**В. Г. Бабенко,**

**Э. Н. Николаенко**

**психология**

**ВЫБОРА ПРОФЕССИИ**

**Для школьников, студентов, учителей,**

**преподавателей и родителей**

**(книга 1)**

Днепропетровск 2004

**Бабенко В. Г., Николаенко Э. Н.**

Психология выбора профессии: Для школьников, студентов, учителей, преподавателей и родителей. Книга 1. -Д., 2004. - 44 с.

© В. Г. Бабенко, Э. Н. Николаенко, 2004

*«Если эта книга даст толчок к проведению профессионального исследования влияния мотивации на успеваемость учащихся, уже одного этого будет достаточно, чтобы воздать должное ее авторам за важный вклад в познание психологии подростков».*

ИЛЬЧЕНКО Николай Григорьевич,

академик, Президент

Южно-Украинского отделения

Международной Академии Наук

Экологии и Безопасности Жизнедеятельности

СОДЕРЖАНИЕ

Вступление 5

Успех в учебе 6

Виды разума (интеллекта) 7

Деятельность должна быть спонтанной 9

Память 11

4 квалификационных типа 13

4 типа мышления (уровня сознания) 19

Тесты 22

Какое необходимо образование 29

Что нужно знать, выбирая учебное заведение 33

Правильно выбранная

сфера деятельности - залог успеха 34

Как стать профессионалом 35

Я выигрываю - ты выигрываешь.

Сотрудничество 35

Что заставляет тебя действовать 37

Как на самом деле ходит человек 41

Литература 43

*"В нашей жизни важно не столько положение, в котором мы находимся, сколько направление, в котором мы движемся"*

О. Холмс

**ВСТУПЛЕНИЕ**

Чтобы понять, куда идти учиться, надо сначала понять, кем нужно быть именно тебе. Спортсменом? Бизнесменом? А может, руководителем? Или пойти в учителя? Сфер много, а ты один. Все ведь не охватишь, да и не стоит, поэтому надо выбирать что-то одно. Но что именно? Ответ на этот вопрос уже есть. Он находится в тебе самом. Цель этой книги помочь тебе выбрать ту профессию, которая будет максимально соответствовать твоей природе, будет приносить тебе удовлетворение, деньги и, конечно же, пользу обществу.

Как ты думаешь, на сколько процентов средний украинец использует свои физические и умственные силы на работе? По мнению психологов, процентов на 40-60! Мало, не правда ли. Это происходит по ряду причин:

- из-за неумения проявлять свою индивидуальность в работе,

- из-за плохой организации труда,

- из-за отсутствия стимулов для полной отдачи в работе,

- из-за того, что человек занят той трудовой деятельностью, которая не соответствует его психофизическим особенностям...

Причин, как видишь, много, да это и не все. В этой книге мы поговорим о последней, а именно о том, как правильно выбрать профессию.

**УСПЕХ В УЧЕБЕ**

По мнению многих психологов и мыслителей (Сократа, Платона, Аристотеля, Э. Фромма, К. Роджерса, Р. Линга) [1], деятельность человека должна быть спонтанной и приносить радость. Спонтанность может быть двух видов: спонтанность в развлечениях и спонтанность в работе. Работа бывает противозаконной и разрешенной законом. В этой книге мы рассмотрим спонтанность, проявляемую в работе и разрешенную законом. Человек не может полноценно работать в той сфере, которая ему не по вкусу. Конечно же, это касается и процесса обучения. Разве может человек учиться на того, кем он в глубине души не хочет быть. Некоторые студенты, неправильно выбравшие институт, не выдержав груза скуки или напряжения, уходят, а другие по ряду причин остаются учиться дальше, ведь деваться уже некуда. На первом курсе студент в эйфории "исследует'' новую и непривычную для себя студенческую жизнь, а уже курсе на втором или третьем начинает понимать, куда попал. Ясная же картина своего будущего вырисовывается, как правило, во время написания диплома. Но тогда уже поздно менять институт или специальность. Деньги уплачены, годы прошли, надо окупать вложенные в образование инвестиции родителей. И тогда приходится выбирать: либо идти работать по своей специальности, которую не любишь, либо идти работать по другой специальности. По оценкам экспертов государство на подготовку одного специалиста тратит около **20 тыс. долларов** [2]. Сумма немалая. И если выпускник работает не по специальности, то государство несет потери в 20 тыс. долларов только с одного человека. А ведь в нашей стране таких людей тысячи. Поэтому еще до поступления в учебное заведение надо решить для себя, кем ты хочешь быть. Тогда выиграет и государство, получив квалифицированного специалиста, и ты, получив подходящую для себя специальность, которая впоследствии будет приносить тебе удовлетворение.

Интересные исследования провел кандидат психологических наук И.С. Литвиненко в сентябре 2002 года. Он исследовал студентов высших учебных заведений (18-19 лет) города Николаева. Почти все учащиеся испытывали неуверенность в себе, их жизненные перспективы были размыты. Очевидно по этой причине каждый 3-й студент употреблял алкоголь, а каждый 4-й - имел опыт общения с психоактивными веществами [3].

Именно неясность цели или неправильно выбранная специальность приводят к тому, что студенты в своем большинстве не способны запомнить даже 10 % учебной программы. И это несмотря на высокий уровень преподносимой информации, на постоянное усовершенствование качества образования. Это касается как институтов, так и школ. Учащийся только тогда сможет хорошо учиться, когда поймет, что это ему нужно. Окончив школу, молодой человек (или девушка) идет на подготовительные курсы, чтобы успешно сдать вступительные экзамены в вуз. И, о чудо! Он (она) за 3 месяца осваивает десятилетнюю школьную программу. Жизненная необходимость пробуждает в человеке интеллект или разум.

**Разум** - это способность трезво мыслить, и без нее изучить что-либо невозможно. Поступки разумного человека логичны, последовательны и целесообразны [4].

**ВИДЫ РАЗУМА (ИНТЕЛЛЕКТА)**

Как видишь, без разума не обойтись. Народная мудрость гласит, что разум не купишь, его нельзя украсть. Где же его найти? Разум можно развивать и натренировать, как тренируют мышцы тела.

Разум (способность управлять своими мыслительными процессами) можно пробудить у юноши (девушки), если:

1. Дать духовное образование.

2. Объяснить его (ее) ответственность перед обществом в выполнении
профессионального долга.

3. Предоставить юноше полную независимость.

**1. Дать духовное образование**

До 12 лет человеку нужно развить в себе склонность принимать авторитет: уважать родителей, учителей, старших. А также развить понимание, что он полностью зависит в своем развитии от старших членов общества. Учителя и родители должны выявить в нем склонность к определенной профессии в период между рождением и наступлением у него переходного периода. Но пока об этой склонности говорить ему не следует, сейчас от него требуется другое.

По нашему мнению, до 12 лет человеку надо получить максимум представлений о культуре, духовности; развить правильное и недвусмысленное понимание, как вести себя в семье, на улице, с друзьями, со старшими; выработать чистые привычки, такие как: каждый день принимать душ, надевать свежее белье и т.д. Ему нужно научиться уважать всех людей, при этом видя в них достоинства и не обращая внимание на их недостатки. А учить ребенка правильно реагировать на плохие качества лучше с 12 лет. Свои же недостатки или ошибки он должен уметь замечать.

Самостоятельность для человека важна в любом возрасте. Уже с первых лет жизни маленький человечек пытается делать первые самостоятельные шаги. Так как его интеллект еще не развился, то его "первые шаги", как правило, ошибочны. Поэтому с 6-ти лет (раньше нет смысла) нужно лишь ограничивать самостоятельность ребенка, а не лишать ее полностью. Он может самостоятельно выбирать, каким образом что-то сделать, а что именно ему делать, должен определять старший (исключением является - когда ребенок хочет кому-то помочь, пусть он обязательно это сделает). Например, попросив ребенка вымыть пол, надо предоставить ему независимость. Не надо вмешиваться в этот процесс, пусть даже если ребенок делает это неправильно, иначе будет нарушен процесс формирования разума. Преодоление трудностей в труде способствует развитию и укреплению интеллекта.

По какому признаку можно определить, что у подростка развита духовная культура? По тому, что он уважителен ко всем и с ним приятно общаться. То, насколько он эрудирован и изыскан в речи, еще не является критерием духовно воспитанной личности. Это очень важно понять.

До 12 лет от ученика не надо требовать досконального знания таких предметов, как литература, математика, физика, география, биология и т. д. Более важным для него будет знание логики, грамматики, синтаксиса, умение излагать свои мысли. Ему очень поможет в дальнейшем обучении знание понятий слов и логики мышления. Ведь при овладении новой информацией много трудностей возникает из-за непонимания значения новых слов. Ученик вследствие этого ощущает тревогу, беспокойство и неуверенность. Обучение должно осуществляться в форме игры. Также ему можно избирательно предлагать к изучению литературные произведения, культивирующие нравственность. Ведь если у человека нет нравственности, то, извините...

**2. Объяснить его ответственность перед обществом в выполнении профессионального долга**

С 12 лет у подростка начинается переходный период: старые методы воспитания на него уже не оказывают особого влияния, а самостоятельно действовать он еще не способен. Поэтому, чтобы помочь ему развиваться, необходимо объяснить, какова будет его профессия и ответственность перед обществом в связи с ней. Так как взрослые заставить подростка действовать уже не могут, его надо вдохновить на действия. Его стремление к самоутверждению надо использовать и предоставить эту возможность, дав начальные профессиональные навыки.

Исследования, проведенные киевскими социологами, свидетельствуют о том, что потребность в определении смысла жизни для человека очень важна [5].

В этом возрасте у человека утрачивается первоначальный интерес к обретению знаний, и поэтому он становится немного пассивным в обучении. А, как известно, праздный ум - кузница дьявола. Именно в этом возрасте подростки чаще всего приобщаются к курению, употреблению алкоголя, наркотических веществ, так как нет новых целей. Просмотр телепередач и компьютерные игры - еще один способ для подростка убить время. Но Время "убить" невозможно, скорее Время (при помощи телевизора и компьютера) "убьет" в юноше или девушке начальные проявления разума. Поэтому нельзя терять ни одного месяца. Когда у молодого человека будет четкое понимание смысла жизни (какова будет его профессия), то он станет прилагать усилия для овладения соответствующей квалификацией. Тогда он не будет бить баклуши. В этом возрасте у подростка появляется большой интерес к профессиональному развитию, и это надо использовать. Профессию нужно выбрать, учитывая естественные наклонности и таланты подростка. Как это сделать, будет объяснено далее.

**3. Предоставить ему полную независимость**

Начиная с 16 лет, молодого человека надо начинать приучать к самостоятельной жизни: самостоятельно зарабатывать, участвовать в решении семейных проблем на равных с родителями. С его мнением теперь необходимо считаться. ...В одной интеллигентной семье сыну не предоставляли такой ответственности, и, начиная с 16 лет, он потихоньку начал употреблять спиртное, пристрастился к сигаретам, стал ленивым и безответственным, хотя по своей природе это очень способный и талантливый человек.

Молодого человека в этом возрасте (с 16-ти лет) нет смысла ругать, или насильно заставлять что-то делать - это не поможет, а только сделает родителей и учителей врагами в его глазах. Лучший способ влияния на него - доверительная беседа: внимательно выслушать, что-то посоветовать, дать какое-то ответственное поручение. Мы просто уверены, он будет благодарен за такое отношение.

Относительно девушек хочется отметить, что они очень чувствительны и ранимы, поэтому, чтобы защитить их, им нельзя предоставлять полной независимости. Им даже может нравиться независимость, но когда они ее получают, то чувствуют сильную психическую незащищенность: я никому не нужна, что мне делать дальше. Поэтому девушке полная независимость повредит. Ведь предоставленная ей полная независимость лишит ее женственности в поведении и в дальнейшем плохо скажется на ее семейной жизни.

Таковы основные способы стимуляции интеллекта (разума) в человеке. Они применимы для любой возрастной категории, но более эффективно они действуют, если их использовать так, как описано выше.

Разум еще проявляется в том, что индивид ясно видит взаимосвязь между поступками в настоящем и условиями жизни в будущем. Когда человек в своей работе руководствуется разумом, то он четко понимает, какой будет итог его работы. Такое понимание приводит к вдохновению и энтузиазму в работе. А когда человек действует с энтузиазмом, то он хочет постоянно повышать качество выполняемой работы. Окрыленный вдохновением, такой человек трудится с радостью и приносит радость другим. Психологи также отмечают, что как только у человека пропадает желание постоянно усовершенствовать свою работу, тотчас работа превращается для него в рутину. Такая работа становится тяжким бременем для него.

Хочется отметить, что **разум бывает трех видов**:

1. Понимание как принести пользу обществу.
2. Понимание как добиться своей цели.
3. Понимание как жить за счет общества.

