

УДК 351.548:159.923

DOI 10.12737/18789

Получено 19.01.2016 Одобрено 03.02.2016 Опубликовано 17.03.2016

Колосова О.А.

канд. психол. наук, доцент ФГБОУ
ВО «Государственный университет
управления», Москва

e-mail: olga_kolosova@mail.ru

Проблема формирования профессионального самоопределения и построения профессиональной типологии личности

Аннотация

Статья основана на результатах исследования проблемы формирования профессионального самоопределения и построения профессиональной типологии личности и посвящена тому, как знание индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей обучающихся позволит в ходе обучения в вузе не только адекватно использовать природные склонности и способности, но оказать помощь в формировании индивидуального стиля деятельности. Это позволяет компенсировать недостаток развития одних компонентов развитием других, а в итоге – эффективно решать одни и те же профессиональные задачи людям с различным сочетанием операциональных компонентов в структуре личности. Поэтому в данном случае целесообразно акцентировать внимание на типологическом подходе к изучению сходства черт личности под воздействием профессии, и, беря его за основу, предлагается более гибкое изучение данной проблемы, предполагая возможность существования нескольких типов внутри одной профессиональной общности. Следовательно, возможно динамическое развитие качеств личности при наличии сильно выраженной мотивации к профессиональной деятельности.

Это направление исследований особенно актуально в связи с происходящими в обществе политическими и социально-экономическими преобразованиями и введением профессиональных стандартов, требуются существенные перемены в подготовке специалистов. В настоящее время существует достаточно серьезный разрыв между требованиями работодателей на рынке труда и знаниями, умениями и навыками, которые получают выпускники в процессе обучения. Профессиональные стандарты, регламентирующие требования к качеству и содержанию труда и являющиеся обязательным элементом оценки качества подготовки выпускника и его готовности к будущей профессиональной деятельности, только описывают необходимые параметры, не отвечая на вопрос, каким образом у молодежи, выбирающей определенную профессию, сформировать эти параметры с учетом индивидуальных особенностей личности. Если же профессиональный выбор человека определяют случайные факторы и не происходит формирование индивидуального стиля деятельности в процессе обучения, такие ошибки в дальнейшем будут дорого обходиться и личности, и вузу.

Ключевые слова:

профессиональная ориентация, профессиональное самоопределение, индивидуальный стиль деятельности, современное образование, типологический подход, профессиональные стандарты, развивающие программы.

Kolosova O.A.

Ph.D. in Psychology, Associate
Professor, FSBEI HE State University
of Management, Moscow

e-mail: olga_kolosova@mail.ru

Problem of Professional Self-Determination Formation and Person's Professional Typology Construction

Abstract

This paper is based on the results of research related to a problem of professional self-determination formation and person's professional typology construction, and devoted to how the knowledge of students' individual-psychological and social-psychological features will allow during training in higher education institution not only adequately use natural tendencies and abilities, but also to help in formation of activity's individual style allowing to compensate a lack of some components development by development of others ones. As a result this will allow solve effectively the same professional problems by people with various combination of operational components in person's structure. Therefore in this case it is appropriately to focus attention on the typological approach to person's features similarity studying under the profession influence, and, taking this approach as a basis, a more flexible studying of this problem is offered, assuming the possibility for existence of several types in the same professional community. Therefore, there is an opportunity for dynamic development of person's qualities in the presence of strongly expressed motivation to professional activity.

This direction of researches is especially topical in connection with political and social-economical transformations in society, and introduction of professional standards, demanding essential changes in training of specialists. Nowadays there is rather serious gap between employers' requirements in the labor market, and knowledge and skills which are gained by graduates during the training. The professional standards regulating requirements to work's quality and content and being an obligatory element for an assessment of graduate's training quality and his readiness for the future professional activity only describe necessary parameters, without answering a question how these parameters may be created at the youth choosing the certain profession, taking into account person's specific features. If the person's professional choice is defined by random factors and there is no activity's individual style formation during the training, such mistakes will be cost much in the future to both the person and the higher education institution.

Keywords:

vocational guidance, professional self-determination, activity's individual style, modern education, typological approach, professional standards, developing programs.

