

Оглавление

Глава 1. САМООРГАНИЗАЦИЯ, САМОРАЗВИТИЕ И АДАПТАЦИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	6
§ 1.1. Рынок труда и образовательных услуг, профессиональная адаптация	6
§ 1.2. Структурные компоненты самоорганизации.....	7
1.2.1. Структурно-функциональная модель процесса самоорганизации	7
1.2.2. Понятие цели в психологии. Содержание процесса целеполагания и психологические требования к постановке целей.....	9
1.2.3. Индивидуальные особенности самоорганизации.....	11
1.2.4. Технологии целеполагания и целедостижения применительно к учебной и профессиональной деятельности. Персональный проектный менеджмент	13
ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ	15
§ 1.3. Ресурсы личности.....	15
1.3.1. Личностные ресурсы и способы их активации.....	15
1.3.2. Ресурсные состояния.....	18
1.3.3. Способы оценки ресурсных состояний и психологические техники для вхождения в ресурсное состояние.....	19
ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ	20
Глава 2. МЕЖКУЛЬТУРНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ КОММУНИКАЦИИ.....	21
§ 2.1. Разнообразие культур и межкультурное взаимодействие	21
2.1.1. Основные направления формирования культурного разнообразия	22
2.1.2. Уровни межкультурного взаимодействия.....	23
2.1.3. Деловая культура. Организационная культура.....	24
2.1.4. Цели и задачи межкультурной коммуникации в организации	25
2.1.5. Межкультурное взаимодействие в малой группе.....	26
ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ	27
§ 2.2. Миграционные процессы и социально-культурная интеграция	27
2.2.1. Формирование новой идентичности и идентификация в профессиональной среде.....	28
2.2.2. Формы и способы интеграции работников в инокультурную среду. Виды толерантности	30
ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ	32
§ 2.3. Коммуникативные барьеры и преодоление конфликтных ситуаций в поликультурной среде.....	32
2.3.1. Виды коммуникативных барьеров.....	32
2.3.2. Способы преодоления коммуникативных барьеров	34
2.3.3. Причины возникновения конфликтных ситуаций в профессиональной среде	38
2.3.4. Методы разрешения конфликтов.....	39
ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ	41

Глава 3. КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЛИДЕРСТВО	42
§ 3.1. Формирование команды.....	42
3.1.1. Понятие команды	42
3.1.2. Функциональные и командные роли	43
3.1.3. Правила подбора состава команды.....	44
3.1.4. Стратегии формирования команды	45
3.1.5. Планирование работы команды	46
3.1.6. Оценка эффективности работы команды.....	47
ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ	49
§ 3.2. Мотивация и стили управления командой.....	49
3.2.1. Мотивация и ее природа	49
3.2.2. Способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды	50
3.2.3. Стили управления командой	52
3.2.4. Виды влияния.....	53
3.2.5. Убеждения как форма оказания влияния	55
3.2.6. Манипулирование и манипулятивные уловки.....	56
3.2.7. Виды противодействия речевому и эмоциональному влиянию	57
ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ	58
Библиографический список.....	59

Глава 1. САМООРГАНИЗАЦИЯ, САМОРАЗВИТИЕ И АДАПТАЦИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

§ 1.1. Рынок труда и образовательных услуг, профессиональная адаптация

Современная ситуация, сложившаяся на рынке труда и образовательных услуг, связана с возможностью социальной адаптации. Это продиктовано изменением форматов деятельности, новыми технологиями информатизации, критериями эффективности трудовой деятельности. Современный рынок труда меняет сам стиль социальных отношений. Стремительно меняются те условия, в которых сейчас выстраиваются организационное взаимодействие и, соответственно, управление организацией в целом. Это — и новые информационные технологии, и новые критерии оценки результатов деятельности, а также новые стандарты, активное развитие проектных видов деятельности, появление нового содержания в требуемых компетенциях.

Процессы адаптации важны для изучения, поскольку рынок труда в целом непосредственно связан с взаимодействиями в новых условиях. Практика разработки программ адаптации персонала в организациях опирается на исследования в области индивидуальных, групповых и организационных адаптационных процессов. Проблема остается актуальной, поскольку происходящие социально-экономические изменения в нашем обществе неизбежно отражаются на адаптивной способности участников рынка труда. Мы являемся непосредственными свидетелями того, каким образом трансформируется социальная структура.