Понимание как добиться своей цели (2) и понимание как жить за счет общества (3) проистекают из эгоизма человека и не приносят ему ожидаемого счастья.

Поэтому надо понять, "на кого" учиться и что тебе даст именно эта профессия. То есть, очень важно не только определить, кем ты сможешь работать, но и проанализировать свои мотивы.

**ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ДОЛЖНА БЫТЬ СПОНТАННОЙ**

По мнению А. Маслоу, представителя гуманистической психологии, человек должен действовать **спонтанно**, иначе разрушение его психики неизбежно. Например, некоторые призывники на армейскую службу не выдерживают всех трудностей военной жизни и жесткого стиля общения между собой. В результате одни из них наносят себе травмы для того, чтобы их отправили в госпиталь, а другие кончают жизнь самоубийством. Одни приходят из армии возмужавшими, а некоторые покидают службу с психической травмой. Оказывается, все дело в спонтанности - один вид деятельности человек спонтанно принимает, а другой вид деятельности отвергает.

А вот Чиксентмихали в своей работе, озаглавленной "По ту сторону скуки и тревоги", предложил в качестве мотивации эмоциональное состояние - **радость от активности**. Чиксентмихали попросил шахматистов, хирургов, танцоров и альпинистов описать свою профессиональную и осуществляемую на досуге деятельность и прошкалировать то радостное ощущение, которое они испытывают при этом. При опросе он выявил, что когда индивид как бы полностью растворяется в предмете, с которым имеет дело, когда внимание всецело сосредоточено на занятии, то он испытывает радостное чувство активности. Такое ощущение люди испытывают, когда они полностью отдаются своей деятельности. Когда же возможности резко превышают сложность задания, то возникает скука, в противном случае появляется тревожность. Если же сложность задания превышает возможности субъекта лишь незначительно, то налицо условие для переживания радости.

Поэтому, выбирая сферу деятельности, надо точно понять, на что ты способен, только это нужно сделать честно. Иначе тебя ожидает скука и безысходность или тревожность и перенапряжение. На уроке в пятом классе мы спросили детей, кем они хотят быть. Один мальчик поднялся и бойко выкрикнул, что хочет быть президентом. Но когда его спросили, на какие оценки он учится, его энтузиазм немного стих. Понятное дело, быть президентами хотят многие, но могут не все. Для этого нужны определенные качества личности и образование. Есть интересная история о сапожнике и царе.

Сапожник весь день сидел в своей будке, которая располагалась возле царского дворца и наблюдал за тем, что делает царь. И что же видел наш трудяга? Медленным шагом на веранду выходил царь в окружении своей свиты. Перед ним танцевали прекрасные женщины. И когда царь зевал, то ему прямо в рот бросали виноградину. Эту картину изо дня в день видел сапожник. И, понятное дело, ему стало завидно. Поэтому сапожник старательно распускал сплетни, что царь - лентяй.

Однажды переодетый царь проходил по городу, чтобы лучше понять слабые стороны своего правления, реально увидеть жизнь простых людей. Прогуливаясь по улицам, он был свидетелем критики в свой адрес из уст многих жителей города. Вернувшись во дворец, царь созвал своих министров с целью - узнать причину негативизма горожан. Министры объяснили ему, что причина этого - сплетни сапожника. "Что же делать?" - спросил царь у своих министров, на что те посоветовали: "Дайте, Ваше Величество, сапожнику поправить и, поняв, как это трудно, он избавится от зависти".

Следующим утром к сапожнику пришли министры и сообщили ему, что отныне он царь. Недоумению сапожника не было предела. Удивленный сапожник спросил у министров, как такое возможно - уснуть сапожником, а проснуться царем. На что министры учтиво ответили, что звезды говорят, что отныне он является царем.

Привели они его во дворец и начали обучать этикету, которого должен придерживаться царь. Чего только он не должен был делать, всего и не перечислишь. И рано вставать, чтобы все успеть; и мыться по несколько раз в день; и учиться военному искусству; и овладевать всеми премудростями политики; и принимать важные решения, от которых зависело будущее всего государства; и носить корону, которая была достаточно тяжела, и...

От такого расписания наш сапожник так уставал, что спал и на троне, и когда учился военному искусству, и когда ходил. Поэтому, чтобы как-то поднять тонус, он медленно, еле волоча ноги, выходил на веранду, где зевал и ему прямо в рот бросали виноградину.

Так наш сапожник понял, что быть царем не так просто. Он понял, что вел себя раньше неправильно по отношению к царю. И министры, будучи разумными личностями, конечно же, заметили это.

Через неделю правления нашего новоиспеченного царя к нему пришли министры и сообщили, что звезды изменили свое положение, и что отныне править будет предыдущий царь. Счастью сапожника не было предела. С тех пор он только и делал, что прославлял царя, считая его святым.

В 15-16 лет молодому человеку (девушке), оценив свои силы, надо разобраться, куда он пойдет работать и какое образование для этого нужно получить. Выбрать необходимо не профессию, а скорее, сам принцип, как ему зарабатывать на жизнь (ниже будут описаны основные направления деятельности человека). И в соответствии с этим уже можно выбирать учебное заведение.

**ПАМЯТЬ**

В процессе обучения хорошая память является залогом успеха.

Как ты думаешь, почему мы что-то забываем, а что-то запоминаем? Оказывается, память напрямую зависит от способа ее развития. **Всего существуют три способа запоминания:**

1. **Запоминание с помощью насилия.** Учащегося заставляют что-то выучить или он сам себя заставляет.
2. **Эмоциональный способ.** Запоминание происходит благодаря вовлечению эмоций учащегося. Например, ученику может быть просто интересно, что существует данное явление, информация.
3. **Запоминание с помощью разума.** Учащийся сам заинтересован в обучении, имея определенную цель.

Запоминание с помощью насилия приводит лишь к временному запоминанию. Так как человек думает, что получаемая информация ему не пригодится в будущем, его мозг ее удаляет. Если же при обучении ученика применяется насилие, то у него возникает отторжение самой идеи учиться. Такой метод обучения применяется в большинстве школ: от ученика требуют определенных знаний. Этот метод непродуктивен и неэффективен... Отец говорит сыну: «У меня нет денег, чтобы оплатить твой институт, поэтому попробуй только учиться плохо. Пока не выучишь уроки, из комнаты не выйдешь» и закрывает его в комнате. Скорее всего, сыну трудно будет поступить в институт.

Запоминание с помощью эмоций более прогрессивно, так как развивает долгосрочную память, взращивает начальные задатки культуры в человеке. В Украине сейчас действует не один десяток частных школ, в которых создан благоприятный культурно-эмоциональный климат, помогающий развиться учащемуся как личности. Ученика пытаются заинтересовать в учебе, используя на уроках элементы игры. Находясь в таких условиях, ученик может преуспевать в учебе, но его мотивы могут быть различными:

1. Получить хорошую оценку.
2. Порадовать родителей.
3. Быть умнее своих сверстников.
4. Поддержать престиж своих родителей.
5. Стать любимчиком учителя.

В конечном итоге знания, обретенные этим путем, поверхностны и не могут быть применены на деле. Интересно также заметить, что человек, владеющий информацией, которой не собирается пользоваться, склонен гордиться своими знаниями.

Третий способ (с помощью разума) заключается в том, что ученик получил новую информацию и размышляет над тем, как применить ее в жизни; он задает вопросы, пока полностью не поймет суть предмета. Когда человек изучает с помощью разума, то его концентрированность максимальна. А согласно исследованиям социалистов-гипнологов [6; 7] человек воспринимает всю информацию, "снятую" органами чувств, но осознает лишь ту, на которую направил сознательно или бессознательно свое внимание. Человек, изучающий какой-то предмет с помощью разума, максимально сконцентрирован. Такой метод обучения возможен лишь в том случае, когда учащийся сам желает получить знания, связанные с его будущей профессией.

Мы были свидетелями интересного случая. На курсы массажа пришли две девушки, которые ранее окончили медицинский институт и у которых в учебной программе был массаж. Самое удивительное, что на курсах преподавал тот же человек, что и в институте. В институте по ряду причин они не запомнили технику массажа, но на курсах всего лишь за один месяц они освоили ее. Почему? Потому, что они пришли на курсы именно ради овладения техникой массажа. Ведь им она была необходима на их работе. Таким образом, у них была большая заинтересованность в обучении.

Чтобы обучение было эффективным, необходимо соблюдать три условия:

1. Уважать того, кто передает тебе знание.
2. Быть уверенным в том, что оно тебе пригодится.
3. Очень хотеть запомнить. Совсем немного позубрить. Достаточно
трех раз: через день, через неделю и через месяц.

Для наглядности приведем пример. Поступив в институт, студент узнал номер своей зачетной книжки. Он признал ее авторитетным документом. Далее он подумал о необходимости помнить этот номер для определения варианта контрольных работ. Он очень захотел запомнить его, воссоздав в уме это число. Теперь он запомнил номер своей зачетки. По крайней мере, его мозг не сможет "стереть" эту информацию до окончания института. Когда все три фактора есть - студент без труда запоминает номер.

Поэтому, чтобы запомнить и понять информацию, необходима уверенность, что осваиваемые знания можно использовать для совершенствования (обретения профессионализма в выбранной профессии). Из-за того, что большинство учащихся не уверены в ценности изучаемых предметов, они с легкостью забывают правила алгебры, геометрии, забывают стихи и термины.

**4 КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТИПА**

Как ты думаешь, гениями рождаются или становятся? Согласно Петражицкому (1867-1931), большинству людей вследствие их психологической слабости необходим сильный руководитель и они сами выбирают его из своих рядов [8]. Но откуда же берутся сильные руководители? Ответ - из того же народа. Лидеры проявляются естественно и спонтанно. Талантливые педагоги, бизнесмены, деятели искусства также "вырастают" из народа и проявляют свои уникальные способности порой с самого юного возраста. Михаэль Шумахер уже в возрасте четырех лет состоял на обучении в карт-клубе, в 15 лет он стал чемпионом среди немецких юниоров, а в 16 лет он повторил свой успех и тогда же в первых рядах закончил чемпионат мира среди юниоров. В 17 лет он был третьим в немецком и европейском чемпионатах среди юниоров, а в 18 лет выиграл оба эти чемпионата. А юный Моцарт! В четыре года малыш написал свой первый концерт для клавесина, причем такой сложный, что вряд ли кто-либо из европейских виртуозов мог бы его исполнить. Когда любящий отец-учитель увидел еще не оконченную нотную запись, он изумленно воскликнул:

- Но этот концерт так труден, что его никто не сможет сыграть!

- Какие глупости, папа, - возразил Моцарт, - его может сыграть даже ребенок. Например я.

В любом обществе естественным образом присутствуют различные типы людей с определенными склонностями и задатками. Каждый человек будет счастлив, занимаясь тем делом, в котором он непревзойденный профессионал. По мнению же Л. Фейербаха, смысл жизненного пути состоит в самореализации [9]. Поэтому первейшая задача каждого человека определить свой квалификационный тип и понять, как надо действовать, чтобы добиться успеха в этой сфере.

По мнению Г. Спенсера [10], государство подобно биологическому организму, имеющему голову, руки, туловище, ноги, которые выполняют соответствующие функции. Одна прослойка общества выполняет функции головы, вторая - рук, третья - туловища, а четвертая - ног. Они прекрасно взаимодействуют, помогая друг другу. Голова должна думать, руки - выполнять все самые сложные и жизненно важные движения, туловище - снабжать энергией остальные органы, а ноги - идти туда, куда голове нужно. "Голова" - это население, выполняющее интеллектуальную работу, "руки" - это население, выполняющее административную работу, "туловище" - это население, которое распределяет денежные средства и снабжает товарами народного потребления, "ноги" - это те, кто непосредственно производит товары народного потребления.

Хочется отметить, что каждый человек нуждается в принадлежности к определенной социальной группе, так считает исследователь В. Иванова [11]. Человек, находясь в социальной группе, чьи ценности и приоритеты соответствуют ему, - испытывает счастье. Ученый-психолог Э. Бойзен отмечает удивительный феномен, что человек из любой прослойки общества гордится своей профессией. Ценности и уровень развития личности при этом не играют роли, человек всегда гордится своей принадлежностью к определенному социуму. Ценности вора - умение ловко воровать. Удивительно, но они гордятся своей деятельностью. Именно поэтому преступники объединяются в группировки. Потребность в общении, в признании толкает их к этому. Вор, общаясь с себе подобными, может гордиться, хвастаться своим криминальным талантом, чего не смог бы сделать в ином обществе. На этом примере видно, что любой человек (даже преступник) нуждается в том, чтобы его признали профессионалом, признали его ценности. Поэтому важно определить свой квалификационный тип, и общаться с теми, у кого те же наклонности. Так можно получать эмоциональное удовлетворение и постоянно повышать свою квалификацию.

