальность — конкретный вид деятельности в рамках какой-либо профессии, форма профессионального разделения труда, ограничивающая сферу деятельности работника внутри его профессии выполнением определенных видов работ и определенных операций.

Средовый статус профессии и профессиональной деятельности — статус профессии и профессиональной деятельности, сформированный в каждом регионе под воздействием ряда местных факторов.

Субъектный статус — образ профессии, который сформирован у самого специалиста.

Тейлористская модель управления — модель управления, в основе которой лежит идея смоделировать труд как совокупность самых простых операций, наиболее быстро выполняемых узкоспециализированными работниками с целью получения максимальной прибыли.

Трудовая деятельность — осознанная, энергозатратная, общепризнанная целесообразная деятельность человека, требующая приложения усилий и осуществления работы.

Флексибельность в производственной сфере — конкретные методы организации труда, которые изучаются прежде всего с точки зрения того, как гибкие условия труда сказываются на здоровье работников, способствуют они или нет получению удовлетворения от работы и т. д.

Флексибельность личности — личностное свойство, обеспечивающее готовность адекватного реагирования на новые жизненные ситуации, способствует эффективной адаптации человека к изменяющимся условиям среды и успешному разрешению широкого спектра жизненных проблем и тем самым способствует сохранению психического здоровья.

Фордистская система производства — система производства, для которой характерны следующие ключевые элементы:

- **разделение труда** — процессы разбиты на небольшие операции, которые может выполнять низкоквалифицированный персонал. Высококвалифицированные кадры заняты управлением, разработками и совершенствованием процесса;

- **высокая стандартизация** узлов, агрегатов и запчастей;

- *организация* не вокруг станков с определёнными свойствами, а станки размещены в необходимом для производства порядке;
- *лента конвейера* связывает различные стадии процесса.

Эмоциональное выгорание – состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы. Этот синдром включает три основные составляющие, выделенные К. Маслач: эмоциональную истощенность, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.

Эмоциональное истощение – чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой.

Эмоциональное проявление – чувственное переживание специалиста, которое он испытывает в процессе профессиональной практики.

Тест 1. Социология профессий и профессиональных групп как специальная отрасль социологии

1. Социология профессий и профессиональных групп как наука – это...

- а) отрасль социологии, изучающая социально типичные процессы, которые находят свое выражение в отношении человека к труду, его социальной активности, взаимоотношениях людей и социальных групп в производственных коллективах;
- б) специальная социологическая теория, изучающая состояние и тенденции изменения профессиональной структуры общества, отношение людей к сфере профессий;
- в) специальная отрасль социологии, изучающая социальную структуру профессий.

2. Что выступает в качестве объекта социологии профессий и профессиональных групп?

- а) профессии и профессиональные группы;
- б) социально-профессиональная структура общества, сформированная в процессе профессионального разделения труда;
- в) проблема соответствия запроса на те или иные профессии в обществе и стремления членов общества к овладению этими профессиями.

3. Сущностью какой функции социологии профессий и профессиональных групп является анализ профессионального поведения и деятельности, закономерности и форм регуляции социального поведения, причин его отклонений?

- а) прогностической;
- б) диагностической;
- в) информационной.

4. Что выступает в качестве предмета изучения социологии профессий и профессиональных групп?

- а) социально-профессиональная структура общества, сформированная в процессе профессионального разделения труда;
- б) профессии и профессиональные группы;

в) проблема соответствия запроса на те или иные профессии в обществе и стремления членов общества к овладению этими профессиями.

5. Представители какой теории ввели понятие «теория черт»?

- а) неомарксизм;
- б) функционализм;
- в) неовеберианство.

6. Какая деятельность соответствует диагностической функции социологии профессий и профессиональных групп?

- а) анализ профессионального поведения и деятельности, закономерности и форм регуляции социального поведения, причин его отклонений;
- б) определение роли профессий в современном обществе;
- в) предоставление информации о профессиях.

7. Понимание профессиональных групп исключительно как элементов структуры, которые просто отвечают на складывающиеся социальные изменения, принадлежит...

- а) неовеберианцам;
- б) функционалистам;
- в) неомарксистам.

8. Какая функция социологии профессий и профессиональных групп позволяет определить роль профессий в современном обществе?