Особенности экономических условий в настоящий период времени сказываются на социальной структуре, и мы можем наблюдать их в виде изменений условий труда. Более того, наблюдая за изменениями в социальной политике, можно достаточно точно спрогнозировать изменения в организационном поведении и, следовательно, в процессах адаптации. Изучение адаптационных процессов стало необходимым при разработке эффективных механизмов управления, определяющих процессы деятельности, а главное — успешность производственной и управленческой деятельности. Каждый человек сталкивается с адаптацией к новым или измененным условиям, поэтому с уверенностью можно утверждать, что процессы адаптации составляют ядро социальных взаимодействий и занимают одно из важнейших мест на рынке труда.

В настоящее время инструмент по поддержанию конкурентоспособности работающего населения достаточно хорошо разработан в формате служб занятости, которые в свою очередь способствуют организации адаптационных процессов, непосредственно взаимосвязанных с занятостью населения. Службы занятости не только содействуют трудоустройству, но и оказывают помощь в том, как сориентироваться в новых условиях, адаптироваться к новому направлению деятельности, новой профессии.

Социально-экономическая ситуация подвержена постоянным изменениям, и на одно из ведущих мест в формировании процессов адаптации должна встать активность самих работников или соискателей. Таковы сегодняшние условия рынка труда.

Адаптационные процессы разнообразны, рассмотрим их типологию и дадим основные определения. Процессы адаптации взаимосвязаны, и для того, чтобы их классифицировать, мы будем опираться на важнейшие параметры жизни и деятельности человека. Существование современного человека невозможно представить без общества, социального пространства, в котором существует каждый, поэтому центральное понятие в рассмотрении адаптации — социальная адаптация.

Целостная социальная адаптация представляется как сумма слагаемых: профессиональная адаптация, психологическая адаптация, управленческая адаптация, физиологическая адаптация. Этот список можно продолжить, прибавляя к слову «адаптация» следующие определения:

педагогическая, экономическая, производственная и т.д. Следует учитывать, что рассмотрение адаптации в виде слагаемых — допущение, сделанное в целях доступности понимания адаптационных процессов. Адаптация — это процесс и результат системного взаимодействия человека и изменяющейся среды.

Адаптация как процесс, при котором происходит приспособление человека к новым условиям предметной или социальной сред, подразделяется на первичную и вторичную. Как первичная, так и вторичная адаптация могут быть отнесены к типам: физиологический, профессиональный, социально-психологический, организационный.

Важно отметить, что с психологической точки зрения, адаптация — это приспособление органов чувств индивида к стимулам внешней среды, что необходимо для обеспечения качества процессов восприятия, снятия нагрузки.

Сам процесс адаптации (это касается всех ее видов и типов) — непрерывный и происходит постоянно с каждым человеком, поскольку каждый сталкивается с изменениями, касающимися различных сфер жизни. Меняются как экономические, так и социальные, как экологические, так и этические условия и т.д.

Процесс адаптации проходит стадийно. Сталкиваясь с изменениями внешней среды, человек, прежде всего, знакомится с ними. Эта стадия называется ознакомлением. Далее приходится считаться с изменениями, подстраивать свое восприятие, реагировать на изменения. Это — стадия приспособления. Затем происходит формирование новой реакции, т.е. ассимиляция, и уже вследствие этого формируется новый опыт — идентификация.

В 1936 г. канадский физиолог Г. Селье в связи с разработкой теории стресса ввел понятие «адаптационный синдром». Стресс — это состояние психологического перенапряжения в процессе любой деятельности, когда психика человека воспринимает и идентифицирует условия как сложные. Сложные условия могут сложиться как в обыденной жизни, так и в специфических обстоятельствах. Таким образом, адаптационный синдром — это система реакций всего организма человека на превышающие порог привычного реагирования воздействия или стрессоры. В настоящее время понятия о стрессе широко распространены. И это не случайно. Главная причина такой широкой известности и популярности теории о стрессе в том, что она, по сути, объясняет многие феномены, встречающиеся как в обыденной повседневной жизни человека, так и при редких, особых, экстремальных обстоятельствах. Многолетние наблюдения показали, что неудачная адаптация к новым условиям может повлечь за собой различные соматические или психические заболевания.

