Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образование «Витебский государственный
университет имени П.М. Машерова»

кафедра социально-педагогической работы

ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ

Учебно-методические материалы
для специальности 1-03 04 02 02 Социальная педагогика. Практическая психология

Автор-составитель: старший преподаватель кафедры социально-педагогической работы УО «ВГУ им. П.М. Машерова» **Т.Д. Вакушенко**

Рецензент:
заведующий кафедрой социально-педагогической работы
УО «ВГУ им. П.М. Машерова», доктор педагогических наук,
профессор *А.П. Орлова*

Витебск
УО «ВГУ им. П.М. Машерова»
2013

Репозиторий ВГУ

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....3

МОДУЛЬНАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.....4

ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ.....5

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ ПО КУРСУ «ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ».....12

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.....14

ГЛОССАРИЙ.....21

Репозиторий ВГУ

ВВЕДЕНИЕ

Традиционно периодом самоопределения является подростковый возраст. Однако первое знакомство с миром профессий и овладение некоторыми трудовыми навыками происходит еще в дошкольном детстве. А выбор профессии только открывает бесконечную череду самоопределений на пути профессионализации личности. Поэтому объектом профориентации и профконсультирования является не только старшеклассник, выбирающий профессию, а самоопределяющаяся личность на протяжении всей трудовой жизни.

В действительности формирование субъекта труда на допрофессиональных этапах развития поддерживается учебно-образовательным процессом, в который, отчасти, включено и психологическое сопровождение. Однако специфика образовательных программ далеко не всегда способствует развитию способности личности к самоопределению. А систематическое психологическое сопровождение развивающегося профессионала, проживающего периоды подъема, кризисов и спада, отсутствует вообще.

В связи с этим подготовка специалиста-профконсультанта, разбирающегося в широком спектре вопросов, связанных с трудовым воспитанием, с формированием личностной и информационной готовности к выбору профессии, с планированием и реализацией карьеры, становится особенно актуальной.

Учебный курс «Основы профориентации» предназначен для студентов, обучающихся по специальности «Социальная педагогика. Практическая психология» дневной и заочной форм обучения факультета социальной педагогики и психологии, однако может применяться и для студентов других специальностей. Он выполняет важную роль в профессиональной подготовке специалистов по социальной работе, социальных педагогов, социальных работников.

Цель – формирование у студентов современного, систематизированного и целостного научного представления о профессиональной ориентации и психологической поддержке различных категорий населения, месте профориентации в системе социальных и экономических категорий.

1.2. Задачи изучения дисциплины:

- сформировать у студентов представление о профориентации в системе социальных институтов гражданского общества;
- сформировать у студентов представление о развитии процесса профориентационной работы в нашей стране и за рубежом;
- сформировать у студентов знания, умения и навыки профориентационной работы по подготовке школьников к сознательному выбору профессии;
- обучить студентов профориентационной работе социального педагога.

В результате изучения дисциплины студенты должны знать:

- историю развития системы профориентационной работы.
- функции социальных институтов в системе профориентации
- нормативно-правовую основу и структуру системы профориентации в Республике Беларусь
- сущность профессионального самоопределения и этапы профессионального развития личности.
- формы и методы профориентационной работы в системе ПТУЗов и общеобразовательных школ.

уметь:

- организовать процесс профориентационной работы.
- применять профдиагностические системы.
- оказать профориентационную помощь учащимся.
- организовать и провести профессиональную консультацию.
- разработать и провести профориентационное мероприятие.

Репозиторий ВГУ

МОДУЛЬНАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Название тем	Количество часов		
		Аудиторные		
		Всего	Лекции	Семинарские занятия
Модуль 1 Профориентационная работа как сфера деятельности социального педагога				
1	Социально-экономические и исторические предпосылки развития профориентации	4	2	2
2	Нормативно-правовое обеспечение профориентационной работы	4	2	2
3	Основы организации и планирования профориентационной работы	4	2	2
4	Профессиональное развитие личности	2		2
Модуль 2 Направления профориентационной работы				
5	Личностная диагностика в системе профориентации	2		2
6	Профессиональное самоопределение личности	4	2	2
7	Профессиональное консультирование	4	2	2
8	Методы и формы профориентационной работы в общеобразовательных школах	6	2	4
9	Совместная профориентационная работа с учащимися ПТУЗа и общеобразовательных школ	4	2	2
	Итого:	34	14	20

Репозиторий ВГУ

ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

МОДУЛЬ 1 ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ РАБОТА КАК СФЕРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

Тема 1. Социально-экономические и исторические предпосылки развития профориентации

Основные понятия: профессиональная ориентация, профессиональная информация, профвоспитание, профдиагностика, профессиональная консультация, профессиональный подбор, профессиональный отбор, профессиональная, производственная и социальная адаптация.

Требования к компетентности: знать предпосылки и историю развития профориентации, знать сущность понятий «профессиональная ориентация», «профессиональная информация», «профвоспитание», «профдиагностика», «профессиональная консультация», «профессиональный подбор», «профессиональный отбор», «профессиональная, производственная и социальная адаптация».

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЗАНЯТИЮ

I. Задания для обязательного выполнения

Подготовьте ответы на вопросы:

1. Профессиональная ориентация в системе подготовки социальных педагогов.
2. История профориентации.
3. Основные структурные компоненты процесса профессиональной ориентации.

II. Задания для углубленного изучения темы

1. Подготовьте рефераты на темы: «Теория и практика зарубежной профориентации»,
2. «Теория и практика профориентации в России и Беларуси»
3. Охарактеризуйте «американскую» и «японскую» модели подбора кадров.
4. Сопоставьте понятия: «профессия», «специальность», «квалификация»; «должность», «рабочее место», «трудовой пост».

Литература:

1. Кухарчук,А.М. Человек и его профессия / А.М. Кухарчук, В.В. Лях, А.Б. Широкова. - Минск: Современное слово, 2006. – 544 с.
2. Пряжникова, Е.Ю. Профориентация / Е.Ю. Пряжникова, Н.С.Пряжников. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 496 с.
3. Климов, Е А. Психология профессионального самоопределения / Е А. Климов. – М.: Издательский центр «Академия», 2007

Тема 2. Нормативно-правовое обеспечение профориентационной работы

Основные понятия: профессиональная ориентация, профессиональная информация, профвоспитание, профдиагностика, профессиональная консультация, профессиональный подбор, профессиональный отбор, профессиональная, производственная и социальная адаптация.

Требования к компетентности: знать и уметь раскрывать нормативно-правовую основу профориентационной работы.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЗАНЯТИЮ

I. Задания для обязательного выполнения

Подготовьте ответы на вопросы:

1. Взаимодействие социальных институтов в профориентационной работе с учащимися.
2. Структура системы профориентации в Республике Беларусь.
3. Нормативно-правовая основа профориентационной работы с учащимися.

II. Задания для углубленного изучения темы

Репозиторий ВГУ

1. Изучите «Концепцию развития профессиональной ориентации молодежи в Республике Беларусь» определить:

- цель, основные задачи и принципы развития системы профессиональной ориентации молодежи;
- основные направления развития системы профессиональной ориентации молодежи;
- организационное обеспечение профориентационной работы;
- кадровое обеспечение профориентации.

2. Подготовьте реферат на тему: «Молодежь и рынок труда».
3. Подготовьте информацию о ситуации на рынке труда Витебского региона (сведения о наличии рабочих мест и численности безработных по профессиям, т.е. трудонедостаточные и трудоизбыточные профессии; статистические сведения о распределении выпускников школ по отраслям, предприятиям, специальностям
4. Прочитать статьи в журнале ”Кіраванне ў адукацыі“2010 год

1. Л.В.Виленчик ”Система профориентационной работы в учреждениях образования“. №10, с.3-12.

2. Л.В.Луцевич ”Второй век профориентации: тенденции и перспективы“ №10, с.13-18.

Литература:

1. Кухарчук,А.М. Человек и его профессия / А.М. Кухарчук, В.В. Лях, А.Б. Широкова. - Минск: Современное слово, 2006. – 544 с.
2. Пряжникова, Е.Ю. Профориентация / Е.Ю. Пряжникова, Н.С.Пряжников. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 496 с.
3. Климов, Е А. Психология профессионального самоопределения / Е А. Климов. – М.: Издательский центр «Академия», 2007

Тема 3. Основы организации и планирования профориентационной работы

Основные понятия: профессиональная ориентация, профессиональная информация, профвоспитание, профдиагностика, профессиональная консультация, профессиональный подбор, профессиональный отбор, профессиональная, производственная и социальная адаптация.

Требования к компетентности: знать основные направления профориентации молодежи; уметь планировать профориентационную работу.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЗАНЯТИЮ

I. Задания для обязательного выполнения

Подготовьте ответы на вопросы:

1. Основные направления профориентации.
2. Организационные принципы и варианты профориентационной работы. Принцип «золотой середины». Взаимодействие профконсультанта с администрацией учреждения образования и смежными специалистами.
3. Показатели и оценка эффективности профориентационной помощи.
4. Планирование профориентационной работы.
5. Информационно-справочное профессиографирование.

II. Задания для углубленного изучения темы

1. Подготовьте справочную информацию о мире профессий (информационно-справочные материалы о ключевых отраслях и секторах экономики, профессиографические описания профессий).
2. Подготовьте реферат на тему «Профессиональное просвещение Задачи, формы и методы профессионального просвещения».
3. Прочитать статьи в ж**урнале ”Веснік адукацыі“**

2010 год

1. Л.В.Луцевич, О.А.Тарасюк ”Полипрофориентационная работа со школьниками в схемах, таблицах и рисунках“. №8, с. 70-80; №9, с.37-42.

2. В.В.Муха ”Новые подходы к организации профориентационной работы в

Репозиторий ВГУ

общеобразовательных учреждениях“. №10, с.45-48.

3. Е.В.Косаревич ”Реализация взаимосвязи учебных предметов с профессиональной средой как одно из направлений в деятельности учителя-предметника“. №11, с.53-55.

4. А.В.Ражнова ”Актуальные проблемы организации профориентационной работы в общеобразовательных учреждениях“. №11, с.46-52.

5. И.С.Свиридкова ”Комплексное портфолио в системе полипрофориентационной работы“. №12, с. 70-73.

Литература:

1. Кухарчук,А.М. Человек и его профессия / А.М. Кухарчук, В.В. Лях, А.Б. Широкова. - Минск: Современное слово, 2006. – 544 с.
2. Пряжникова, Е.Ю. Профориентация / Е.Ю. Пряжникова, Н.С.Пряжников. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 496 с.
3. Климов, Е А. Психология профессионального самоопределения / Е А. Климов. – М.: Издательский центр «Академия», 2007

Тема 4. Профессиональное развитие личности

Основные понятия: личность, профессиональное развитие.

Требования к компетентности: знать возрастные особенности и этапы профессионального развития личности.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЗАНЯТИЮ

I. Задания для обязательного выполнения

Подготовьте ответы на вопросы:

1. Сущность процесса профессионального развития личности.
2. Возрастные особенности и этапы профессионального развития личности.

II. Задания для углубленного изучения темы

1. Подготовьте справочную информацию об основах выбора профессии (классификация профессий Е.А.Климова, правила, принципы выбора профессии; материалы о взаимосвязи профессии и индивидуально-психологических особенностей, состояния здоровья личности).
2. Подготовьте реферат на тему «Профессиональная карьера. Развитие профессионала».
3. Прочитайте статьи в ж**урнале ”Веснік адукацыі“**

2011 год

1. О.И.Нестерович ”Организация полипрофориентационной работы с учащимися на диагностической основе“. №1, с.41-44.

2. И.И.Трофимчук ”Мультимедиа во внеклассной работе по географии как средство, формирующее мотивы выбора профессии“. № 2, с.39-43.

3. В.А.Боровская ”Профнеделя в школе как интегрированная форма удовлетворения профессиональных ожиданий учащихся“. № 2, с.33-38.

4. Н.А.Кончиц ”Математика и мир профессий“. №3, с.60-63.

Литература:

1. Кухарчук,А.М. Человек и его профессия / А.М. Кухарчук, В.В. Лях, А.Б. Широкова. - Минск: Современное слово, 2006. – 544 с.
2. Пряжникова, Е.Ю. Профориентация / Е.Ю. Пряжникова, Н.С.Пряжников. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 496 с.
3. Климов, Е А. Психология профессионального самоопределения / Е А. Климов. – М.: Издательский центр «Академия», 2007

МОДУЛЬ 2 НАПРАВЛЕНИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Тема 5. Личностная диагностика в системе профориентации

Основные понятия: диагностика, профориентация.

Требования к компетентности: знать и уметь применять диагностические методы в целях профориентации.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЗАНЯТИЮ

I. Задания для обязательного выполнения

Репозиторий ВГУ

Подготовьте ответы на вопросы:

1. Личностная диагностика в профориентационной работе.
2. Этика тестирования.
3. Профдиагностические системы в учреждениях образования.

II. Задания для углубленного изучения темы

1. **Подготовьте справочные материалы об учреждениях внешкольного воспитания и обучения.** Информация о направлениях организации досуга учащихся и специфике внешкольных учреждений, работающих в этом направлении.
2. Разработайте схему методов профессиональной диагностики.
3. Предложите перечень методик, которые могут использоваться для диагностики профессиональной пригодности к одной из профессий.
4. Определить (с помощью диагностических методик) степень соответствия своих профессиональных способностей будущей профессиональной деятельности.

Литература:

1. Профессиональный ориентир: учеб.метод. пособие для классных руководителей / сост. Г.Е.Григорьева, И.С.Литвина, А.В.Карабан. – Минск: Современное слово, 2009. – (Библиотека учителя).

2. Тесты в профориентации: для школьных психологов, учителей-предметников, классных руководителей / сост. А.М.Кухарчук, В.В.Лях. – Минск: Экоперспектива, 2009.

3. Тесты для выбирающих профессию / сост. А.М.Кухарчук, В.В.Лях, С.Г.Макарова. – Минск: Современная школа, 2008. – 288 с.

Тема 6. Профессиональное самоопределение личности

Основные понятия: профессиональное самоопределение.

