

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Тульский государственный университет»

Институт гуманитарных и социальных наук  
Кафедра «Психология»

Утверждено на заседании кафедры  
*психологии*  
«30» января 2020 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой

 И.Л. Фельдман

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ЛАБОРАТОРНЫМ РАБОТАМ ПО  
ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

***«Психология труда, инженерная психология и эргономика»***

**основной профессиональной образовательной программы  
высшего образования – программы бакалавриата**

по направлению подготовки

**37.03.01 Психология**

с направленностью (профилем)

**Психология**

Форма(ы) обучения: *очная, очно-заочная*

Идентификационный номер образовательной программы: 370301-01-20

Тула 2020год

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

**Разработчик(и):**

Фельдман И.Л., доц. каф. психологии, канд. психол. наук, доц.  
(ФИО, должность, ученая степень, ученое звание)

  
(подпись)

## **Содержание**

Пояснительная записка	4
Тематика и основное содержание лабораторных работ	5
Методический материал для проведения лабораторных работ	12
Список литературы для подготовки к лабораторным работам	26

---

### **Пояснительная записка**

Данные методические указания к лабораторным работам по изучению учебной дисциплины адресованы студентам 4 курса дневного отделения по направлению 37.03.01 «Психология». МУ способствуют освоению учебного материала по дисциплине «Психология труда, инженерная психология и эргономика», позволяют студентам готовиться к лабораторным занятиям, отражают основные требования к уровню освоения дисциплины. Каждая лабораторная работа содержит подготовительную работу, самостоятельную работу, групповое обсуждение и отчетную форму.

Для занятий в форме тренингов: студенты подбирают упражнения для проведения тренинга по данной теме и на занятии выборочно проводят данные упражнения, отрабатывая навыки, необходимые ведущему тренинговых групп.

Затем проводится вместе с преподавателем групповое обсуждение занятия, результатов проведенных упражнений. Каждый студент после лабораторной работы пишет и сдает в течение недели самоотчет.

## **Тематика и основное содержание лабораторных работ**

### **Лабораторная работа 1-4 «Изучение себя как профессионала»**

1. *Подготовительная работа:* изучение теоретического обоснования и самих методик познания себя как личности (для выполнения определенной деятельности):
  - Методика интeрперсональной диагностики Т.Лири.
  - тест «Автопортрет»
  - изучение самооценки с помощью процедуры ранжирования.
  - Символические задания на выявление «Социального Я»
  - Методика личностный дифференциал.
2. *Самостоятельная работа:* проведение этих методик на себе и еще у 2 человек.
3. *Групповое обсуждение:* обсуждение результатов работы с методиками, анализ полученных результатов.
4. *Отчетная форма:* протоколы обследования, интерпретация полученных результатов.

### **Лабораторная работа 5. «Написание комплексной профессиограммы»**

1. *Подготовительная работа:* изучение теоретического материала о структуре и содержании комплексной профессиограммы.
2. *Самостоятельная работа:* выбор профессии и написание комплексной профессиограммы.
3. *Групповое обсуждение:* обсуждение полученных комплексных профессиограмм по разным профессиям, анализ содержания работ.
4. *Отчетная форма:* комплексная профессиограмма по выбранной профессии.

#### **«Написание аналитической профессиограммы»**

1. *Подготовительная работа:* изучение теоретического материала о структуре и содержании аналитической профессиограммы.
2. *Самостоятельная работа:* выбор профессии и написание аналитической профессиограммы.
3. *Групповое обсуждение:* обсуждение полученных аналитических профессиограмм по разным профессиям, анализ содержания работ.
4. *Отчетная форма:* аналитическая профессиограмма по выбранной профессии.

#### **«Написание психограммы»**

1. *Подготовительная работа:* изучение теоретического материала о структуре и содержании психограммы.

2. *Самостоятельная работа*: выбор профессии и написание психограммы.
3. *Групповое обсуждение*: обсуждение полученных психограмм по разным профессиям, анализ содержания работ.
4. *Отчетная форма*: психограмма по выбранной профессии.

**Лабораторная работа 6** «Определению стрессоустойчивости и модели поведения в конфликте».

1. *Подготовительная работа*: изучение теоретического обоснования и самих методик по определению стрессоустойчивости и модели поведения в конфликте:

- Диагностика стрессоустойчивости личности
- Методика определения нервно- психической устойчивости, риска. дезадаптации в стрессе «Прогноз» (СПб. военной академии)
- Методика диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению К.Томаса

2. *Самостоятельная работа*: проведение этих методик на себе и еще у 2 человек.

3. *Групповое обсуждение*: обсуждение результатов работы с методиками, анализ полученных результатов.

4. *Отчетная форма*: протоколы обследования, интерпретация полученных результатов.

### **Лабораторная работа 7 Диагностика руководителя группы**

«Изучение мотивационно- потребностей сферы профессионала».