Итак, психологическая и социальная поддержка — это инструменты, способствующие успешной адаптации человека на рынке труда. Основные усилия должны быть направлены на содействие адаптации к профессиональной деятельности в новых социально-экономических условиях.

§ 1.2. Структурные компоненты самоорганизации

1.2.1. Структурно-функциональная модель процесса самоорганизации

Целеустремленный человек, желающий стать независимым, добиться уважения, авторитета и материальных благ, должен знать основы самоорганизации личности. Успех приходит не только к тем, кто просто много работает. Это — прерогатива людей, привыкших работать над собой.

Основное свойство самоорганизации состоит в перестройке структуры системы и взаимосвязей между компонентами, в результате чего система начинает обладать новыми свойствами.

Понятие самоорганизации — сложное и неоднозначное. В литературных источниках существует множество определений самоорганизации. Психологи выделяют четыре подхода к рассмотрению этого явления и, соответственно, четыре варианта определения самоорганизации личности:

- **Личностный подход.** Сторонники этого подхода к пониманию самоорганизации личности полагают, что процесс становления происходит только через самопознание себя как единственного двигателя к достижению поставленных целей.

Данная теория основана на зависимости уровня самоорганизации от уровня интеллектуального развития, силы воли, нравственных качеств и эмоциональной устойчивости индивидуума. Человек с подобными характеристиками способен самостоятельно воплощать задуманное в жизнь с помощью усилий воли и желания к самосовершенствованию. От результатов самооценки зависит мотивация человека к дальнейшим действиям и достижению следующих целей. Самоорганизация в данном случае — это сочетание личностных качеств человека, показатель его психологической зрелости, совокупность развитой воли, интеллекта и рефлексии мотивов собственного поведения, которые используются для эффективного осуществления деятельности.

- **Деятельностный подход.** В данном случае на первый план ставятся такие качества личности, как профессиональные навыки, умения, систематизация и управление процессами, состоящими из последовательных операций. Представители этого подхода считают, что образование — это основной процесс, предшествующий организации и самоорганизации человеческой личности. В этом варианте элементами самоорганизации принято считать целеустремленность, строгую дисциплину и контроль над собой, планирование и расстановку приоритетов. В этом варианте самоорганизация — это, прежде всего, процесс, состоящий из ряда операций.

- **Интегрированный подход.** Сторонники этого подхода считают процесс самоорганизации личности совокупностью факторов деятельностного и личностного подходов. Элементы первого и второго тесно переплетены между собой и служат достижению единственной цели.

- **Технический подход.** Практики-психологи в последнее время делают упор на данный вариант подхода к самоорганизации личности. Технические средства, изучение их работы и применение на практике повышают интенсивность рабочего процесса и эффективность труда. К этой категории относятся методы научной организации: тайм-менеджмент (управление временем), самоменеджмент (индивидуальный менеджмент), способы научной организации деятельности. Самоорганизация понимается ими как принцип организации личной деятельности, своего труда через четкое применение рациональных приемов и методов планирования и распределения времени.

Общепризнана структурно-функциональная модель самоорганизации, предложенная А.Д. Ишковым (2004). Он выделяет следующие функциональные компоненты и составляющие самоорганизации: целеполагание, анализ ситуации, планирование, самоконтроль, волевую регуляцию, коррекцию.

Целеполагание описывает индивидуальные особенности выдвижения целей, степень осмысленности этого процесса. При развитом целеполагании отмечается реализм, достаточная детализация, позитивные формулировки целей, ориентированные на личную ответственность. Такой человек инициативен, склонен самостоятельно выдвигать цели и осознанно стремится к организации собственной деятельности. При низком уровне целеполагания человек зависим от внешних влияний, плохо прогнозирует свое будущее, не до конца осознает собственные приоритеты и ценности. Его цели непостоянны, плохо проработаны.