- а) прогностическая;
- б) диагностическая;
- в) информационная.

9. Прогностическая функция социологии профессий и профессиональных групп позволяет определить:

- а) роль профессий в современном обществе;
- б) профессиональное поведение и деятельность, закономерность и формы регуляции социального поведения;
- в) развитие трудовых отношений в профессиональных группах.

10. Какие функции социологии профессий и профессиональных групп можно выделить на основе ее практической значимости? (Несколько вариантов ответа)

- а) диагностическая;
- б) прогностическая;
- в) информационная.

Тест 2. Профессии и профессиональная структура

1. Профессиональная деятельность – это...

- а) осознанная, энергозатратная, общепризнанная целесообразной деятельность человека, требующая приложения усилий и осуществления работы;
- б) процесс включения и освоения работником условий профессиональной деятельности и норм отношений в профессиональной группе;
- в) любая сложная деятельность, которая предстает перед человеком как конституированный способ выполнения чего-либо, имеющий нормативно установленный характер.

2. Профессиональная структура общества:

- а) объединяет все многообразие профессий и различных трудовых позиций;
- б) указывает на специфические навыки человека, его знания, необходимые для выполнения определенных трудовых операций;
- в) раскрывает специфику протекания трудовой деятельности, структуру и последовательность трудовых операций.

3. Трудовая деятельность – это...

- а) осознанная, энергозатратная, общепризнанная целесообразной деятельность человека, требующая приложения усилий и осуществления работы;
- б) процесс включения и освоения работником условий профессиональной деятельности и норм отношений в профессиональной группе;
- в) любая сложная деятельность, которая предстает перед человеком как конституированный способ выполнения чего-либо, имеющий нормативно установленный характер.

4. Профессия как социальный институт и профессиональное сообщество представляет собой...

- а) особого рода деятельность индивида (имеющую рыночную стоимость), которой этот индивидуум занимается постоянно с целью получения устойчивого дохода;
- б) большую группу людей, объединенных общим родом занятий, трудовой деятельности;
- в) своеобразную самоорганизующуюся социальную систему, обеспечивающую накопление, обобщение, систематизацию и передачу профессионального опыта.

5. Что из перечисленного является современным определением профессии?

- а) род трудовой деятельности, занятий, определяемый производственно-технологическим разделением труда и его функциональным содержанием;
- б) осознанная, энергозатратная, общепризнанная целесообразной деятельность человека, требующая приложения усилий и осуществления работы;
- в) большая группа людей, объединенная общим родом занятий, трудовой деятельности.

6. Какова цель словаря наименований профессий?

- а) упорядочить и классифицировать информацию о профессиях;
- б) раскрыть суть и содержание профессий;
- в) систематизировать все существующие профессии.

7. Что из перечисленного является определением разделения труда?

- а) классификация профессий по какому-либо признаку;
- б) исторический процесс видоизменения отдельных видов деятельности;
- в) исторический процесс обособления, закрепления, видоизменения отдельных видов деятельности, который протекает в общественных формах дифференциации и осуществления различных видов трудовой деятельности.

8. Кем были заложены основные методологические принципы исследования профессиональной дифференциации общества?

- а) П. Сорокиным;
- б) Э. Дюркгеймом;
- в) А. Зильберманном;
- г) К. Марксом.

9. Почему в обществе, по мнению Дюркгейма, существует разделение труда?

- а) разделение труда помогает сохранить общество в условиях дифференциации деятельности и возрастания солидарности;
- б) разделение труда существует вследствие роста производительности труда и увеличения богатства нации;
- в) разделение труда предполагает специализацию отдельных исполнителей на выполнении определенной части совместной работы.

10. Совокупность критериев «характер труда», «сложность выполняемой работы», «характер выполняемых функций» составляют

- а) критерии выбора профессий;
- б) традиционные основания для классификации профессий;
- в) критерии для построения профессиограммы.

Тест 3. Профессиональная социализация

1. Процесс и результат вхождения человека в профессию, овладения конкретным видом профессиональной деятельности и, как следствие, приобретения им необходимых профессиональных качеств – это...

- а) профессионализм;
- б) профессионализация;
- в) профессиональная компетентность.

2. Нормативный профессионализм понимается как...