**1-й квалификационный тип "мастер - золотые руки"**

**(далее "мастер")**

Люди этого типа имеют удивительные способности использовать и развивать свои физические возможности. Например, гимнасты и акробаты добиваются мастерства в контроле над телом, что для других кажется чудом. Хирург проявляет чудеса, делая сложную операцию на сердце, а танцор завораживает своими движениями. Опытный каменщик с закрытыми глазами может выложить ровную стену.

Работа в этой сфере требует от человека порой сверхспособностей: острого зрения, хорошей моторики, пластики, выносливости и т. д. И некоторых людей природа наделяет такими способностями. Дирижер способен точно определить, кто из 10-20 музыкантов фальшивит, актер точно передает движения и речь какого-то героя.

Людям этого типа необходимо узкоспециализированное образование. Они очень быстро вырабатывают профессиональные навыки, но склонны пренебрегать правилами техники безопасности, поэтому им постоянно надо напоминать о важности соблюдения этих норм.

Они не склонны брать ответственность за других, поэтому руководство - это не их сфера. Они прекрасно себя чувствуют, находясь в подчинении, так как ощущают психологическое спокойствие. Им нужно постоянное место работы со стабильно выплачиваемым заработком. Зная это, руководители в Японии делают все возможное, чтобы их работники оставались на своем рабочем месте всю жизнь. Работник, зная, что его не уволят, готов работать не покладая рук. Несмотря на напряженный график работы, японцы выполняют работу очень профессионально и при этом удовлетворены своей деятельностью. У "мастера" нет конкретной цели жизни, поэтому для саморазвития он должен определиться с ней.

Природа устроила так, что таких людей в обществе больше всего. Для "мастера" в современном мире препятствием в процессе самовыражения является автоматизация и компьютеризация труда. Это одна из психологических проблем современного общества, которую предстоит решить.

**2-й квалификационный тип "коммерсант"**

**(далее "коммерсант")**

Они умеют "делать деньги из воздуха". Если простой воздух законсервировать в банке и попросить "коммерсанта" продать, то он наверняка нашел бы покупателя. Они обладают удивительным качеством - чувствуют желания других. А тот, кто знает, чего хочет потребитель, сможет на этом хорошо заработать. Спрос рождает предложение, за которое получают немало денег. Вот несколько примеров загадочных качеств этих людей.

Однажды молодой человек шел по рынку. Его взгляд скользнул по овощному прилавку и на долю секунды остановился на цветной капусте. И в голове у него промелькнула мысль: "А может, купить?" Но потом он передумал, так как места в сумке уже не было. И что ты думаешь, продавец крикнул ему вдогонку: "Дорогой покупатель, куда же Вы пошли? Вы же с таким интересом посмотрели на капусту!" Откуда продавец узнал, что парень посмотрел именно на капусту, ведь на прилавке было выложено много видов овощей?

А вот еще одна история. В техникуме приближалась сессия. И, понятное дело, сдавать ее нашему герою не хотелось. Он, кстати, являлся "коммерсантом". Что же он придумал? Он договорился с преподавателем, что за хорошую оценку ему и еще нескольким студентам будет покрашен потолок в здании техникума. Со студентов, за которых он договаривался, наш герой взял деньги. И на эти деньги нанял маляров, которые профессионально покрасили потолок. При этом наш герой еще и заработал, оставив часть сданных студентами денег себе.

"Коммерсант" может не только предугадывать, какой товар пойдет, а какой нет, он может заинтересовывать в нем покупателя. Человек, склонный к такой деятельности, не любит от кого-то зависеть. Стремится к деньгам, но не боится рисковать, и порой вкладывая все свои средства в товар, остается на время вовсе без денег, что его не очень беспокоит.

Щедр, так как верит, что отданное на благие цели вернется. На данный момент украинские бизнесмены не могут "похвастаться" этим качеством, по всей видимости, из-за очень жесткой системы налогообложения и экономической нестабильности... В 1978 году два друга Бэн и Джерри прошли пятидолларовый курс заочного обучения по изготовлению мороженого. Этот курс изменил их жизнь. Друзья перебрались на заброшенную бензозаправочную станцию рядом с кампусом Вермонтского университета и начали трудиться. Они использовали для своей продукции только натуральные компоненты, и мороженое получалось гораздо более плотным, чем у других изготовителей. Через некоторое время упорного труда они добились больших успехов. Так, в начале 1980 года журнал "Тайм" опубликовал статью, которая начиналась словами: "Прежде всего следует сообщить, что фирма Бэна и Джерри в городе Берлингтоне, штат Вермонт, изготавливает самое лучшее мороженое в мире". Впоследствии партнеры приобрели несколько магазинов и начали оптовые поставки по всей стране и за границу.

Административные принципы фирмы Бэна и Джерри можно уподобить освежающему аромату изысканных духов в затхлой и закостенелой атмосфере американского бизнеса. К примеру, их фирма установила, что предельная зарплата управляющего высшего звена не должна превышать минимальной зарплаты рабочего больше чем в семь раз. Джерри сам себя назначил министром радости и в качестве такового устраивал вечеринки и развлечения в рабочее время с целью снять усталость с рабочих и сделать их труд более приятным. Компания Бэна и Джерри отдает 7,5% дохода до выплаты налогов на благотворительность. Магазин мороженого, открытый в Гарлеме, помогает бездомным: предоставляет рабочие места обитателям ночлежек и 75 % жертвует на содержание приютов. Кроме того, фирма отдает 40 % дохода от продажи шоколадных батончиков "Джунгли" группе экологов на борьбу за сохранение тропических лесов. А продажа леденцов "Мир без войны" дает деньги на проведение конверсии военных предприятий. Бэн и Джерри являются спонсорами различных мероприятий "зеленых", фестивалей народной музыки, любительских театров. В своем ежегодном отчете фирма отводит целый раздел на "Социальную деятельность"... [12]

Представители этой группы: бизнесмены, банкиры, торговцы, фермеры, овощеводы, финансисты, рекламные агенты, теле- и радио-ведущие, ведущие на праздниках и т. д. Такие люди не задерживаются на работе для решения дел, не связанных с деньгами: личные проблемы подчиненных и т. д.

"Коммерсант" не может управлять крупными фирмами и предприятиями, так как не способен психически влиять на людей, вдохновить подчиненных добросовестно следовать трудовой дисциплине. Управляя, заинтересовывает подчиненных материально. Это для него основной метод управления.

**3-й квалификационный тип "руководитель"**

**(далее "руководитель")**

Это руководители разных уровней и рангов. Любят покровительствовать и управлять. Попадая в какое-либо общество, они вначале оценивают свои силы и затем распространяют свое влияние на тех, кто менее влиятелен. А тех, кто более влиятелен, они уважают. Они все хотят контролировать, а люди склонны подчиняться им, так как получают психическую защиту в виде четкой программы действий, которая принесет успех всей команде. Такие люди склонны к защите справедливости, установлению порядка (с помощью силы). Бесстрашны и не терпят непочтительного отношения к себе...

В один банк ворвался вооруженный грабитель. Он грубо крикнул, чтобы все легли, но один из посетителей банка не хотел этого делать. Тогда грабитель грубо крикнул на него, принуждая лечь. Этот посетитель банка очень обиделся и, несмотря на наведенное на него оружие, бесстрашно вышел из банка. Он опомнился уже на улице и сразу вызвал полицию... Этот посетитель являлся "руководителем".

"Руководители" имеют прекрасную эрудицию, хорошо ориентируются в экстремальных ситуациях, энергичны и решительны в действиях. В профессиональной деятельности они влияют на эмоционально-волевые функции мозга других людей. Например, вселить уверенность и мужество в спортсмена-боксера способен только "руководитель". Хотя "руководители" и привязаны к роскоши, тем не менее они готовы на самопожертвование ради подчиненных. В некоторых японских фирмах перед тем как принимать работника на должность руководителя, ему устраивали своеобразную проверку. Его садили в лодку вместе с другими людьми, и когда они отплывали от берега, лодка начинала тонуть. Если будущий менеджер пытался в первую очередь спасти людей, то его принимали на работу.

Они работают крупными руководителями, военными, милиционерами, директорами различных заведений, руководителями локального типа, инспекторами налоговых служб, судьями, в службах санитарно-эпидемического контроля, в органах исполнительной власти, менеджерами и т. д. Могут быть склонны к коррупции. Чтобы избежать этого, нужно: или постоянно перевыбирать руководителя, либо сделать его максимально "доступным народу". Недоступный своим подчиненным "руководитель" склонен не заботиться о своих подопечных. Они уважительны внутренне ко всем, но считаются с мнением "ученых", если те честны и добросовестны в работе.

**4-й квалификационный тип "ученый"**

**(далее "ученый")**

Представители этой профессиональной группы образованы, красноречивы, сочувствены и чутки к проблемам других. От природы они наделены способностью завораживать своей речью. Когда они открывают свой рот, чтобы говорить, все остальные "закрывают свой". Могут побуждать действовать других людей, используя высший уровень воздействия - воздействие на разум. Никто не может объяснить что-либо так, как представитель этого типа. Например, не каждый человек может работать преподавателем или воспитателем - учащиеся мало вообще кого будут слушать. "Ученый" не может напрямую управлять людьми, так как не имеет силы психического воздействия как у "руководителей". Также они скромны, поэтому "коммерсанты" и "руководители" не очень обрадуются их руководству. А своей приверженностью к истине они чем-то похожи на греческого философа Демокрита (470-370 гг. до н. э.).

Демокрит после смерти своего отца несколько лет был погружен в написание философских сочинений. За это время имение отца, которым он должен был управлять, пришло в запустение. Тогда горожане решили судить Демокрита за растрату наследства своего отца. В ответ на это философ зачитал свое сочинение, которое написал во время своего затворничества. Сограждане были так поражены его мудростью, что присудили уплатить из городской казны сумму, превышающую наследство отца...

Они работают учеными, исследователями, преподавателями, учителями, психологами, философами, культурологами, писателями, поэтами, редакторами, цензорами, социологами, воспитателями, консультантами по различным вопросам и т.д.

Несмотря на то, что некоторые профессии отмирают с течением времени, а некоторые появляются, 4-е этих типа людей можно встретить во все времена.

В традициях наших предков существовал обычай, во время которого родители пытались определить профессиональные склонности ребенка. Перед малышом, который едва научился ползать, клали четыре вида предметов: книги; оружие; деньги; различные инструменты - и предлагали ему выбрать то, что нравится. Причем этими предметами ранее пользовались. Эту церемонию повторяли трижды и по выбранному ребенком предмету определяли его квалификационный тип. "Ученый" выбирает книгу, "руководитель" - оружие, "коммерсант" - деньги, "мастер" - инструмент. Этот феномен сейчас изучается.

В настоящее время всевозрастающей популярностью пользуется "астрологический" метод определения профессиональных наклонностей. С помощью гороскопа узнают склонности человека к определенной профессиональной деятельности. Ученые-астрологи исследуют взаимосвязь между астрологической картой человека и его профессиональной деятельностью. Возможно, очень скоро мир узнает об их удивительных открытиях.

Когда ребенок подрастает, надо следить за проявлениями индивидуальности в его характере.

**Ребенок-"ученый"** обычно более чувствителен к эмоциям и переживаниям других, чем другие дети того же возраста. Он отрицательно реагирует на ошибки в речи и рассуждениях окружающих людей. Ему очень трудно солгать. Чтобы такого ребенка наказать, достаточно сказать ему, что он поступил как плохой человек, и подобный способ наказания единственно эффективный для него. Если нужно попросить его о чем-то, обязательно объясните ему, какую пользу принесет данное действие, иначе ребенку трудно будет это сделать. "Ученому" важно для собственной психики быть полезным и востребованным.

Для **ребенка-"руководителя"** очень важно что-то контролировать, чем-то руководить. Он знает, как и что сказать, чтобы добиться своей цели, может обмануть, если это поможет другому человеку избежать проблем. Склонен устанавливать справедливость и защищать не только близких, но и посторонних людей, животных, деревья. Чтобы наказать такого ребенка за непослушание, нужно при всех его постыдить. Это хороший способ помочь ему измениться к лучшему. Для того, чтобы вдохновить на деятельность "руководителя", скажите, что нужна его сила, ловкость и отвага.

Маленький **"коммерсант"** с легким сердцем может солгать, если ему это выгодно. Чтобы наказать его за плохие поступки, нужно пригрозить, что отберете его любимую шкатулочку. Другие методы наказания на него мало подействуют. Нужно всегда признавать его "финансовую самостоятельность" и вдохновлять быть щедрым.