Анализ ситуации характеризует индивидуальные особенности установления, оценки и рассмотрения внешних и внутренних условий, необходимых для реализации целей. Тот, кто хорошо владеет анализом ситуации, умеет выделять именно значимые условия достижения цели как для настоящего времени, так и в перспективе. Это помогает четкому планированию, созданию реалистичной программы действий. Неумение анализировать ситуацию приводит к непроработанным планам, нечетким стратегиям, отрыву от действительности, что существенно затрудняет целедостижение.

Планирование раскрывает особенности в составлении планов. При его высоком уровне отмечается глубина проработки и сопоставимость различных планов, иерархия планов совпадает с выделенными приоритетами. Человек способен создать подробный план действий, правильно учесть последовательность шагов, смоделировать поведение в зависимости от этапа достижения цели. Люди с невысоким уровнем планирования не умеют самостоятельно разработать план действий, плохо прогнозируют условия, затраты времени, допускают из-за этого много ошибок, тратят силы на непродуктивные действия.

Самоконтроль как компонент самоорганизации предполагает способность контролировать собственные психические процессы, эмоциональные состояния и действия, а также умение давать им правильную оценку, хорошо рефлексировать. Человек с высоким уровнем самоконтроля отличается выдержкой, постоянством, хорошо удерживает цель вне зависимости от внешних обстоятельств. Он умеет четко формулировать критерии достижения промежуточных и конечных целей, а значит, хорошо контролирует весь процесс. Человек с невысоким самоконтролем зависим от эмоциональных состояний, его оценки неустойчивы, он часто оправдывает себя, неправильно оценивает степень рассогласования между целью и полученными результатами.

Волевая регуляция характеризует личностные особенности, связанные с процессами воли, способностью делать усилие над собой, преодолевать трудности, четко придерживаться плана. Высокий уровень волевой регуляции позволяет управлять собственными психическими процессами, легко настраиваться на определенные состояния, противостоять внешним отвлекающим факторам. В таком случае прогноз достижения целей очень высок. Человек с неразвитой волей не способен длительно прилагать усилия к достижению целей, преодолевать препятствия, он легко отказывается от задуманного, не критичен к себе, зависим от других.

Коррекция как компонент самоорганизации включает умение подстраиваться под изменение ситуации в процессе достижения цели, изменять свое поведение, корректировать способности и план действий, формы контроля и оценки. Высокая способность к коррекции предполагает гибкость и внесение своевременных коррективов. При низкой коррекции человек излишне жестко придерживается плана, плохо справляется с ситуацией рассогласования между ожидаемыми результатами и действительностью, продолжает действовать стереотипно.

1.2.2. Понятие цели в психологии. Содержание процесса целеполагания и психологические требования к постановке целей

Цель — идеальное мысленное предвосхищение результата деятельности и путей его достижения с помощью определенных средств.

Умение ставить цели — это качество личности.

В основе поведения животных лежат рефлексы и инстинкты как ответы на требования среды и внутренние врожденные потребности. Современные ученые считают, что растения и животные не имеют способности к постановке цели. Биологические потребности тоже могут влиять на цели человека. Но это возможно лишь после их осознания.

Цель — это интегратор многих внутренних и внешних процессов. К свойствам цели можно отнести следующие характеристики.

Цели:

- может ставить только человек;
- идеальны, т.е. связаны с образами и представлениями;
- являются «конструкциями» будущего;
- индивидуальны, отражают своеобразие внутреннего мира человека; даже называя цели одинаково, каждый человек вносит в них неповторимые ценности и смыслы;
- пластичны, так как со временем подвержены изменениям;
- отражают желания, т.е. связаны с мотивационной сферой человека;
- связаны с намерением, т.е. опосредованы волевой сферой человека;
- могут находиться на разном уровне осознания, собственные цели могут быть не всегда понятны и человеку;
- согласованы, что отражает степень взаимосвязи и влияния на другие цели.

Цели можно классифицировать на основании разных параметров. В психологии выделяют плохие и хорошие цели.

Хорошие цели — это цели, соответствующие глубинным ценностям человека, их достижение вызывает эмоциональный подъем и поднимает его самооценку. Процесс реализации такой цели субъективно воспринимается как малозатратный.

