

## ИГРА «ОТДЕЛ КАДРОВ»

### Цель игры

Познание своих собственных ценностей, влияющих на выбор профессии, с целью их учета при планировании жизни.

### Условия проведения игры

Игра предназначена для учащихся старших классов. Ее можно проводить в классе. Для работы участникам необходимы тетради и ручки. Время проведения игры – 1,5 часа.



### Процедура проведения игры

#### 1 этап

Из участников группы формируются 2-3 пары, остальные – в роли наблюдателей.

Каждая пара учащихся должна распределить между собой роли *начальника отдела кадров* и *пришедшего к нему на прием*.

Цель «пришедшего на прием» – узнать, какие рабочие места могут ему предложить и насколько эти предложения соответствуют его представлениям о желаемой работе. Он не обязательно остановит свой выбор на предлагаемых ему вакансиях, он может продолжить поиски в другом месте.

Цель «начальника отдела кадров» – узнать, что за человек перед ним, подходит ли он по своим качествам данному предприятию или учреждению, а также грамотно и квалифицированно ответить на вопросы, задаваемые претендентом, и рассказать ему об имеющихся вакансиях.

#### 2 этап

Начинается работа в парах. Время работы каждой пары – не более 5-7 минут. Перед началом игры каждая пара договаривается, на каком предприятии или в каком учреждении происходит их диалог, и сообщает об этом наблюдателям.

Задача наблюдателей – фиксировать все, о чем пойдет разговор, для того, чтобы в ходе последующего обсуждения ответить на вопросы:

1. Насколько разговор соответствует целям, поставленным перед начальником и претендентом?

2. Как полно в нем отражены критерии, по которым выбирают профессию и место работы?

3. Действительно ли участники вели себя в соответствии со своими ролями, и как это проявилось в их поведении?

### **3 этап**

После небольшого перерыва начинается обсуждение «проигранных» ситуаций. Ведущий (ведущие) просит каждого из участников, по кругу, ответить на два вопроса:

1. Какой темы не коснулись собеседники в диалогах?

2. О чем, самом главном (с твоей точки зрения) спросил бы ты, устраиваясь на работу?

Ответы участников на второй вопрос приведут к обсуждению темы *«Ценности, реализуемые в профессии»*.

**4 этап** (*обсуждение темы «Ценности, реализуемые в профессии»*)

Задача данного этапа работы – актуализация собственных ценностей каждого участника группы, закрепление полученных теоретических знаний на практике.

Направления обсуждения данной темы предусмотреть заранее очень сложно. Среди направлений могут встретиться, например, такие:

- Возможен ли компромисс между своими ценностями и требованиями социальной среды (или материальными требованиями) при выборе профессии.

- Каковы приоритеты одних ценностей над другими, или своих ценностей над ценностями других.

В этом случае необходимо повернуть дискуссию к теме отсутствия приоритетов, свободе человека устраивать свою жизнь в соответствии со своими ценностями.

- Способы определения своих ценностей и выбор жизненной дороги в соответствии с ними.

- Стабильность и изменчивость структуры ценностей.

Также возможны и другие направления обсуждения, но в любом случае затрагивается вопрос о «плохих» и «хороших» (с социально одобряемой позиции) ценностях. Поэтому ведущие должны быть готовы к ее обсуждению.

В ходе обсуждения можно рассказать членам группы об одной из психологических классификаций ценностей (Приложение 2.4).

Ведущие просят каждого члена группы составить два списка:

1) перечень интересующих его профессий (список должен охватывать максимально широкое поле интересов, как реальных, так и нереальных);

2) перечень ценностей с кратким описанием.

Далее каждый работает со своими списками самостоятельно.

*Инструкция:*

1. «Проранжируйте список ценностей по отношению к себе. Ранжирование проводится следующим образом: первое место присваивается наиболее значимой для Вас ценности, второе – второй по значимости, шестое – наименее значимой.

2. Определите три наиболее важные ценности для каждого из 4-5 человек, сидящих справа от Вас (можно для каждого из участников группы). Определение надо проводить, ни с кем не советуясь и не подглядывая.

3. Напишите, какие из интересующих Вас профессий соответствуют главным для Вас ценностям жизни. Если этих профессий в списке нет, дополните список».

### **Обсуждение игры**

При обсуждении игры участники отвечают на вопросы ведущего:

1. Что изменилось в твоём мнении о себе и будущей профессии после выполнения данного задания?

2. *Чем тебе могут быть полезны знания структуры ценностей?* (Далее участники зачитывают ранги ценностей для других членов группы, а те их записывают).