**Ребенок-"мастер"** может лгать, но обычно сам в собственной лжи и запутывается. Ни одно из перечисленных выше наказаний на него сильно не подействует, поэтому иногда его можно один раз слегка шлепнуть "по мягкому месту". Наказывая любого ребенка, следует быть осторожным и не нанести психической травмы. Сперва нужно действовать уговорами, наказание же должно соответствовать тяжести проступка. Если степень наказания превышает тяжесть проступка или выполняется с ненавистью, в возбужденном состоянии, то ребенок получит тяжелую психическую травму. Исследования психолога Джона Фэйворса показали, что обида сохраняется десятками лет [13]. Чтобы мотивировать малыша-"мастера", пообещайте ему купить новые инструменты. Это лучший способ мотивировать его, так как он неправильно реагирует на похвалы и другие способы, мотивации. Похвала может взрастить в нем гордыню.

У девочек сложнее определить профессиональные склонности, потому что их природа немного скрыта от окружающих. У девочки надо спросить, люди (мужчины) какой профессии ей нравятся больше всего. По ответу можно понять, какой у нее квалификационный тип.

Особенно ярко у человека проявляется естественная склонность к определенной профессиональной деятельности с 26-ти до 28-ми лет. В этом возрасте очень трудно ее подавлять, практически невозможно. Если ее подавлять, то внутренние проблемы неминуемы. Если человек раздражен, общаясь со своими клиентами, заказчиками, подчиненными, учениками, то это верный признак того, что он "занимается не своим делом". Психология человека позволяет ему до 25-ти лет учиться, при этом еще подрабатывая где-нибудь (сторожем, землекопом, курьером и т.д.). Но после 25-ти лет это становится намного сложнее, так как желание самовыражения через труд сдерживать очень тяжело.

Хочется отметить, что существует такая прослойка общества, которую невозможно отнести ни к одному квалификационному типу - "**служащие**". Это бухгалтера, секретари, работники почты, курьеры, вахтеры, охранники, работники складов, диспетчеры, лаборанты, учетчики, работники служб коммунального хозяйства и отделов статистики, отделов кадров, работники служб занятости, фондов, соцстраха, библиотекари, кассиры, мелкие чиновники, служащие государственных организаций, не имеющих в подчинении людей, и т.д. Большая потребность в "служащих" у государства появляется, когда уменьшается эффективность работы "ученых", "руководителей", "коммерсантов", "мастеров". Характер работы "служащего" удивительным образом содержит черты характера работы всех квалификационных типов. Это создает некоторую дисгармонию личности.

Для каждого человека работа - это способ самовыражения, особенно в последнее время. Последние социологические опросы, научные исследования в сфере труда говорят, что для тех, кто начал свою трудовую деятельность в конце 90-х годов прошлого столетия, характерно не столько "разложение трудовой морали", "отчуждение труда", сколько изменение ценностных ориентации, побуждающих мотивов к трудовой деятельности. При этом на первый план выдвигается самореализация и саморазвитие [14]. Поступая на работу "служащего", человек должен настроиться на то, что его возможности к самовыражению будут ограничены.

**4 ТИПА МЫШЛЕНИЯ (УРОВНЯ СОЗНАНИЯ)**

Все профессии напрямую связаны с психофизическими наклонностями человека, типом его мышления. Чем выше уровень системы ценностей у человека, тем более сложную и ответственную работу он сможет выполнять. Например, для того, чтобы устроиться работать школьным учителем требуется не только определенная база знаний, но и наличие правильных представлений о мире, любовь к людям. Никого не устроит учитель, который не уважает личность ученика, думает только о собственной зарплате. А чтобы управлять страной, нужно жить интересами всей страны, защищать интересы граждан. Для успешной трудовой деятельности необходимо, чтобы уровень системы ценностей человека соответствовал уровню сложности выполняемой им работы.

Когда Царь государства Ци спросил у Конфуция (VI-V до нашей эры), как управлять государством, тот ответил: "Государь должен быть государем, сановник - сановником, отец - отцом, сын - сыном" [15]. Перефразируя китайского мудреца, отметим, что для каждой профессии существует свой "моральный кодекс", который обязывает человека проявлять определенные качества личности, свойственные именно данной профессии.

К примеру, "**мастер**" должен быть смиренным и трудолюбивым. "**Коммерсант**" должен обладать такими качествами личности, как щедрость и честность в бизнесе. "**Руководитель**" должен быть бесстрашным и справедливым, иначе как же он будет защищать интересы подчиненных. "**Ученый**" должен хотеть помочь другим знаниями, иначе кто же его будет слушать.

То, насколько человек сможет развить в себе необходимые ему качества, напрямую зависит от его мировоззрения. Квалификационный тип не изменяется в течение жизни, а вот мировоззрение человек может изменить. Чем на более высоком уровне находится мировоззрение (тип мышления), тем легче ему взращивать в себе необходимые качества.

Порой бывает так, что работа человека и его уровень мышления не соответствуют друг другу. А ведь для успеха в деятельности и для гармоничного развития личности это соответствие просто необходимо!

Всего существует 4-е основных типа мышления ("**себялюбие**", "**мораль**", "**справедливость**", "**сострадание**"), которые в свою очередь соответствуют профессиональным типам ("**мастер**", "**коммерсант**", "**руководитель**", "**ученый**").

**"Себялюбие" (1-й тип мышления).**

**Больше присущ "мастеру"**

Человек, находящийся на этом уровне, считает удовлетворение своих телесных потребностей и потребностей своей семьи самым важным в жизни. Он получает наибольшее счастье от удовлетворения телесных нужд, таких, как жилищные удобства, хорошее питание, физическая близость с противоположным полом, условия для отдыха и т. д. Такой человек доверяет больше своим чувствам, нежели мнению других, философии, религии. Он очень практичен, имеет "золотые руки" и полагается в жизни только на собственный профессионализм. Очень беспокоится, когда его благополучию угрожает опасность, поэтому не рискует начинать свой бизнес.

**Мировоззрение.** Он видит мир просто. Считает, что миром правит физическая сила. Он оценивает происходящее так это принесет мне наслаждение, а это не принесет. И в зависимости от этого принимает решение как поступать.

**"Мораль" (2-й тип мышления).**

**Больше необходим "коммерсанту"**

Представитель этого типа считается с интересами людей и иногда даже животных. Например, фермер чувствует благодарность к своей корове, так как она кормит его, дает молоко. И когда она старится, он ее не убивает. Он любит деньги и понимает, что только сотрудничая можно заработать больше всего денег. В бизнесе он придерживается принципов морали, любит рисковать. Не очень обеспокоен страхом перед физическими неудобствами и страданиями. Хочет быть экономически независимым, интересуется различными системами оздоровления организма. Верит в удачу свыше, щедр.

**Мировоззрение.** Для него мир - это гармоничное объединение живых существ, с которыми надо считаться. Считает, что миром правят деньги.

**"Справедливость" (3-й тип мышления).**

**Больше необходим "руководителю"**

Человек на этом уровне очень ответствен перед людьми. Как и "коммерсант", следует моральным принципам в поведении, но уже не из чувства выгоды, а получая от этого эмоциональное удовлетворение. Склонен к справедливости, имеет более философский взгляд на мир, нежели практичный. Старается занять пост руководителя, имеет влияние, образован. Честно выполняет свои обязанности. (Обязанность - это определенный круг действий, возложенных на кого-нибудь и безусловных для выполнения) [4].

**Мировоззрение.** Он видит мир как совокупность живых существ, наделенных определенной психической силой. Считает, что победит тот, кто психически сильнее. По его мнению, миром правят власть (положение) и связи.

**"Сострадание" (4-й тип мышления).**

**Больше необходим "ученому"**

Этот тип людей отличается проникновенностью к чужим нуждам, состраданием. Такой человек имеет философски-практичный склад мышления, поэтому легко обучается и умеет передавать знания. Он не очень привязан к телесным наслаждениям, деньгам и возможности управлять людьми. Он следует принципам морали и этикету с естественной легкостью и не гордится этим. Склонен обучать других. Не любит, когда ограничивают его свободу, но в случае необходимости готов терпеть обстоятельства. Легко приобретает положительные черты характера и избавляется от дурных привычек, так как не зацикливается на собственных недостатках. Способен в каждом живом существе увидеть прекрасное, духовное начало. Знает, как другим людям помочь совершенствоваться.

**Мировоззрение.** У него самое возвышенное мировоззрение. Видит мир как сообщество единых по природе личностей, но находящихся в разных телах. Считает, что миром правят гармония и высшие законы.

Если ты обнаружил, что у тебя нет сформировавшегося мировоззрения или оно не соответствует твоему квалификационному типу ("ученый", "руководитель", "коммерсант", "мастер"), то на тебя, возможно, повлияло общение с окружающими. Часто бывает, что общение оказывает сильное влияние на жизненные ценности человека, его принципы. Это похоже на то, как цветное напыление на стекла искажает изначальный цвет стекла. И свет, который проходит сквозь это окрашенное стекло, уже не тот, а искаженный. Стекло сродни нашему характеру, нашим жизненным ценностям, а напыление - это общение. Иногда общественное мнение мешает человеку составить правильное представление о себе и действовать спонтанно, т.е. в соответствии со своей психофизической склонностью. Под влиянием ценностей друзей можно работать ради "больших денег", но в конце концов прийти к неудаче и разочарованию. Вот шуточная история про "общественное мнение".

Один простой крестьянин в воскресный день возвращался с городской ярмарки, неся за плечами тяжелый мешок с ценными покупками. Дорога пролегала через лес, в котором жили разбойники. Увидев крестьянина, разбойники решили хитростью отнять у него мешок. Они забежали вперед и уселись вдоль дороги. Когда крестьянин проходил мимо первого, тот в ужасе закричал: "Мама! Привидение!" и убежал. Крестьянин удивился и пошел дальше. Когда он встретил второго разбойника, тот так же прореагировал на него. Это уже не просто удивило его, а насторожило. Когда он проходил мимо третьего разбойника, тот риторически спросил: "И зачем привидению мешок?". Крестьянин почесал затылок и подумал, что, наверное, он умер по дороге, неся такую тяжесть, и теперь стал привидением. Он бросил свой мешок и пошел дальше.

Определенный тип мышления и мировоззрение должны соответствовать определенной сфере деятельности, но под влиянием окружающих человек может 1) работать, не учитывая свои **природные склонности**, 2) иметь **тип мышления** и **мировоззрение** ниже необходимого уровня, 3) не проявлять **качества личности**, необходимые для данной профессии. Поэтому нужно выбирать хорошее общение, которое поможет лучше понять себя.

**ТЕСТЫ**

У тебя может возникнуть вопрос, как выбрать свой квалификационный тип, если нравится заниматься двумя или тремя различными видами деятельности ("ученый", "руководитель", "коммерсант", "мастер")? Протестируй себя дополнительно по трем вопросам:

- Можешь ли ты долго заниматься этой деятельностью, оставаясь спокойным и удовлетворенным?

- Просят ли тебя окружающие люди выполнять эту деятельность?

- Легко ли тебе выполнять эту деятельность бесплатно?

Если ты утвердительно ответил на эти вопросы, то значит, тебе следует и дальше заниматься этой деятельностью. А сейчас перейдем к тесту. Перед тестом приведены баллы, соответствующие трем вариантам ответа. На некоторые вопросы тебе трудно будет ответить, если ты еще не работал. Но мы предлагаем тебе использовать свои воображение и наблюдательность, отвечая на вопросы теста.

**Тест № 1. Квалификационный тип**

По этому тесту можно определить свой профессиональный тип, который в действительности уже определен Природой. Пройди тест. Так ты выберешь тот квалификационный тип, который больше всего соответствует твоей натуре. Ответь на вопросы и суммируй балы по каждому разделу отдельно.

От 0 до 2 = Нет

От 3 до 4 = В некоторой степени, иногда

От 5 до 6 = Да

**Раздел 1. "МАСТЕР" 0-2 3-4 5-6**

1. Ты надеешься заработать себе на жизнь, нанявшись на постоянную работу?
2. Мог бы ты оказать другим физическую помощь: убрать, пошить одежду, что-то отремонтировать или сделать собственными руками?
3. Ты добиваешься своего, используя физическую силу, крик или ты вовсе не можешь отстоять свою точку зрения?
4. К тебе чаще обращаются с просьбой что-то отремонтировать, смастерить? Если человек работает хирургом, к нему будут обращаться с травмами, если он художник - с просьбой что-то нарисовать и т. д.?
5. Можешь ли ты выполнять работу, связанную с физическими нагрузками более одного года, не теряя интерес к ней? При этом остаешься ли вежливым к своим заказчикам?
6. Проявляешь ли ты регулярно такие положительные качества, как трудолюбие, услужливость? Тебе легче подчиняться главному начальству, чем своему непосредственному?
7. Ты считаешь, что миром правит сила (кто физически сильнее, тот и прав)?
8. Ты можешь длительное время выполнять физическую деятельность? У тебя при этом не возникают негативные эмоции: раздражительность, апатия, чувство беспокойства?