Плохие цели воспринимаются как психологически затратные, требуют много времени и усилий от человека, являются в большей степени декларативными, чем истинными желаемыми целями, в глубине души воспринимаются человеком как чуждые ему, чаще всего остаются не достигнутыми. Причина возникновения «плохих» целей состоит в слепом принятии ценностей, принадлежащих конкретной культуре и обществу и могущих противоречить его внутренним желаниям, интересам и ценностям. Такие цели приводят к демотивации и стрессу.

Следующая классификация целей основана на выделении уровня постановки целей. Она используется в психологии, менеджменте, кризисном управлении.

Оперативные цели — самые простые цели. Чаще всего представляют собой несложные конкретные действия, которые необходимо выполнить, чтобы реализовать тактические цели. В свою очередь для реализации тактических целей следует предусмотреть, детализировать отдельные шаги. Это и будут оперативные цели, которые редко ставятся отдельно, сами по себе. Например, имеется тактическая цель заниматься фитнесом два раза в неделю. Для ее осуществления следует купить абонемент, форму для занятий, выбрать время. Это и будут оперативные цели.

Тактические цели — задачи и действия, спланированные для осуществления стратегических целей, они детализируют ценностные ориентиры, носят подчиненный характер по отношению к стратегическим жизненным целям. Умение четко ставить тактические цели, гибко их корректировать в зависимости от ситуации способствует достижению жизненного успеха, росту самооценки и уверенности в себе.

Стратегические цели — самые важные жизненные цели, являющиеся воплощением смысла жизни человека. Процесс целеполагания должен начинаться именно с них. Они наиболее близко соприкасаются с ценностями личности, вытекают из жизненной позиции человека. С развитием личности стратегические цели могут меняться. Обобщенно можно выделить три сферы для постановки стратегических целей: 1) профессиональной деятельности; 2) семейных и дружеских отношений; 3) саморазвития.

Стратегические цели определяют жизненный путь человека, лежат в основе любой его активности. Непроработанность, затруднения в осмыслении стратегических целей ведут к демотивации, депрессии, пассивности.

В критические периоды жизни человека происходит утрата прежних ценностей и формирование новых. Это сопровождается выраженным эмоциональным переживанием и активной работой по преобразованию, замене стратегических целей на новые. В периоды войн, социальных потрясений значение стратегических индивидуальных целей ослабевает, и наоборот, увеличивается роль тактических целей, направленных на выживание, удовлетворение биологических потребностей, сохранение социального статуса.

Исходя из понимания содержания тактических и стратегических целей формулируется понятие *корректности* цели. Цель считается корректной в случае, если имеют место соответствие, согласованность между целями-ценностями и тактическими целями.

В психологии, менеджменте, педагогике используется понятие целеполагания. Под процессом целеполагания понимаются определение, построение цели, обдумывание образа желаемого будущего. Формулировка цели требует учета ряда психологических требований и соблюдения определенных условий.

Целеполагание — процесс постановки целей человеком, который состоит в формулировании целей, исходя из собственных ценностей, учитывая наиболее экономичные способы достижения желаемого, устанавливая возможные параметры допустимых отклонений.

Психологическое значение целеполагания состоит в следующем:

1) постановка целей есть процесс понимания и выражения в четких формулировках потребностей и желаний; постановка целей помогает человеку понять, чего он хочет достигнуть;

2) полностью осознанные цели, сформулированные в ясной форме, ориентируют деятельность человека на достижение результата, воплощение мечты (ментального образа) в реальность;

3) наличие осознанной цели, либо целей, позволяет человеку переориентироваться с того (сиюминутного, конкретного, неинтересного, сложного), что он делает, на то, зачем он это делает;

4) цели служат человеку для правильной субъективной оценки издержек энергии, времени и средств.

1.2.3. Индивидуальные особенности самоорганизации

Повышение успешности учебной и профессиональной деятельности напрямую связано с формированием умений и навыков по самоорганизации деятельности.

Особенно этот вопрос актуален для обучающихся. Ситуация обучения в вузе становится для многих критической, с точки зрения необходимости самостоятельно и в срок выполнять задания, планировать и выставлять приоритеты при освоении курсов, поскольку дисциплин много, сроки сжатые, отсутствует привычный внешний контроль, который ранее осуществлял учитель.