1. *Подготовительная работа*: изучение теоретического обоснования и самих методик по изучению мотивационно- потребностей сферы профессионала:

- методика диагностики социально- психологических установок личности в мотивационно- потребностной сфере О.Ф. Потемкиной
- методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т.Элерса
- методика диагностики степени готовности к риску Шуберта

2. *Самостоятельная работа*: проведение этих методик на себе и еще у 2 человек.

3. *Групповое обсуждение*: обсуждение результатов работы с методиками, анализ полученных результатов.

4. *Отчетная форма*: протоколы обследования. Интерпретация полученных результатов.

«Изучение направленности личности и ее профессиональных способностей».

1. *Подготовительная работа*: изучение теоретического обоснования и самих методик по изучению направленности личности и ее профессиональных способностей:

- Методика изучения направленности личности А.А.Реана

- Методика изучения коммуникативных и организаторских умений
  - методика диагностики уровня эмпатических способностей В.В.Бойко
2. *Самостоятельная работа*: проведение этих методик на себе и еще у 2 человек.
  3. *Групповое обсуждение*: обсуждение результатов работы с методиками, анализ полученных результатов.
  4. *Отчетная форма*: протоколы обследования. Интерпретация полученных результатов.

«Диагностика руководителя и группы».

1. *Подготовительная работа*: изучение теоретического обоснования и самих методик диагностики руководителя и группы:
  - Ролевой стиль управленческой деятельности
  - определение типа личности по Дж.Голланду
  - методика диагностики «помех» в установлении эмоциональных контактов В.В.Бойко
  - методика диагностики уровня эмоционального выгорания.
2. *Самостоятельная работа*: проведение этих методик на себе и еще у 2 человек.
3. *Групповое обсуждение*: обсуждение результатов работы с методиками, анализ полученных результатов.
4. *Отчетная форма*: протоколы обследования. Интерпретация полученных результатов.

## Методический материал для проведения лабораторных работ

Большинство методик для проведения лабораторных работ по дисциплине приведены в сборниках тестов (Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. – Самара: Издательский дом БАХРАХ-М, 2005. -672 с.). Ниже приведены 2 методики, которые нет в данных сборниках.

### 1. Опросник В.И. Моросановой «Стиль саморегуляции поведения».

Цель: диагностика развития индивидуальной саморегуляции и ее индивидуального профиля, включающего показатели планирования, моделирования, программирования, оценки результатов, а также показатели развития регуляторно-личностных свойств – гибкости и самостоятельности

Порядок проведения. Респондентам предлагается следующая инструкция: «Вам предлагается ряд высказываний об особенностях поведения. Последовательно, прочитав каждое высказывание, выберите один из четырех возможных ответов: «Верно», «Пожалуй, верно», «Пожалуй, не верно», «Не верно» и поставьте крестик в соответствующей графе бланка ответов. Не пропускайте ни одного высказывания».

#### Бланк методики

	Свои планы на будущее люблю разрабатывать в малейших деталях.
	Я люблю всякие приключения, могу идти на риск.
	Стараюсь всегда приходить вовремя, но тем не менее часто опаздываю.
	Придерживаюсь девиза «Выслушай совет, но сделай все по-своему».
	Я часто полагаюсь на свои способности ориентироваться по ходу дела и не стремлюсь заранее представить последовательность своих действий.
	Окружающие отмечают, что я недостаточно критичен к себе и своим действиям, но сам я это не всегда замечаю
	Накануне контрольных или экзаменов у меня обычно появлялось чувство, что не хватило 1-2 дней для подготовки
	Чтобы чувствовать себя уверенно, необходимо знать, что ждет тебя завтра
	Мне трудно себя заставить что-либо переделывать, даже если качество сделанного меня не устраивает.
	Не всегда замечаю свои ошибки, чаще это делают окружающие меня люди.
	Переход на новую систему работы не причиняет мне особых неудобств
	Мне трудно отказаться от принятого решения даже под влиянием близких мне людей.
	Я не отношу себя к людям, с жизненным принципом «Семь раз отмерь, один раз отрежь».
	Я не выношу, когда меня опекают и за меня что-то решают.
	Не люблю много раздумывать о своем будущем.
	В новой одежде часто ощущаю себя неловко.