**Итого: \_\_\_\_\_**

**Раздел 2. "КОММЕРСАНТ" 0-2 3-4 5-6**

1. Ты надеешься заработать себе на жизнь, начав свой бизнес?
2. Мог бы ты дать хорошему человеку денег в долг на неограниченный
срок без процентов, если он в них нуждается?
3. Умеешь заинтересовать других материально?
4. Тебя часто спрашивают, где купить дешевле?
5. Можешь ли ты долго и с энтузиазмом вести свой бизнес? При этом ты всегда остаешься более вежлив к клиентам, чем к собственным работникам?
6. Проявляешь ли ты постоянно такие качества, как щедрость, общительность, коммуникабельность, вежливость?
7. Ты считаешь, что миром правят деньги?
8. "Прогорев", ты не испытываешь страха, а решительно начинаешь
новый бизнес?

**Итого: \_\_\_\_\_**

**Раздел 3. "РУКОВОДИТЕЛЬ" 0-2 3-4 5-6**

1. Ты надеешься заработать себе на жизнь, заняв руководящую должность?
2. Мог бы ты организовать группу помощи, если в ней есть необходимость?
3. Ты влияешь на людей, используя свою психическую энергию или проявляя дипломатию?
4. Чаще всего окружающие просят тебя защитить их от обидчиков, помочь что-то организовать?
5. Можешь ли ты долгое время быть руководителем, организатором (и при этом оставаться вдохновленным)?
6. Проявляешь ли ты постоянно такие качества, как справедливость, решительность, бесстрашие?
7. Ты считаешь, что миром правят власть (положение), связи, закон государства?
8. Ты можешь длительное время занимать руководящее положение и при этом не чувствовать депрессии, растерянности?

**Итого: \_\_\_\_\_**

**Раздел 4. "УЧЕНЫЙ" 0-2 3-4 5-6**

1. Ты надеешься заработать себе средства, обучая других?
2. Мог бы ты дать дельный совет, объяснить, как решить проблему?
3. Ты стараешься быть образцом культурного и морального поведения?
4. Чаще всего окружающие просят у тебя совет, как решить личную проблему, где найти нужную информацию?
5. Можешь ли ты в свободное от работы время заниматься самообучением? Терпеливо ли ты отвечаешь на вопросы младших?
6. Проявляешь ли ты постоянно такие качества, как правдивость, смиренность, бескорыстие, уважительность?
7. Ты считаешь, что миром правит гармония, высшие силы?
8. Ты считаешь, что знание всегда необходимо, даже если "распространяешь знание" (лекции, книги, консультации) достаточно длительный период времени?

**Итого: \_\_\_\_\_**

У тебя больше проявлены качества того квалификационного типа, в разделе которого ты набрал больше всего баллов. Скорее всего, ты не набрал в этом разделе максимальное количество баллов. Те вопросы, чьих баллов недостает, и указывают на "слабые места" твоей личности. Поэтому для достижения успеха в профессиональной деятельности необходимо развить недостающие тебе качества и способности.

Из теста также видно, что существует внешняя деятельность человека (1,2,3,4 и 5 вопросы) и его внутренняя работа (6,7,8 вопросы). Внутренняя работа не менее важна, чем внешняя деятельность. Вот пример, иллюстрирующий внешнюю и внутреннюю деятельность.

Руководитель крупного предприятия хорошо справляется с работой, но здоровается с подчиненными только тогда, когда ему от них что-то нужно. Он не защищает их права, не дает им психической защиты.

В данном случае внешне он действует как "руководитель", а внутренне как "коммерсант". Из-за этого им будут все недовольны, уважение к нему у подчиненных будет падать день ото дня. Такой руководитель будет чаще вступать в конфликты с подчиненными и испытывать стрессы. Почему? Потому что он проявляет качества не своего квалификационного типа.

В тесте №1 7-й вопрос описывает мировоззрение человека, а 6-й вопрос - его качества. Каждый человек должен развивать в себе те качества, которые рекомендованы именно ему. Проявляя качества, не свойственные его квалификационному типу человек нарушает гармонию своей личности. Такое нарушение может повлечь за собой ряд психических и физических недугов, ухудшить отношения с окружающими.

Для того, чтобы добиться успеха в своей работе, необходимо задействовать не только профессиональную склонность, но и:

1. Проявлять **положительные качества** именно своего квалификационного типа, а не какого-либо другого.

2. **Мировоззрение** всегда должно быть таким:

- для "мастера" допустимо такое мировоззрение - "себялюбие", "мораль", "справедливость" и "сострадание";

- для "коммерсанта" - только "мораль", "справедливость" и "сострадание";

- для "руководителя" - "справедливость", "сострадание";

- для "ученого" - только "сострадание".

А вот "служащий" не имеет больших возможностей проявлять творчество и задействовать свою индивидуальность на работе. Из-за этого у него может развиваться раздражительность, проявляться сухость в общении, бюрократизм (не хочется напрягаться, вникать в чужие проблемы). Поэтому "служащему" рекомендуется выбрать высокую цель в жизни, развивать в себе чуткость, вежливость. Для выбора правильной цели ему полезно заниматься саморазвитием.

Опасным для всего социума будет то, что "ученый" станет использовать в работе приемы "руководителя" или "коммерсанта". Если учитель станет психически давить на учеников или же заискивать перед ними, говоря комплименты, или если за сдачу экзамена станет брать деньги (взятки), тогда ученики потеряют интерес к учебе, разочаруются в личности учителя и перестанут его уважать. Автоматически они перестанут уважать всех учителей и тех людей, которые руководят ими. От чистоты сознания "ученых" зависит сознание всего общества. Рыба гниет с головы, а ведь "ученые" являются головой общества. Нет ничего плохого в том, чтобы дать учителю какой-нибудь подарок после окончания учебы, но сам он не имеет права требовать чего-то от учащихся (студентов). Человек, не уважающий своих учителей, вряд ли сможет стать честным, добрым, сострадательным, справедливым и т.д.

Вот еще один тест на определение того, с какой легкостью ты сможешь преодолевать трудности, выполняя свою работу.

**Тест № 2. Активность работы**

В каждом из 6-ти вопросов найди наиболее подходящий для тебя ответ. Баллы, соответствующие этому ответу, сложи. Возможный минимум баллов - 18, а возможный максимум - 30.

1. Как ты работаешь?

 A) Проявляю стабильность в работе. (5 баллов)

 Б) Легко увлекаюсь новым делом, но быстро теряю к нему интерес. (4 балла)

 B) В работе инертен, все делаю медленнее, чем другие. (3 балла)

2. Есть ли у тебя вредные привычки: критика, сплетни, курение, употребление спиртного, наркотических средств, увлечение азартными играми под деньги?

 A) Нет вообще. (5 баллов)

 Б) Есть, но я не проявляю их на работе, они не мешают выполнению обязанностей. (4 балла)

 B) Не могу воздержаться от них даже на работе. (3 балла)

3. Время твоего пробуждения, (см. раздел "Как человек ходит")

 A)До 7.00 (5 баллов)

 Б) С 7.00 до 8.00. (4 балла)

 B)Позже 8.00.(3 балла)

4. Твоя речь во время общения.

 A) Говорю просто, приятно для других, логично. (5 баллов)

 Б) Иногда говорю резко, люблю льстить, стараюсь своей речью произвести впечатление на других. (4 балла)

 B) Иногда говорю грубо, хвастаюсь. (3 балла)

5. Любишь ли ты учиться?

 А) Мне нравится учиться. (5 баллов)

 Б) Я учусь избирательно. (4 балла)

 В) Я не люблю учиться. (3 балла)

6. Пища, которую ты предпочитаешь.

 A) Сочная, маслянистая, приятная для полости рта, ароматная. (5 баллов)

 Б) Слишком острая, горькая, кислая, сухая, горячая. (4 балла)

 B) Вчерашняя, с неприятным запахом, испортившиеся продукты. (3 балла)

**18-22 балла**. Если ты хочешь быть на хорошем счету на своей работе, тебе следует избавиться от плохих привычек. Проявляй решительность, будь активней, не бойся брать инициативу на себя. Избегай ошибок, но помни, что ошибки прибавляют тебе опыта.

**23-27 баллов**. Ты не должен своей деятельностью причинять беспокойства другим - так ты достигнешь больших результатов в работе. Научись больше уважать людей, будь последовательным в поступках, иначе ты мало чего добьешься в жизни. Не суетись, не перенапрягайся.

**28-30 баллов**. Твоя работа - это пример для подражания; продолжай в том же духе! Ты легко сможешь справиться с самой сложной работой своего квалификационного типа ("ученый", "руководитель", "коммерсант", "мастер").

**Тест № 3. Типы тел**

Перед тем, как ты поступишь на работу, определи, не станет ли она причиной возникновения у тебя телесных и психических недугов, профзаболеваний. Адаптация к определенным месту, времени и виду деятельности напрямую зависит от строения тела, работы нервной системы организма. Еще древние специалисты по медицине и диагностике заболеваний (Гиппократ, Гален и многие другие) выделили 4-е психотипа человека и соответствующие им 4-е типа сложения тела: флегматик, холерик, меланхолик, сангвиник. Представителям различных типов телосложения во избежание соматических заболеваний рекомендуется выбрать вид работы (время и место работы), соответствующий его физическим особенностям. Речь идет не о выборе профессии, а об оптимальном выборе условий труда.

(Существует семь возможных типов строения тел: Меланхолик, Холерик, Флегматик, Меланхолик-Холерик, Флегматик-Меланхолик, Холерик-Флегматик и Сангвиник. Далее представлены три раздела, по одному на Меланхолика, Холерика и Флегматика. Заполни каждый раздел и сложи числа в общую сумму по каждому разделу. Тщательно обдумывай каждый ответ. Если есть сомнения в том, что отвечать, поставь цифру, которую можно было бы применить к тебе для твоей жизни, по крайней мере, за последние несколько лет.

От 0 до 2 = Неприменимо ко мне.

От 3 до 4 = Применимо иногда или в некоторой степени.

От 5 до 6 = Практически всегда применимо ко мне.

**Раздел 1. МЕЛАНХОЛИК 0-2 3-4 5-6**

1. По природе я очень активен, обычно делаю дела быстро.
2. Я выучиваю быстро и забываю быстро.
3. Как правило, я нахожусь в энтузиазме и оживлении.
4. У меня худощавое телосложение.
5. Я не набираю вес легко.
6. Я хожу быстро и легко.
7. Я склонен с трудом принимать решения.
8. У меня часто бывает запор.
9. У меня есть склонность, что мои руки и ноги холодны.
10. Я часто тревожусь и нервничаю.
11. Холодная погода беспокоит меня в большей степени, чем большинство людей.
12. Я говорю быстро и я разговорчив.
13. По природе я эмоционален и мое настроение часто меняется.
14. Часто мой сон бывает беспокойным и нарушенным.
15. Моя кожа сухая, особенно зимой.
16. У меня активный, неустойчивый ум, богатое воображение.
17. Энергия приходит ко мне приливами.
18. У меня есть склонность быстро тратить или расходовать всю энергию или деньги, которые у меня есть.
19. Мои привычки к еде и ко сну имеют склонность быть нерегулярными.
20. У меня переменный аппетит.

**Раздел 2. ХОЛЕРИК 0-2 3-4 5-6**

1. Обычно я действую умело.
2. У меня склонность быть крайне точным и аккуратным.
3. Я энергичен и отчасти у меня сильная, убедительная манера поведения.
4. Я чувствую дискомфорт или легко утомляюсь в жаркую погоду.
5. Я легко потею.
6. Даже хотя я могу не всегда показывать это, я довольно легко становлюсь раздражительным и злым.
7. Если я пропускаю прием пищи или с едой случаются задержки, то от этого я испытываю дискомфорт.
8. Один или несколько следующих качеств характеризуют мои волосы: раннее поседение или облысение, редкие, тонкие, прямые волосы, белокурые, рыжие или рыжеватые волосы.
9. У меня хороший аппетит.
10. Я люблю ставить перед собой цели и затем пытаться достичь их.
11. У меня регулярно происходит опорожнение кишечника. Для меня более типично, что опорожнение происходит свободно, чем то, что бывает запор.
12. Я очень легко становлюсь нетерпеливым.
13. Я склонен все в деталях доводить до совершенства.
14. Меня довольно легко разозлить, но потом я быстро забываю об этом.
15. Я очень люблю холодную пищу типа мороженого и также холодные напитки.
16. Я с большей вероятностью почувствую то, что комната слишком жаркая, чем то, что комната слишком холодная.
17. Я не выношу очень горячей или очень пряной пищи.
18. Я не так терпелив к возражениям, чем мне следовало бы.
19. Мне нравятся сложные задачи, бросающие мне вызов. Когда я хочу чего-либо, я решителен в своих усилиях достичь этого.
20. Я склонен быть критичным по отношению и к другим, и к себе.