Обучающийся, овладевший умениями и навыками самоорганизации, успешно организует, регулирует и оценивает свою учебную деятельность. Он работает упорядоченно, без авралов, хорошо чувствует время, способен поэтапно планировать выполнение сложных заданий. Его отличает умение использовать разнообразные базы информации, способность самостоятельно приобретать знания, применять различные виды чтения, строить опорные схемы и т.п.

Выделяют следующие качества обучающихся, имеющих высокий уровень самоорганизации: настойчивость и целеустремленность, широкий круг интересов, стремление к саморазвитию и самовоспитанию, особенно в области волевых качеств, сознательная работа над выработкой собственного мировоззрения. Они отличаются высокой производительностью регуляции психических процессов: используют мнемотехнику (память), умеют длительно сохранять необходимый уровень сосредоточенности (внимание), проявлять мыслительную активность и любознательность.

У академически успешных и неуспешных обучающихся профиль самоорганизации различается. Было установлено, что уровень и качественные характеристики их самоорганизации в ходе обучения определяются, с одной стороны, внутренними факторами (мотивация и личностные свойства), а с другой, — внешней средой (совместная деятельность с педагогом, другими обучающимися).

В.И. Моросанова и Р.Р. Сагиев (1994) провели исследование среди обучающихся, на основании которого они определили стили саморегуляции учебной деятельности во время обучения в вузе. Они описали следующие «показатели-критерии: планирование (выбор учебной цели и ее последующее осуществление), моделирование (оценка условий для достижения цели), программирование (определение последовательности действий), оценивание результатов (контроль и коррекция действия на основании эталонных для субъекта), самостоятельность (автономность и независимость деятельности), гибкость (быстрота изменений и перестройки системы действий), надежность (устойчивость действий)».

Было выделено три стиля: автономный, оперативный и устойчивый. В первом случае высоко развиты навыки планирования, но недостаточно задействованы процессы моделирования и оценки результатов, во втором случае имеет место высокий показатель контролирования и низкие — в планировании и оценке результатов. Устойчивый стиль сочетает в себе как планирование, так и контроль. Авторы также отмечают, что ни один из выделенных стилей не определяет успех в учебной деятельности. Таким образом, личностные особенности влияют на стиль саморегуляции человека, однако не определяют успешность учебной деятельности.

Цель исследования А.Д. Ишкова (2004) — установление специфики взаимосвязи компонентов самоорганизации и их влияние на учебные достижения обучающихся. Было показано, что в профиле самоорганизации успешных обучающихся имеются высоко интегрированные между собой шкалы: целеполагание, анализ ситуации, планирование, самоконтроль, волевые усилия; у этих шкал отсутствует положительная корреляция со шкалой «коррекция».

Автор обнаружил высокую значимость шкалы «анализ ситуации», являющейся центральным звеном в связке «жестких» компонентов у академически успешных обучающихся. У обучающихся с низкой академической успеваемостью определяется связь «жестких» компонентов с компонентом «коррекция» и отсутствием связей между собой.

Исследование Н.А. Карягиной и др. (2017) показало специфику самоорганизации учебной деятельности обучающихся при выполнении заданий в зависимости от того, в какой форме (индивидуальной или групповой) осуществляется задание. Для этого были сформулированы «гибкие» задания, форма выполнения которых могла варьироваться исходя из желаний обучающегося.

Было обнаружено, что обучающиеся, предпочитающие индивидуальную форму работы, отличаются более развитой и сложной структурой самоорганизации. Все компоненты этого процесса, кроме волевых усилий, у них взаимосвязаны и являются центральными. Отмечается высокий уровень развития такого компонента самоорганизации, как целеполагание.

Обучающиеся, отдавшие предпочтение групповой форме выполнения задания, имеют более низкий уровень целеполагания, центральным звеном самоорганизации у них является самоконтроль.

Самоорганизация успешных обучающихся определяется высоким уровнем связи между следующими компонентами: целеполагание, анализ ситуации, планирование, самоконтроль, волевые усилия, при этом ядро (центр) профиля — «анализ ситуации». Они предпочитают индивидуальную форму выполнения задания, отличаются высоким уровнем развития целеполагания как функционального компонента самоорганизации.