Требования к компетентности: знать сущность понятия «профессиональное самоопределение», уметь

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЗАНЯТИЮ

I. Задания для обязательного выполнения

Подготовьте ответы на вопросы:

1. Сущность и принципы профессионального самоопределения личности.
2. Профориентационная помощь учащимся в социально-педагогической деятельности.
3. Возрастные особенности профориентационной работы.
4. Активизация школьников в профессиональном самоопределении.

II. Задания для углубленного изучения темы

1. Подготовить сообщения на темы «Характеристика типов профессий по Дж. Холланду», «Характеристика типов профессий по Е.А. Климову».
2. Подготовьте диспут для старшеклассников ”Профессии XXI века“;
3. Напишите эссе на тему ”Мой труд вливается в труд моей республики“.
4. Подготовьте реферат на тему: «Профориентационные игры как метод активизации профессионального самоопределения учащихся».
5. Прочитайте статьи в журнале: Журнал “Адукацыя і выхаванне”

2010 год

1. Д.В.Костенко “Компьютерные программы помогут школьникам в выборе профессии”. №1, с.21-22.

2. “Клуб профессий”: программа, сценарии, рекомендации. №1, 22-27.

2011 год

1. Н.А.Шалима “Межведомственное взаимодействие по созданию единой системы профориентационной работы с детьми и учащейся молодежью”. №6, с. 27-30.

2. М.П.Немченок “Роль школы и внешкольных учреждений в профессиональном самоопределении учащихся”. №6, с.30-35.

3. Е.А.Луганская “Межшкольный учебно-производственный комбинат – центр профориентации”. №6, с. 35-38.

Репозиторий ВГУ

4. О.В.Страпко “Условия успешного профессионального самоопределения”. №6, 38-40.

Литература:

1. Кухарчук,А.М. Человек и его профессия / А.М. Кухарчук, В.В. Лях, А.Б. Широкова. - Минск: Современное слово, 2006. – 544 с.
2. Пряжникова, Е.Ю. Профориентация / Е.Ю. Пряжникова, Н.С.Пряжников. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 496 с.
3. Климов, Е А. Психология профессионального самоопределения / Е А. Климов. – М.: Издательский центр «Академия», 2007

Тема 7. Профессиональное консультирование

Основные понятия: профессиональное консультирование.

Требования к компетентности: знать сущность понятия «профессиональное консультирование», уметь описывать факторы выбора профессии, ошибки выбора профессии.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЗАНЯТИЮ

I. Задания для обязательного выполнения

Подготовьте ответы на вопросы:

1. Профориентационное консультирование в школе.
2. Этика профессионального консультирования.
3. Стратегии профконсультационной помощи.
4. Факторы выбора профессии.
5. Ошибки выбора профессии и их профилактика.

II. Задания для углубленного изучения темы

1. Подготовьте сообщения на тему **«О**собенности содержания групповой и индивидуальной профконсультации**»**.
2. Охарактеризовать особенности ожиданий различных образовательно-возрастных групп от профессионального консультирования.
3. Разработать систему критериев обоснованности выбора профессии.
4. Прочитайте статьи в журнал “Народная асвета”

2011 год

1. Л.А.Прокофьева “Как формировать базы данных “хочу”, “могу”, “надо”. №2, с.66-67.

2. А.И.Суслова, И.Н.Клусович “Ярмарка профессий: организуем игру для старшеклассников”. №2, с.66-67.

3. А.Н.Лис “Что дает факультатив тем, кто определяется в жизни?”. №2, с.70-74.

4. Мастер-класс “Экономическое образование в школе: как это работает?”. №5, с.50-77.

5. Г.В.Тарелкин ”Образовательный проект ”Формирование ключевых компетенций учащихся на уроках трудового обучения посредством проектной технологии“ (www.n-asveta.by/dadatki).

Литература:

1. Кухарчук,А.М. Человек и его профессия / А.М. Кухарчук, В.В. Лях, А.Б. Широкова. - Минск: Современное слово, 2006. – 544 с.
2. Пряжникова, Е.Ю. Профориентация / Е.Ю. Пряжникова, Н.С.Пряжников. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 496 с.
3. Климов, Е А. Психология профессионального самоопределения / Е А. Климов. – М.: Издательский центр «Академия», 2007

Тема 8. Методы и формы профориентационной работы в общеобразовательных школах

Основные понятия: профессиональная ориентация, профессиональная информация, профвоспитание, профдиагностика, профессиональная консультация, профессиональный

Репозиторий ВГУ

подбор, профессиональный отбор, профессиональная, производственная и социальная адаптация.

Требования к компетентности: знать цели, задачи и организацию системы профориентационной работы в школе.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЗАНЯТИЮ

I. Задания для обязательного выполнения

Подготовьте ответы на вопросы:

1. Цели, задачи и организация системы профориентационной работы в школе.
2. Программы и активизирующие методики профориентационной работы со старшеклассниками.

II. Задания для углубленного изучения темы

1. Подготовьте профориентационная викторина ”По морям профессий
2. Составьте список рекомендуемой литературы по профориентации (книги, журналы о профессиях, справочники для поступающих в учебные заведения и т.п.) .
3. Разработайте план профориентционных занятий на учебный год для одного из классов (9, 10, 11 кл.)

Литература:

1. Кухарчук,А.М. Человек и его профессия / А.М. Кухарчук, В.В. Лях, А.Б. Широкова. - Минск: Современное слово, 2006. – 544 с.
2. Пряжникова, Е.Ю. Профориентация / Е.Ю. Пряжникова, Н.С.Пряжников. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 496 с.
3. Климов, Е А. Психология профессионального самоопределения / Е А. Климов. – М.: Издательский центр «Академия», 2007
4. Профориентация в школе / сост. С.В.Тарасевич, Н.А.Шалима, О.А.Купревич, Е.Н.Пастушкова. – Минск: Красико-Принт, 2007. – 128 с. – (Деятельность классного руководителя).
5. Человек и его профессия: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / А.М.Кухарчук, В.В.Лях, А.Б.Широкова. – Минск: Современное слово, 2006. – 544 с.

Тема 9. Совместная профориентационная работа с учащимися ПТУЗа и общеобразовательных школ

Основные понятия: профессиональная ориентация, профессиональная информация, профвоспитание, профдиагностика, профессиональная консультация, профессиональный подбор, профессиональный отбор, профессиональная, производственная и социальная адаптация.

Требования к компетентности: знать формы и методы сотрудничества специалистов ПТУЗа и школы в профориентационной работе; уметь составлять план профориентационных мероприятий.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЗАНЯТИЮ

I. Задания для обязательного выполнения

Подготовьте ответы на вопросы:

1. Формы и методы сотрудничества специалистов ПТУЗа и школы в профориентационной работе.
2. Профориентационная работа с учащимися ПТУЗов.
3. Организация и проведение профориентационных мероприятий.

II. Задания для углубленного изучения темы

1. Подготовьте брейн-ринг для учащихся V-VIII классов ”В мире профессий“;
2. Разработать конспект профориентационного занятия с использованием интерактивных методов обучения

Литература:

1. Кухарчук,А.М. Человек и его профессия / А.М. Кухарчук, В.В. Лях, А.Б. Широкова. - Минск: Современное слово, 2006. – 544 с.

Репозиторий ВГУ

2. Пряжникова, Е.Ю. Профориентация / Е.Ю. Пряжникова, Н.С.Пряжников. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 496 с.
3. Климов, Е А. Психология профессионального самоопределения / Е А. Климов. – М.: Издательский центр «Академия», 2007
4. Кухарчук,А.М. Человек и его профессия / А.М. Кухарчук, В.В. Лях, А.Б. Широкова. - Минск: Современное слово, 2006. – 544 с.
5. Пряжникова, Е.Ю. Профориентация / Е.Ю. Пряжникова, Н.С.Пряжников. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 496 с.
6. Климов, Е А. Психология профессионального самоопределения / Е А. Климов. – М.: Издательский центр «Академия», 2007

Репозиторий ВГУ

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ ПО КУРСУ «ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ»

1. Понятие «профориентации». Основные характеристики профориентации.
2. Компоненты профориентации.
3. Цель, задачи, субъекты, средства, результаты профориентации.
4. Методы профориентации.
5. Аспекты профориентации. Принципы профориентации.
6. Критерии эффективности профориентации.
7. История становления и развития профориентации.
8. Правовая основа профориентации.
9. Сущность профессионального самоопределения. Цели и задачи профессионального самоопределения. Факторы и условия, влияющие на профессиональное самоопределение личности.
10. Содержательно-процессуальная модель самоопределения.
11. Типы и уровни самоопределения личности. Профессиональное самоопределение на разных стадиях становления личности.
12. Принципы педагогического руководства в профессиональном самоопределении. Принципы самовоспитания и саморегуляции учащихся в связи с профессиональным самоопределением.
13. Понятие «профессия». Основные характеристики профессии.
14. Проблемы и подходы к классификации профессии. Классификация профессий в целях профориентации и профконсультации.
15. Типы, классы, отделы и группы профессий. Формула профессий.
16. Сущность профессиографии. Принципы разработки профессиограмм. Информационное профессиографирование.
17. Выбор профессии как одно из важнейших событий в целостном самоопределении человека как субъекта собственной жизни.
18. Основные компоненты профессиональной направленности учащихся, их характеристика (профессиональные намерения, профессиональные интересы и склонности, мотивы выбора профессии).
19. «Три кита выбора профессии». 8 аспектов выбора профессии по Е.А. Климову.
20. Общая схема последовательных действий при принятии человеком решения об очередном выборе профессии.
21. Схема построения ЛПП. Причины ошибок школьников при выборе профессии.
22. Факторы, осложняющие ситуацию выбора профессии. Критерии обоснованности профессионального выбора.
23. Сущность профессионального просвещения.
24. Понятие о психодиагностике в профориентации.
25. Профориентационные тесты, их разновидности.
26. Сущность профессиональной консультации, ее функции.
27. Исходное положение профессиональной консультации.
28. Основные организационные формы профессионального консультирования.
29. Типы профессионального консультирования.
30. Этапы профессионального консультирования. Первичная и углубленная профессиональная консультация.
31. Технология проведения профконсультационной беседы.
32. Принципы профессиональной консультации.
33. Основная характеристика активизирующей профконсультационной методики. Средства, формы и методы активизации.
34. Основные группы активизирующих профконсультационных методик.
35. Основные организационные принципы и варианты профориентационной работы. Организация взаимодействия профконсультанта со смежными специалистами.

Репозиторий ВГУ

36. Оценка эффективности профориентационной помощи.
37. Основы планирования и проведения конкретных профориентационных занятий и консультаций.
38. Организация профориентационной работы в учреждениях образования.
39. Совет по профориентации: цели, задачи, содержание деятельности. Школьный кабинет профориентации.
40. Работа с родителями в системе профориентации учащихся. Профориентация учащихся в процессе их внеклассной и внешкольной деятельности.
41. Цель и задачи профориентационной работы в школе.

Репозиторий ВГУ

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

Сообщение клиенту сведений о конкретных специальностях и профессиональных учебных заведениях представляет собой … функцию профессиональной консультации:

а) медицинскую;

б) диагностическую;

в) информационную.

Выявление противопоказаний к профессии по состоянию здоровья представляет собой… функцию профессиональной консультации:

а) медицинскую;

б) диагностическую;

в) информационную.

Изучение индивидуально-психологических особенностей клиента представляет собой … функцию профессиональной консультации:

а) медицинскую;

б) диагностическую;

в) информационную.

Направление работы по профессиональному просвещению, практикуемое при знакомстве с профессиями, по которым ощущается дефицит рабочих кадров либо ожидается расширение приема на них:

а) профессиональная ориентация;

б) профессиональная агитация;

в) профессиональная пропаганда.

В каком из теоретических подходов к проблеме профессиональной ориентации признается, что есть качества, существенные для успеха в деятельности, однако имеются возможности преодоления их слабой выраженности за счет упражнения или компенсации посредством других способностей или способов работы?

а) диагностический подход;

б) воспитательный подход;

в) формирование индивидуального стиля деятельности.

В каком из теоретических подходов к проблеме профессиональной ориентации признается, что человека можно подготовить к любому виду профессиональной деятельности?

а) диагностический подход;

б) воспитательный подход;

в) формирование индивидуального стиля деятельности.

Профессиональное самоопределение это:

а) система мероприятий по оказанию помощи человеку, выбирающему профессию;

б) процесс выбора профессии, отражающийся в ее профессиональных планах, намерениях и завершающийся с их реализацией;

в) совокупность психологических и психофизиологических особенностей человека, необходимых для достижения им приемлемой производительности труда.

На какой из перечисленных ниже стадий профессионального становления личности происходит выбор будущей профессии?

а) зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей у детей;

б) стадия оптации;

в) профессиональной подготовки;

г) профессиональной адаптации.

На какой из перечисленных ниже стадий профессионального становления личности происходит освоение системы взаимоотношений в коллективе, новой социальной роли, приобретение профессионального опыта и самостоятельное выполнение профессионального труда?

а) зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей у детей;

Репозиторий ВГУ

б) стадия оптации;
в) профессиональной подготовки;
г) профессиональной адаптации.
На каком этапе профессионального самоопределения ребенок принимает на себя разные профессиональные роли и «примеряет» отдельные элементы связанного с ними поведения?
а) предварительный выбор профессии;
б) подростковая фантазия;
в) детская игра.
Характеристика профессии, включающая описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, навыков, умений, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья:
а) психограмма;
б) профессиография;
в) профессиограмма.
Характеристика профессии, включающая описание индивидуально-психологических качеств, необходимых специалисту:
а) психограмма;
б) профессиография;
в) профессиограмма.
Метод описания условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, навыков, умений, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья:
а) психограмма;
б) профессиография;
в) профессиограмма.
Профессия это:
а) это комплекс приобретенных путем профессионального образования специальных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения деятельности в рамках той или иной профессии;
б) это исторически возникшие формы трудовой деятельности, для выполнения которых человек должен обладать определенными знаниями и навыками, иметь специальные способности и развитые профессионально важные качества;
в) процесс самореализации человека в профессиональной жизни, предоставляющий ему возможность закрепить за собой определенный социальный и профессиональный статус.
Какие компоненты входят в структуру профессии как трудовой деятельности (по Е.А. Климову)?
а) заданные цели, представления о результате труда;
б) система средств труда;
в) система прав;
г) производственная среда, предметные и социальные условия труда;
д) все перечисленное.
К какому из перечисленных видов условий труда относятся температурный режим, освещенность помещения:
а) витальные условия труда
б) санитарно-гигиенические
в) социальные
г) предметные
Аппаратурные средства для приема и передачи информации; для осуществления практических действий в технических и других системах; автоматизированные системы относятся к:
а) внешним функциональным средствам труда;

Репозиторий ВГУ

б) вещественным средствам труда;
в) внутренним функциональным средствам труда.
К какому из перечисленных видов условий труда относятся социальная значимость профессии, социально-психологический климат в трудовом коллективе и в организации в целом, коллективные и профессиональные традиции, корпоративная культура:
а) витальные условия труда;
б) санитарно-гигиенические;
в) социальные;
г) предметные.
Кто из перечисленных ниже авторов предложил классификацию сфер деятельности на основе компонентов личностной направленности, интересов и ценностных ориентаций работника?
а) Н.С. Пряжников;
б) Дж. Холланд;
в) Е.А. Климов;
г) К.М. Гуревич.
Классификацию профессий по критерию «объект труда» предложил:
а) Н.С. Пряжников;
б) Дж. Холланд;
в) Е.А. Климов;
г) К.М. Гуревич;
Какие из перечисленных ниже профессий относятся к классу гностических (второй ярус классификации Е.А. Климова)?
а) агроном, токарь, экскурсовод, бухгалтер;
б) дегустатор, контролер готовой продукции в машиностроении, судебно-медицинский эксперт, корректор типографии, искусствовед;
в) биолог-исследователь, инженер-конструктор, агент по снабжению, программист, композитор.
К субъективным факторам, определяющим процесс выбора профессии, относят:
а) познавательные, профессиональные интересы и склонности;
б) общие и профессиональные способности;
в) темпераментальные особенности;
г) все перечисленное.
К объективным факторам, определяющим процесс выбора профессии, относят:
а) уровень общеобразовательной подготовленности;
б) состояние здоровья;
в) информированность о мире профессий;
г) социальное окружение;
д) все перечисленное.
Тип нервной деятельности сильный, уравновешенный, инертный:
а) холерик;
б) флегматик;
в) сангвиник.
Тип нервной деятельности сильный, неуравновешенный, преобладают процессы возбуждения:
а) холерик;
в) флегматик;
г) сангвиник.
Тип нервной деятельности сильный, уравновешенный, подвижный:
а) холерик;
б) флегматик;
в) сангвиник.

Репозиторий ВГУ

Анатомо-физиологические особенности человека, способствующие формированию на их основе качеств, обеспечивающих легкость усвоения той или иной деятельности:
а) способности;
б) задатки;
в) склонности.
Познавательные и профессиональные склонности это:
а) побуждения, имеющие в своей основе активное, созидательное отношение к чему-либо;
б) анатомо-физиологические особенности человека, которые лежат в основе развития его способностей;
в) индивидуальные особенности человека, которые обеспечивают проявление успешности выполнения какой-либо деятельности, легкость и быстроту ее усвоения.
Психические особенности, которые обеспечивают проявление успешности выполнения какой-либо деятельности, легкость и быстроту ее усвоения или приобретения знаний:
а) способности;
б) задатки;
в) склонности.
Побуждения, имеющие в своей основе активное, созидательное отношение к чему-либо:
а) способности;
б) задатки;
в) склонности.
Профессионально важные качества личности это:
а) психические особенности, которые обеспечивают проявление успешности выполнения какой-либо деятельности, легкость и быстроту ее усвоения;
б) свойства индивида, обеспечивающие успешность профессионального обучения и профессионального труда, ослабление которых приводит к стойким ошибочным действиям;
в) индивидуально-психологические возможности человека успешно осваивать и выполнять трудовую деятельность на всем протяжении профессионального пути с учетом изменения требований конкретной деятельности.
Профессиональный отбор это:
а) система процедур изучения и оценки профессиональной пригодности человека к овладению определенной профессией, достижению в них успешного выполнения профессиональных обязанностей в типовых и нестандартных профессиональных ситуациях;
б) подбор профессий для конкретного человека, с тем, чтобы он смог полноценно реализовать себя и свой потенциал в трудовой деятельности;
в) совокупность психологических и психофизических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения им в заданной профессии общественно приемлемой эффективности труда.
Какой из видов профессионального отбора направлен на выявление и оценку задатков и способностей человека, его ценностных ориентаций, профессиональной направленности, мотивации, интересов и предпочтений?
а) медицинский;
б) физиологический;
в) педагогический;
г) психологический.
Какой из видов профессионального отбора направлен на оценку сформированности специальных знаний у работника, развитости его конкретных умений и практических профессиональных навыков?
а) медицинский;
б) физиологический;

Репозиторий ВГУ

в) педагогический;
г) психологический.
Возмещение слабо выраженных качеств, существенных для выполнения деятельности путем их упражнения, использования других качеств или выработки индивидуального стиля деятельности это:
а) реабилитация;
б) компенсация;
в) переориентация.
По типу изучаемых психологических свойств среди диагностических методик выделяют направленные на:
а) диагностику познавательных способностей;
б) диагностику личностных черт;
в) диагностику мотивационной сферы;
По типу изучаемых психологических свойств среди методик выделяют направленные на:
а) диагностику познавательных способностей;
б) диагностику личностных черт;
в) диагностику мотивационной сферы;
г) все перечисленное.
К диагностическому обследованию нежелательно допускать лиц:
а) находящихся в состоянии возбуждения или депрессии;
б) только что подвергшихся воздействию стресс-факторов;
в) решительно отказывающихся от участия;
г) все перечисленное.
Какая методика из ниже перечисленных не относится к аппаратурным поведенческим методикам?
а) оценка простой двигательной реакции;
б) электрокардиограмма;
в) оценка точности движений;
г) оценка чувства равновесия и психомоторной координации.
Особенности мышления можно изучить с помощью методики:
а) «Сложение чисел с переключением»;
б) «Заучивание пятнадцати слов»;
в) «Расстановка чисел».
Методика ДДО изучает:
а) предпочтения по типам профессий;
б) мотивы профессиональной деятельности;
в) отношение к себе.
Особенности внимания можно изучить с помощью методики:
а) «Сложение чисел с переключением»;
б) «Заучивание пятнадцати слов»;
в) «Расстановка чисел».
Опросник Йовайши изучает:
а) предпочтения по типам профессий;
б) мотивы профессиональной деятельности;
в) отношение к себе.
Особенности памяти можно изучить с помощью методики:
а) «Сложение чисел с переключением»;
б) «Заучивание пятнадцати слов»;
в) «Расстановка чисел».
Ориентационная анкета изучает:
а) предпочтения по типам профессий;

Репозиторий ВГУ

б) мотивы профессиональной деятельности;
в) направленность на себя, на дело, на общение.

Какие из ниже перечисленных этических норм следует придерживаться при проведении профессиональной консультации:

а) защита прав клиента;
б) обеспечение эффективности профконсультирования;
в) проведение консультирования на высоком профессиональном уровне;
г) всех перечисленных.

Какие факторы учитывают при проведении профессиональной консультации?

а) потребности рынка труда;
б) интересы и склонности клиента;
в) способности и уровень подготовки
г) все выше перечисленное.

Нарушение какого принципа консультирования приводит к получению заведомо ложных результатов, значимо отличающихся от данных, полученных у клиента с выраженной потребностью в получении помощи?

а) принцип активности субъекта профессиональной деятельности;
б) принцип комплексного подход к субъекту профессионального становления;
в) принцип добровольности участия в консультировании;
г) принцип индивидуального подхода.

Содержанием какого вида организации консультационной помощи является формирование у клиента внутренней готовности к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего профессионального развития, повышения квалификации, профессионального роста и карьеры?

а) справочно-организационная;
б) организационно-управленческая;
в) адаптационная;
г) стимулирующая.

Методика профконсультационной работы, в которой главный акцент делается на нравственные аспекты профессионального и личностного самоопределения, содержащая игровые элементы:

а) настольные карточные игры;
б) профориентационные игры;
в) ценностно-смысловые опросники.

Какое из перечисленных требований к предоставляемой информации не способствует эффективности профессионального просвещения?

а) всесторонность;
б) объективность;
в) достоверность;
г) научность.

Профессиональное обучение или деятельность с целью помощи человеку в достижении максимальной физической, психической, профессиональной, социальной и экономической полноценности в рамках существующего заболевания или телесного недуга:

а) профессиональная реабилитация;
б) компенсация;
в) переориентация.

Профессиональная помощь профконсультанта клиенту в случае потери рабочего места, невозможности продолжить работу по прежней специальности:

а) профессиональная реабилитация;
б) компенсация;
в) переориентация.

Репозиторий ВГУ

Репозиторий ВГУ

ГЛОССАРИЙ

Автобиография - описание своей жизни, собственноручно написанная биография.

Авторитет - общепризнанное влияние, значение одного лица или группы в силу определенных качеств, заслуг.

Адаптация - приспособление строения и функций организма, его органов и клеток к условиям среды; процессы адаптации направлены на сохранение гомеостаза.

Адаптация социальная (от лат. adapto - приспособляю и socialis - общественный) - 1) постоянный процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды; 2) результат этого процесса. Соотношение этих компонентов, определяющее характер поведения, зависит от целей и ценностных ориентаций индивида, возможностей их достижения в социальной среде.

Активность личности - способность человека производить общественно-значимые преобразования в мире на основе присвоения богатств материальной и духовной культуры, проявляющаяся в творчестве, волевых актах, общении; интегральная характеристика активности личности - активная жизненная позиция человека, выражающаяся в его идейной принципиальности, последовательности в отстаивании своих взглядов, единстве слова и дела.

Алгоритм - (от лат. algorithmi, algorismus) - предписание, задающее на основе системы правил последовательность операций, точное выполнение которых позволяет решать задачи определенного класса. Понятие алгоритма применяется в психологии при изучении процессов управления и процедур выполнения предписаний в различных видах деятельности. Алгоритм включает указание на необходимые для решения задачи исходные данные, критерий (или правило), по которому при достижении результата процесс признается законченным. Умение решить задачу «в общем виде» означает владение некоторым алгоритмом.

Альтернатива - 1) необходимость выбора между взаимоисключающими возможностями; 2) каждая из исключающих друг друга возможностей.

Анализ профессиональной деятельности - способ психологического исследования и анализа профессии, результатом которого является составление профессиографического описания данной профессиональной деятельности.

Анализ работы - сбор и обработка информации об определенной работе. Информация может отображать содержание работы, выраженное в терминах конкретных рабочих функций и процедур, или она может состоять из характеристик работника (практических навыков, знаний, способностей, допустимых отклонений и т.д.), требуемых для компетентного выполнения работы.

Анализ требований работы - сопоставление профессиональной пригодности работника с требованиями, которые ему предъявляются; изучение недостатков в работе служащего и сравнение ее со стандартом.

Анкета (фр. enguete - список вопросов) - методическое средство для получения первичной социологической и социально-психологической информации на основе вербальной коммуникации. Анкета представляет собой набор вопросов, каждый из которых логически связан с центральной задачей исследования.

Анкетный опрос - метод социально-психологического исследования с помощью анкет.

Аттестация кадров - один из элементов кадровой работы на предприятии, представляющий собой периодическое освидетельствование профессиональной пригодности и соответствия занимаемой должности каждого работника определенной категории.

Банк вакансий - информация о вакантных (свободных) рабочих местах на предприятиях и в организациях.

Банк рабочих мест - банк компьютерных данных о рабочих местах и их характеристиках.

Репозиторий ВГУ

Безработица - не зависящее от воли работника приостановление трудовой деятельности на длительный срок из-за невозможности трудоустройства, возникшего вследствие расторжения соглашения между работником и работодателем; безработица бывает временной (следствие недостаточной мобильности или квалифицированности рабочей силы); структурной, технологической (результат перемен в структуре экономики); циклической (следствие серьезных экономических кризисов); добровольной; неполной (сокращенное рабочее время и размер зарплаты); сезонной и т.п.

Безработица - социально-экономическое явление, когда часть экономически активного населения не находит себе работу и становится «излишним» населением.

Безработные - трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте, которые по независящим от них причинам не имеют работы и заработка (трудового дохода), зарегистрированы в государственной службе занятости в качестве лиц, ищущих работу, способные и готовые трудиться и которым эта служба не сделала предложений подходящей работы.

Беседа (в психологии) - метод получения информации на основе вербальной (словесной) коммуникации.

Биографические методы - способы исследования, диагностики, коррекции и проектирования жизненного пути личности.

Биржа труда (служба занятости) - государственная организация, на которую возложено решение вопросов обеспечения занятости населения на определенной территории, включая содействие гражданам в трудоустройстве на рабочие места и вакантные должности; выплату пособий по безработице; организацию подготовки и переподготовки незанятого населения; организацию общественных работ.

Вакансия - свободное место, незанятая должность.

Востребованность профессии на рынке труда - соотношение емкости спроса и емкости предложения на рынке труда.

Высшее профессиональное образование, имеет целью подготовку и переподготовку специалистов соответствующего уровня, удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования на базе среднего (полного) общего, среднего профессионального образования. Высшее профессиональное образование может быть получено в образовательных учреждениях высшего профессионального образования (высших учебных заведениях). Лица, имеющие начальное или среднее профессиональное образование соответствующего профиля, могут получать высшее профессиональное образование по сокращенным ускоренным программам.

Гностические профессии - профессии, в которых деятельность человека как конечный продукт предполагает узнавание, распознавание, контроль, классификацию, сортировку, проверку по заранее известным признакам, оценку и исследование.

Государственная служба занятости - система государственных учреждений и организаций, созданная для реализации политики занятости населения, оказания содействия гражданам в трудоустройстве и контроля за соблюдением прав граждан на труд и занятость.