	Всегда заранее планирую свои расходы, не люблю делать не запланированных покупок.
	Избегаю риска, плохо справляюсь с неожиданными ситуациями.
	Мое отношение к будущему часто меняется: то строю радужные планы, то будущее кажется мне мрачным.
	Всегда стараюсь продумать способы достижения цели, прежде чем начну действовать.
	Предпочитаю сохранять независимость даже от близких мне людей.
	Мои планы на будущее обычно реалистичны, и я не люблю их менять.
	В первые дни отпуска при смене образа жизни всегда появляется чувство дискомфорта.
	При большом объеме работы неминуемо страдает качество результатов.
	Люблю перемены в жизни, смену обстановки и образа жизни.
	Не всегда вовремя замечая смену обстоятельств и из-за этого терплю неудачи.
	Бывает, что настаиваю на своем, даже когда не уверен в своей правоте.
	Люблю придерживаться заранее намеченного на день плана.
	Прежде чем выяснять отношения, стараюсь представить себе различные способы преодоления конфликта.
	В случае неудачи всегда ищу, что же было сделано неправильно.
	Не люблю посвящать кого-либо в свои планы, редко следую чужим советам.
	Считаю разумным принцип: сначала надо ввязаться в бой, а затем искать средства для победы.
	Люблю помечтать о будущем, но это скорее фантазии, чем реальность.
	Стараюсь всегда учитывать мнения товарищей о себе и своей работе.
	Если я занят чем-то важным для себя, то могу работать в любой обстановке.
	В ожидании важных событий стремлюсь заранее представить последовательность своих действий при том или ином развитии ситуации.
	Прежде чем взяться за дело, мне необходимо собрать подробную информацию об условиях его выполнения и сопутствующих обстоятельствах.
	Редко отступаю от начатого дела.
	Часто допускаю небрежное отношение к своим обязанностям в случае усталости и плохого самочувствия.
	Если я считаю, что прав, то меня мало волнует мнение окружающих о моих действиях.
	Про меня говорят, что я «разбрасываюсь», не умею отделить главное от второстепенного.
	Не умею и не люблю заранее планировать свой бюджет.
	Если в работе не удалось добиться устраивающего меня качества, стремлюсь переделать, даже если окружающим это не важно.
	После разрешения конфликтной ситуации часто мысленно к ней возвращаюсь, перепроверяю предпринятые действия и результаты.
	Непринужденно чувствую себя в незнакомой компании, новые люди мне обычно

	интересны.
	Обычно резко реагирую на возражения, старюсь думать и делать все по-своему.

**Бланк ответов**

	<b>Верно</b>	<b>Пожалуй верно</b>	<b>Пожалуй не верно</b>	<b>Не верно</b>	
1.					1.
2.					2.
3.					3.
4.					4.
5.					5.
6.					6.
7.					7.
8.					8.
9.					9.
10.					10.
11.					11.
12.					12.
13.					13.
14.					14.
15.					15.
16.					16.
17.					17.
18.					18.
19.					19.
20.					20.
21.					21.
22.					22.
23.					23.
24.					24.
25.					25.
26.					26.
27.					27.
28.					28.
29.					29.
30.					30.
31.					31.
32.					32.
33.					33.
34.					34.
35.					35.
36.					36.
37.					37.
38.					38.
39.					39.
40.					40.
41.					41.
42.					42.
43.					43.
44.					44.
45.					45.
46.					46.

**Обработка результатов** проводится по предложенной ниже ключу и нормативным данным.

**Ключ и нормативные данные**

Регуляторная шкала	Ключ ответов	Количество баллов		
		Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Планирования	1, 8, 17, 22, 28, 31, 36, -15, -42.	$\leq 3$	4 – 6	$\geq 7$
Моделирования	11, 37, -3, -7, -19, -23, -26, -33, -41.	$\leq 3$	4 – 6	$\geq 7$
Программирования	12, 20, 25, 29, 38, 43, -5, -9, -32	$\leq 4$	5 – 7	$\geq 8$
Оценивание результатов	30, 44, -6, -10, -13, -16, -24, -34, -39.	$\leq 3$	4 – 6	$\geq 7$
Гибкость	2, 11, 25, 35, 36, 45, -16, -18, -23.	$\leq 4$	5 – 7	$\geq 8$
Самостоятельность	4, 12, 14, 21, 27, 31, 40, 46, -34.	$\leq 3$	4 - 6	$\geq 7$
Общий уровень саморегуляции	«+» - 1, 2, 4, 8, 11, 12, 14, 17, 20-22, 25, 27-31, 35-38, 40, 43-46, остальные - «-».	$\leq 23$	24-32	$\geq 33$

Подсчет первичных результатов производится по ключам. Ответы «верно» и «пожалуй, верно», кодируются, как положительные ответы («+» или «да»). «Неверно» и «пожалуй, неверно» - отрицательные («-» или «нет»). За каждое совпадение с ключом – 1 балл, несовпадение – 0 баллов. Итогом является подсчет суммы полученных баллов по каждой из шкал. Количество баллов переводится в уровни: высокий, средний и низкий.

**Описание шкал опросника**

**Шкала "Планирование" (Пл)** характеризует индивидуальные особенности выдвижения и удержания целей, сформированность у человека осознанного планирования деятельности. *Высокие показатели* по этой шкале указывают на сформированность потребности в осознанном планировании деятельности, планы в этом случае реалистичны, детализированы, иерархичны и устойчивы, цели деятельности выдвигаются самостоятельно. У испытуемых с *низкими показателями* по этой шкале потребность в планировании развита слабо, цели подвержены частой смене, поставленная цель редко бывает достигнута,

планирование малореалистично. Такие испытуемые предпочитают не задумываться о своем будущем, цели выдвигают ситуативно и обычно несамостоятельно.