В условиях конкурентных отношений на рынке труда актуализируются проблемы современного профессионального высшего образования. Происходящие в обществе политические и социально-экономические преобразования требуют существенных перемен в подготовке студентов. Довольно часто профессиональный выбор человека определяют случайные факторы. Это явление особенно нежелательно при выборе будущей специальности, так как такие ошибки дорого обходятся и личности, и вузу. Эффективность профессиональной деятельности обеспечивается не только приобретением специальных знаний, умений и навыков, необходимых для выбранной специальности, но и рядом личностных характеристик, которые оказывают значительное влияние на эффективность адаптации к обучению и последующей профессиональной деятельности. Поэтому знание индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей обучающихся позволит в ходе обучения не только адекватно использовать природные склонности и способности, но и оказать помощь в формировании индивидуального стиля деятельности, позволяющего компенсировать недостаток развития одних компонентов развитием других. В итоге это позволит эффективно решать одни и те же профессиональные задачи людям с различным сочетанием операциональных компонентов в структуре личности.

Современные требования рыночной экономики к выпускникам высших учебных заведений требуют внести коррективы в учебный процесс, так как знания по специальности не являются единственной компетенцией, востребованной на рынке труда. Возникает необходимость обеспечить профессиональную мобильность выпускников, способствовать развитию умений творчески мыслить, сформировать в процессе обучения не только общекультурные компетенции, а профессиональные компетенции, являющиеся определяющими конкурентоспособности личности, уровень ее социальной адаптации.

В настоящее время существует достаточно серьезный разрыв между требованиями работодателей на рынке труда и знаниями, умениями и навыками, которые получают выпускники в процессе обучения. Профессиональные стандарты, регламентирующие требования к качеству и содержанию труда и являющиеся обязательным элементом оценки качества подготовки выпускника и его готовности к будущей профессиональной деятельности, только описывают необходимые параметры, не отвечая на вопрос, каким образом у молодежи, выбирающей определенную профессию, сформировать эти параметры с учетом индивидуальных особенностей личности.

Поэтому в данном случае будет целесообразно акцентировать внимание на типологическом подходе к изучению сходства черт личности под воздействием профессии, и, беря его за основу, предлагается более гибкое изучение данной проблемы, предполагая возможность существования нескольких типов внутри одной профессиональной общности. Следовательно, возможно динамическое развитие качеств личности при наличии сильно выраженной мотивации к профессиональной деятельности.

Таким образом, представители разных психологических типов, имея различное сочетание операциональных компонентов в структуре личности, в конечном итоге могут быть успешными в своей профессиональной деятельности в результате применения в процессе обучения специальных коррекционных программ, направленных на оказание помощи в формировании индивидуального стиля деятельности, позволяющих максимально полно овладеть необходимыми профессиональными компетенциями. Могут быть также разработаны и внедрены развивающие программы, позволяющие формировать и поддерживать устойчивый интерес к выбранной специальности, не разочаровываться в профессиональном самоопределении в процессе обучения в вузе. Психологические аспекты формирования профессионального самоопределения в настоящее время стали предметом многих психологических исследований как в нашей стране, так и за рубежом. Причем изучение проблематики профессионального самоопределения происходит под разными углами зрения.

Ряд авторов, например Л.И. Божович, М.Р. Гинзбург и др., включает профессиональное самоопределение в процесс личностного самоопределения, которое представляет собой новообразование старшего школьного возраста, связанное с формированием внутренней позиции взрослого человека. Л.И. Божович в своей работе «Этапы формирования личности в онтогенезе» отмечает, что «...переходный критический период завершается возникновением особого личностного новообразования, которое можно определить термином “самоопределение”. С точки зрения самосознания субъекта оно характеризуется осознанием себя в качестве члена общества и конкретизируется в новой, общественно значимой позиции» [11, с. 141]. Далее автор отмечает, что «...от мечтаний подростка, связанных с будущим, самоопределение отличается тем, что оно основывается на уже устойчиво сложившихся интересах и стремлениях субъекта; тем, что оно предполагает учет своих возможностей и внешних обстоятельств; опирается на формирующееся миро-

воззрение подростка и связано с выбором профессии» [11, с. 142].

Ряд исследователей, например В.Ф. Сафин, полагает, что «...профессиональное самоопределение — термин, уже вошедший в научный оборот. Он охватывает процесс поиска и приобретения профессии» [14, с. 142].