**Раздел 3. ФЛЕГМАТИК 0-2 3-4 5-6**

1. Я занимаюсь делами в медленной, расслабленной манере.
2. Я легко набираю вес и медленно теряю.
3. По природе я молчалив и говорю только по необходимости.
4. Я могу легко пропустить прием пищи без значительных неудобств.
5. У меня есть склонность к избытку слизи и мокроты, хронической закупорки, астме и проблемам с пазухами.
6. Мне нужно, по крайней мере, восемь часов сна для того, чтобы на следующий день чувствовать себя уютно.
7. Я сплю очень глубоко.
8. По природе я мирный; меня нелегко рассердить.
9. Я не заучиваю так быстро, как некоторые, но зато имею превосходную способность хранить в памяти; у меня долгая память.
10. Я ем медленно.
11. Холод и сырость беспокоят меня.
12. Мои волосы толстые, темные и волнистые.
13. У меня гладкая, мягкая, отчасти бледная кожа.
14. У меня большое, солидное телосложение.
15. По природе я спокойный, мирный.
16. У меня слабое пищеварение, из-за которого после еды я ощущаю тяжесть.
17. У меня очень хорошая выдержка, стойкость и физическая выносливость, так же, как и стабильный уровень энергии.
18. Как правило, у меня медленная, размеренная походка.
19. Я обычно чувствую себя после сна нетвердо, неустойчиво и, как правило, медленно расхожусь с утра.
20. Обычно я выполняю дела медленно и методично.

**Конечный подсчет очков:**

Меланхолик \_\_\_\_\_\_, Холерик \_\_\_\_\_\_, Флегматик \_\_\_\_\_\_.

1. Если счет очков одного раздела гораздо выше, чем по другим разделам, то это твоя конституция тела. Например, Меланхолик (100), Холерик (12), Флегматик (15), то у тебя конституция тела "Меланхолик".

2. Если счет для двух разделов почти одинаков, то ты имеешь тело с признаками двух типов тела. Например, Меланхолик (76), Холерик (73) и Флегматик (45), то ты - Меланхолик-Холерик.

3. Если все суммы одинаковы, то ты - Сангвиник, эта конституция тела встречается редко. Лучше пройдите тест снова и отвечайте более тщательно.

4. Если твое состояние все время изменяется, например, если у тебя то запор, то понос, то, вероятнее всего, у тебя тип тела "Меланхолик".

**Холерикам** не рекомендуется чрезмерно активная физическая деятельность, большие перерывы между приемами пищи. Холерику требуется есть 3-4-е раза в день. Больше пить воды. Он не должен выбирать профессию, связанную с длительным пребыванием на солнце, у огня и вообще при высокой температуре. Холерик хорошо себя чувствует на холоде. В целом он очень работоспособен и активен.

**Меланхолику** очень вредно работать на сидячей работе. По своей природе он быстро утомляется и так же быстро восстанавливается, поэтому ему рекомендуются умеренные физические и умственные нагрузки. Лучший отдых для меланхолика - смена деятельности. Он легко простужается в холодную ветреную погоду, но без проблем переносит жару. Ему следует питаться не менее трех раз в день, употребляя побольше горячей жирной пищи. Не может работать по ночам.

**Флегматику** следует подвергать себя постоянным физическим и умственным нагрузкам. Круглый год он может работать на улице без проблем для здоровья. И жара, и холод ему не помеха. Есть флегматик должен 2 раза в сутки. За обедом употреблять острую и горячую пищу.

**Сангвиник** обладает умеренными физическими способностями, поэтому он во всех своих поступках должен быть умерен. По натуре сангвиник гармоничная и эмоциональная личность. Такой тип сложения тела встречается очень редко.

**КАКОЕ НЕОБХОДИМО ОБРАЗОВАНИЕ**

Согласно классификатору профессий, существует 9 групп профессий [16]. Такое деление было сделано на основе выполняемой деятельности и образования, необходимого для этого. Прочитав этот раздел, ты поймешь, какое именно образование тебе понадобится. Более подробная информация (перечень всех существующих профессий) содержится в "Класифікаторі професій" (ДК 003-95). В скобках находится вписанный нами квалификационный тип.

**1 - законодатели, высшие государственные служащие, руководители**

**("ученый", "руководитель")**

Этот раздел содержит профессии, которые связаны с:

- определением и формированием государственной политики, законодательным регулированием;

- высшим государственным управлением;

- правосудием и прокурорским надзором;

- руководство объединениями предприятий, учреждениями, организациями и их подразделениями, независимо от форм собственности и видов деятельности.

Этот раздел относительно квалификации является смешанным по сравнению с другими разделами. Раздел охватывает широкое поле профессий, связанных с осуществлением разнообразных функций управления и руководства, которые в целом существенно отличаются по своей сложности и ответственности.

**2 - профессионалы ("ученый")**

Этот раздел содержит профессии, которые предусматривают высокий уровень знаний в сфере физических, математических, технических, биологических, медицинских и гуманитарных наук и т. д.

Профессиональные задания состоят в увеличении существующего объема знаний, используя определенные концепции, теории и методы для решения определенных проблем или в систематизированном изложении соответствующих дисциплин в определенном объеме.

К этому разделу принадлежат профессии, которые требуют от работника (с учетом сферы и сложности определенных профессиональных знаний и обязанностей) определенной квалификации:

1. диплом о высшем образовании, который отвечает уровню специалиста;

2) диплом о высшем образовании с присуждением научной степени магистра;

3) диплом о присуждении ученой степени:

 - кандидата наук;

 - доктора наук;

4) аттестат об утверждении ученого звания:

 - старшего научного сотрудника;

 - доцента;

 - профессора.

**3 - специалисты ("ученый", "руководитель", "коммерсант",**

**если в медицине - "мастер")**

Этот раздел содержит профессии, предусматривающие знания в одной или более отраслях естественных, техничных или гуманитарных наук

Профессиональные задания заключаются в выполнении специальных работ, связанных с применением положений и использованием методов соответствующих наук.

К этому разделу относятся профессии, которым отвечает квалификация согласно диплому или другим соответствующим документам:

* младшего специалиста;
* бакалавра;
* специалиста, который проходит последипломную подготовку (стажировку, интернатуру и т. д.);
* специалиста (на работах по управлению сложными техническими комплексами или их обслуживание).

**4 - технические служащие ("мастер", "коммерсант",**

**"руководитель", "мастер")**

Этот раздел содержит профессии, которые предусматривает знания, необходимые для подготовки, сохранения или восстановлении информации и проведение вычислений.

Профессиональные задания связаны с выполнением секретарских обязанностей, на печатных машинках или других конторских машинах, записями и обработкой цифровых данных или обслуживанием клиентов (почтовое обслуживание, операции денежного обращения, предоставление справок, регистрация или передача информации и т.д.).

К этому разделу относятся профессии, которые требуют полного общего среднего и профессионального образования или профессиональной подготовки на производстве.

**5 - работники сферы торговли и бытовых услуг**

**("коммерсант", "мастер")**

К этому разделу принадлежат профессии, которые предусматривают знания, необходимые для предоставления услуг или торговли в магазинах и на рынках.

Профессиональные задания охватывают обеспечение услугами, связанными с поездками, бытом, питанием, обслуживанием, охраной, поддержанием правопорядка или торговлей и т. д.

Большая часть профессий, помещенных в этот раздел, требует полного общего среднего и профессионального образования или полного общего среднего образования и профессиональной подготовки на производстве. Исключением является профессия гримера-постижера (на работах высокой квалификации), которая требует образовательного уровня младшего специалиста (код 5141.1).

**6 - квалифицированные работники сельского и лесного хозяйств**

**("коммерсант", "мастер")**

Этот раздел содержит профессии, которые предусматривают знания, необходимые для сельскохозяйственного производства, лесного хозяйства.

Профессиональные задания заключаются в выращивании урожая, разведении животных, сохранении и эксплуатации лесов с ориентацией, главным образом на рынок и реализацию продукции организациям сбыта, торговым предприятиям или отдельным предприятиям.

К этому разделу относятся профессии, которые требуют полного общего среднего и профессионального образования или полного общего образования и профессиональной подготовки на производстве.

**7 - квалифицированные работники с инструментами ("мастер")**

Этот раздел содержит профессии, которые предусматривают знания, необходимые для выбора способов использования материалов и инструментов, определение стадий рабочего процесса, характеристик и предназначения конечной продукции.

К этому разделу относятся профессии, связанные с добычей полезных ископаемых, строительством или изготовлением разной продукции.

Эти профессии требуют полного общего среднего и профессионального образования или полного общего среднего образования и профессиональной подготовки на производстве.

Для некоторых профессий, связанных с выполнением работ высокой квалификации, требуется квалификация младшего специалиста.

Большинство профессий, которые содержатся в этом разделе, связаны с выполнением работ средней квалификации и требуют профессионального образования или профессиональной подготовки на производстве.

**8 - операторы и сборщики оборудования и машин ("мастер")**

Этот раздел содержит профессии, которые предусматривают знания, необходимые для эксплуатации и присмотра за работой оборудования или машин, в том числе высокоавтоматизированных, а также для их сборки.

Профессиональные знания охватывают разработку полезных ископаемых или присмотр за их добычей, ведение рабочего процесса и производство продукции на оборудовании или машинах, управление транспортными средствами, сборку изделий из деталей и узлов.

Для некоторых профессий, связанных с выполнением работ высокой квалификации, необходима квалификация младшего специалиста.

Профессии, связанные с выполнением работ средней квалификации, требуют полного общего среднего образования и профессионального образования или полного общего среднего образования и профессиональной подготовки на производстве.

Для профессий, связанных с выполнением работ низкой квалификации, достаточно неполного среднего образования и минимальной профессиональной подготовки на производстве или инструктажа.

**9 - простейшие профессии ("мастер")**

Этот раздел охватывает простейшие профессии, работы, которые требуют знаний для выполнения простых заданий с использованием ручных инструментов, в некоторых случаях со значительными физическими усилиями.

Профессиональные задания связаны с продажей товаров на улице, с сохранением и охраной имущества, уборкой, чисткой, стиркой и выполнением низкоквалифицированных работ в добывающей, сельскохозяйственной, строительной и промышленной отраслях и т. д.

Дли выполнения профессиональных заданий достаточно неполного среднего образования и минимальной профессиональной подготовки на производстве или инструктажа.

**ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ, ВЫБИРАЯ УЧЕБНОЕ ЗАВЕДЕНИЕ**

В нашей стране больше всего государственных вузов и образование преимущественно бесплатное. Так сложилось исторически. После 1991 года в Украине активно развивается сеть негосударственных образовательных учреждений. И если с государственными вузами все более или менее понятно, то выбор коммерческого вуза зачастую вызывает как затруднения, так и сомнения.

Прежде чем поступать в негосударственный институт, необходимо получить ответы на ряд вопросов:

1. Сколько лет существует вуз.

2. Кем и когда выдана лицензия и прошел ли вуз аккредитацию. Согласно существующим требованиям, каждый новый вуз должен пройти три обязательные процедуры:

* лицензирование,
* аттестацию,
* аккредитацию (аккредитация играет большую роль и при устройстве на работу - очень важно, как котируется законченный вами вуз. Узнайте, все ли профессии в нем получили аккредитацию).

3. Есть ли информация о данном вузе в средствах массовой информации, что известно о нем вашим знакомым и родственникам.

4. Как взимается плата за обучение:

- единовременно или за каждый семестр,

- фиксирована ли плата на весь период обучения.

5. Какой диплом выдается по окончании (лучше, если это диплом о высшем образовании установленного образца типографии Гознака, такой, как в государственном вузе).

Для выдачи диплома государственного образца лицензирования не достаточно - требуется еще и аккредитация. А по закону именно диплом государственного образца позволяет работать по специальности и занимать должность в соответствии с приобретенной тобой квалификацией.

Основные проблемы деятельности негосударственных вузов:

* трудности с аккредитацией и аттестацией (многие вузы в настоящий не аккредитованы),
* проблематичность получения выпускниками дипломов государственного образца,
* отсутствие для студентов отсрочки от призыва в армию.

Поэтому прежде чем поступать в учебное заведение, хорошенько проверьте информацию о нем. Тише едешь - дальше будешь.

**ПРАВИЛЬНО ВЫБРАННАЯ СФЕРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ - ЗАЛОГ УСПЕХА**

Также существует такой психологический феномен, как предрасположенность человека к определенной сфере жизнедеятельности общества. Сферы могут быть разные: медицина, образование, сельское хозяйство, архитектура, строительство, металлургия, машиностроение, сфера услуг, компьютерный бизнес, шоу-бизнес, книготорговля, транспортные услуги, морские услуги, судостроение, самолетостроение, общественное питание, железнодорожные перевозки, журналистика, спорт, кино и т. д.