**Шкала "Моделирование" (М)** позволяет диагностировать индивидуальную развитость представлений о внешних и внутренних значимых условиях, степень их осознанности, детализированности и адекватности. Испытуемые с *высокими показателями* по этой шкале способны выделять значимые условия достижения целей как в текущей ситуации, так и в перспективном будущем, что проявляется в соответствии программ действий планам деятельности, соответствии получаемых результатов принятым целям. У испытуемых с *низкими показателями* по шкале слабая сформированность процессов моделирования приводит к неадекватной оценке значимых внутренних условий и внешних обстоятельств, что проявляется в фантазировании, которое может сопровождаться резкими перепадами отношения к развитию ситуации, последствиям своих действий. У таких испытуемых часто возникают трудности в определении цели и программы действий, адекватных текущей ситуации, они не всегда замечают изменение ситуации, что также часто приводит к неудачам.

**Шкала "Программирование" (Пр)** диагностирует индивидуальную развитость осознанного программирования человеком своих действий. *Высокие показатели* по этой шкале говорят о сформировавшейся у человека потребности продумывать способы своих действий и поведения для достижения намеченных целей, о детализированности и развернутости разрабатываемых программ. Программы разрабатываются самостоятельно, они гибко изменяются в новых обстоятельствах и устойчивы в ситуации помех. При несоответствии полученных результатов целям производится коррекция программы действий до получения приемлемого для человека результата. *Низкие показатели* по шкале программирования говорят о неумении и нежелании человека продумывать последовательность своих действий. Такие люди предпочитают действовать импульсивно, они не могут самостоятельно сформировать программу действий, часто сталкиваются с неадекватностью полученных результатов целям деятельности и при этом не вносят изменений в программу действий, действуют путем проб и ошибок.

**Шкала "Оценивание результатов" (Ор)** характеризует индивидуальную развитость и адекватность оценки испытуемым себя и результатов своей деятельности и поведения. *Высокие показатели* по этой шкале свидетельствуют о развитости и адекватности самооценки, сформированности и устойчивости субъективных критериев оценки результатов. Человек адекватно оценивает как сам факт рассогласования полученных результатов с целью деятельности, так и приведшие к нему причины, гибко адаптируясь к изменению условий. При *низких показателях* по этой шкале испытуемый не замечает своих

ошибок, не критичен к своим действиям. Субъективные критерии успешности недостаточно устойчивы, что ведет к резкому ухудшению качества результатов при увеличении объема работы, ухудшении состояния или возникновении внешних трудностей.

**Шкала "Гибкость" (Г)** диагностирует уровень сформированности регуляторной гибкости, то есть способности перестраивать, вносить коррективы в систему саморегуляции при изменении внешних и внутренних условий. Испытуемые с *высокими показателями* по шкале гибкости демонстрируют пластичность всех регуляторных процессов. При возникновении непредвиденных обстоятельств такие испытуемые легко перестраивают планы и программы исполнительских действий и поведения, способны быстро оценить изменение значимых условий и перестроить программу действий. При возникновении рассогласования полученных результатов с принятой целью своевременно оценивают сам факт рассогласования и вносят соответствующую коррекцию. Гибкость регуляtorики позволяет адекватно реагировать на быстрое изменение событий и успешно решать поставленную задачу в ситуации риска. Испытуемые с *низкими показателями* по шкале гибкости в динамичной, быстро меняющейся обстановке чувствуют себя неуверенно, с трудом привыкают к переменам в жизни, к смене обстановки и образа жизни. Они не способны адекватно реагировать на ситуацию, быстро и своевременно планировать деятельность и поведение, разработать программу действий, выделить значимые условия, оценить рассогласование полученных результатов с целью деятельности и внести коррективы. В результате у таких испытуемых неизбежно возникают регуляторные сбои и, как следствие, неудачи в выполнении деятельности.

**Шкала "Самостоятельность" (С)** характеризует развитость регуляторной автономности. Наличие *высоких показателей* по шкале самостоятельности свидетельствует об автономности в организации активности человека, его способности самостоятельно планировать деятельность и поведение, организовывать работу по достижению выдвинутой цели, контролировать ход ее выполнения, анализировать и оценивать как промежуточные, так и конечные результаты деятельности. Испытуемые с *низкими показателями* по шкале самостоятельности зависимы от мнений и оценок окружающих. Планы и программы действий разрабатываются несамостоятельно, такие люди часто и некритично следуют чужим советам. При отсутствии посторонней помощи у них неизбежно возникают регуляторные сбои.