- а) требуемый профессией набор личностных характеристик человека, необходимых для качественного выполнения труда;
- б) владение профессиональной деятельностью на высоком уровне и способность планировать свое дальнейшее профессиональное развитие;

в) обладание человеком необходимым нормативным набором психических качеств, когда профессионализм становится внутренней потребностью человека.

3. Что из перечисленного является показателем компетентности работника?

- а) наличие мотивации к выполнению профессиональной деятельности;
- б) профессиональные способности;
- в) результаты труда;
- г) карьерный рост.

4. В какую из стадий профессионализации входят процессы профадаптации, включение человека в профессиональную деятельность, специализация?

- а) первичное становление;
- б) стадия опытности;
- в) стадия экспертности.

5. Что НЕ входит в состав трехкомпонентной психологической модели профессии?

- а) модель профессиональной среды;
- б) модель профессиональной деятельности;
- в) модель самого человека-профессионала;
- г) модель профессиональной компетентности.

6. Что составляет операционный компонент профессионализма?

- а) «технологическое» обеспечение духовного наполнения профессии;
- б) список алгоритмов деятельности;
- в) функциональные требования к работнику.

7. Особое свойство людей систематически, эффективно и надежно выполнять сложную деятельность в самых разнообразных условиях – это...

- а) профессионализм;
- б) профессионализация;
- в) профессиональная компетентность.

8. В чем заключается процесс профессиональной адаптации?

- а) включение и освоение работником условий профессиональной деятельности и норм отношений в профессиональной группе;
- б) приобретение профессии и включение человека в профессиональную среду;
- в) формирование позиций, интеграция личностных и профессиональных качеств, выполнение обязанностей.

9. Что НЕ является уровнем профессионализма?

- а) допрофессионализм;
- б) неопрофессионализм;
- в) псевдопрофессионализм;
- г) слеппрофессионализм.

10. Как называется переход индивида или профессиональной группы из одной профессиональной позиции в другую?

- а) профессиональная пригодность;
- б) профессиональная мобильность;
- в) профессиональный рост;
- г) повышение в должности.

Тест 4. Профессиональная деформация

1. Что означает деформация личности?

- а) изменение качеств и свойств личности под влиянием факторов, имеющих для нее жизненно важное значение;
- б) процесс адаптации, обусловленный социализацией личности;
- в) изменение внутреннего мира индивида;
- г) когнитивное искажение, психологическая дезориентация личности, формирующаяся из-за постоянного давления внешних и внутренних факторов профессиональной деятельности.

2. Как называется вид карьеры, когда короткие периоды стабильной профессиональной жизни сменяют этапы вынужденной безработицы или смены профессии?

- а) стабильная;
- б) обычная;
- в) комбинированная;
- г) нестабильная.

3. Что такое редукция профессиональных достижений?

- а) продукт, производимый трудящимися на предприятии;
- б) возникновение у работников негативного самовосприятия в профессиональном плане и заниженной самооценки;
- в) проверка умения, знаний и навыков у рабочего коллектива;
- г) вехи карьерного роста.

4. Деперсонализация предполагает:

- а) негативное отношение к своему труду и объектам деятельности;
- б) разделение труда между рабочим коллективом;
- в) отражение и понимание эмоционального состояния другого человека, сопереживание или сочувствие другому и активное помогающее поведение;
- г) негативный уровень личного профессионального статуса.

5. Сопоставьте профессию и профессиональную деструкцию.

- | | |
|----------------|------------------------------------|
| а) следователь | 1) профессиональная изворотливость |
| б) адвокат | 2) цинизм |
| в) хирург | 3) правовая подозрительность |
| г) медсестра | 4) черствость, равнодушие |

6. Что называется профессиональной деформацией личности специалиста?

- а) изменение профессиональной жизни работника;
- б) изменение качеств и свойств личности работника, стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения под влиянием выполнения профессиональной деятельности;
- в) изменение качеств и свойств личности под влиянием факторов, имеющих для неё жизненно важное значение;
- г) целенаправленный процесс становления личности в ходе профессиональной подготовки.

7. Возникновение у работника негативного самовосприятия в профессиональном плане и заниженной самооценки называют:

- а) деперсонализацией;
- б) эмоциональным выгоранием;

- в) редукцией профессиональных достижений;
- г) профессиональной деформацией личности специалиста.

8. Что такое эмоциональное выгорание?