Готовность к профессиональной деятельности - психическое состояние, предстартовая активизация человека, включающая осознание человеком своих целей, оценку имеющихся условий, определение наиболее вероятных способов действия; прогнозирование мотивационных, волевых, интеллектуальных усилий, вероятности достижения результата, мобилизацию сил, самовнушение в достижении целей.

Дезадаптация социальная - использование ребенком, подростком или взрослым деструктивных для общества и развития личности стратегий самореализации.

Деловые игры - усвоение знаний методом активного обучения; создание формальной модели конфликтной ситуации, в которой участвуют различные стороны, наделенные различными интересами. Предметным содержанием деловой игры является имитация конкретных условий и процессов трудовой деятельности, поведения и

Репозиторий ВГУ

отношения занятых в ней людей. В деловых играх, в отличие от ролевых, основное внимание сосредоточено на инструментальном аспекте и почти не идет речь о межличностных отношениях.

Должностная инструкция (иначе - описание работ) - нормативный документ, регламентирующий деятельность работника в структуре организации, определяющий организационно-правовое положение, содержание и условия его эффективной работы.

Должность - функциональные обязанности работника на каждом рабочем месте.

Дополнительное образование, дополнительные образовательные программы и дополнительные образовательные услуги реализуются в целях всестороннего удовлетворения образовательных потребностей граждан, общества, государства. В пределах каждого уровня профессионального образования основной задачей дополнительного образования является непрерывное повышение квалификации рабочего, служащего, специалиста в связи с постоянным совершенствованием образовательных стандартов. К дополнительным образовательным программам относятся образовательные программы различной направленности, реализуемые в общеобразовательных учреждениях и образовательных учреждениях профессионального образования за пределами определяющих их статус основных образовательных программ; в образовательных учреждениях дополнительного образования (в учреждениях повышения квалификации, на курсах, в центрах профессиональной ориентации, музыкальных и художественных школах, школах искусств, домах детского творчества, на станциях юных техников, станциях юных натуралистов и в иных учреждениях, имеющих соответствующие лицензии); посредством индивидуальной педагогической деятельности.

Допуск к психолого - профориентационным видам деятельности (профессиональная консультация, групповая работа и др.) – процедура оценки готовности специалиста к выполнению соответствующего вида деятельности, направленная на обеспечение качества психолого-профориентационных услуг. Как правило, оценка проводится специально созданной комиссией в форме квалификационного экзамена, собеседования или других процедур.

Единая технология обеспечения профориентационным минимумом выпускников школ - целостная система доведения гарантированного государством минимума по профориентации до всех выпускников школ.

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) - нормативный документ, рекомендуемый для использования на предприятиях различных форм собственности; отражает сведения о работах и профессиях, позволяющих их тарифицировать по сложности.

Жизненная перспектива - целостная картина будущего в сложной, противоречивой взаимосвязи программируемых и ожидаемых событий, от которых, по мнению индивида, зависит его социальная ценность и смысл жизни.

Жизненное самоопределение - это определение себя относительно общечеловеческих критериев смысла жизни и реализация себя на основе этого самоопределения.

Жизненные планы - средство осуществления жизненных целей, устанавливающих порядок действий, необходимых для их реализации.

Жизненные цели - конечные результаты определенных этапов жизни, являющиеся основными ориентирами на жизненном пути в будущем.

Жизненный путь - наиболее широкое научное понятие, описывающее прогресс индивидуального развития человека от рождения до смерти. Оно часто употребляется как синоним понятий «время жизни» и «жизненный цикл», однако их содержание различно. Понятие «время жизни» означает временной интервал между рождением и смертью человека, продолжительность жизни безотносительно к ее содержанию. Термин «жизненный цикл» подразумевает повторяющиеся, более или менее инвариантные аспекты развития. Эти циклы могут быть биологическими, социальными, смешанными. В

Репозиторий ВГУ

отличие от «жизненного цикла» жизненный путь характеризуется многомерностью, предполагает наличие множества автономных тенденций, линий и возможностей развития. Естественные и социальные науки по-разному периодизируют жизненный путь (сензитивные периоды, социальные переходы, нормативные жизненные кризисы).

Жизненный сценарий - тип жизненного пути, жизненный план.

Занятость - степень участия трудоспособного населения в деятельности, связанной с удовлетворением личных и общественных потребностей и, как правило, приносящей доход в денежной или иной форме в виде заработной платы, содержания, дополнительных пособий и выплат натурой.

Занятость - общее состояние в сфере деятельности на какой-либо территории в данный период; занятость означает объем деятельности, измеряемый численностью вовлеченного в нее персонала и реальной продолжительностью рабочего времени.

Заработная плата - 1) цена рабочей силы, определяемая в ходе переговоров между работниками и работодателями при участии государства, обеспечивающего соблюдение достигнутых договоренностей; 2) величина денежного вознаграждения, выплачиваемого работнику за его трудовой вклад, призванная одновременно отражать стоимость его рабочей силы и результаты его труда.

и началом периода старения.

Зрелость профессиональная – период профессиональной жизни человека, характеризующийся достижением полного профессионального развития, наибольшей производительностью и качеством выполнения профессиональной деятельности.

Изыскательские профессии - класс профессий, в которых на передний план выступает цель деятельности, предполагающая изобретение, придумывание, поиск нового варианта решения в процессе осуществления практической деятельности (Е.А.Климов).

Имидж (от англ. imadg - образ) - сложившийся в массовом сознании и имеющий характер стереотипа эмоционально окрашенный образ кого-либо или чего-либо.

Индивид (от лат. individuum - неделимое) - 1) человек как единичное природное существо, представитель вида Homo sapiens, продукт филогенетического и онтогенетического развития, единства врожденного и приобретенного, носитель индивидуально своеобразных черт; 2) отдельный представитель человеческой общности; выходящее за рамки своей природной (биологической) ограниченности социальное существо, использующее орудия, знаки и через них овладевающее собственным поведением и психическими процессами. Оба значения термина взаимосвязаны и описывают человека в аспекте его отдельности и обособленности.

Индивидуальная консультация - одна из форм работы в области профессионального консультирования, ориентированная на отдельного человека.

Индивидуальная трудовая деятельность - форма организации труда, при которой работник самостоятельно реализует собственную инициативу, что позволяет ему наиболее эффективно использовать свои способности.

Индивидуальность - основное качество личности; «человек есть индивидуальность в силу наличия у него особенных, единичных, неповторимых свойств..., индивидуальные свойства личности - это не одно и то же, что личностные свойства индивида, то есть свойства, характеризующие его как личность» (С.Л.Рубинштейн).

Индивидуальность - человек, характеризуемый со стороны своих социально значимых отличий от других людей; своеобразие психики и личности индивида, ее неповторимость; индивидуальность проявляется в чертах темперамента, характера, в специфике интересов, качеств перцептивных процессов и интеллекта, потребностей и способностей индивида.

Индивидуальный стиль деятельности - устойчивая индивидуально-специфическая система психологических средств, приемов, навыков, методов, способов

Репозиторий ВГУ

выполнения той или иной деятельности. Он позволяет людям с разными индивидуально-типологическими особенностями нервной системы, разной структурой способностей, темперамента, характера добиваться равной эффективности при выполнении одной и той же деятельности разными способами, компенсируя при этом индивидуальные особенности, препятствующие достижению успеха.

Инициатива - побуждение к началу какого-либо дела, способность и готовность к самостоятельным активным действиям, к принятию решений, сознательное, творческое их выполнение.

Инновация (нововведение) - результат творческой деятельности, направленной на разработку, создание и распространение новых видов изделий, технологий, внедрение новых организационных решений и т.д., удовлетворяющих потребности человека и общества, вызывающих вместе с тем социальные и другие изменения.

Интервью - беседа, способ получения социально-психологической информации с помощью устного опроса.

Интервью диагностическое (от греч. diagnosis - распознавание) - метод получения информации о свойствах личности, используемый на ранних этапах психотерапии. Интервью диагностическое служит особым средством установления тесного личного контакта с собеседником.

Интерес - форма проявления познавательной потребности, обеспечивающая направленность личности на осознание целей деятельности и тем самым способствующая ориентировке, ознакомлению с новыми фактами, более полному и глубокому отражению действительности. Субъективно интерес обнаруживается в эмоциональном тоне, который приобретает процесс познания, во внимании к объекту интереса.

Источники найма персонала - 1) способы найма, рекрутирования кандидатов на работу, включающие способы распространения информации об имеющихся вакансиях, способы привлечения внимания потенциальных кандидатов и специальные методы работы с сегментами рынка рабочей силы; 2) направление, где ищут потенциальных работников.

Кадровая политика - целостная и объективно обусловленная стратегия работы с персоналом, объединяющая различные формы, методы и модели кадровой работы и имеющая целью создание сплоченного, ответственного и высокопроизводительного персонала, способного адекватно реагировать на меняющиеся требования рынка.

Кадровое агентство - агентство по трудоустройству или подбору персонала.

Карьера - субъективно осознанный трудовой путь человека, способ достижения целей и результатов в форме личностного самовыражения; поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника.

Карьера (от франц. cariera) - успешное продвижение вперед в той или иной области (общественной, служебной, научной, профессиональной) деятельности. Целесообразно различать: 1) широкое понимание карьеры как профессиональное продвижение, профессиональный рост, как этапы восхождения человека к профессионализму, переход от одних уровней, этапов, ступеней профессионализма к другим, как процесс профессионализации (от выбора профессии к овладению профессией, затем упрочение профессиональных позиций, овладение мастерством, творчеством и др.); результатом карьеры в широком понимании является высокий профессионализм человека, достижение признанного профессионального статуса; 2) более узкое понимание карьеры как должностного продвижения; здесь на первый план выступает не только овладение уровнями и ступенями профессионализма, но и достижение определенного социального статуса в профессиональной деятельности, занятие определенной должности; карьера здесь - это сознательно выбранный и реализуемый работником путь должностного продвижения, стремление к намеченному статусу (социальному, должностному,

Репозиторий ВГУ

квалификационному), что обеспечивает профессиональное и социальное самоутверждение человека в соответствии с уровнем его квалификации.

Квалификационный разряд - показатель степени сложности выполняемой работы и уровня квалификации рабочего; с учетом квалификационного разряда осуществляется оплата труда, подбор и расстановка кадров на производстве.

Квалификация - 1) степень и вид профессиональной обученности (подготовленности) индивида, наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения им определенной работы; 2) характеристика определенного вида работы, устанавливаемая в зависимости от ее сложности, точности и ответственности; 3) степень профессиональной готовности работников к выполнению трудовых функций в рамках определенной профессии, специальности.

Квалификация - способность работника выполнить задачи и обязанности данной работы. Уровень квалификации определяется степенью сложности выполняемой работы, а специализация квалификации - объемом требуемых для выполнения работы знаний, используемых материалов, инструментов и оборудования, видом производимых товаров и услуг. Квалификация приобретается в ходе формального образования и обучения, а также путем опыта работы и неформального обучения.

Квалификация - степень общей и специальной профессиональной подготовки работника, обладающего необходимыми знаниями, умениями и навыками для выполнения определенных видов работ. Квалификационные требования, предъявляемые к работникам, определяются Единым тарифно-квалификационным справочником.

Квалификация рассматривается в качестве суммы знаний, умений и навыков, которые необходимы человеку для того, чтобы удовлетворять требованиям, предъявляемым к нему в связи с выполнением рабочих заданий. Неотъемлемой частью термина «квалификация» является аспект применимости, т.е. он указывает не на желательные и некоммерческие умения какого-либо человека, а скорее на те умения, которые действительно требуются в системе занятости.

КЗоТ РФ - Кодекс законов о труде Российской Федерации, регулирующий трудовые отношения.

Классификация – это осмысленный порядок вещей, явлений, разделение их на разновидности согласно каким-либо важным признакам.

Классификация профессий - объединение профессий в группы в соответствии с установленными критериями: отрасль экономики, цель труда, преобладающие компетенции, уровень образования и т.д. (например, классификация профессий Климова Е.А. по предмету труда).

Клиент – тот, кого обслуживают: посетитель, покупатель, заказчик.

Клуб ищущих работу - программа для безработных граждан и лиц, ищущих работу, функционирующая в системе службы занятости населения с целью социально-профессиональной адаптации безработных, обучения их технике эффективного поиска работы и формирования активной позиции на рынке труда.

Коллективный договор - правовой акт (соглашение), регулирующий социально-трудовые отношения (регулируются законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях, с изменениями от 24 ноября 1995г.») и заключаемый работниками организации с работодателем.

Компетенция - круг проблем, сфера деятельности, в которой данный человек обладает знанием и опытом; совокупность полномочий, прав и обязанностей должностного лица, общественной организации; управление персоналом заключается в управлении процессом приобретения,.

Конкурентоспособность - способность выдержать конкуренцию в борьбе за достижение лучших результатов.

Конкурентоспособность на рынке труда - соответствие качества предлагаемой рабочей силы спросу работодателя.

Репозиторий ВГУ

Конкуренция - соперничество, борьба за достижение лучших результатов на каком-либо поприще.

Конкуренция (от лат. concurro - сбегаюсь, сталкиваюсь) - одна из основных форм организации межличностного взаимодействия, характеризующаяся достижением индивидуальных или групповых целей, интересов в условиях противоборства с добивающимися этих же целей и интересов другими индивидами или группами. Конкуренция обычно отличается сильной персональной вовлеченностью в борьбу, активизацией субъекта действия, частичной деперсонализацией представлений о противнике.

Конкуренция на рынке труда - наличие большого числа независимых покупателей и продавцов рабочей силы и возможность для них свободно входить на рынок труда и покидать его.

Консалтинг - консультирование производителей, продавцов и покупателей по широкому кругу вопросов экономической деятельности предприятий, фирм организаций, в том числе во внешнеэкономической сфере.

Консультация – 1) совещание специалистов по какому-либо вопросу; 2) совет, даваемый специалистом); 3) учреждение, дающее советы; 4) дополнительная помощь преподавателя учащимся в освоении предмета.

Консультироваться – советоваться со специалистом по какому-либо вопросу.