Опросник в целом работает как единая **шкала "Общий уровень саморегуляции" (ОУ)**, которая оценивает общий уровень сформированности индивидуальной системы осознанной саморегуляции произвольной активности человека. Испытуемые с *высокими показателями* общего уровня саморегуляции самостоятельны, гибко и адекватно реагируют

на изменение условий, выдвижение и достижение цели у них в значительной степени осознанно. При высокой мотивации достижения они способны формировать такой стиль саморегуляции, который позволяет компенсировать влияние личностных, характерологических особенностей, препятствующих достижению цели. Чем выше общий уровень осознанной регуляции, тем легче человек овладевает новыми видами активности, увереннее чувствует себя в незнакомых ситуациях, тем стабильнее его успехи в привычных видах деятельности. У испытуемых с *низкими показателями* по данной шкале потребность в осознанном планировании и программировании своего поведения не сформирована, они более зависимы от ситуации и мнения окружающих людей. У таких испытуемых снижена возможность компенсации неблагоприятных для достижения поставленной цели личностных особенностей, по сравнению с испытуемыми с высоким уровнем регуляции. Соответственно, успешность овладения новыми видами деятельности в большой степени зависит от соответствия стилевых особенностей регуляции и требований осваиваемого вида активности.

### **Опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна (переведен и адаптирован В.А. Чикер и В.Э.Винокуровой).**

Эмпирически изучить карьерные ориентации позволяет опросник «Якоря карьеры» Эдгара Шейна.

Карьерная установка – это постоянный и устойчивый элемент структуры личности и поэтому она может быть измерена при помощи определенного инструментария.

#### **1. Профессиональная компетентность**

Прежде всего, они ориентированы на развитие своих способностей и навыков в областях, непосредственно связанных с их специальностью. Важнейшими критериями карьеры для них является постоянное совершенствование их опыта и знаний и признание их профессионализма. Вряд ли их заинтересует даже значительно более высокая должность, если она не связана с их профессиональными компетенциями. Так как они талантливы и любят, что к ним относятся как к знатокам своего дела, люди этой категории испытывают чувство причастности, возникающее из содержания их работы, развивают и совершенствуют свои навыки.

#### **2. Менеджмент**

Эти люди рассматривают свою специализацию как ловушку и признают, что важно знать несколько функциональных областей. Они развивают знания и опыт на уровне своего бизнеса или своей отрасли. Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами. Самое главное для них – управление: людьми, проектами, любыми

бизнес-процессами – это в целом не имеет принципиального значения. Центральное понятие их профессионального развития – власть, осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений. Причем для них не является принципиальным управление собственным проектом или целым бизнесом, скорее наоборот, они в большей степени ориентированы на построение карьеры в наемном менеджменте, но при условии, что им будут делегированы значительные полномочия.

### 3. Автономия (независимость).

Люди данной категории испытывают трудности, связанные с ограничением, установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной и т.д. Они любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам. Они не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным путем. Они скорее выберут низкосортную работу, чем откажутся от автономии и независимости. Для них первоочередная задача развития карьеры - получить возможность работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей. Карьера для них - это, прежде всего, способ реализации их свободы, поэтому любые рамки и строгое подчинение оттолкнут их даже от внешне привлекательной позиции.

### 4. Стабильность работы.

Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Эти люди отождествляют свою работу со своей карьерой. Их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры.

Авантюрные или краткосрочные проекты и только становящиеся на ноги компании их, скорее всего, не привлекают. Они очень ценят социальные гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, их выбор места работы связан именно с длительным контрактом и стабильным положением компании на рынке.

Такие люди, как правило, отличаются невысоким уровнем притязаний.

### 5. Стабильность места жительства.

Для них важнее остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу на новой местности. Переезд для них неприемлем, и даже частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе.

### 6. Служение

Данная категория описывает людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности. Они часто ориентированы больше на

ценности, чем на требующиеся в данном виде работы способности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Основной тезис построения их карьеры - получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели. Люди, ориентированные на служение, общительны и часто консервативны.

#### 7. Вызов.

Эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш. Для одних людей вызов представляет более трудная работа, для других это — конкуренция и межличностные отношения. Они ориентированы на решение заведомо сложных задач, преодоление препятствий ради победы в конкурентной борьбе. Они чувствуют себя преуспевающими только тогда, когда постоянно вовлечены в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования. Карьера для них - это постоянный вызов их профессионализму, и они всегда готовы его принять.

#### 8. Интеграция стилей жизни.

Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравнивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам.

Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение. Для них важно, чтобы все было уравновешено - карьера, семья, личные интересы и т.п. Жертвовать чем-то одним ради другого им явно не свойственно. Такие люди обычно в своем поведении проявляет конформность (тенденция изменять свое поведение в зависимости от влияния других людей, с тем, чтобы оно соответствовало мнению окружающих)

#### 9. Предпринимательство.

Этим людям нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями. Работать на других - это не их, они - предприниматели по духу, и цель их карьеры - создать что-то новое, организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им. Вершина карьеры в их понимании - собственный бизнес.