- а) процесс изменения качеств и свойств личности под влиянием факторов, имеющих для неё жизненно важное значение;
- б) вхождение человека в депрессивное состояние;
- в) состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы;
- г) состояние физического истощения человека после напряженного рабочего дня.

9. Продолжите фразу: «Э.Ф. Зеер выделяет и основные детерминанты профессиональных деструкций: 1) объективные; 2) субъективные; 3) ...»

- а) субъект-объектные;
- б) объективно-субъективные;
- в) субъект-субъектные;
- г) доминирующие.

10. Что из перечисленного представляет собой описание оптимального развития сотрудника для занятия им желаемой позиции в организации?

- а) карьерограмма;
- б) профессиограмма;
- в) профессиография;
- г) профессионализация.

Тест 5. Социологическое сопровождение выбора профессии

1. В чем состоят гностические особенности основных целей деятельности профессий и специальностей?

- а) в изобретении, придумывании;
- б) распознавании, определении;
- в) обрабатывании, обслуживании;
- г) анализе, обобщении.

2. Какой из видов дифференцированного профессиографирования (по Е.М. Ивановой) применяется в целях выдачи обоснованных рекомендаций по совершенствованию профессиональной деятельности?

- а) информационное профессиографирование;
- б) диагностическое профессиографирование;
- в) методическое профессиографирование;
- г) прогностическое профессиографирование.

3. В чем заключается принцип дифференцированного подхода к изучению профессиональной деятельности?

- а) в изучении, социологической и психологической характеристике и проектировании профессии;
- б) подчинении профессиографирования решению конкретных практических задач;
- в) научном описании профессии, предполагающем анализ как внешней картины труда (трудового поведения), так и внутренних средств деятельности субъекта труда;
- г) разработке профессиограмм для целей профориентации и профотбора.

4. Что включает описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья?

- а) принцип дифференцированного подхода к изучению профессиональной деятельности;
- б) профессиография;
- в) диагностическое профессиографирование;
- г) профессиограмма.

5. Что является определяющей формой выбора профессии в период самоопределения личности?

- а) профориентация;
- б) профнаправленность;
- в) профадаптация;
- г) профнаклонность.

6. Какое название носит совокупность особенностей человека, его способностей и наклонностей, обуславливающих эффективность определенного вида деятельности и удовлетворенность избранной профессией?

- а) профессиональная пригодность;
- б) профессиональный темперамент;
- в) профессиональная мотивация;
- г) профессиональная характеристика.

7. В чем состоит проблема профотбора?

- а) в качественности выборки;
- б) определении профпригодности;
- в) критериях профориентации;
- г) критериях профдеятельности.

8. Какие виды методов используются в профессиографии?

- а) беседа, лекция, рассказ, консультация;
- б) наглядные, словесные, практические;
- в) социологические, психологические, физиологические, технологические;
- г) опрос, наблюдение, анализ документов, эксперимент.

9. Выбор из общего числа претендентов на определенный вид деятельности тех лиц, которые по своим данным максимально подходят для этого, является целью...

- а) профориентации;
- б) профессионального отбора;
- в) профессионализация;
- г) профессиографии.

10. Комплекс психолого-педагогических, медицинских, социально-экономических и организационных мероприятий, направленных на формирование профессионального самоопределения молодого человека, на оптимизацию трудоустройства человека с учетом его склонностей, интересов, способностей, а также потребностей общества в специалистах – это...

- а) профессиональный отбор;
- б) профориентация;

- в) профессиография;
- г) интерес к профессии.

Тест 6. Специфические признаки профессиональных групп

1. Что называют профессиональной группой?

- а) группу профессионалов;
- б) род трудовой деятельности;
- в) совокупность людей, связанных последовательными продуктами деятельности;
- г) совокупность людей, объединенных общим видом трудовой профессиональной деятельности.

2. Какие составляющие выделяют в профессиональной культуре?

- а) пассивную и активную;
- б) праксиологическую и ментальную;
- в) мотивационную и операционную;
- г) нормативную и реальную.

3. Что выступает интегральной характеристикой сознания и самосознания субъекта профессиональной культуры, нравственно-мировоззренческих и эстетических предпосылок деятельности?