Конфликт - столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия.

Конфликт, означает любую ситуацию, в которой организм (человек или животное) испытывает противоречивые чувства или импульсы (внутренний конфликт).

Конъюнктура рынка - совокупность условий, определяющих в каждый данный момент состояние спроса и предложения.

Координация деятельности по профессиональной ориентации – согласование действий, установление целесообразных отношений между субъектами профориентационной деятельности (ведомствами, структурами, организациями и др.). Результаты согласованных действий и отношений могут быть отражены в межведомственных положениях, координационных планах, программах и п.т.

Критерии эффективности деятельности центров профориентации – измерители эффективности деятельности, позволяющие выявить ее социальную и экономическую результативность.

Курсы профессиональной подготовки, позволяют обучающимся приобрести трудовые навыки, знания и умения, необходимые для выполнения определенной работы или группы работ (чаще по рабочим профессиям), что не сопровождается повышением образовательного уровня.

Курикулум вите (от лат. жизнеописание) – один из презентационных документов, используемых на рынке труда; курикулум вите, как правило, содержит описание профессионального образования и профессионального опыта человека.

Листок по учету кадров - документ, составляемый на работника и содержащий краткие сведения о нем (образование, стаж, семейное положение, трудовая деятельность и т.д.).

Лицо, ищущее работу - трудоспособный гражданин, состоящий на учете как нуждающийся в трудоустройстве (для поиска подходящей работы и готовый приступить к ней).

Личное дело - совокупность документов, содержащих сведения о работнике, его образовании, трудовой деятельности, семейном положении и др.

Личностное самоопределение - это определение себя относительно выработанных в обществе (и принятых данным человеком) критериев становления личности и дальнейшая действенная реализация себя на основе этих критериев. Личностное

Репозиторий ВГУ

самоопределение формируется раньше профессионального, на основе личностного самоопределения складываются требования к профессии.

Личностный смысл - индивидуализированное отражение действительного отношения личности к тем объектам, ради которых развертывается ее деятельность, осознаваемое как «значение - для - меня» усваиваемых субъектом безличных знаний о мире, включающих понятия, умения, действия и поступки, совершаемые людьми, социальные нормы, роли, ценности и идеалы.

Личность - 1) индивид как субъект социальных отношений и сознательной деятельности; 2) определяемое включенностью в общественные отношения системное качество индивида, формирующееся в совместной деятельности и общении.

Личные достижения - реальный опыт соискателя в требуемой области, его достижения, скорость и темпы профессионального роста.

Льготы - отступления от общих правил, от существующих законов в пользу тех или иных субъектов деловой, экономической, социальной и политической жизни.

Маркетинг - комплексная система организации, планирования и управления всеми сторонами деловой активности предприятия, начиная от идеи создания нового товара до его реализации и послепродажного обслуживания; маркетинг предполагает изучение внутренней и внешней среды предприятия, разработку стратегии и тактики поведения на рынке с помощью маркетинговых программ, в которых заложены мероприятия по улучшению товара и его ассортимента, изучению покупателей, конкурентов и конкуренции, по обеспечению ценовой политики фирмы, формированию спроса, стимулированию сбыта и рекламе и т.д.

Мастерство - желаемый уровень развития человека как субъекта деятельности; мастерство предполагает не только наличие умений, знаний, но и определенный склад личности.

Медицинская профконсультация, направлена на выявление состояния здоровья человека, его психофизиологических свойств в отношении к избираемой профессии; его переориентацию (если это необходимо) на другую или близкую к избираемой область деятельности, которой будут больше соответствовать его психофизиологические данные.

Медицинские противопоказания - это перечень заболеваний, препятствующих обучению и работе по данной профессии.

Межличностные отношения - субъективно переживаемая связь между людьми; существуют разнообразные виды межличностных отношений - деловые и личные, приятельские, товарищеские, супружеские и др. Проба и оценка межличностных отношений возникает на работе, в учебном коллективе, в быту.

Меланхолик - субъект, обладающий одним из четырех основных типов темперамента, характеризующихся низким уровнем психической активности, замедленностью движений, сдержанностью моторики и речи, быстрой утомляемостью. Меланхолика отличают высокая эмоциональная сензитивность, глубина и устойчивость эмоций при слабом их внешнем выражении, причем преобладают отрицательные эмоции.

Менеджмент - управление (планирование, регулирование, контроль), руководство, организация производства; совокупность методов, форм, средств управления производством для достижения поставленных целей (повышения эффективности производства, увеличения прибыли).

Метод - способ теоретического исследования или практического осуществления чего-либо.

Методология - система принципов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности, а также учение об этой системе.

Методология профессиональной ориентации – учение об основных положениях, структуре и методах исследования научных проблем профессионального самоопределения и о совершенствовании практических методов воздействия на молодежь с целью оптимизации интересов личности и общества в вопросах выбора профессии.

Репозиторий ВГУ

Методы исследования личности - совокупность способов и приемов изучения проявлений личности человека.

Методы оценки персонала - способы проведения испытаний при подборе и оценке персонала (собеседование, анкетирование, наблюдение, тестирование, биографический метод, социологический опрос и др.).

Мировоззрение - система взглядов на объективный мир и место в нем человека, на отношение человека к окружающей его действительности и самому себе, а также обусловленные этими взглядами основные жизненные позиции людей, их убеждения, идеалы, принципы познания и деятельности, ценностные ориентации.

Моделирование - исследование объектов познания на их моделях.

Модель специалиста - есть отражение объема и структуры профессиональных и социально-психологических качеств, знаний, умений специалиста, в совокупности представляющих его обобщенную характеристику как члена общества.

Модуль - это отдельная, законченная единица (начальной или непрерывной) профессиональной подготовки, имеющая некий размер, доступ к которой контролируется путем соблюдения предварительных условий и целей обучения и которая позволяет получить контролируемый и аттестованный результат. Как правило, эти модули могут свободно отбираться или выбираться и комбинироваться в известной степени самим обучаемым и (обычно) ведут - путем применения так называемых систем зачета - к получению гибких квалификаций (без итоговых экзаменов) на различных уровнях, которые могут быть лучше адаптированы к предварительным условиям индивидов и потребностям общества.

Модуль профессии - это единица анализа профессии, типовой элемент, «строительный кубик» при создании описания профессии.

Мозговой штурм - подход к решению проблем, при котором люди собираются вместе и спонтанно выдвигают всевозможные предположения о способах решения проблемы.

Мониторинг - процесс отслеживания состояния объекта (системы или сложного явления) с помощью непрерывного или периодически повторяющегося сбора данных, представляющих собой совокупность определенных ключевых показателей.

Мониторинг рынка труда - разновидность мониторинга; процесс системного статистического исследования состояния рынка труда и действий органов службы занятости.

Мотив (от лат. movere - приводить в движение, толкать) - 1) побуждения к деятельности, связанные с удовлетворением потребностей субъекта; совокупность внешних или внутренних условий, вызывающих активность субъекта и определяющих ее направленность; 2) побуждающий и определяющий выбор направленности деятельности предмет, ради которого она осуществляется; 3) осознаваемая причина, лежащая в основе выбора действий и поступков личности.

Мотивация - использование мотивов поведения человека в практике управления его деятельностью; процесс побуждения людей для достижения целей организации; мотивация - это создание регулирующих трудовые отношения взаимно однозначных условий, обеспечивающих соответствие между конкретными интересами работника и работодателя, при котором у работника появляется потребность самоотверженно трудиться.

Мотивация - побуждения, вызывающие активность организма и определяющие ее направленность.

Мотивация достижений (от франц. motif - побудительная причина) - одна из разновидностей мотивации деятельности, связанная с потребностью индивида добиваться успехов и избегать неудач.

Репозиторий ВГУ

Мотивировка - рациональное объяснение субъектом причин действия посредством указания на социально приемлемые для него и его референтной группы обстоятельства, побудившие к выбору данного действия.

Мотивы выбора профессии – основания для выбора той или иной профессии. В качестве мотивов могут выступать профессиональные интересы, жизненные предпочтения, материальные и духовные ценности.

Мотивы профессиональной деятельности - это внутренние побуждения, определяющие направленность активности человека в профессиональном поведении в целом и ориентации человека на разные стороны самой профессиональной деятельности (на содержание, процесс, результат и др.) или на факторы, лежащие вне профессиональной деятельности (заработок, льготы и др.).

Наблюдение - один из основных эмпирических методов психологического исследования, состоящий в преднамеренном, систематическом и целенаправленном восприятии психических явлений с целью изучения их специфических изменений в определенных условиях и отыскания смысла этих явлений, который непосредственно не дан.

Набор персонала - действия организации для привлечения на работу кандидатов, отвечающих необходимым требованиям; формирование резерва для отбора.

Наемный работник - индивид, работающий на государственного или частного работодателя и получающий вознаграждение за труд в виде заработной платы, жалованья, комиссионных, чаевых, аккордных и т.д.

Намерение - сложный, опосредствованный по своей внутренней структуре акт поведения, побуждающий человека к достижению цели, не имеющей собственной побудительной силы. Намерение возникает на основе потребности, которая не может быть непосредственно удовлетворена, а питается за счет ее побудительной силы.

Направления деятельности по профессиональной ориентации, включают: профессиональную активизацию, профессиональное просвещение, профессиональную консультацию, профессиональное воспитание (развитие), профессиональный подбор, профессиональный отбор, социально-профессиональную адаптацию.

Направленность личности - совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности и относительно независимых от наличных ситуаций. Направленность личности характеризуется ее интересами, склонностями, убеждениями, идеалами, в которых выражается мировоззрение человека.

Напряженность труда - одна из характеристик тяжести труда, являющаяся индикатором соответствия средств и условий деятельности возможностям человека, характеризуется степенью активизации функций, обеспечивающих деятельность, нервно-психическими затратами на нее.

Национальные профессионально-квалификационные стандарты - это стандарты, установленные для всех практических работников какой-либо профессии в стране.

Начальное профессиональное образование, имеет целью подготовку работников квалифицированного труда (рабочих, служащих) по всем основным направлениям общественно полезной деятельности на базе основного общего образования. По отдельным профессиям начальное профессиональное образование может базироваться на среднем (полном) общем образовании; начальное профессиональное образование может быть получено в образовательных учреждениях начального профессионального образования (профессионально-технических и иных училищах данного уровня).

Нормы социальные - совокупность требований, предъявляемых той или иной социальной группой к своим членам.

Ноу-хау (дословно «знаю как») - научно-технические, коммерческие, организационные знания, сведения, владение которыми обеспечивает определенные преимущества предприятию, лицу, их получившему.

Репозиторий ВГУ

Образование - 1) обучение, просвещение; 2) совокупность знаний, полученных специальным обучением.

Образовательная область «Технология» - образовательная область (часть федерального образовательного стандарта), включающая элементы производственного обучения школьников, профессиональной ориентации, формирования практических навыков и умений.

Образовательная программа, определяет содержание образования определенных уровня и направленности; в России реализуются образовательные программы, которые подразделяются на общеобразовательные (основные и дополнительные) и профессиональные (основные и дополнительные).

Образовательные уровни; в Российской Федерации устанавливаются следующие образовательные уровни (образовательные цензы): 1) основное общее образование; 2) среднее (полное) общее образование; 3) начальное профессиональное образование; 4) среднее профессиональное образование; 5) высшее профессиональное образование; 6) послевузовское профессиональное образование.

Общественное разделение труда - дифференциация и сосуществование в обществе как целом различных социальных функций, видов деятельности, выполняемых определенными группами людей и выделение в связи с этим различных сфер (промышленность, сельское хозяйство, наука, образование, армия и др.).

Общие профессиональные способности - это психологические свойства личности, требуемые от человека данной конкретной профессиональной деятельностью; они определяются предметом труда в профессии (человек, техника, природа и др.).

Общие способности – система свойств личности, которая обеспечивает относительную легкость и продуктивность в овладении знаниями.

Оплата труда - материальное, преимущественно денежное вознаграждение работников в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда, трудовым вкладом и конечными результатами.

Оплата труда - основной мотив трудовой деятельности и денежный измеритель стоимости рабочей силы; обеспечивает связь между результатами труда и его процессом и отражает количество и сложность труда работников различной квалификации.

Опросники личностные - совокупность методических средств для изучения и оценки отдельных свойств и проявлений личности.

Оптант - человек, подвергаемый опросу, участвующий в качестве клиента в экспериментальном исследовании.

Опыт работы - совокупность практически усвоенных знаний, навыков, умений в данной профессиональной деятельности.

Организаторские способности - способности к организаторской деятельности; включают коммуникативные способности, практический ум, способность заражать и активизировать других, критичность, тактичность, инициативность, требовательность к себе и другим, самообладание, настойчивость.

Организационная культура - 1) ценности, поведенческие нормы, характерные для данной организации и позволяющие судить о типичном для членов данной организации подходе к решению проблем; проявляется в философии и идеологии управления, ценностных ориентациях, верованиях, ожиданиях, нормах поведения; 2) система ценностей, бездоказательно разделяемых персоналом конкретного предприятия, связанных с конечными целями его развития, которая определяет решения, поступки и всю деятельность персонала.

Организация - 1) разновидность социальных систем, объединение людей, совместно реализующих некоторую программу (цель) и действующих на основе определенных принципов и правил; 2) внутренняя упорядоченность, согласованность взаимодействия относительно автономных частей системы, обусловленная ее строением;

Репозиторий ВГУ

3) одна из общих функций управления, совокупность процессов или действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого.

Организация труда - приведение трудовой деятельности людей в определенную систему, которая обеспечивает достижение максимально возможного полезного эффекта с учетом конкретных условий этой деятельности.

Отбор персонала - идентификация требований, предъявляемых организацией, с качествами человека; система мероприятий, обеспечивающая формирование такого состава персонала, количественные и качественные характеристики которого отвечали бы целям и задачам организации; при отборе человек подыскивается под требования должности.

Ответственность - осуществляемый в различных формах контроль над деятельностью субъекта с точки зрения выполнения им принятых норм и правил; различают внешние формы контроля, обеспечивающие возложение на субъекта ответственности за результаты его деятельности и внутренние формы саморегуляции его деятельности (чувство ответственности, чувство долга).