# Бланк методики "Якоря карьеры"

**ФИО** \_\_\_\_\_

**Насколько важным для Вас является каждое из следующих утверждений?**

**(Обведите, пожалуйста, выбранный балл кружком,**

**1 – абсолютно не важно, 10 – исключительно важно)**

<b>1 – абсолютно не важно</b>		
<b>10 – исключительно важно</b>		
1	Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2	Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них на всех уровнях	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3	Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4	Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5	Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6	Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7	Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры взаимно уравнивали друг друга	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8	Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9	Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10	Быть первым руководителем в организации	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11	Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12	Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13	Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
14	Соревноваться с другими и побеждать	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
15	Строить карьеру, которая позволит мне не изменять своему образу жизни	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
16	Создать новое коммерческое предприятие	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
17	Посвятить всю жизнь избранной профессии	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
18	Занять высокую руководящую должность	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
19	Иметь работу, которая представляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
20	Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
21	Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**Насколько Вы согласны с каждым из следующих утверждений?**

<b>1 – совершенно не согласен</b> <b>10 – полностью согласен</b>		
22	Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
23	Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
24	Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое собственное дело	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
25	Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
26	Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

	интегрировать их деятельность	
27	В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
28	Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой местности	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
29	Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
30	Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
31	Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
32	Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
33	Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
34	Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
35	Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
36	Я бы предпочел работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
37	Я бы хотел посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
38	Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
39	Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
40	Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
41	Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### Ключ к методике "Якоря карьеры"

№	Карьерная ориентация	Номера вопросов	Кол-во вопросов
1	Профессиональная компетентность	1, 9, 17, 25, 33	5
2	Менеджмент	2, 10, 18, 26, 34	5
3	Автономия (независимость)	3, 11, 19, 27, 35	5
4	Стабильность работы	4, 12, 36	3
5	Стабильность места жительства	20, 28, 41	3
6	Служение	5, 13, 21, 29, 37	5
7	Вызов	6, 14, 22, 30, 38	5
8	Интеграция стилей жизни	7, 15, 23, 31, 39	5
9	Предпринимательство	8, 16, 24, 32, 40	5

#### Дополнительные описания по каждому якорю карьеры.

1. *Профессиональная компетентность.* Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области (научные исследования, техническое проектирование, финансовый анализ и т. д.). Человек с такой ориентацией хочет быть мастером своего дела, он бывает особенно счастлив, когда достигает успеха в профессиональной сфере, но быстро теряет интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности. Одновременно такой человек ищет признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем его мастерству. Он готов управлять другими в пределах своей компетентности, но управление не представляет для него особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу менеджера, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере. Обычно это самая многочисленная группа в большинстве организаций, обеспечивающая принятие компетентных решений.

2. *Менеджмент.* В данном случае первостепенное значение имеют ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом работы эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Такая работа требует навыков межличностного и группового общения, эмоциональной уравновешенности, чтобы нести бремя ответственности и власти. Человек с карьерной ориентацией на менеджмент будет считать, что не достиг целей своей карьеры, пока не займет должность, на которой сможет управлять различными сторонами деятельности предприятия: финансами,

маркетингом, производством продукции, разработками, продажами.

3. *Автономия (независимость)*. Первичная забота личности с такой ориентацией — освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Ярко выражена потребность все делать по-своему: самому решать, когда, над чем и сколько работать. Такой человек не хочет подчиняться правилам организации (рабочее место, время, форменная одежда). Конечно, каждый человек в некоторой степени нуждается в автономии, однако если такая ориентация выражена сильно, то личность готова отказаться от продвижения по службе или от других возможностей ради сохранения своей независимости. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы, но не будет чувствовать серьезных обязательств или преданности организации и будет отвергать любые попытки ограничить его автономию.

4. *Стабильность*. Эта карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Различают два типа стабильности — стабильность места работы и стабильность места жительства. *Стабильность места работы* подразумевает поиск работы в такой организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую репутацию (не увольняет рабочих), заботится о своих работниках после увольнения и платит большие пенсии, выглядит более надежной в своей отрасли. Человек с такой ориентацией — его часто называют «человеком организации» — ответственность за управление карьерой перекладывает на нанимателя. Он будет совершать какие угодно географические передвижения, если того потребует компания. Человек второго типа, ориентированный на *стабильность места жительства*, связывает себя с географическим регионом, «пуская корни» в определенном месте, вкладывая сбережения в свой дом, и меняет работу или организацию только тогда, когда это предотвращает его «срывание с места». Люди, ориентированные на стабильность, могут быть талантливыми и занимать высокие должности в организации, но, предпочитая стабильную работу и жизнь, они откажутся от повышения, если оно грозит риском и временными неудобствами, даже в случае широко открывающихся возможностей роста.

5. *Служение*. Основными ценностями при данной ориентации являются «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т. д. Человек с такой ориентацией имеет возможность продолжать работать в этом направлении, даже если ему придется сменить место работы. Он не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит ему реализовать главные ценности жизни. Люди с такой

карьерной ориентацией чаще всего работают в области охраны окружающей среды, проверки качества продукции и товаров, защиты прав потребителей и т. п.