- а) праксиологическая сторона профессиональной культуры;
- б) экономическая сторона профессии;
- в) ментальная сторона профессиональной культуры;
- г) моральная сторона профессии.

4. Что является движущей силой профессионального сознания?

- а) постоянно воспроизводящееся противоречие между консервативным и динамичным началами в профессиональной деятельности;
- б) способ взаимодействия субъекта с орудиями и предметом труда, а также степень его готовности к конкретному виду деятельности;
- в) разделение функций между членами данной профессиональной организации, что ведет к координации действий, установлению профессиональной коммуникации, обмену информацией;
- г) совместная профессиональная деятельность, которая предполагает объединение представителей данной профессии на основе общих задач и целей деятельности.

5. Что характеризует способ взаимодействия субъекта с орудиями и предметом труда, а также степень его готовности к конкретному виду деятельности?

- а) праксиологическая сторона профессиональной культуры;
- б) экономическая сторона профессии;
- в) ментальная сторона профессиональной культуры;
- г) моральная сторона профессии.

6. Вид отражения действительности, в котором аккумулируется вся совокупность алгоритмов, норм, ценностей и языка, свойственных обособившемуся виду профессиональной деятельности, называется...

- а) профессиональной характеристикой;
- б) профессиональным выбором;
- в) профессиональным сознанием;
- г) профессиональным отражением.

7. Что из перечисленного является социально-технологическим механизмом, который создан обществом для обеспечения своих материальных и духовных потребностей путем локализации его в определенном виде профессиональной деятельности и предназначен для производства определенного вида продукта?

- а) зарплата;
- б) профессия;
- в) квалификация;
- г) специальность.

8. Разделяемые членами группы общие смыслы, основанные на сходной или совместно осуществляемой деятельности, позволяющие им справляться с испытаниями внешней среды, соблюдая внутреннее единство, — это...

- а) профессиональная субкультура;
- б) профессиональный статус;
- в) престиж профессиональной деятельности;
- г) культура профессиональной группы.

9. Какой признак НЕ относится к характеристикам социально-профессиональной группы?

- а) иерархия должностных позиций в профессиональной деятельности;
- б) совместная профессиональная деятельность;
- в) совместное «пространственно-временное» бытие;
- г) разделение функций между членами данной профессиональной организации.

10. Какой из признаков, объединяющих людей в профессиональную группу, является в приведенном перечне лишним?

- а) схожесть выполняемых трудовых функций;
- б) общая профессиональная культура;
- в) уровень оплаты труда;
- г) профессиональная солидарность.

Тест 7. Флексибельность и трудовая деятельность

1. Какое личностное свойство характеризует адекватное реагирование на различные ситуации?

- а) адаптация;
- б) деградация;
- в) флексибельность;
- г) перфекционность.

2. Что из перечисленного НЕ является принципом флексибельности?

- а) гибкость в сфере оплаты труда;
- б) гибкость квалификационных требований;
- в) гибкость рабочего времени;
- г) гибкость перемещения работников.

3. Что является определяющим при оценивании работника в условиях гибкого менеджмента?

- а) личное отношение к работнику;
- б) специализация работника;
- в) квалификация работника;
- г) компетентность работника.

4. Как называется переход гарантированных трудовых отношений в негарантированные, неустойчивые трудовые отношения?

- а) прекаризация;
- б) гибкость;
- в) переквалификация;
- г) переадресация.

5. «Личность может постепенно утрачивать прочность и целостность, происходит отчуждение или потеря человеком части самого себя – коррозия характера», – кому принадлежит эта фраза?

- а) Пифагор;
- б) Евклид;
- в) Айвазовский;
- г) Сеннет.

6. Укажите один из базисных принципов тейлористской модели труда:

- а) разделение труда;
- б) лента конвейера связывает различные стадии процесса;
- в) фиксированная заработная плата рабочих;
- г) деперсонализация труда.

7. Кто первым использовал термин «гибкость»?

- а) социологи;
- б) экономсоциологи;
- в) экономисты;
- г) экологи.

8. Что из перечисленного относится к аспектам гибкости?

- а) планирование как система управления бизнесом;
- б) коллективная работа;
- в) иерархические отношения;
- г) либерализация экономики.

9. Какой подход к трудовой деятельности поощряет гибкость?

- а) комплексный;
- б) творческий;

- в) коллективный;
- г) системный;

10. Какие виды гибкости были выделены в общеевропейском исследовании флексибельности?