И.С. Кон также характеризует профессиональное самоопределение как многомерный и многоступенчатый процесс, который можно рассматривать:

- как «...серию задач, которые общество ставит перед формирующейся личностью и которые эта личность должна разрешить в течение определенного периода времени» [8, с. 147];
- процесс принятия решений, в результате которого индивид соотносит свои предпочтения и склонности с потребностями общества в специалистах определенных профессий и находит компромисс между своими желаниями и существующими реальными возможностями;
- «...процесс формирования индивидуального стиля жизни, частью которого является профессиональная деятельность» [8, с. 147].

По мнению Н.С. Пряжниковой, сущностью профессионального самоопределения является «...самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выбираемой или уже выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации, а также нахождение смысла в самом процессе самоопределения» [12]. Т.В. Кудрявцев рассматривает процесс профессионального самоопределения как «длительный, многоплановый, весьма подвижный», включающий несколько стадий: формирование профессиональных намерений, профессиональное обучение, профессиональную адаптацию и частичную или полную реализацию личности в профессиональном труде [9]. Разумеется, это идеальная схема, в реальности же формирование профессиональных намерений может продолжаться и в период обучения, и в период адаптации, поскольку, как известно, большой процент учащихся выбирают профессию, ориентируясь на внешние, а не на внутренние стимулы. Часто выбор профессии носит «вынужденный» характер, и поэтому возможны смена профессии или формирование новых профессиональных намерений.

Мы согласны с мнением Е.М. Борисовой, которая считает, что «...профессиональное самоопределение не заканчивается выбором профессии, а продолжается в течение всей активной жизни человека» [3, с. 20]. Это связано в первую очередь с тем, что человек может менять сферы профессиональной деятель-

ности по каким-либо различным причинам: по состоянию здоровья, в связи со сменой места жительства и т.д. К сожалению, наиболее часто упоминается неудовлетворенность избранной профессией. Текучесть кадров обычно сводят к экономическим, демографическим или социальным причинам, что является лишь частью факторов. «“Неистинными причинами” увольнения с работы служат, — подчеркивает В.Д. Шадриков, — чисто психологические факторы, нередко не определяемые ни работниками отделов кадров, ни увольняющимися и вытекающие из невозможности преодолеть поступающими на работу некоторых психологических барьеров, в основе которых лежат профессиональные и социально-психологические причины» [15, с. 64]. Отход от авторитарных форм управления, когда человек рассматривался как часть производства, и поворот к идеологии партнерства приводит на практике к тому, что предприниматели все интенсивнее стараются использовать работников не только в соответствии с их образованием и опытом, но и опираясь на их психологические особенности личности.

Во-вторых, нельзя не считаться с тем фактом, что мир профессий постоянно изменяется, насыщается новыми специальностями, а существующие профессии могут радикально меняться. Поэтому в настоящее время существенно повысились требования к профессиональной подготовке молодых специалистов. Профессии развиваются, обогащаются их содержание, создаются новые приемы и орудия труда, что, в свою очередь, требует переподготовки, переобучения и систематического повышения квалификации. Вероятно, не каждый человек способен к саморазвитию. В любом случае обновление профессий приводит к возникновению противоречий между сложившимися стереотипами деятельности и новизной ее содержательной и операциональной стороны, и каждый человек должен сам разрешать эти противоречия. Несомненно, процесс взаимодействия личности и профессии является двусторонним. Формируясь в деятельности, приобретая свойственные представителям той или иной группы типичные черты, личность оказывает преобразующее воздействие на саму деятельность. Таким образом, осуществляется преобразование и развитие мира профессий.

В-третьих, противоречия и кризисы в процессе взаимодействия системы «личность — профессия» могут возникать и из-за изменений, происходящих в самом человеке, развитии или деградации его личности. Эти изменения могут нарушить сложившийся баланс индивидуальных и личностных качеств, что может привести к тому, что человек «перерастет»

профессию или перестанет соответствовать ее требованиям. Все это не может не отразиться на процессе профессионального самоопределения, заставляя иногда пересмотреть свои возможности и приятия.