6. *Вызов.* Основные ценности при карьерной ориентации этого типа — конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы «бросать вызов». Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша — проигрыша». Процесс борьбы и победа более важны для человека, чем конкретная область деятельности или квалификация. Например, торговый агент может рассматривать каждый контракт с покупателем как игру, которую надо выиграть. Новизна, разнообразие и вызов имеют для людей с такой ориентацией очень большую ценность, и, если все идет слишком просто, им становится скучно.

7. *Интеграция стилей жизни.* Человек ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни. Он не хочет, чтобы в его жизни доминировала только семья или только карьера, или только саморазвитие. Он стремится к тому, чтобы все это было сбалансировано. Такой человек больше ценит свою жизнь в целом — где живет, как совершенствуется, чем конкретную работу, карьеру или организацию.

8. *Предпринимательство.* Человек с такой карьерной ориентацией стремится создавать что-то новое, он хочет преодолевать препятствия, готов к риску. Он не желает работать на других, а хочет иметь свою марку, свое дело, свое финансовое богатство. Причем это не всегда творческий человек, для него главное — создать дело, концепцию или организацию, построить ее так, чтобы это было продолжением его самого, вложить туда душу. Предприниматель будет продолжать свое дело, даже если сначала он будет терпеть неудачи и ему придется серьезно рисковать.

## Основная литература

1. Фельдман Инесса Леонидовна. Психология профессиональной работоспособности и функциональных состояний : учеб. пособие / И. Л. Фельдман ; ТулГУ, Каф. психологии .— Тула : Изд-во ТулГУ, 2010 .— 52 с. — в дар от каф. Психологии ТулГУ ТулГУ : 1308414-1308415 .— Дар автора ТулГУ : 1330395-1330402 (10 экз)
2. Фельдман И.Л. Психология профессиональной работоспособности и функциональных состояний. учебное пособие – Тула, изд-во ТулГУ, 2010.-52 с.
3. Пряжникова Е. Ю. Профорientация : учеб. пособие для вузов / Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников .— 5-е изд., испр. и доп. — М. : Академия, 2010 .— 495 с. : ил. — (Высшее профессиональное образование : Психология) .— ISBN 978-5-7695-7058-2 (2 экз)
4. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства : учеб.пособие для вузов / Н.С.Пряжников,Е.Ю.Пряжникова .— 3-е изд.,стер. — М. : Академия, 2005 .— 480с. — (Высшее профессиональное образование) .— ISBN 5-7695-2402-2 (8 экз)
5. Пряжникова Е.Ю. Психология труда: теория и практика, 2012 ЭБС Юрайт
6. Климов Е.А. Психология труда, инженерная психология и эргономика, 2014, ЭБС Юрайт

## Дополнительная литература

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий : учебное пособие для вузов / Э.Ф.Зеер .— 3-е изд.,перераб.и доп. — М. : Акад.проект:Фонд"Мир", 2005 .— 336с. : ил. — (Gaudeamus) .— ISBN 5-8291-0469-5 (4 экз)
2. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства : учеб.пособие для вузов / Н.С.Пряжников,Е.Ю.Пряжникова .— 3-е изд.,стер. — М. : Академия, 2005 .— 480с. — (Высшее профессиональное образование) .— ISBN 5-7695-2402-2 (8 экз)
3. Емельянов С. М. Практикум по конфликтологии : учеб.пособие для вузов / С. М. Емельянов .— 3-е изд., перераб. и доп. — М. [и др.] : Питер, 2009 .— 380 с. : ил. — (Практикум по психологии) .— Библиогр.: с.377-378 .— ISBN 978-5-388-00684-4 (3 экз)
4. Красникова Е.А. Этика и психология профессиональной деятельности : Учебник для образоват.учреждений средн.проф.образования / Е.А.Красникова .— М. : Форум:ИНФРА-М, 2004 .— 208с. — (Профессиональное образование) .— Библиогр.в конце кн. — ISBN 5-8199-0067-7(Форум) /в пер./ : 41.18 .— ISBN 5-16-001258-3 (Инфра-М) (4 экз)
5. Григорьева М.В. Психология труда : конспект лекций / М.В.Григорьева .— М. : Высш.образование, 2006 .— 192с. — (Хочу все сдать) .— Библиогр.в конце кн. — ISBN 5-9692-0069-7 (8 экз)
6. Толочек В.А. Современная психология труда : учеб.пособие для вузов / В.А.Толочек .— М.[и др.] : Питер, 2006 .— 479с. — (Учебное пособие) .— Библиогр.в конце кн. — ISBN 5-272-00193-1 (2 экз)
7. Толочек В.А. Современная психология труда : учеб.пособие для вузов / В.А.Толочек .— М.[и др.] : Питер, 2005 .— 479с. — (Учебное пособие) .— Библиогр.в конце кн. — ISBN 5-272-00193-1 (4 экз)
8. Душков Б.А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности : учебное пособие для вузов / Б.А.Душков,А.В.Королев,Б.А.Смирнов .— М. :

Акад.проект:Мир, 2005 .— 848с. — (Gaudeamus) .— ISBN 5-8291-0506-3(Акад.проект) /а пер./ : 240.00 .— ISBN 5-902357-25-X (2 экз)

### Периодические издания

1. Актуальные проблемы психологического знания: Теоретические и практические проблемы психологии: научно-практический журнал. — Москва: НОУ ВПО "МПСУ", 2014. — ISSN 2073-8544.