- а) первый, второй, третий, четвертый, пятый;
- б) упругий, пластичный, аморфный;
- в) «А», «Б», «В», «Г», «Д»;
- г) высокий, средний, низкий.

Ответы

Тест 1: 1–б, 2–б, 3–б, 4–в, 5–б, 6–а, 7–в, 8–а, 9–а, 10–а,б,в.

Тест 2: 1–в, 2–а, 3–а, 4–в, 5–б, 6–а, 7–в, 8–а, 9–а, 10–б.

Тест 3: 1–б, 2–а, 3–в, 4–б, 5–г, 6–а, 7–а, 8–а, 9–б, 10–б.

Тест 4: 1–а, 2–в, 3–б, 4–а, 5–(1–в, 2–а, 3–б, 4–г), 6–б, 7–в, 8–в, 9–б, 10–а.

Тест 5: 1–б, 2–г, 3–б, 4–г, 5–а, 6–а, 7–б, 8–в, 9–б, 10–б.

Тест 6: 1–г, 2–б, 3–в, 4–а, 5–а, 6–в, 7–б, 8–г, 9–а, 10–в.

Тест 7: 1–в, 2–б, 3–г, 4–а, 5–г, 6–г, 7–б, 8–г, 9–б, 10–в.

Кроссворды

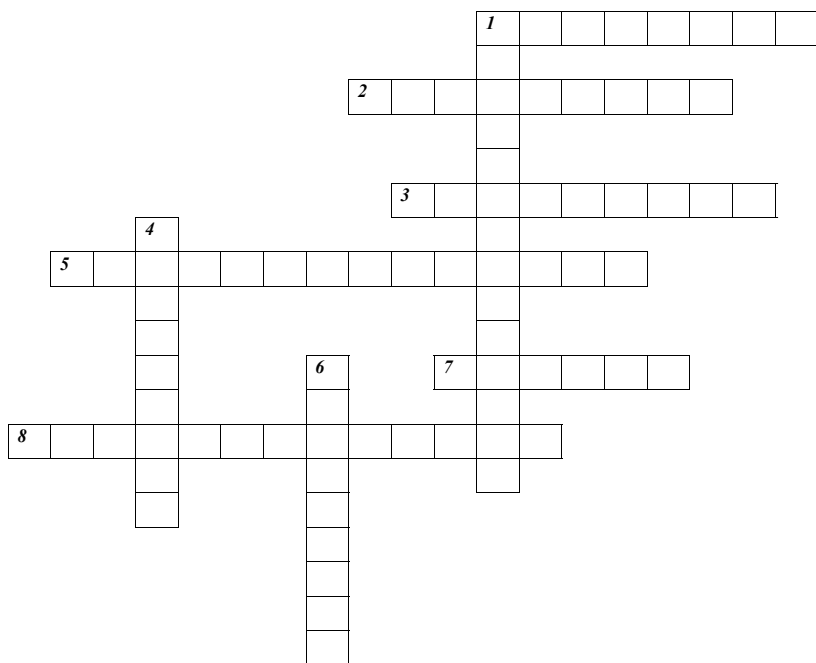
Тема «Профессиональная структура»

По горизонтали

1. Свойство профессиональной структуры, отражающее возникновение новых профессий и отмирание устаревших.
2. Род трудовой деятельности, занятий, определяемый производственно-технологическим разделением труда и его функциональным содержанием.
3. Профессиональная ... общества — совокупность социальных групп, критерием выделения которых является распределение работников на основании их принадлежности к определенному виду деятельности (профессии), а также система взаимосвязей между этими группами.
5. Признак разделения труда, который обеспечивает установление определенной пропорциональности между качественно различными видами труда.
7. Автор, выделивший 17 профессиональных групп на основе «социально-экономического индекса».
8. Изучение профессиональной структуры общества с помощью социологических методов.

По вертикали

1. Традиционное основание для классификации профессий, требующее определенного уровня квалификации работника.
4. Осознанная, энергозатратная, общепризнанная целесообразной деятельность человека, требующая приложения усилий и осуществления работы.
6. Уровень разделения труда на предприятиях, учитывающий специализацию работников.