По мнению Е.М. Борисовой, «профессиональное самоопределение — длительный динамический процесс, включающий две важнейшие составляющие: 1 — становление человека в профессиональной деятельности, формирование его индивидуальных особенностей и черт личности; 2 — творческое развитие и обогащение человеком самой деятельности. В профессиональном самоопределении выделяют определенные фазы или стадии: формирование психологической готовности к профессиональному выбору, осуществление этого выбора, профессиональное обучение, овладение профессиональным мастерством на основе выработки индивидуального стиля и средств профессиональной деятельности, творческий вклад в развитие самой деятельности и передача профессионального опыта другим» [3]. Причем необходимо отметить, что названные фазы в значительной степени зависят от благоприятных и неблагоприятных обстоятельств, в том числе и социально-психологических, содержания самой профессии и от индивидуальных и личностных качеств человека (задатки, способности, интересы, мотивы и т.д.).

На каждой стадии профессионального самоопределения человек осознает и формирует определенные цели и задачи, которые соотносятся с общественно выработанными требованиями и реализуются в соответствии с ними собственными интересами, потребностями и личностными ориентациями. Е.М. Борисова отмечает, что «...человек на своем жизненном пути включается в многообразные виды деятельности (их перечень меняется в зависимости от исторических условий и индивидуальной судьбы). Содержание каждой сказывается на его личностном развитии, формируя те или иные черты. Особенности овладения деятельностью разного типа, возникающие расхождения между внешними требованиями и внутренними возможностями индивида могут приводить к конфликтам и противоречиям в процессе формирования личности. Их разрешение и является одним из психологических механизмов личностного становления» [3, с. 24].

Уместно отметить, что «...сделанный профессиональный выбор и приобретенный на избранном пути опыт меняют всю картину дальнейших возможностей выбора и меняют вместе с тем направление дальнейшего развития человека. Меняют, но не ограничивают, поскольку открывают ранее недоступные возможности» [6, с. 381].

Итак, тезис о формировании личности в деятельности не подвергается сомнению в отечественной психологии. Известный отечественный психолог Б.Г. Ананьев сформулировал утверждение о том, что человек является субъектом трех «основных социальных деятельностей — труда, общения и познания» [1]. Естественно, что среди различных видов социальной деятельности личности особое место занимает профессиональная деятельность и предшествовавшее ей профессиональное самоопределение личности. Таким образом, именно в процессе профессионального самоопределения и последующей профессиональной деятельности формируется и развивается личность как субъект этой деятельности. В единстве мотивационно-потребностной и операциональной сфер профессиональной деятельности формируется отношение к профессии, к себе как субъекту труда, идет процесс формирования личности.

Необходимо отметить, что такая многоплановость подходов к изучению профессионального самоопределения не могла не привести к появлению различных направлений в исследовании данного вопроса.

Наиболее полно в литературе представлены следующие из них:

- изучение психологической готовности к профессиональному самоопределению в детском и юношеском возрасте, изучение отдельных аспектов личности, формирующихся в процессе профессионального становления, исследования профессионального развития и построения профессиональной типологии личности [3, с. 28];
- изучение психологической готовности к профессиональному самоопределению в подростковом и юношеском возрасте, основ профессионального обучения и начального профессионального самоопределения (Л.Л. Кондратьева, Е.А. Климов, Н.И. Крылов, А.И. Подольский и др.). В этих исследованиях накоплен богатый теоретико-эмпирический материал об условиях и механизмах профессионального самоопределения, осуществляемого в рамках личностного самоопределения в старшем подростковом и юношеском возрасте [3, с. 28]. Следует признать, что это одно из самых разработанных в проблематике профессионального самоопределения направлений;
- изучение отдельных аспектов личности, формирующихся в процессе профессионального самоопределения, таких как ценностные ориентации, мотивация, интересы, установки и т.д. (А.Г. Здравомыслов, В.Б. Ольшанский, В.А. Ядов, Е. Strong и др.).

Наиболее разработана проблематика профессиональной мотивации в зарубежной психологии. Это

было обусловлено возникновением социального заказа на изучение эффективных стимулов труда и выявление внутренних побудителей трудовой деятельности. В настоящее время существует множество разнообразных классификаций мотивов профессиональной деятельности. Некоторые авторы научно разрабатывают научное обоснование выделения групп мотивов, другие же опираются в своих классификациях на собственные эмпирические исследования.