Будучи по характеру учителем "ученым", "руководителем", "коммерсантом" или "мастером", человек привлекается только той определенной сферой деятельности, которая приносит ему эстетическое и эмоциональное удовлетворение. Не стоит пренебрегать такими естественными желаниями, нужно задействовать себя в работе, которая нравится. Например "руководитель", которому по природе нравится медицина, может работать главврачом, а "ученому", не равнодушному к сельскому хозяйству, можно заняться научными изысканиями в этой области и т. д. Иначе -стрессы.

Для управления морским судном требуются люди с разными специальностями:

- капитан корабля ("руководитель"),

- специалисты, рассчитывающие направление движения судна ("ученый"),

- матросы, исполняющие команды ("мастер") и т. д.

И всех этих людей объединяет одно - любовь к морю и сфера деятельности у них одна - они моряки. Для работы института также необходимы специалисты разных уровней:

- ректор института - "руководитель",

- проректор по финансовой части - "коммерсант",

- преподаватели различных дисциплин - "ученый",

- обслуживающий персонал - "мастер" и т. д.

Так, например, одному нравится чинить компьютеры ("мастер"), другому - продавать их ("коммерсант"), третьему - руководить компьютерным производством ("руководитель"), а четвертому нравится писать компьютерные программы ("ученый").

Существенным для каждого человека является то, сколько прибыли ему принесет его работа. Замечено, что в одной сфере деятельности человек удачлив, а в другой ему не везет. Поэтому от него потребуется внутреннее чутье и определенная доля интуиции для выбора сферы своей деятельности, чтобы "максимально взять от предназначенного ему судьбой". Важным для человека является также то, как он воспользуется заработанными средствами.

**КАК СТАТЬ ПРОФЕССИОНАЛОМ**

Определить свои профессиональные наклонности - это еще не все, нужно стать профессионалом в своей деятельности – в момент приема на работу смотрят на диплом, а когда решают, оставить работника или нет - на его профессионализм и трудолюбие. Любовь к труду и профессионализм напрямую связаны. Согласно мнению психологов, человек в процессе труда проходит несколько стадий усталости.

**Пять стадий усталости:**

 1-я 2-я 3-я 4-я 5-я 6-я стадия конечного порыва

1-------1-------1-------1-------1-------1-------

1. Стадия врабатываемости (обычно самая короткая). Организм и мышление приспосабливается к динамике и условиям работы.

2. Стадия устойчивой работоспособности. На этой стадии наблюдается наименьшее количество брака, аварий и профзаболеваний.

3. Стадия полной компенсации усталости. Проявляются первые признаки утомления, но они компенсируются волевыми усилиями.

4. Стадия неполной компенсации усталости. Усталость нарастает, а производительность труда уменьшается. И именно на этой стадии происходит формирование профессиональных навыков!

5. Стадия прогрессивно развивающегося утомления, которое не компенсируется волевыми усилиями. На этой стадии человек работает спустя рукава. Когда 5-я стадия заканчивается, трудящийся уже не способен продолжать работу, ему нужен отдых. Если же он его не получает, то наступает 6-я стадия.

6. Стадия конечного порыва. На этой стадии человек бросает работу: либо делает перерыв, либо падает от изнеможения.

Каждый человек по своему талантлив, но без упорного труда он никогда не сможет донести этот талант людям. Трудолюбие приносит плод опыта и профессионализма. Для того чтобы выработался настоящий профессионализм, нужно "довести" себя не менее чем до четвертой стадии. Если хочешь, к примеру, стать хорошим оратором, не ограничивайся одной успешно прочитанной лекцией, организуй свою работу так, чтобы ощутить усталость, присущую четвертой стадии. Однако не доходи до уровня усталости пятой стадии, это грозит психическими расстройствами, неврозами, язвой желудка, развитием гипертонической болезни, гастритами.

**Я ВЫИГРЫВАЮ - ТЫ ВЫИГРЫВАЕШЬ.**

**СОТРУДНИЧЕСТВО**

В данном разделе мы поговорим о сотрудничестве между людьми. Но сперва небольшая история. Какая, по твоему мнению, часть тела самая важная?... Однажды Рука решила больше не подчиняться всему организму и жить сама по себе. "Сколько можно, - думала она - исполнять приказы этой высокомерной Головы. А этот Желудок - вообще большой лентяй. Я больше никогда не подам для него пищу". Через несколько дней организм без пищи ослаб и Рука поняла, как она ошиблась, пытаясь существовать независимо. Дрожа от слабости, она положила пищу в рот и вскоре все части тела почувствовали прилив сил...

Прежде чем совершить какой-нибудь поступок, следует хорошо обдумать, не причинит ли он окружающим беспокойства, ведь твоя жизнь тесно связана с жизнью других живых существ, обитающих на планете Земля. Поэтому каждому человеку следует научиться искусству сотрудничества с другими живыми существами, населяющими Землю.

В своей известной книге "7 навыков высокоэффективных людей" Стивен Р. Кови описывает седьмой навык так - думать в духе: "**я выигрываю - ты выигрываешь**" [17]. Автор пишет: "Я выигрываю - ты выигрываешь" - это не техника; это общая философия взаимодействия между людьми. Это особый настрой сердца и ума, направленный на постоянный поиск взаимной выгоды при всех взаимодействиях людей друг с другом. "Я выигрываю - ты выигрываешь" означает, что все договоренности и решения обоюдно выгодны, удовлетворяют все стороны. Установка "я выигрываю - ты выигрываешь" представляет жизнь как арену для сотрудничества, а не соперничества".

Существуют и другие парадигмы:

"**я выигрываю - ты проигрываешь**",

"**я проигрываю - ты выигрываешь**",

"**я проигрываю, но и ты проигрываешь**",

"**я выигрываю**",

"**лучше нам с тобой не связываться**".

Представленная Кови философия сотрудничества в настоящее время помогает в работе многим деловым людям. Ежегодно по программам Кови обучается около полумиллиона человек во всем мире. Эта философия несомненно является действенной... Через некоторое время после знакомства с концепцией "я выигрываю - ты выигрываешь" и "лучше нам с тобой не связываться" президент небольшой компании, разрабатывающей программное обеспечение для компьютеров, поделился с Р. Кови своими впечатлениями:

- Мы разработали новое программное обеспечение, которое продали банку по пятилетнему контракту. Президент банка был очень доволен, но его сотрудников принятое решение не слишком вдохновляло.

Примерно через месяц президент банка сменился. Новый президент встретился со мной и сказал: "Я не очень комфортно себя чувствую в связи с этим изменением программного обеспечения. Происходит какая-то неразбериха. Мои сотрудники в один голос говорят, что у них ничего не получается, а я чувствую, что в настоящий момент не могу на них давить".

Моя компания в то время испытывала серьезные финансовые трудности. Я знал, что у меня есть все юридические основания настаивать на выполнении контракта. Но я уже был убежден в ценности принципа "я выигрываю - ты выигрываешь". Поэтому я сказал президенту:

"У нас с вами контракт. Ваш банк гарантировал закупку нашей продукции и услуг. Однако мы видим, что вы не очень довольны этим контрактом. Поэтому мы хотели бы сделать следующее: мы вернем вам контракт и возвратим вам уже внесенные деньги, но если когда-либо в будущем вам потребуется новое программное решение, пожалуйста, обращайтесь к нам опять".

Я сам отказался от контракта на сумму 84 000 долларов. Это граничило с финансовым самоубийством. Но я чувствовал, что в долгосрочной перспективе, если принцип верен, сумма не только вернется, но и окупится с лихвой.

Три месяца спустя президент банка позвонил мне и сказал: "Я собираюсь внести изменения в нашу систему обработки данных. И я хотел бы, чтобы этим занялись вы". И он подписал со мной контракт на 240 000 долларов.

Какие чувства ты испытал, читая про этих двух президентов? А какие чувства у тебя возникли, когда ты читал про Бэна и Джерри (см. раздел "4 квалификационных типа")? Неправда ли, возникает желание тоже всегда поступать благородно и делать что-то полезное для людей? Что же мешает тебе начать прямо сейчас? Оказывается, большинство людей испытывают счастье, помогая другим, но лишь немногие находят в себе силы и время делать это часто. Кому-то помогать нуждающимся мешает жадность и другие отрицательные качества. Что же делает человека жадным, черствым, эгоистичным и безразличным к проблемам окружающих? Ответ на этот вопрос содержится в следующем разделе.

**ЧТО ЗАСТАВЛЯЕТ ТЕБЯ ДЕЙСТВОВАТЬ**

Что заставляет тебя действовать? "Ничего, - ответишь ты, - я сам выбираю чем мне заняться". Но почему ты выбираешь именно это занятие? Задумывался ли ты, что причины одного и того же действия могут быть разными. К примеру, чистить зубы можно ради здоровья, а можно для того, чтобы устранить запах изо рта.

От мотивации человека зависит будет он счастлив в работе или нет, проявит он эгоистичность и жадность или бескорыстие и щедрость. Знаешь ли ты о том факте, что в группе людей, занимающихся одним трудом, каждый побуждаем к деятельности своим набором причин и жизненных необходимостей. Влияет ли причина, побуждающая к действию, на качество и скорость работы? Исследования ученых говорят - влияет и очень существенно. Такая причина называется мотивацией человека. Итак, кое-что о мотивации.

**Мотивация** - это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации. Такое определение дает Мескон М. X. [18]. Чтобы тебе это стало понятней, разберем пример мотиваций учеников, которые учат стих. Мотиваций может быть просто уйма:

- Я хочу выучить стих ради хорошей отметки.

- Я хочу выучить стих, чтобы не получить плохой отметки.

- Я уважаю учителя, поэтому выучу стих.

- Я выучу стих потому, что боюсь гнева родителей.

- Я выучу стих потому, что он мне очень нравится.

- Я выучу стих, ведь можно похвастать тем, что я его знаю, перед знакомыми.

- Выучив стих, я докажу, что у меня хорошая память.

Можно перечислять до бесконечности. Как же разобраться с таким количеством мотиваций?

По нашему мнению, существует всего 4-е класса мотивов. Они применимы для любых видов деятельности, которые существуют в природе, - и законных и незаконных; всех, которые только можно себе вообразить (от игры в футбол до езды на автомобиле, от уборки мусора до управления страной и т. д.).

**"Ожидание награды" (1-й класс)** - ожидание вознаграждения за усилия. Человеку безразлично, что он делает и как делает, главное, получить вознаграждение. Вознаграждение может быть в виде денег, услуг, похвалы и других ценностей.

**"Ожидание результата" (2-й класс)** - ожидание того, что усилия дадут именно тот результат, к которому личность стремится. В этом случае для человека важно не столько вознаграждение, сколько положительный результат его усилий. Результат должен быть реальным и видимым для окружающих, приносить некоторую пользу людям, т. е. человеку важно ощутить себя творцом. Он добивается результатов с целью прославить себя, доказать себе и другим, что он способен достичь своей цели. Например, работники кафе могут гордиться тем, что обслужили уже 1 000 посетителей.

**"Желание действовать" (3-й класс)** - желание ощутить радостное состояние от самого процесса труда. В этом случае человек испытывает удовольствие от творческого процесса работы, полностью сливаясь с ней, для него очень важно выполнить ее качественно. Учителю может нравиться непосредственно процесс общения с учениками, работа с их проблемами; аттестация и зарплата для него на втором месте. Таким людям необходимо дать возможность проявлять инициативу.

**"Чувство долга" (4-й класс)** - чувство долга перед всеми людьми. Человек считает, что так как у него есть определенные способности, он должен использовать их и принести пользу обществу. Он получает удовольствие от взаимообмена способностями с другими людьми, старается принести им как можно больше пользы. Действуя из "чувства долга" человек несомненно будет получать деньги, создавать какие-то материальные ценности, испытывать удовлетворение от работы, но главная его цель - действовать на благо государства.

Врум в своей модели мотивации выделяет в человеке "ожидание награды", "ожидание результата". А Чиксентмихали отмечает важность "желания действовать''.

Теперь ты, зная эти классы мотиваций (которые иногда могут смешиваться в одной личности), можешь понять, что движет твоими поступками и поступками других людей.

Разберем пример, когда человек добивается власти.

Если человек движим **"ожиданием награды"**, то он хочет властвовать ради обогащения. Он будет использовать рычаги власти для того, чтобы получить какую-то материальную выгоду.

Если он **"ожидает результата"**, то с помощью власти хочет создать нечто новое (строй, проект, структуру управления, культуру и т. д.), то, что ему нравится. К примеру, фараоны, используя власть, создали шедевры архитектуры, пирамиды, и так увековечили свое правление.

Когда человек движим **"желанием действовать"**, то ему нравится управлять и он профессионально может это делать, не имея слишком больших притязаний. Солон, древнегреческий политик (640-559 гг. до н. э.) стал выборным главой города Афины. Он издал мудрые законы, защищающие бедняков и запрещающие рабство. Благодаря этим законам в городе утвердился порядок. Сам же Солон, не будучи привязанным к богатству и власти, уехал путешествовать. Путешествуя, он давал многим правителям мудрые советы по управлению.