Ответы

По горизонтали: 1. Динамика. 2. Профессия. 3. Структура. 5. Количественный. 7. Данкен. 8. Классификация.

По вертикали: 1. Дифференциация. 4. Сложность. 6. Единичный.

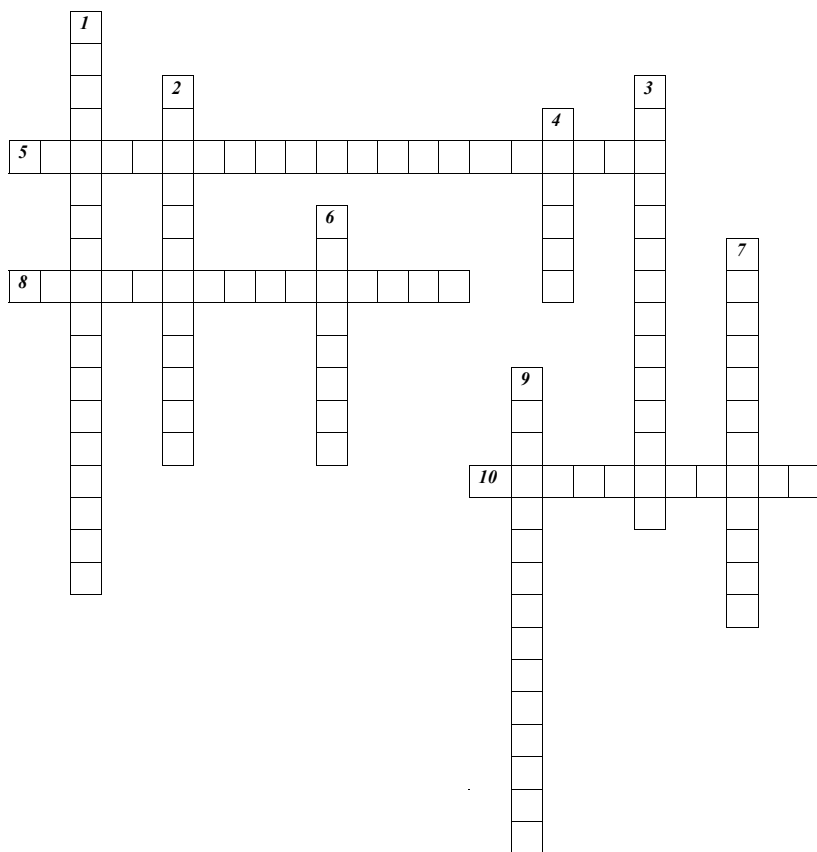
Тема «Профессиональная социализация»

По горизонтали

5. Уровень профессионализма, на котором человек осуществляет внешне достаточно активную деятельность, но при этом наблюдаются какие-либо деформации в становлении его как профессионала, приводящие к отсутствию профессионализма.
8. Особое свойство людей систематически, эффективно и надежно выполнять сложную деятельность в самых разнообразных условиях.
10. Вид профессионализма, при котором к личности человека предъявляются нормативные требования.

По вертикали

1. Процесс и результат вхождения человека в профессию, овладения конкретным видом профессиональной деятельности и, как следствие, приобретение им необходимых профессиональных качеств – становление профессионализма.
2. Человек, в совершенстве владеющий навыками, знаниями, умениями, необходимыми для определенного вида деятельности.
3. Сочетание психических качеств, психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно, способность и умение человека выполнять определенные трудовые функции.
4. Автор следующей точки зрения: профессионализм необходимо рассматривать «не просто как некий высокий уровень знаний, умений и результатов человека в данной области деятельности, а как определенную системную организацию сознания, психики человека».
6. О каком виде профессионализма идёт речь: человек обладает необходимым нормативным набором психических качеств, когда профессионализм становится внутренней потребностью человека?
7. Профессиональное ... включает представление человека о себе как о члене профессионального сообщества, носителе профессиональной культуры, в том числе определенных профессиональных норм, правил, традиций, присущих данному профессиональному сообществу.
9. Профессиональное ... – это определение человеком себя относительно выработанных в обществе и принятых данным человеком критериев профессионализма.



Ответы

По горизонтали: 5. Псевдопрофессионализм. 8. Профессионализм. 10. Нормативный.