1.2.4. Технологии целеполагания и целедостижения применительно к учебной и профессиональной деятельности. Персональный проектный менеджмент

Под процессом целеполагания понимается определение, построение цели, обдумывание образа желаемого будущего. Этот процесс — сложный и творческий. Формулирование оперативных и тактических целей связано с аналитическим мышлением и логикой. При высоком уровне целей стратегическое планирование предполагает включение синтетического мышления, основывается на творческих способностях. Чем выше уровень целеполагания, тем более творческой становится эта деятельность. Построение целей — достаточно непростой и долгий процесс. Это связано с тем, что требуется осознать и преобразовать свои неосознаваемые желания в точно сформулированную цель, создать разумный план действий, проанализировать ситуацию и свои ресурсы. Продолжительность процесса целеполагания обусловлена тем, что в деятельности появляется огромное количество несоответствий между образом цели и реальными результатами. Для эффективного целеполагания необходимы следующие качества: развитое воображение, креативность, хорошее понимание себя, осознание собственных ценностей и мотивов, адекватная самооценка уровня притязаний, воля. Это — творческий, сложный и длительный процесс. Целеполагание и целедостижение в психологии, менеджменте рассматриваются как навык, которому можно обучиться и который поддается тренировке. В этой области нужны знания, желание и практика.

Модель, описывающая процесс постановки и достижения целей, условно включает четыре этапа и выглядит следующим образом:

- 1) человек, с учетом внутреннего состояния, осознает и оценивает происходящее вокруг него;
- 2) на основе этого он ставит себе цели, к которым хочет стремиться;
- 3) затем проделывает определенную работу, добивается намеченного результата;
- 4) получает от этого удовлетворение.

Эффективное целеполагание возможно только при хорошем знании самого себя. В самом начале необходимо осознать собственные ценности, актуализировать ранее поставленные цели, разобраться в их взаимовлиянии. Это — задача для сложной самостоятельной работы. Самоанализ предполагает получение ответов на большое количество вопросов: зачем мне это нужно? что мне это дает? Ответы требуется записывать и размышлять над ними.

Это — очень важная смысловая часть процесса целеполагания. Зачастую методики менеджмента (методика SMART (рис. 1) и др.), применяющиеся для этого, не содержат анализа ценностей. Поэтому они в большей степени являются методиками для критического анализа целей, т.е. вполне применимы для построения тактических целей, их уточнения, создания более точных мотивирующих формулировок.

Технология SMART



Рис. 1. Критерии постановки целей по технологии SMART

Для стратегического целеполагания такие методики не подходят, так как это процесс углубленного познания себя.

Этапы стратегического целеполагания:

1. На первом этапе происходит *анализ ценностей* и важных жизненных установок человека. Это — самоисследование, которое может осуществляться индивидуально с помощью тестовых методик, критического самоанализа поступков и эмоциональных переживаний, обсуждений с близкими людьми, дискуссий в группе, во время консультирования с психологом или коучем.

2. Следующий этап — выделение направлений развития в *ключевых сферах жизни человека*. Чаще всего — это анализ того, чего хочет добиться человек в профессиональной деятельности, семейной жизни, саморазвитии (Я сам).

3. В процессе выполнения какой-либо деятельности (например учебы), особенно, если она долговременна, сложна, затратна по многим ресурсам, ставьте перед собой вопрос: «Приближает ли меня то, что я делаю сейчас, к *достижению моей цели?*»

Если ответ будет положительный, то это значит, что вам нужно этим заниматься, деятельность является принципиальной и значимой. Если ответ отрицательный, спросите себя: «Что я должен сделать, чтобы, занимаясь именно этой деятельностью, хоть немного приблизиться к достижению своей поставленной цели?» Если это нереально, то лучше всего совершенно отрешиться от данного дела. Оба вопроса поспособствуют вам в поиске более целесообразного метода действий.

4. Важно поддерживать мотивацию и настрой на реализацию стратегических целей. Для этого необходимо чаще говорить себе: «Я буду *работать* не над тем, что сейчас принципиально, а *над тем*, чего *желаю достичь*». Такое самонапоминание позволяет устанавливать приоритеты, не отвлекаться на массу дел, имеющих лишь сиюминутное значение, а во временной перспективе малоценных.