Отношение к труду - социально обусловленное, относительно устойчивое состояние познавательной (когнитивной), эмоциональной (аффективной) и поведенческой (действенной) готовности личности реагировать на всю совокупность элементов процесса труда.

Отрасль экономики - совокупность всех производственных единиц, осуществляющих преимущественно одинаковый или сходный вид производственной деятельности.

Охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Оценка кандидатов на вакантные должности - специализированные мероприятия, направленные на анализ соответствия кандидатов (их знаний, умений, профессионально важных качеств) требованиям должности и условиям работы.

Оценка персонала - процедура, осуществляемая для определения соответствия работника вакантному или занимаемому рабочему месту (должности).

Оценка профессиональной компетентности – процедура оценивания профессиональной компетентности человека. Оценка компетентности может проводится с целью выработки оптимального образовательного или профессионального проекта как впервые, так и в случае перемены профессиональной деятельности.

Ошибки в выборе профессии - затруднения в выборе профессии, связанные с субъективными искажениями либо недостаточностью информации; затруднениями при оценке своих индивидуально-психологических особенностей; несформированностью ряда качеств, необходимых для осуществления процесса подготовки и принятия решения; с объективной сложностью и неопределенностью ситуации выбора и «вредными» влияниями, исходящими из окружающей среды.

Персонал организации - совокупность физических лиц, состоящих с организацией как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма, и обладающих определенными качественными характеристиками (способности, мотивация, деловые и личностные качества), позволяющими обеспечить достижение целей организации.

План поиска работы - письменный план (личная программа действий), четко определяющий последовательные шаги, которые клиенту следует предпринять для своего трудоустройства.

Планирование - составление плана развития чего-нибудь, включение в план каких-нибудь работ.

Репозиторий ВГУ

Планирование карьеры - разработка наиболее вероятной системы замещения должностей для конкретного руководителя или специалиста на период его работы.

Повышение квалификации - рост профессионального уровня работников для реализации возможности выполнения работ более высокой сложности.

Подбор персонала – 1. Идентификация характеристик человека с требованиями организации, должности. При подборе должность подыскивается под возможности человека. 2. Процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления пригодности работников для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности.

Подготовка персонала - формирование у личности знаний, умений и навыков в определенной профессиональной области.

Порядок приема в государственные учреждения профессионального образования - нормативный документ, утверждаемый приказом Министерства образования РФ и определяющий правила приема поступающих в учебное заведение.

Послевузовское профессиональное образование, предоставляет гражданам возможность повышения уровня образования, научной, педагогической квалификации на базе высшего профессионального образования. Послевузовское профессиональное образование может быть получено в аспирантуре, ординатуре и адъюнктуре, создаваемых в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и научных учреждениях.

Предложение труда - количество труда, которое работники готовы предоставить работодателю в данный период времени за определенную ставку заработной платы.

Предмет труда - это система взаимосвязанных признаков, свойств вещей, процессов, явлений, функций как материального, так и нематериального порядка. Чтобы реализовать собственную профессиональную деятельность, специалист должен изменить, преобразовать предмет труда, или создать нечто новое, ранее отсутствовавшее или не имеющее место в реальности.

Предприятие - самостоятельный хозяйствующий субъект, с правами юридического лица, который на основе использования закрепленного за ним имущества производит и реализует продукцию, выполняет работу и оказывает услуги.

Преобразующие профессии - класс профессий, которые по своим целям связаны с активным изменением свойств, состояния предмета труда.

Престиж (от фр. prestige - авторитет, влияние) - мера признания обществом заслуг индивида; результат соотнесения социально значимых характеристик субъекта со шкалой ценностей, сложившейся в данной общности.

Престижность - значимость, привлекательность, приписываемая в общественном сознании различным сторонам деятельности людей: социальному положению, профессии, социальным группам, институтам и т.д.

Приемная комиссия, создается при учебных заведениях высшего, среднего или начального профессионального образования для приема документов от поступающих и организации вступительных испытаний; знакомит поступающих с уставом учреждения, лицензией на право ведения образовательной деятельности по конкретным профессиям и специальностям, условиями приема, другими документами, регламентирующими работу приемной комиссии; консультирует граждан по вопросам организации и содержания обучения; выносит решение о зачислении (не зачислении) граждан в учебное заведение.

Призвание - склонность или влечение к какой-то профессии, которому сопутствует убеждение в том, что необходимые природные данные для нее имеются.

Принятие решения - волевой акт формирования последовательности действий, ведущих к достижению цели на основе преобразования исходной информации в ситуации неопределенности.

Репозиторий ВГУ

Проблема (от греч. problema - задача, задание) - осознание субъектом невозможности разрешить трудности и противоречия, возникшие в данной ситуации, средствами наличного знания и опыта.

Проблемная ситуация - содержащее противоречие и не имеющее однозначного решения соотношение обстоятельств и условий, в которых разворачивается деятельность индивида или группы.

Прогнозирование - составление прогноза развития, становления чего-либо на основании тщательно отобранных данных.

Продвижение карьеры - совокупность двух главных решающих и обобщающих принципов у работников: 1) планирование карьеры, т. е. затраты, трудности, цели; 2) наличие трудового опыта для удовлетворения этого планирования, т. е. продвижение по работе.

Проективные методики - совокупность методик, направленных на исследование личности и разработанных в рамках проективного диагностического подхода; основаны на выявлении проекций в данных эксперимента с последующей интерпретацией.

Проектирование - составление проекта, плана, формулировка замысла.

Проектирование профессионального пути - процесс создания профессионального проекта, включающий оценку исходной ситуации (внутренних возможностей и потребностей человека, внешних предложений и требований); определение образа желаемого профессионального будущего (профессиональных целей) на основе сопоставления внутренних возможностей и потребностей человека с внешними предложениями и требованиями, конструирования профессиональной сферы и вида деятельности из элементов спроса и предложения; анализ ресурсов и ограничений для достижения желаемого профессионального будущего; построение конкретных шагов для достижения намеченной цели с учетом выявленных ресурсов и ограничений.

Производитель - тот, кто производит, изготовляет что-нибудь.

Производительность труда - отношение объема продукции к затратам труда.

Производственная сфера - совокупность отраслей материального производства, в которых производятся материальные блага - средства производства и предметы потребления.

Производство - 1) общественный процесс создания материальных благ; 2) отрасль промышленности; 3) изготовление, выработка, создание какой-либо продукции; 4) работа по непосредственному изготовлению продукции.

Противопоказанные факторы - факторы производственной среды и условия труда, противопоказанные человеку в связи с имеющимися у него медицинскими противопоказаниями или заболеваниями.

Профессиограмма - это обусловленная содержанием труда система количественно измеримых медико-биологических, психофизиологических и социально-психологических свойств и качеств, необходимых и достаточных для успешного овладения профессией и совершенствования в ней.

Профессиография - технология изучения требований, предъявляемых профессией к личностным качествам, психологическим способностям, психолого-физическим возможностям человека.

Профессиокарта - сокращенный вариант профессиограммы.

Профессионализация - это процесс становления профессионала. Этот процесс включает: выбор человеком профессии с учетом своих собственных возможностей и способностей; освоение правил и норм профессии; формирование и осознание себя как профессионала, обогащение опыта профессии за счет личного вклада, развитие своей личности средствами профессии и др. В целом профессионализация - это одна из сторон социализации, подобно тому как становление профессионала - один из аспектов развития личности.

Репозиторий ВГУ

Профессионализм - высокая подготовленность к выполнению задач профессиональной деятельности. Профессионализм дает возможность достигать значительных качественных и количественных результатов труда при меньших затратах физических и умственных сил на основе использования рациональных приемов выполнения рабочих заданий. Профессионализм специалиста проявляется в систематическом повышении квалификации, творческой активности, способности продуктивно удовлетворять возрастающие требования общественного производства и культуры.

Профессиональная адаптация - это приспособление человека к новым для него условиям труда (ее разновидность - производственная адаптация как приспособление к условиям конкретного труда в данной производственной группе).

Профессиональная активизация - система мер, направленная на актуализацию вопросов профессионального самоопределения и развития для человека, пробуждение, поощрение, поддержка собственных шагов молодого человека на пути от смутных переживаний и ощущений смысла к реалистичным целям и программам их воплощения.

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 категория - совокупность обобщенных профессий с различным социальным статусом работников (руководитель, исполнитель, рабочий и т.п.) в рамках ограниченного количества сфер профессиональной деятельности, объединенных по общности технологий и результатов труда.

Профессиональная компетентность - отношение к успешной профессиональной деятельности, ее значению и определенным специфическим задачам в совокупности со всеми знаниями и навыками, используемыми при ее осуществлении.

Профессиональная консультация (от лат. professio - род занятий, consultatio - совещание) - совместная деятельность консультанта и консультируемого. направленная на решение вопросов, связанных с выбором профессии, планированием профессиональной карьеры, построением нового профессионального проекта и т.п. с учетом склонностей, интересов и сформировавшихся способностей, а также потребностей общества, народного хозяйства. Профессиональная консультация должна располагать сведениями о роли и перспективах каждой профессии, о потребности в кадрах, о содержании трудовой деятельности, социально-экономическом и санитарно-гигиеническом статусе профессий, путях профессионального обучения, с одной стороны, и о тех требованиях, которые предъявляет профессия к человеку, его психическим особенностям, о медицинских и физиологических показаниях к профессии - с другой. Профессиональная консультация способствует установлению оптимального соотношения между стремлениями и возможностями человека и реальными потребностями страны в специалистах соответствующей квалификации и играет важную роль в профессиональном самоопределении. Профессиональная консультация имеет своей целью установление соответствия индивидуальных психологических и личностных особенностей специфическим требованиям той или иной профессии.

Профессиональная мобильность - способность и готовность личности достаточно быстро и успешно овладевать новой техникой и технологией, приобретать недостающие знания и умения, обеспечивающие эффективность новой профориентационной деятельности.

Профессиональная мотивация - это действие конкретных побуждений, которые обусловливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией; профессиональная мотивация формируется под влиянием факторов окружающей действительности, работы по профориентации.

Репозиторий ВГУ

Профессиональная направленность - это интегральная характеристика мотивации профессиональной деятельности, определяемая всеми побуждениями в мотивационной сфере и в особой мере выражающаяся в интересах, отношениях, целенаправленных усилиях.

Профессиональная обучаемость - открытость к дальнейшему профессиональному развитию, готовность к овладению новыми средствами труда, профессиональными знаниями и умениями, активное приспособление человека к обновляющимся условиям профессионального опыта.

Профессиональная ориентация (от франц. orientation - установка) - комплекс психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на оптимизацию процесса трудоустройства в соответствии с желаниями, склонностями, сформировавшимися способностями и с учетом потребности в специалистах народного хозяйства и общества в целом.

Профессиональная подготовка, имеет целью ускоренное приобретение обучающимся навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ; профессиональная подготовка не сопровождается повышением образовательного уровня обучающегося.

Профессиональная пригодность - это совокупность психологических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения им при наличии специальных знаний, умений, навыков общественно приемлемой эффективности труда.

Профессиональная проба - профиспытание или профпроверка, моделирующая элементы конкретного вида профессиональной деятельности, имеющая завершенный вид, способствующая сознательному, обоснованному выбору профессии.

Профессиональная реабилитация - возвращение больного человека (или инвалида) к общественно значимому труду с использованием специальных реабилитационных мероприятий.

Профессиональная среда - совокупность предметных и социальных условий труда.

Профессионально важные качества (ПВК) - индивидуальные особенности человека, обеспечивающие успешность профессионального обучения и осуществления профессиональной деятельности.

Профессиональное воспитание (развитие) - формирование профессиональных и личностных качеств, навыков, способов и стратегий профессиональной культуры человека - основы для решения актуальных социально-профессиональных задач.

Профессиональное образование - процесс и (или) результат овладения определенными видами профессиональной деятельности.

Профессиональное обучение, направлено на стимулирование у учащихся психологических качеств, необходимых для успешного прохождения этапов профессионализации (выбора профессии, освоения профессии, адаптации к профессии, овладения мастерством и творчеством в профессии, повышения квалификации и т.д.).

Профессиональное призвание - влечение к какой-либо профессии, опирающееся на знание о предназначении профессии, осознание своих возможностей овладения ею и оценку своих потенциальных профессиональных способностей, как ощущение профессии.

Профессиональное просвещение предусматривает вооружение учащихся определенной совокупностью знаний о социально-экономических и психофизиологических особенностях различных профессий; об условиях правильного выбора одной из них; воспитание у учащихся положительного отношения к различным видам профессиональной и общественной деятельности; формирование мотивированных профессиональных намерений, в основе которых лежит осознание ими социально-экономических потребностей и своих психофизиологических возможностей.

Репозиторий ВГУ

Профессиональное резюме - краткое описание биографии потенциального работника, где указывается его образование, опыт, интересы и иная информация; цель резюме - самохарактеристика, жизнеописание, эффективное средство самопрезентации на рынке труда.

Профессиональное самоопределение - это определение человеком себя относительно выработанных в обществе (и принятых данным человеком) критериев профессионализма. Один человек считает критерием профессионализма просто принадлежность к профессии или получение специального образования, соответственно и себя оценивает с этих позиций, другой человек полагает, что критерием профессионализма является индивидуальный творческий вклад в свою профессию, обогащение своей личности средствами профессии, соответственно он иначе с этой более высокой планки себя самоопределяет и далее самореализует.

Профессиональное самоопределение - это процесс формирования личностью своего отношения к профессионально-трудовой среде и способ ее самореализации. Это длительный процесс согласования внутриличностных и социально-профессиональных потребностей, который происходит на протяжении всего жизненного и трудового пути. Профессиональное самоопределение предполагает выбор карьеры, сферы приложения сил и личностных возможностей.

Профессионально-квалификационные стандарты - это меры готовности индивида начать работать в какой-либо профессиональной области или продвигаться к более высокому должностному уровню в какой-либо профессиональной области.

Профессиональные болезни - это заболевания, вызванные неблагоприятными факторами производственной среды.