Специальный анализ мотивов выбора профессии проведен Э. Рое, в своей работе, опирающейся на теорию А. Маслоу. «Э. Рое считает, что сам выбор профессии предопределяется структурой потребностей человека. Поэтому главным условием, при котором произойдет удовлетворенность человека трудом, является нахождение такой профессиональной деятельности, в которой потребности человека будут наиболее полно реализованы» [3, с. 53].

М. Вернон выделяет мотивы выбора и пребывания в профессии на основе эмпирического исследования профессиональных биографий, типов карьер представителей разных специальностей методом клинического интервью. Он выделяет следующие группы мотивов: «...безопасность (стремление к самосохранению в физическом смысле и смысле экономической безопасности), удовольствие (стремление к возможности отдыхать, расслабляться, развлекаться), активность (стремление наиболее полно раскрыться в профессиональной деятельности, реализовать свои физические и интеллектуальные способности и возможности), уверенность в себе и независимость (реализация этих потребностей в деятельности), превосходство (стремление к превосходству над другими с помощью своих собственных достижений или принадлежности к “высшему” социальному классу), господство или доминирование (стремление приобрести авторитет, возможность управлять другими людьми), “выставление напоказ, хвастовство” (стремление выделиться из группы, вызвать восхищение), социальная конформность (стремление быть в согласии с группой, коллективом, обществом), гуманизм (стремление к оказанию помощи другим, демонстрации им своего расположения и симпатии)» [3, с. 54].

Отечественные психологи и социологи в меньшей степени уделяли внимание проблеме профессиональной мотивации, однако известные труды социальных психологов и социологов существуют и в этой области. А.Г. Здравомыслов и В.Я. Ядов установили, что наиболее существенными мотивами трудовой деятельности являются: содержание и характер труда, разнообразие выполняемых опера-

ций, мера интеллектуальной нагрузки в процессе труда, необходимость решать задачи творческого характера. Авторы подчеркивают, что важны также уровень оплаты труда, условия труда, межличностные отношения и понимание смысла и назначения своей трудовой деятельности. Несмотря на некоторые различия в оценке исследователями тех или иных мотивов профессиональной деятельности и их иерархии, все эти мотивы можно сгруппировать вокруг трех самых главных, важность которых для профессиональной деятельности однозначна.

Исследователи В.И. Ковалев и Н.А. Сырникова отмечают следующие из них:

- мотивы, связанные с содержанием труда, овладением мастерством;
- мотивы, связанные с потребностью в общении и оценкой престижа;
- мотивы, связанные с материальными потребностями [3, с. 57].

Итак, в рассмотренном направлении исследования профессионального самоопределения формирование профпригодности и личности разведено и отсутствует динамический аспект формирования личностных особенностей. Представителями данного направления накоплен богатый эмпирический материал об отдельных аспектах личности, формирующихся в процессе профессионального самоопределения, однако они так и не смогли преодолеть фрагментарный подход к изучению формирования личности в профессиональной деятельности.

Исследование профессионального развития и построение профессиональной типологии личности (М.Я. Басов, А.Ф. Лазурский, Е.С. Романова, D. Super, J. Holland, E. Spranger и др.) в наибольшей степени реализовало в изучении личностного аспекта профессиональной деятельности и подошло к пониманию неразделимости формирования профпригодности и развития личности в процессе труда. В контексте поставленной проблемы следует подробно рассмотреть вопрос формирования сходства черт личности под воздействием профессии и построения профессиональной типологии, так как участие людей в деятельности, обладающей существенными общими признаками, не может не привести к формированию у них сходных психических особенностей.

Проблема возраста и профессии, а также возрастных стадий представлена в русле концепций «профессионального развития» (Д. Сьюпер, Э. Гинсберг и др.). Представители этих теорий предполагают существование общих закономерностей процесса профессионального становления, рассматривают концепции моделей, типов и образцов профессио-

нальной жизни, анализируют общие схемы формирования профпригодности и личности профессионала. Возрастные закономерности формирования профессионала необходимо знать для того, чтобы выделить сензитивные периоды, позволяющие достигать наибольшей продуктивности в том или ином виде деятельности и адекватно распределять силы человека на весь период карьеры. Возрастные закономерности профессионала также необходимо учитывать при прогнозировании возможных подъемов и спадов карьеры и соотношении своего возраста с оптимальным стартовым в той или иной профессии. Не менее важно для профориентационной и профконсультационной работы знать возрастную динамику формирования психологической готовности к профессиональному самоопределению.