По вертикали: 1. Профессионализация. 2. Профессионал. 3. Компетентность. 4. Климов. 6. Реальный. 7. Самосознание. 9. Самоопределение.

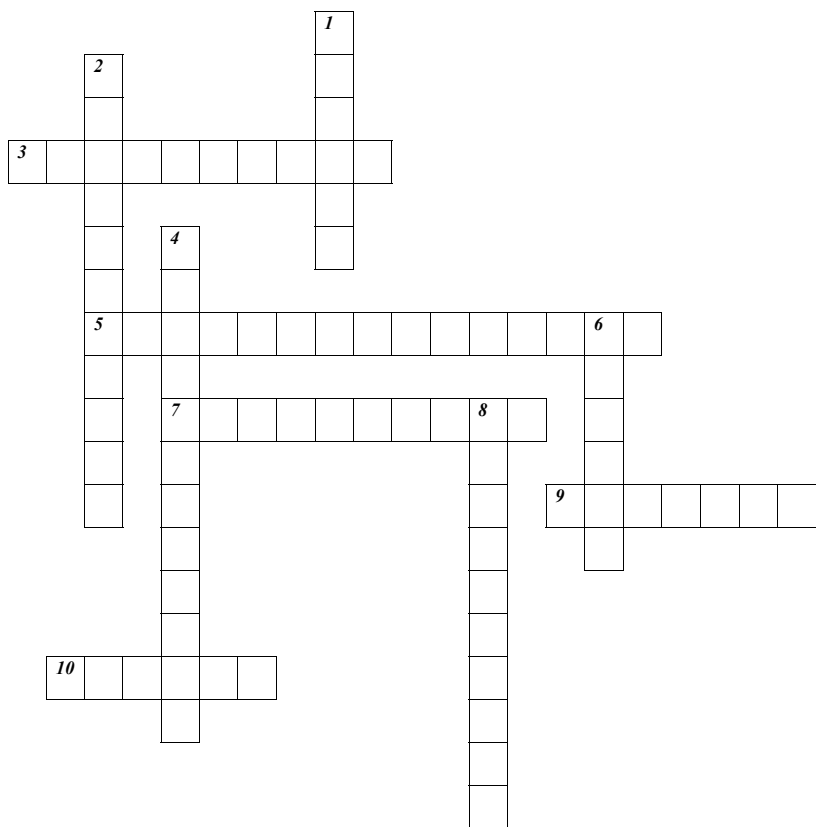
Тема «Флексибильность и трудовая деятельность»

По горизонтали

3. Оформление сотрудников в штате провайдера и всесторонний контроль работы сотрудников (службы) в офисе компании-заказчика представителем кадровой компании на постоянной основе.
5. Личностное свойство, обеспечивающее готовность адекватного реагирования на новые жизненные ситуации, способствует эффективной адаптации человека к изменяющимся условиям среды и успешному разрешению широкого спектра жизненных проблем и тем самым способствует сохранению психического здоровья.
7. Отсутствие работника на работе, невыход на работу без уважительной причины; повод для увольнения.
9. Одно из социально-экономических направлений, в соответствии с которым общественное благосостояние и высокие корпоративные прибыли могут быть достигнуты за счёт высоких зарплат рабочих, что позволит последним покупать продукцию, которую они производят.
10. Управленческая технология, позволяющая обеспечить бизнес-процесс компании необходимыми трудовыми ресурсами, используя услуги сторонней организации.

По вертикали

1. Автор термина «коррозия характера».
2. Вывод сотрудника за штат компании-заказчика и оформление его в штат компании-подрядчика, при этом он продолжает работать на прежнем месте и выполнять свои прежние обязанности, но обязанности работодателя по отношению к нему выполняет уже компания-подрядчик.
4. Превращение ранее относительно гарантированных трудовых отношений в негарантированные, незащищенные.
6. Автор работы «Принципы научного руководства».
8. Автор высказывания «Чем менее благоприятные позиции занимают работники по шкале социальных неравенств, тем чаще нарушаются их трудовые права и тем меньше шансов эти права отстаивать».



Ответы

По горизонтали: 3. Аутсорсинг. 5. Флексибельность. 7. Абсентеизм. 9. Фордизм. 10. Лизинг.

По вертикали: 1. Сеннет. 2. Аутстаффинг. 4. Прекаризация. 6. Тейлор. 8. Заславская.