Профессиональные вредности - факторы производственной среды и условий труда, которые могут вызывать ухудшение здоровья человека (запыленность, загазованность, производственные шумы и т.д.). Выполнение работы в таких условиях предполагает установление определенных льгот для работников.

Профессиональные группы - группы профессий, обобщенных по принципу высокой степени сходности основных задач и обязанностей.

Профессиональные интересы - означают избирательную активность в отношении предполагаемой профессии; выделяют разные уровни интереса при выборе профессии: интерес потребителя (созерцательный, возникающий главным образом под воздействием извне), интерес деятеля (возросшая активность, самопланирование своей деятельности, ориентация на удовлетворение от самого процесса деятельности, осознание своих успехов), собственно профессиональный интерес (осознанное стремление превратить определенную деятельность в профессию, понимание социальной значимости профессии, автономность, независимость от среды и ситуации).

Профессиональные намерения - осознанное отношение к определенному виду профессиональной деятельности, включающее знания о предназначении профессии, стремление избрать профессию и получить соответствующее образование.

Профессиональные ожидания - мысленные представления о своих возможных успехах, об отношении с коллегами и др.

Профессиональные предпочтения - преимущества того или иного профессионального варианта в сравнении с другими.

Профессиональные притязания - это стремление достичь результата определенного уровня профессиональной деятельности, это тот уровень профессиональной деятельности, который выбирает человек, зная свои предыдущие результаты.

Профессиональные склонности - избирательная направленность индивида на определенную деятельность, побуждающая ею заниматься.

Репозиторий ВГУ

Профессиональные способности - индивидуально-психологические свойства личности человека, отличающие его от других, отвечающие требованиям данной профессиональной деятельности и являющиеся условием ее успешного выполнения.

Профессиональные установки человека - стремление овладеть профессией, получить специальную подготовку, добиться в ней успеха, определенного социального статуса и др.

Профессиональный выбор - выбор одного из нескольких вариантов профессионального самоопределения.

Профессиональный клиринг - оптимальное соотношение работников и рабочих мест; для достижения этого соответствия необходимо знать: что представляет собой данный работник, что он хочет, какие требования к нему предъявляет рабочее место и что может предложить администрация, отвечающая за это место.

Профессиональный отбор - изучение и вероятностная оценка пригодности человека к овладению специальностью и успешному выполнению профессиональных обязанностей. При профессиональном отборе человек подбирается для профессии по достаточно жестким критериям.

Профессиональный план - есть образ, мысленное представление профессионального будущего; основные блоки профессионального плана (по Климову Е.А.) следующие: главная цель; цепочка ближайших и более отдаленных конкретных целей; пути и средства достижения ближайших жизненных целей; внешние условия достижения целей; внутренние условия достижения целей; запасные варианты целей и путей их достижения.

Профессиональный план - представления человека о профессиональной деятельности, сложившиеся на основе его склада характера, склонностей, интересов, опыта, а также знаний о себе и о мире профессий.

Профессиональный подбор - подбор профессии (не предъявляющей жестких требований к работнику) для человека по критерию профессиональной успешности.

Профессиональный потенциал - совокупность возможностей и способностей для освоения профессиональной деятельности, совершенствования в ней.

Профессиональный тренинг - это система воздействий, упражнений, направленных на развитие, формирование, коррекцию у человека необходимых профессиональных качеств.

Профессия - вид трудовой деятельности, являющийся источником существования и требующий определенной квалификации.

Профессия - необходимая для общества и ограниченная вследствие разделения труда область приложения физических и духовных сил человека, дающая ему взамен приложенного им труда возможность существования и развития.

Профессия - род трудовой деятельности человека, владеющего определенными общими и специальными теоретическими знаниями и практическими навыками, приобретенными в результате специальной подготовки, опыта работы. Виды и наименования профессий определяются характером и содержанием труда, а также спецификой и условиями различных сфер деятельности.

Профильный класс - форма подготовки школьников по определенному профилю к поступлению в вуз и ссуз (например, гуманитарный, инженерный, медицинский, физико-математический класс).

Профконсультант - специалист, оказывающий профориентационные услуги.

Профориентационный минимум - совокупность обязательной информации по профориентации, отраженной в законодательных и нормативно-правовых документах; формирование осведомленности и освоение выпускниками основных понятий, характеризующих ситуацию изменений на рынке труда (перспективные программы развития, новые виды деятельности, условия получения профессионального образования, новые специальности).

Репозиторий ВГУ

Психограмма (психофизиограмма) - перечень требований, которые данная профессиональная деятельность предъявляет к индивидуальным психологическим качествам и психофизиологическим функциям человека.

Психодиагностика (от греч. psyche - душа и diagnostikos - способный распознавать) - область психологической науки, разрабатывающая методы выявления и измерения индивидуально-психологических особенностей личности.

Психодиагностическое обследование - деятельность психолога, конечным результатом которой является диагноз психологический.

Психолог - специалист с психологическим образованием, который владеет методами оценки психических явлений и умения их корректировать.

Психологическая коррекция - это система мероприятий, направленная на исправление недостатков психологии или поведения человека с помощью специальных средств психологического воздействия; психокоррекционные воздействия направлены на изменение поведения и развитие личности клиента.

Психологическая коррекция, предполагает организованное воздействие на клиента с целью изменения показателей его активности в соответствии с возрастной нормой психического развития.

Психологическая помощь - область практического применения психологии, ориентированная на повышение социально-психологической компетентности людей и оказания психологической помощи как отдельному человеку, так и группе, организации. Основные способы оказания психологической помощи - индивидуальное консультирование и групповые формы психологической работы. Возможны психопрофилактическая и психокоррекционная направленность психологической помощи, ее использование в ситуациях преодоления различного рода психологических затруднений.

Психологическая служба - система практического использования психологии для решения комплексных задач психологической экспертизы, диагностики, консультации в сферах производства, транспорта, народного образования, спорта, охраны правопорядка и т.д.

Психологическое консультирование - непосредственная работа с людьми, направленная на решение различного рода психологических проблем, связанных с трудностями в межличностных отношениях, где основным средством воздействия является определенным образом организованная беседа; суть психологического консультирования состоит в том, что психолог, пользуясь специальными профессиональными научными знаниями, создает условия для другого человека, в которых он переживает свои новые возможности в решении его психологических задач. Психологическое консультирование как вид психологической помощи адресовано психически нормальным людям для достижения ими целей личностного развития.

Психология труда - наука, изучающая психологический закономерности формирования конкретных форм трудовой деятельности и отношения человека к труду.

Работа - комплекс задач или обязанностей, выполняемых каким-либо лицом.

Работодатель - индивид, который управляет экономическим предприятием (собственным или вверенным ему государственным, совместным, акционерным) или же самостоятельно занят профессиональной или ремесленной деятельностью и имеет одного или более наемных работников; работодатель - это тот, кто может дать работу.

Работоспособность - потенциальная возможность индивида выполнять целесообразную деятельность на заданном уровне эффективности в течение определенного времени.

Рабочая сила - 1) особая разновидность товара, товар на рынке труда; 2)экономическая категория, выражающая способность к труду; совокупность физических и интеллектуальных способностей, знаний, умений и навыков, которыми располагает

Репозиторий ВГУ

человек и которые используются им для производства жизненных благ; 3) численность населения, предлагающего свой труд на рынке рабочей силы.

Рабочее место - оснащенная необходимыми техническими средствами пространственная зона, в которой совершается трудовая деятельность работника или группы рабочих.

Рабочий день - продолжительность рабочего времени в течение дня, смены, устанавливаемая законом.

Развитие личности - процесс формирования личности как социального качества индивида в результате его социализации и воспитания.

Режим работы - принятое количество смен работы предприятия; количество смен определяется технологией изготовления продукции и наличием производственных мощностей.

Режим труда и отдыха - рациональное, физиологически обоснованное чередование периодов работы и отдыха, при котором достигается наибольшая работоспособность без ущерба для здоровья.

Результат деятельности - то, что получает человек в итоге деятельности.

Резюме - самохарактеристика, жизнеописание, товарное описание работника при продаже; средство самомаркетинга на рынке труда.

Рейтинг вуза - место, которое занимает вуз в списке, составленном в порядке убывания ряда показателей, определяющих его уровень.

Реклама - 1) информация о товарах, видах услуг с целью оповещения потребителей и создания спроса на эти товары, услуги; 2) распространение сведений о ком-либо, чем-либо с целью создания популярности.

Рекрутинговое агентство - агентство, выполняющее заказы компаний на подбор персонала.

Респондент - человек, отвечающий на вопросы анкеты.

Рефлексия (от лат. reflexio - обращение назад) - процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний.

Решение - формирование мыслительных операций, снижающих исходную неопределенность проблемной ситуации.

Решительность - способность человека самостоятельно принимать ответственные решения и неуклонно реализовывать их в деятельности.

Ролевая игра - разыгрывание или выполнение определенной роли; как процедура она широко распространена в психотерапии, в образовании и других областях.

Роль (от франц. role) - социальная функция личности; соответствующий принятым нормам способ поведения людей в зависимости от их статуса или позиции в обществе, в системе межличностных отношений.

Руководитель - лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации его деятельности.

Руководитель (в социальной психологии) - индивид, который наделен властью награждать и наказывать других членов своей группы.

Рынок - совокупность экономических отношений, которые складываются между продавцом и покупателем в процессе купли-продажи товаров и услуг.

Рынок образовательных услуг - система образовательных услуг, предлагаемых образовательными учреждениями населению на территории.

Рынок труда - рынок рабочей силы.

Рынок труда - система способов, общественных механизмов и организаций, позволяющая продавцам (ищущие работу) найти работу, а покупателям (работодателям) найти работников, которые им требуются для ведения производственной, коммерческой или иной деятельности.

Репозиторий ВГУ

Самоактуализация (от лат. actualis - действительный, настоящий) - стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей.

Самовоспитание - сознательная деятельность, направленная на возможно более полную реализацию человеком себя как личности.

Самозанятость (самостоятельная занятость) - разновидность нетрадиционной нестандартной занятости, в основе которой лежит самоорганизация; трудовая активность без формальных трудовых отношений (с работодателем или в качестве работодателя), мелкое предпринимательство в торговле, сфере услуг и т.д.

Самоопределение личности - сознательный акт выявления и утверждения собственной позиции в проблемных ситуациях.

Самооценка - оценка личностью самой себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей. Самооценка является важным регулятором поведения личности. От самооценки зависят взаимоотношения человека с окружающими, его критичность, требовательность к себе, отношение к успехам и неудачам. Тем самым самооценка влияет на эффективность деятельности человека и дальнейшее развитие его личности.

Самопрезентация - презентация возможностей и способностей претендента на рабочее место.

Сангвиник - субъект, обладающий одним из основных типов темперамента, характеризующийся высокой психической активностью, энергичностью, работоспособностью, быстротой и живостью движений, разнообразием и богатством мимики, быстрым темпом речи; стремится к частой смене впечатлений, легко и быстро отзывается на окружающие события, общителен, эмоции преимущественно положительные.

Свойства нервной системы - устойчивые особенности нервной системы, влияющие - при прочих равных условиях - на индивидуальные психологические особенности человека.

Система профессиональной ориентации - это организованная, управляемая деятельность различных государственных и общественных организаций, предприятий, учреждений и школы, а также семьи, направленная на совершенствование процесса профессионального и социального самоопределения школьников в интересах личности и общества в целом; цель системы профориентационной работы - подготовка учащихся к обоснованному выбору профессии, удовлетворяющему как личные интересы, так и общественные потребности.

Ситуация выбора профессии - совокупность условий и факторов выбора, имеющая общие и специфические черты для каждого, выбирающего профессию.

Смысл профессиональной деятельности - это основания для оценки человеком значимости профессиональной деятельности лично для себя, то есть пристрастное личностно опосредованное индивидуальным опытом отношение человека к труду. Зрелой личности свойственно постоянно искать все новые, более глубокие или более индивидуальные смыслы труда.

Собеседование - интервью с кандидатом на рабочее место.

Соискатель - человек, ищущий работу.

Социальное самоопределение - это определение себя относительно выработанных в обществе (и принятых данным человеком) критериев принадлежности к определенной сфере общественных отношений и определенному социальному кругу, ограничение себя некоторым кругом профессий.

Социально-профессиональная адаптация - процесс включения, приспособления человека к профессиональной деятельности, условиям труда, новому коллективу и достижение им в оптимально короткое время требуемой производительности труда.

Социально-психологическая адаптация - приспособление личности к условиям социальной сферы.

Репозиторий ВГУ

Социально-трудовая сфера - область действия, пределы распространения трудовых отношений как отношений, возникающих между участниками совместного трудового (производственного) процесса, отношений занятости и отношений по поводу распределения и потребления произведенного национального дохода.

Социальные гарантии - материальные и юридические средства, обеспечивающие реализацию конституционных социально-экономических и социально-политических прав членов общества. К основным социальным гарантиям относятся право на труд, отдых, жилище, образование, медицинскую помощь.

Социальные льготы и культурные услуги организаций - услуги и льготы социального и (или) культурного назначения, предоставляемые непосредственно некоторыми предприятиями своим работникам, такие, как социальная помощь, профилактории, спортивные площадки, центры психологической разгрузки, лагеря отдыха для детей и т.д.

Специализация - уточнение специальности, область применения специальности.

Специальность - это вид деятельности в рамках той или иной профессии, для выполнения которой необходимы определенные знания, умения и навыки, приобретаемые путем специальной подготовки и опыта работы.

Специальность - узкая область профессиональной деятельности.

Специальные профессиональные способности - это психологические свойства личности, требуемые от человека в рамках данной профессии, но при более узкой специализации. Специальные профессиональные способности определяются конкретными условиями труда, в том числе особыми (дефицит времени, информации, перегрузки).

Справочно-информационная консультация - консультация, в ходе которой учащимся сообщается о каналах трудоустройства, требованиях к приему на работу и учебу, возможностях освоения различных профессий, сроках подготовки, системе оплаты труда, перспективах профессионального роста.

Спрос на рынке труда, определяется потребностью работодателей при найме людей для производства товаров и услуг в соответствии со спросом в экономике.