Американский психолог Э. Гинсберг с соавторами провел анализ эмпирических данных о выборе профессии учащимися разного возраста и выделил три больших периода в этом процессе.

Период фантазий – свойствен детям до возрастной границы примерно в 11 лет. Ребенок представляет себе профессию с позиции желания быть взрослым, и его выбор является неустойчивым и не связан с реальной жизнью.

Период пробных выборов (11–17 лет) – включает четыре стадии:

а) когда выбор определяется интересами (11–12 лет);

б) когда выбор определяется способностями, умениями (13–14 лет). На данном этапе подростки, главным образом, принимают во внимание свои способности и пригодность к той или иной профессии;

в) когда выбор определяется ценностями личности (15–16 лет). Молодые люди переходят на стадию оценки, когда они впервые начинают осознавать связь профессионального выбора и их целями и ценностями;

г) переходный период, когда происходит смена типа жизни (17 лет). На переходном этапе преобладающие субъективные факторы процесса выбора профессии, такие как интересы, способности и склонности, уступают место более реалистическим соображениям относительно трудовой деятельности: условия работы, финансовое вознаграждение и т.д.

Период реалистического выбора (после 17 лет). Включает три ступени:

а) исследовательскую – на этом этапе человек старается усвоить ту информацию и опыт, которые могут помочь ему в выборе профессии;

б) кристаллизации, когда происходит уточнение многих факторов, влияющих на выбор человека, –

на этой стадии индивид уже осознает свою профессиональную цель, несмотря на то, что детали могут оставаться в какой-то степени неясными;

в) детализации, стадия уточнения выбора – включает специализацию и планирование в области профессионального выбора [3].

Эта периодизация, на наш взгляд, не может быть признана универсальной, так как это усредненная картина возрастных особенностей, в реальности же могут происходить значительные колебания. Некоторые дети очень рано определяют свою сферу профессиональных интересов, другие же последовательно проходят все указанные этапы.

Наряду с определением возрастной динамики формирования психологической готовности к профессиональному самоопределению представители структурных теорий профессионального выбора пытались выявить общие правила и модели профессионального становления.

Например, Д. Сьюпер предлагает следующую классификацию стадий профессиональной жизни:

1. Период роста (с рождения до 14 лет).

2. Период «разведки» или «исследования» (15–24 года). Начинается с юношеского возраста и продолжается до ранней зрелости. В течение этого периода молодые люди изучают самих себя, профессиональные роли других людей, а также расширяют свои знания о мире профессий в целом.

3. Период «упрочения» (25–44 года). В процессе того, как профессиональное самоопределение принимает конкретные очертания, прилагаются усилия продвинуться вперед и занять надежное место в мире профессиональной деятельности.

4. Период «сохранения» (45–64 года). В общем, стадия «сохранения» является фазой осуществления желаний и достижения самореализации.

5. Период спада (после 65 лет) характеризуется снижением физической и умственной активности и потерей энергии.

Изучением стадий профессиональной жизни также занимался В.А. Бодров. Исследователь, проанализировав разные подходы к проблеме возраста и профессии, предлагает свою примерную схему профессионального развития по возрастам [13, с. 20–23]:

1. От рождения примерно до трех лет (стадия предыгры) формируются предпосылки для включения в игровую деятельность.

2. От 3 до 6–8 лет (стадия игры) – овладение основными «смыслами» человеческой деятельности.

3. От 6–8 до 11–12 лет (стадия владения учебной деятельностью) – начальное ознакомление с различными сферами труда, проявление интереса к ним.

4. От 13–14 до 16–18 лет (стадия оптации – подготовки к жизни и труду) – формирование профессиональной направленности, самооценки профессионально важных качеств, стремление к самосовершенствованию в соответствии с выбранной профессией.

5. От 15–16 до 18–23 лет (стадия профессионального обучения) – овладение знаниями и навыками, формирование профпригодности, мотивации.

6. От 19–21 до 24–27 лет (стадия профессиональной адаптации) – приспособление к принятым в профессиональной группе нормам, отношениям и т.д.