2. Вопросы психологии: научный журнал / Российская Академия Образования. — М., 2008-2014. - ISSN 0042-8841. – Режим доступа: <http://www.voppsy.ru>

3. Вестник МГУ. Серия 14. Психология .— 2004 №1-4 .— 2005 №1-4 .— 2006 №1-4 .— 2007 №1-4. — М.: МГУ.— 1 раз в три м-ца .— ISSN 0201-7385 .— ISSN 0137-0936.

4. Вестник СПбГУ серия 12: Психология. Социология. Педагогика. - Режим доступа: [http://elibrary.ru/projects/subscription/rus\\_titles\\_open.asp](http://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp)

5. Вестник СПбГУ серия 16: Психология. Педагогика. - Режим доступа: [http://elibrary.ru/projects/subscription/rus\\_titles\\_open.asp](http://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp)

6. Вопросы языкознания / РАН; Отделение литературы и языка. — М.: Наука, 2012. - Режим доступа: <http://dlib.eastview.com/browse>, по паролю.

7. Журнал практического психолога: научно-практический журнал / ООО "ИГ-СОЦИН".— М.: ООО "ИГ-СОЦИН", 2006-2014. — ISSN 1990-9349.

8. Журнал неврологии и психиатрии имени С.С.Корсакова: Науч.-практ.журн. / М-во здравоохранения РФ; Всерос. о-во неврологов; Всерос. о-во психиатров. — М. : МЕДИА СФЕРА, 2004-2014.— ISSN 1997-7298.

9. Консультативная психология и психотерапия: Московский психотерапевтический журнал. — М.: МГППУ, 2012-2014. — ISSN 2075-3470.

10. Культурно-историческая психология: Международный научный журнал.— М.: МГППУ, 2007-2014 — ISSN 1816-5435.

11. Мир психологии: Научно-методический журнал. — М., 2004-2014.

12. Психологический журнал / РАН.— М.: "Наука", 2004-2012. — ISSN 0205-9592.

13. Психология зрелости и старения: ежеквартальный научно-практический журнал.— М., 2006 - 2014. — Выходит 2 раза в полугодие. — ISSN 0236-4999.

14. Российский психологический журнал. - Режим доступа: [http://elibrary.ru/projects/subscription/rus\\_titles\\_open.asp](http://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp)

15. Семейная психология и семейная терапия: научно-практический



журнал. М.: ООО "ИГ "Социальные науки", 2006 - 2014.— ISSN 1990-9381.

16. Сибирский психологический журнал. - Режим доступа:  
[http://elibrary.ru/projects/subscription/rus\\_titles\\_open.asp](http://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp)

17. PSYCHOLOGIES / Психология. — Москва: ООО "Херст Шкулев Медиа", 2014. — ISSN 1817-4582.

## Интернет-ресурсы

1. ЭБС:

IPRbooks <http://www.iprbookshop.ru/?&accessDenied>

Библиотех <https://tsutula.bibliotech.ru>

ЭБС издательства «Юрайт» [biblio-online.ru](http://biblio-online.ru)

2. Электронный сборник статей PsyJournals: <http://psyjournals.ru>

3. Фонды фундаментальных библиотек и собраний электронных ресурсов:

Российская государственная библиотека (РГБ): <http://www.rsl.ru/>

Российская национальная библиотека (РНБ): <http://www.nlr.ru:8101/>

Всероссийская государственная библиотека иностранной литературы им. М.И. Рудомино (ВГБИЛ): <http://www.libfl.ru/>

Библиотека Российской Академии наук (БАН): <http://www.rasl.ru/>

Центральная научная медицинская библиотека ММА им. И.М. Сеченова (ЦНМБ):  
<http://www.scsml.rssi.ru/>

Государственная научная педагогическая библиотека им. К.Д. Ушинского (ГНПБ им. К.Д. Ушинского): <http://www.gnpbu.ru>

Государственная публичная историческая библиотека (ГПИБ России): <http://www.shpl.ru/>

Научная библиотека им. Н.И. Лобачевского: <http://www.ksu.ru/lib/>

Библиотека диссертаций: <http://www.dissert.h10.ru/>

Научная электронная библиотека: <http://www.elibrary.ru/>

Центральная библиотека образовательных ресурсов: <http://www.edulib.ru/>

Электронная библиотека диссертаций РГБ: <http://www.diss.rsl.ru>

Портал «Гуманитарное Образование»: <http://humanities.edu.ru/>

Психпортал: <http://psy.piter.com/library/>

PsycINFO: <http://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo/index.aspx>