Среднее профессиональное образование, имеет целью подготовку специалистов среднего звена, удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования на базе основного общего, среднего (полного) общего или начального профессионального образования. Граждане, имеющие среднее (полное) общее или начальное профессиональное образование соответствующего профиля, получают среднее профессиональное образование по сокращенным ускоренным программам. Среднее профессиональное образование может быть получено в образовательных учреждениях среднего профессионального образования (средних специальных учебных заведениях) или на первой ступени образовательных учреждений высшего профессионального образования.

Средства профессиональной деятельности - это вещественные средства труда и невещественные вспомогательные (внешние и внутренние функциональные) средства трудовой деятельности, при помощи которых человек взаимодействует с предметом своего труда сообразно поставленной цели, изменяет и преобразовывает его.

Средства труда - средства воздействия человека на предметы труда в целях производства материальных благ: машины, оборудование, производственные здания и сооружения.

Стаж работы - временной интервал приобретения профессионального опыта, продолжительность деятельности в какой-нибудь области.

Стажер - вновь поступивший, работающий для приобретения опыта в своей специальности.

Стандарт - это уровень качества или достижения.

Стандарт на профессию - это лучший контрольный тест, обычно используемый для оценки качества работы кандидатов.

Репозиторий ВГУ

Стандарт на профессию устанавливает наивысший уровень качества или достижения, требуемый при работе по специальности или профессии.

Стандарты содержат перечень трудовых операций, которые должны выполняться в рамках определенной профессиональной деятельности, а также связанные с ними знания, умения и навыки. Стандарты носят обязательный характер. Профессиональный стандарт включает в себя профессиональный, трудовой профиль, экзаменационные требования, вступительные требования, учебный план (содержание, структура и продолжительность обучения), методы и обучающие средства, квалификационный уровень обучающего персонала.

Стратегия поиска работы - определение общих целей, направлений и способов поиска работы.

Сфера профессиональной деятельности - специфическая область трудовой деятельности, выделенная из совокупности по общности предметов, орудий, технологий и результатов труда.

Тактика поиска работы - совокупность средств и приемов для достижения целей поиска работы и реализации выработанной стратегии поиска.

Творчество - деятельность, результатом которой является создание новых материальных и духовных ценностей.

Темперамент (от лат. temperamentum - надлежащее соотношение частей, соразмерность) - характеристика индивида со стороны его динамических особенностей: интенсивности, скорости, темпа, ритма психических процессов и состояний. Выделяют два компонента темперамента - активность и эмоциональность. Активность поведения характеризует степень энергичности, стремительности, быстроты и, наоборот, медлительности, инертности, а эмоциональность - особенности протекания эмоций, чувств, настроений и их качество: знак (положительный, отрицательный) и модальность (радость, горе, страх, печаль, гнев и т.д.). Темперамент относительно устойчив и мало подвержен изменениям под влиянием среды и воспитания, однако он изменяется в онтогенезе. Темперамент не характеризует содержательную сторону личности (направленность мотивационной сферы, ценностные ориентации, мировоззрение) и не определяет непосредственно содержательные черты личности. Однако свойства темперамента могут как благоприятствовать, так и противодействовать формированию определенных черт личности.

Тест - в психологии - фиксированное во времени испытание, предназначенное для установления количественных (и качественных) индивидуально-психологических различий; тест - основной инструмент психодиагностического обследования, с помощью которого осуществляется диагноз психологический.

Тестирование (от англ. test - опыт. проба) - метод психологической диагностики, использующий стандартизированные вопросы и задачи (тесты), имеющие определенную шкалу значений. Применяется для стандартизированного измерения индивидуальных различий. Существуют три основные сферы тестирования: а) образование - в связи с увеличением продолжительности обучения и усложнением учебных программ; б) профессиональная подготовка и отбор - в связи с увеличением темпа роста и усложнением производства; с) психологическое консультирование - в связи с ускорением социодинамических процессов.

Тесты достижений - одна из методик психологической диагностики, выявляющая степень владения испытуемым конкретными знаниями, умениями, навыками. Тесты достижений близки тестам специальных способностей, однако в отличие от них, выявляют то, что испытуемым усвоено, а не обобщенные умения, не имеющие конкретного содержания и возникающие в итоге разнообразного жизненного опыта.

Тесты интеллекта - методики психологической диагностики, предназначенные для выявления умственного потенциала индивида.

Репозиторий ВГУ

Тесты креативности (от лат. creatio - сотворение, создание) - совокупность методик для изучения и оценки творческих способностей личности.

Тесты критериально-ориентированные - методики психологической диагностики, выявляющие, насколько испытуемый владеет знаниями, навыками умственных действий, которые необходимы и достаточны для выполнения определенных классов учебных или профессиональных заданий. Критерием служит наличие или отсутствие этих знаний. По своей сущности тесты критериально-ориентированные представляют собой инструмент обратной связи в организации процессов обучения. Результаты тестирования, проведенного с помощью этих методик, оцениваются не по порядковому месту испытуемого в выборке и не по отношению к статистической норме, а по отношению этих результатов ко всей сумме тестовых задач.

Тесты личностные - методики психодиагностики, с помощью которых измеряются различные стороны личности индивида: установки, ценности, отношения, эмоциональные, мотивационные и межличностные свойства, типичные формы поведения.

Тесты проективные (от лат. projectio - выбрасывание вперед) - совокупность методик целостного изучения личности, основанного на психологической интерпретации результатов проекции. Под последней в данном случае понимается не только средство психологической защиты, но и обусловленность процессов восприятия следами памяти всех прошлых восприятий.

Тип нервной системы - совокупность свойств нервной системы, составляющих физиологическую основу индивидуального своеобразия деятельности человека и поведения животных.

Тип профессии - высшее подразделение в систематике профессий, объединение их по наиболее общим признакам.

Толерантность - терпеливость..., отсутствие тяжелых переживаний и резких реакций, несмотря на наличие фрустратора (Н.Д. Левитов).

Требования профессии к человеку - требования, которые предъявляет профессия к личности работающего.

Тренинг социльно-психологический - область практической психологии, ориентированная на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении.

Труд - 1) целесообразная деятельность человека, направленная на создание материальных и духовных ценностей, необходимых для жизни; 2) все умственные и физические затраты, совершаемые людьми в процессе производства материальных и духовных ценностей; 3) результат деятельности, работы, произведение.

Трудовая деятельность, представляет собой единство внешних легко различимых элементов (предметно-действенный аспект): организованное рабочее место, орудия труда, действия, последовательность операций и т.д. - и внутренних открытых элементов (психологический аспект): осуществление поставленной цели, проявление способностей, воли, характера и т.д.

Трудовая мобильность - готовность, способность населения к изменению места работы, профессии, должности, места жительства, образа жизни в целом.

Трудовые отношения - совокупность регулирующих правил и взаимосвязей между действующими лицами по поводу отношений занятости.

Трудовые ресурсы - часть населения страны, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для работы в народном хозяйстве.

Трудовые функции - содержание объективных факторов труда как отражение требуемого от человека опыта, необходимого для их выполнения. Трудовые функции задаются условиями труда, предметом труда.

Трудолюбие - черта характера, заключающаяся в положительном отношении личности к процессу трудовой деятельности.

Репозиторий ВГУ

Трудоспособный (рабочий) возраст - один из видов условной градации возраста человека в зависимости от возможности его участия в трудовой деятельности; границы трудового возраста определяются законодательством РБ.

Трудоустройство и содействие занятости незанятых и безработных - мероприятия, включающие: подбор подходящей работы; информирование и консультирование о возможностях службы занятости содействовать временному трудоустройству, профессиональному обучению, самозанятости, переезду к новому месту жительства и работы, организацию и проведение общественных, временных (сезонных) и неотложных работ с целью трудовой и социальной адаптации безработных, испытывающих трудности в поиске постоянной работы.

Условия труда - 1) характеристики работы по отношению к работнику. Выделяют ориентированные на задачу (средства труда, методы труда, рабочее помещение и пр.) критерии для анализа условий труда; 2) совокупность социальных и производственных факторов, в которых протекает трудовая деятельность человека. Под социальными факторами понимаются размеры оплаты труда, продолжительность рабочего времени, отпуска и др. условия, устанавливаемые законами, иными нормативными актами, соглашением сторон. Под производственными факторами понимаются технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и др. условия, устанавливаемые законодательными и иными нормативными актами.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда.

Флегматик - субъект, обладающий одним из типов темперамента, характеризующийся низким уровнем психической активности, медлительностью, невыразительностью мимики; флегматик с трудом переключается с одного вида деятельности на другой и приспосабливается к новой обстановке; чувства и настроения отличаются постоянством.

Фокус группа - метод качественного социологического исследования.

Формула профессии - краткое обозначение подходящей для человека группы профессий.

Формы обучения - дневная, очно-заочная, вечерняя, заочная, дистанционное обучение, экстернат.

Характер (от греч. charakter - печать, чеканка) - совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, складывающаяся и проявляющаяся в деятельности и общении, обусловливая типичные для нее способы поведения.

Характер труда - характеристика труда с точки зрения его напряженности, соотношения управленческих и исполнительских функций, однообразия и монотонности операций, закрепленности персонала за определенным видом труда.

Холерик - субъект, обладающий одним из основных типов темперамента, характеризующийся высоким уровнем психической активности, энергичностью действий, резкостью, стремительностью, силой движений, их быстрым темпом, порывистостью; холерик вспыльчив, нетерпелив, подвержен эмоциональным срывам, иногда бывает агрессивным.

Целеполагание - это определение, построение цели, обдумывание образа желаемого будущего.

Цель в профессиональной деятельности - это направленность на конечные и промежуточные результаты труда, это осознанный образ результата у человека.

Цель деятельности - то, что должен получить человек в итоге деятельности.

Ценностные ориентации (от франц. orientation - установка) - 1) идеологические, политические, моральные, эстетические и другие основания оценок субъектом окружающей действительности и ориентации в ней; 2) способ дифференциации объектов индивидом по их значимости. Ценностные ориентации формируются при усвоении социального опыта и обнаруживаются в целях, идеалах, убеждениях, интересах и других

Репозиторий ВГУ

проявлениях личности. Система ценностных ориентаций образует содержательную сторону направленности личности и выражает внутреннюю основу ее отношений к действительности.

Ценностные ориентации в профессиональной деятельности - выработанные и принятые обществом основания для оценки назначения труда, его сторон, системы духовных ценностей, профессиональных менталитетов, правил профессиональной этики.

Центр оценки персонала - программа (набор психологических методов) оценки потенциала сотрудников организации; используется преимущественно для оценки сотрудников, обладающих потенциалом профессионального роста, разработки целевых планов их развития.

Человек - существо, воплощающее высшую ступень развития жизни, субъект общественно-исторической деятельности.

Человеческие ресурсы - персонал организации, характеризующийся достигнутыми уровнями компетенции, желаниями, мотивациями, устремлениями.

Школьный учебно-методический кабинет профессиональной ориентации учащихся общеобразовательной школы, является центром профориентационной работы в школе, которая проводится в первую очередь по следующим направлениям: информирование и консультирование школьников и их родителей по вопросам выбора профессии, путях продолжения образования и возможностях трудоустройства; оказание информационной и методической помощи учителям.

Эго - один из компонентов структуры личности в теории З. Фрейда, который, согласно автору, действует в соответствии с принципом реальности (т. е. поддерживает связь с реальностью) и выполняет роль посредника между эгоистическими требованиями Ид и нравственными требованиями Супер-Эго; эго пользуется внутренними механизмами, защищающими личность от подсознательной тревоги; часто термин используется в более общем смысле и означает все, что имеет отношение к человеческому <Я>.

Экскурсия профориентационная - форма организации познавательной деятельности учащихся, направленной на получение и анализ профессиографической информации непосредственно в конкретных условиях профессиональной деятельности людей.

Экстраверсия - интроверсия (от лат. extra - вне, intro - внутрь, versio - поворачивать, обращать) - характеристика индивидуально-психологических различий человека, крайние полюсы которой соответствуют преимущественной направленности личности либо на мир внешних объектов, либо на явления его собственного субъективного мира.

Этические принципы деятельности профконсультанта - принципы, которыми профконсультант руководствуется в своей деятельности: компетентности, этической и юридической правомочности, конфиденциальности, гуманности и др.

Эффективное поведение на рынке труда - способность оперативно решать актуальные социально-профессиональные задачи: поиск работы (или другой формы трудовой занятости), трудоустройство (создание собственного дела), обоснование своих возможностей при собеседовании с работодателем, адаптация на рабочем месте и т.д. - основанная на готовности решать подобные вопросы.

Эффективность труда - показатель вклада или объема труда, вложенного в организацию работником.

Юность - период в развитии человека, соответствующий переходу от подросткового возраста к самостоятельной взрослой жизни. Хронологические границы юности определяются в психологии по-разному, наиболее часто выделяют раннюю юность, т.е. старший школьный возраст (от 15 до 18 лет), и позднюю юность (от 18 до 23 лет). К концу юношеского периода завершаются процессы физического созревания человека. Психологическое содержание этого этапа связано с развитием самосознания, решением задач профессионального самоопределения и вступлением во взрослую жизнь.

Репозиторий ВГУ

Я-концепция - относительно устойчивая, в большей или меньшей степени осознанная, переживаемая как неповторимая система представлений индивида о самом себе, на основе которой он строит свое взаимодействие с другими людьми и относится к себе. Я-концепция - целостный, хотя и не лишенный внутренних противоречий образ собственного Я, выступающий как установка по отношению к самому себе и включающий компоненты: когнитивный - образ своих качеств, способностей, внешности, социальной значимости и т.д. (самосознание); эмоциональный - самоуважение, себялюбие, самоуничижение и т.д.; оценочно-волевой - стремление повысить самооценку, завоевать уважение и т.д.

Ярмарка вакансий (ежегодный рынок) - инструмент политики службы занятости на рынке труда; периодические мероприятия, организуемые местной службой занятости, целью которых является содействие в трудоустройстве через непосредственный контакт с работодателем.

Репозиторий ВГУ