3. *Насколько мнения других членов группы совпали с твоим собственным мнением?* (При желании участники дают пояснения, почему провели ранжирование именно так).

При наличии времени и при желании участников группы им можно дать и другие классификации ценностей. (Приложение 2.5).

### **Диагностические возможности игры**

Человек выбирает себе такую работу, которая позволит реализовать присущие ему ценности. Игра «Отдел кадров» даёт возможность не только организовать дискуссию по теме «Ценности», но и обсудить поведение человека в определенных ролях. В данном случае – роли *начальника* и *претендента на должность*, т.е. человека в зависимом положении. Важно, чтобы участники группы

почувствовали, что поведение каждого из них в зависимости от роли меняется. С этой целью они по очереди выполняют небольшое упражнение:

Инструкция:

*«Каждый из Вас, по кругу, скажет своему соседу две фразы. Фразы произвольные, короткие. Лучше, если они будут состоять из одного предложения. Одну фразу Вы скажете, представив себе мысленно, что Вы – начальник, а ваш сосед – ваш подчиненный. Другую фразу – наоборот, что Вы подчиненный, а сосед – начальник. Отвечать на фразы не обязательно.»*

После выполнения упражнения каждый должен сказать, в какой роли ему легче было говорить. Одно из возможных резюме упражнения – умение достигать своих целей в общении из той позиции, которая более приемлема для человека, более для него естественна.

## **Приложение 2.4**

### **Классификация Спрангера \***

(6 типов ценностей, или жизненных путей)

**Теоретические.** Основной интерес «теоретического» человека – поиск истины, «когнитивная» направленность. Интересы у такого человека, как правило, эмпирические, критические и рациональные. Главная цель жизни – получать и систематизировать знания.

**Экономические.** «Экономический» человек интересуется тем, что пригодно к использованию. Цели его очень практические. Реализуются, как правило, в мире бизнеса.

**Эстетические.** Главная ценность «эстетического» человека – форма и гармония. Их опыт и восприятие жизни идет от грации и симметрии. Они не нуждаются в создании искусства. Их главный интерес – в наблюдении артистических эпизодов жизни. Эстетические ценности кажутся диаметрально противоположными теоретическим. «Эстетический» человек рассматривает истину в терминах прекрасного: *«Сделать вещь с шармом гораздо важнее, чем сделать ее правильной»*. В сфере экономики для «эстетического» человека ценен процесс (изготовление, продажа), а не результат. Они любят обаяние власти, но против политической активности, если она подавляет индивидуальность.

**Социальные.** Главная ценность для «социального» человека –

любовь людей (одного или многих), любовь дружеская, филантропическая, сыновняя, супружеская. По их мнению, теоретическая, экономическая и эстетическая направленность – не человеческая. Они считают, что только любовь является формой власти, и видят во власти интеграцию личности. В самой простейшей форме социальный интерес выражается в самоотрицании и приближается к религиозной направленности.

**Политические.** Самый главный интерес «политического» человека – власть. Его активность проявляется не обязательно в сфере политики. Он является лидером в любой области. Власть, с его точки зрения, – наиболее универсальный и фундаментальный мотив поведения.

**Религиозные.** Наивысшая ценность для «религиозного» человека – объединение. Они мистичны, воспринимают космос как целое, как объединяющее начало.

\*Описание дано по: Allport G. *Pattern and Growth in Personality*. – L.; N.Y., 1961.

## Приложение 2.5

### Классификация ценностей В. Франкла

**Ценности творчества:** Путь каждого человека – дать миру нечто в своих творениях.

**Ценности переживания:** Путь – брать от мира что-то в своих встречах и переживаниях.

**Ценности отношения:** Путем является позиция, занимаемая человеком по отношению к тяжелому положению, в котором он живет, если он не может изменить свою судьбу.

### Классификация ценностей жизни и карьеры Д.Сьюпера

- Ценности максимального использования способностей.
- Ценности достижений.
- Ценности продвижения.
- Эстетические ценности.
- Альтруистические ценности.
- Авторитарные ценности (ценности власти).
- Ценности автономности.
- Ценности креативности (творчества).
- Экономическое вознаграждение.
- Реализация своего стиля жизни.
- Развитие личности.

- Физическая активность.
- Престиж.
- Риск.
- Социальное взаимодействие.
- Социальные отношения.
- Возможности изменчивости.
- Условия работы как ценность.
- Культурная идентификация.
- Физическая доблесть.
- Экономический успех.