Когда человек руководит, мотивируясь **"чувством долга"**, то он пытается принести максимальную пользу подчиненным и от этого получает большое удовлетворение.

Мотивы "ожидание награды", "ожидание результата", "желание действовать" имеют временную природу и требуют постоянного обновления. По словам Маслоу, когда потребность удовлетворена, ее мотивирующее воздействие прекращается. Поэтому работникам, которые мотивируются "ожиданием награды", "ожиданием результата" или "желанием действовать", необходима конкуренция. **Конкуренция** - это стимул для высокопроизводительного труда. Важность конкуренции при любой экономической системе хорошо описал А. П. Прохоров (доцент кафедры управления Ярославского государственного университета) в своей работе "Почему трудовые отношения в России остаются неконкурентными" (2002).

При мотивации "чувством долга" у человека всегда есть вдохновение действовать. Такой человек способен качественно трудиться на протяжении долгого времени [19]. Когда в трудовом коллективе большинство сотрудников мотивируется чувством долга, тогда возникает здоровая конкуренция. Такая конкуренция заключается в соревновании, в том, кто больше принесет пользы коллективу бескорыстно. Труднее всего мотивировать человека "чувством долга", но если это удастся, то он принесет много пользы как себе, так и обществу... Мать Тереза, перед которой преклоняется весь мир, однажды летела в самолете, где ей подали еду. Встав, она сказала, что не может есть роскошную пищу, зная, что ее подопечные сейчас недоедают Она предложила всем летящим в самолете отдать свой завтрак нуждающимся, и многие последовали ее предложению.

Интересное исследование провели М. В. Матюхина и Т. Ф. Иванова в 1-2-х классах гимназии "Эврика" (г. Анапа) [20]. Они изучали мотивацию школьников младших классов. В ходе эксперимента им удалось у исследуемых детей увеличить интерес к учебе, научить их проявлять настойчивость в процессе учебы. На основе этого опыта был сделан вывод:

1. Чем больше человек знает о различных мотивах, тем легче его мотивировать к деятельности.

2. Настойчивость (способность преодолевать трудности) человека в процессе работы (учебы) напрямую зависит от того, насколько легко его мотивировать.

3. Чем выше способность человека к мотивации, тем больше он проявляет настойчивость в работе (учебе).

4. Человек может хорошо реагировать на одни мотивы и слабо реагировать на другие (или не реагировать вообще).

Теперь приведем пример отсутствия мотивации.

В 1975 году М. Силигман провел эксперимент. Собаку помещали в клетку, из которой невозможно было убежать, и регулярно подвергали электрошоку. Через некоторое время животное прекратило всякие попытки к бегству. Собака просто лежала и скулила. На следующий день дверь в клетку была открыта, удары электрошока продолжались, но 65 % подопытных даже не пытались убежать.

Они также лежали и скулили, хотя в клетке их уже никто не держал.

Мы видим, что так как у животного мотивация к действию была парализована, оно, несмотря на боль, в большинстве случаев не могло убежать из клетки. Некоторые люди, несмотря на тяжелые социальные условия жизни, не хотят прилагать усилий для того, чтобы улучшить их. Их не привлекает перспектива интересной престижной работы, хороший дом, возможность избавиться от плохих привычек и т. д. У них "парализована" способность к мотивации. Поэтому мы считаем, что главным мотивирующим фактором для современного человека должно быть "чувство долга" перед обществом. Каждый гражданин должен чувствовать, что его труд очень важен и полезен всему обществу. Наблюдая за людьми, чей труд очень ценится в их трудовом коллективе, мы заметили, что они более активны, чем остальные, меньше болеют, выглядят удовлетворенными. Это очень хороший пример спонтанности. Поэтому очень полезным будет напоминать работающим об их потенциальных возможностях (неиспользованных 50-60 %) и отмечать их заслуги. Это позволит стимулировать население страны постоянно повышать свою квалификацию, ведь Украине, как никогда, нужны высококвалифицированные работники.

В Филадельфии группа исследователей, в которую входили экономисты, психологи, социологи, врачи, провела эксперимент. Объектом эксперимента стала бригада из шести молодых работниц, занятых трудом на производстве. Группа была изолирована; за время эксперимента 13 раз менялись условия труда: освещенность рабочих мест, режим работы, питание, система оплаты труда и т. д.

Наблюдатели старались расположить к себе работниц. Они вели с ними дружеские беседы, расспрашивали о делах в семье, настроении, здоровье и даже о сновидениях. За 2,5 года проведения эксперимента выработка работниц возросла с 2400 до 3000 единиц продукции. Исследователи сокращали рабочий день и рабочую неделю, но, несмотря на это, производительность труда оставалась на прежнем уровне. И даже после отмены всех нововведений выработка сборщиц осталась на прежнем уровне.

Ученые были в недоумении. Поэтому им ничего не оставалось, как обратиться к участницам эксперимента. И тогда выяснилось, что главное для роста производительности труда имеет значение, какие отношения существуют у работниц между собой, а также забота менеджеров о них. Действительно, в процессе проведения эксперимента была создана обстановка внимания к труду работниц, им внушалось, что их труд имеет важное значение для общества, подчеркивалась их роль в проводимом эксперименте [21].

Мотивацию "чувство долга" необходимо взращивать уже в школе и постоянно обогащать эмоциями. Личность должна осознавать, что "чувство долга" является мотивацией самого высокого уровня, присущего человеку. Личность может гордиться (в хорошем смысле слова) своим уровнем мотивации, это допустимо и даже хорошо.

Человеку в современном обществе крайне необходима культура самостоятельного выбора и взращивания правильной мотивации. Учащийся (студент), руководствуясь мотивом "чувство долга", реально может повысить успеваемость, а также улучшить отношения со своими учителями (преподавателями). Приведем пример попытки мотивировать людей "ожиданием выгоды". В 2004 году одна из крупных фирм Украины проводила награждение своих работников. Лучшим работникам руководство фирмы дарило ценные подарки, которые выбирали с учетом пожеланий самих работников. Когда подарки были розданы, работники не чувствовали полного удовлетворения и стали высказывать ничем не обоснованные претензии по поводу работы руководства, давать свои "советы". Мы видим, что сколько работнику ни делай подарков, он все равно будет недоволен. Человеку нужны не только "подарки", искренние слова благодарности от руководства, но и высокий уровень мотивации ("чувство долга"). 'Ученые" и "руководители" должны поддерживать высокий уровень культуры мотивации в обществе. Таким образом все общество сможет стать обществом "джентльменов", обществом благородных людей, процветающим обществом.

**КАК НА САМОМ ДЕЛЕ ХОДИТ ЧЕЛОВЕК**

Как ходит человек? "Известно как - ногами", скажешь ты. Между тем вопреки этой известной аксиоме ученые сегодня вносят сенсационную поправку: человек ходит, как будильник, - ритм его жизни цикличен и зависит от Солнца, фаз Луны и многих других явлений природы.

Профиль у исследователей нового направления - хрональная биология, и эта наука установила, что все органы человека, его мозг, тело, душа подчиняются - от рождения до смерти - "трехтактному циклу". Трижды в день наступает прилив и отлив физических сил. Трижды наступает усталость. И настроение хочешь не хочешь подчинено счету три. Исходя из этого открытия, зарубежные хронобиологи разрабатывают практические рекомендации, связанные с профессиональной деятельностью человека, его бытом, отдыхом - любыми жизненными ситуациями. Например, водителям не рекомендуется водить машину ночью от 2-х до 4-х часов, даже если они перед этим готовились к ночной смене и спали 8 часов. Хуже всего водители видят в 2 часа. Днем организм легче переносит мороз, чем ночью, а в солнечную погоду обостряется зрение [22].

По словам старшего научного сотрудника Института медицины труда АМН Украины, кандидата медицинских наук В. Ластовченко, бодрствование в ночные часы противоречит биологической природе человека. Почти все системы организма работают в ритме активности и покоя, которые зависят от суточного ритма, т. е. света и темноты. Для поддержания здоровья и хорошего самочувствия нужно жить в соответствии с суточными ритмами.

Итак, запомним, что у каждого человека "внутри есть часы", и именно по ним следует определить, что лучше делать сейчас, а что отложить. Так что прочти и сделай выводы.

21.00-23.00 - Время для отдыха мышц тела.

23.00-1.00 - Время для отдыха мозга.

1.00-3.00 - Время эмоционального восстановления.

3.00-6.00 - Время для духовных исканий, творчества (упадок работоспособности на производстве).

6.00-8.00 - Лучшее время для тренировки памяти.

8.00 - Время позавтракать.

8.00-12.00 - Время для умственного труда.

12.00-14.00 - Обедать (наибольшее количество желудочной кислоты образуется в организме человека в 12 часов, даже если он в это время не ест).

13.30-16.00 - Время для спорта и физического труда.

16.00-20.00 - Время развлечений, встреч и легкого ужина (это лучшее время для ухода за кожей и волосами).

20.30-21.00 - Настрой на следующий день.

22.00 - Лучший иммунитет (в это время организм наиболее сильно сопротивляется инфекциям).

*Дорогой читатель, если, прочтя эту книгу, ты до сих пор сомневаешься "кто же ты", не расстраивайся. Продолжай наблюдать за собой и другими людьми и вскоре ты поймешь наконец "кто же ты". Мы уверены - твой выбор будет правильным. Желаем тебе успехов в твоей важной для всего общества деятельности!*

Авторы

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Таранов П.С.* Анатомия мудрости: 120 философов. В 2 т. - Симферополь: Реноме, 1997. - Т. 1. - С. 173, 264.
2. *Карпачова Н.* Чи потрібно нам зарубіжжя? (З виступу Уповноваженого з прав людини v Верховній Раді України) // Технополис. - Сентябрь 2003.- С. 55.
3. *Грищенко Г.В., Литвиненко І.С.* Психологічні аспекта безпеки життєдіяльності молоді // Безопасность жизнедеятельности в XXI веке. Материалы четвертого международного симпозиума. - Январь 2004. - Д. - С. 129.
4. *Ожегов С.И.* Словарь русского языка, 19-е изд., испр. - М.: Рус. яз., 1987.- С. 534.
5. Жизненный путь личности. Вопросы теории и методологии социально-психологического исследования / Под ред. Л. В. Сохань. - К.: Наук, думка, 1987.
6. *Кондыба В.М.* Основы гипнологии: В 3 т. - СПб.: Лань, 1999.
7. Парадоксы мира нелинейных структур / С. П. Курдюмов и др. - М.: Знание, 1985.
8. Правознавство: Навчальний посібник / За ред. академіка АпрН України, доктора юридичних наук, професора В.В. Копєйчикова, 2-е вид., перероб. та доп. - К.: Юрінком Інтер, 1999. - С. 16.
9. *Фейербах Л.* Избранные философские труды: В 2 т. - М.: Знание, 1985.
10. Правознавство: Навчальний посібник / За ред. академіка АпрН України, доктора юридичних наук, професора В.В. Копєйчикова, 2-е вид., перероб. та доп. - К.: Юрінком Інтер, 1999- - С. 16.
11. *Иванов В.Н.* Социальные технологии в современном мире. - М., 1996.
12. Jack Mingo HOW THE CADILLAC GON ITS FINS and other tales from the annals of business and marketing Harper Business 1994. Джек Минго Как компании стали великими - истории о бизнесе и торговле / Перевод с английского А. А Ракова. - СПб: Изд-во "ПИТЕР", 1995.
13. Джон Фэйворс Лидер повой эпохи. - М.: Философская книга, 2000.
14. *Колот AM.* Мотивація персоналу: Підручник. - К.: КНЕУ, 2002 - С. 64.
15. *Таранов П.С.* Анатомии мудрости: 120 философов: В 2 т. - Симферополь: Реноме, 1997. - Т. 1.- С. 103.
16. Класифікатор професій (ДК 003-95).
17. *Стивен Р. Кови.* Семь Навыков Высокоэффективных Людей. - М.: Вече-Персей-АСТ, 1997.
18. *Мескон M X, Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента / Пер. с англ. - М.: Дело, 1995. - С. 360.
19. Торсунов О..Г Законы счастливой жизни. - T.1. - М.: Veda book, 2003.
20. *Матюхина M.В., Иванова Т Ф.* Исследование: "Мотивация достижения и настойчивость младших школьников", г. Анапа, гимназия "Эврика".
21. *Семенова И.И.* История менеджмента: Учеб. пособие для вузов. - М.: ЮНИТИ - ДАНА, 1999.
22. *Щекин Г.* Визуальная психодиагностика: познание людей по их внешности и поведению: Учеб.-метод. пособие. - 2-е изд., испр. - К.: МАУП, 2001.