Одна из самых перспективных технологий управления саморазвитием и самоорганизацией будущего профессионала — *персональный проектный менеджмент*, рассматривающий жизнь человека как череду Я-проектов, реализуемых в различных направлениях.

Проект — вид деятельности, направленный на достижение конкретных целей; включающий в себя координированное выполнение взаимосвязанных действий; имеющий ограниченную протяженность во времени; в определенной степени неповторимый и уникальный.

Данные характеристики применительно к *самопроектированию* дают возможность представить себе *жизнь человека как имманентное проектирование*.

Я-проекты могут быть разнонаправленными. Человек стремится к определенной цели в каждом направлении, используя определенный набор личностных качеств для реализации проекта.

Как правило, направлениями самопроектирования являются следующие задачи (табл. 1):

- формулирование жизненных целей;
- личная организованность;
- самодисциплина;
- техника личной работы;
- поддержание здоровья;
- эмоционально-волевой потенциал;
- самоконтроль жизнедеятельности.

Можно выделить несколько этапов профессионального самопроектирования, которое осуществляется в вузе. Адаптационный (первый этап) заключается в приобщении к учебно-образовательной профессиональной среде, овладении профессиональными компетенциями, формировании профессиональных установок. Второй этап включает выбор приоритетов само-

определения, самооценки. Третий этап — это активный поиск собственного профессионального имиджа. Далее, на четвертом этапе, разрабатываются пути развития профессиональной карьеры, возможности профессионального саморазвития, уточняются различные варианты. Это происходит с учетом ранее выделенных профессиональных целей. Пятый этап — анализ и коррекция профессионального самопроектирования, необходим для выработки качеств, делающих будущего специалиста конкурентоспособным.

Таблица 1

Персональный проектный менеджмент

Направления	Целевая установка	Необходимые качества
Формулирование жизненно важных целей	Мобилизация ресурсов и выбор приоритетов	Способность к самопознанию
Личная организованность	Умение (привычка) жить по системе	Эффективное использование времени; способность концентрации на главном
Техника личной работы	Знание правил и приемов организации личной работы	Организация рабочего места; умение работать с информацией
Поддержание здоровья	Хорошее самочувствие, высокая работоспособность	Умеренные физические нагрузки; рациональное питание; отказ от вредных привычек
Эмоционально-волевой потенциал	Воспитание оптимизма и стойкости	Целеустремленность; решительность; жизнерадостность; психологическая устойчивость
Самоконтроль (личной жизни)	Объективная оценка процесса жизнедеятельности	Контроль собственного имиджа; оценка достигнутых результатов

Формирование и развитие профессиональной компетентности будущего специалиста во время обучения в вузе может рассматриваться как самопроектирование, которое личностно ориентировано, носит индивидуальный и творческий характер, основано на процессах целеполагания и целедостижения.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

1. Какие подходы к рассмотрению самоорганизации сложились в современной психологии? В чем состоит их сущность, как они определяют понятие самоорганизации личности?
2. Какие компоненты самоорганизации содержит структурно-функциональная модель самоорганизации А.Д. Ишкова?
3. Каковы особенности самоорганизации учебной деятельности у академически успешных обучающихся?
4. Дайте определение цели с точки зрения психологии. Каковы ее основные характеристики? Приведите различные классификации целей.
5. Каковы этапы стратегического целеполагания?
6. Какие технологии целеполагания вам известны?
7. Дайте определение «персонального проектного менеджмента». Для чего он может использоваться?
8. Каковы основные направления самопроектирования?

§ 1.3. Ресурсы личности

1.3.1. Личностные ресурсы и способы их активации

Существенное влияние на уровень достижений в профессиональной области оказывают личностные особенности субъекта трудовой деятельности. Поэтому именно личностный аспект становления профессионализма наиболее востребован и актуален в настоящее время. Важно, чтобы человек нашел то место в профессиональной структуре общества, которое наиболее соответствует его способностям и мотивам.

Конец ознакомительного фрагмента.

Приобрести книгу можно

в интернет-магазине

«Электронный универс»

e-Univers.ru