7. От 21–27 до 45–50 лет (стадия развития профессионала) – развитие операционных и мотивационных качеств, достижение мастерства, идентификация с профессией.

8. От 45–50 до 60–65 лет (стадия реализации профессионала) – стабилизация формирования операционных и личностных структур профессионала, самореализация в профессии.

9. От 61–66 лет до завершения жизни (стадия спада) – снижение профессиональной активности, сужение сферы профессиональных интересов, изменение ценностных ориентаций.

Конечно, возрастные закономерности формирования профессионала необходимо знать для того, чтобы выделить сензитивные периоды, позволяющие достигать наибольшей продуктивности в том или ином виде деятельности и адекватно распределять силы человека на весь период карьеры. Возрастные закономерности профессионала также необходимо учитывать при прогнозировании возможных подъемов и спадов карьеры и соотношении своего возраста с оптимальным стартовым в той или иной профессии. Отметим, что некоторые возражения в представленных классификациях вызывают возрастные границы, которые означают практически выключение человека из активной деятельности. По нашему мнению, деятельность человека в этот период в значительной степени зависит от его индивидуальности, которая вполне может раскрыться и в преклонном возрасте. Не вызывает сомнения и утверждение о том, что границы трудовой активности, прежде всего, должны определяться спецификой рассматриваемой профессии. Это связано с тем, что для многих профессий, требующих высокой квалификации, эрудиции и профессионального опыта, предпочтительны специалисты весьма преклонного возраста (например, ведущие специалисты в области юриспруденции, медицины, психологии и т.д.).

Не отрицая предлагаемые модели профессионального развития личности в течение жизни, к недостаткам данного подхода необходимо отнести

преимущественно «идеальное» их описание. В реальности процесс профессионального самоопределения индивидуализирован и очень часто не укладывается в принятые границы. Кроме того, немаловажное влияние оказывают и социально-экономические изменения, которые происходят в нашей стране. В результате многие из нас вынуждены менять сферу профессиональной деятельности. Таким образом, в настоящее время недостаточно строить модель профессионального развития только на основе учета возраста, не вводя других критериев определения интересующих нас стадий.

Кроме изучения стадий профессиональной жизни, ряд исследователей – М.Я. Басов, А.Ф. Лазурский, J. Holland, E. Spranger, A. Сонди, Е.А. Климов и др. – занимались изучением сходства черт личности под воздействием профессии и построением профессиональной типологии. Среди российских ученых, обративших внимание на построение профессиональной типологии личности, необходимо в первую очередь назвать А.Ф. Лазурского (1924) и М.Я. Басова (1926). Как мы видим, еще в 1920-е гг. ставился вопрос о профессиональной типологии.

В основу классификации А.Ф. Лазурского был положен принцип «активного приспособления личности к окружающей среде». При этом понятие «среды» берется в широком смысле, включая не только вещи, природу, людей и человеческие взаимоотношения, но идеи, духовные блага, эстетические, моральные, религиозные ценности и т.п. Отношения между личностью и окружающей средой, по мнению автора, зависят от соотношения между эндо- и экзопсихическими элементами. По мнению А.Ф. Лазурского, наиболее чистые типы получаются в тех случаях, когда «эндо- и экзопсихика взаимно соответствуют друг другу, т.е. когда интересы и профессиональная деятельность человека, развитие его знаний и навыков, его взглядов и мирозерцания происходит именно в том направлении, которое диктуется природными особенностями его нервно-психической организации. В этих случаях наиболее характерные субъективные и объективные черты личности сливаются в один целостный, отчетливо выраженный «психосоциальный комплекс», достаточно устойчивый и обыкновено очень типичный [11, с. 53].

В соответствии с указанными принципами А.Ф. Лазурский выделяет низкий, средний и высший уровни «психосоциальных комплексов», в каждом из которых присутствуют те или иные типы. По мнению автора, низкий уровень включает рассудочный, аффективный и активный типы. Средний уровень представлен такими типами, как непрактичные

теоретики-идеалисты (ученые и художники) и практики-реалисты (хозяйственники, администраторы). Кроме того, существуют комбинированные и смешенные типы, например, научно-практический, художественно-практический и т.д. [11]. К высшему уровню относятся типы-идеалы, представляющие результат дальнейшего развития «психосоциальных комплексов» среднего уровня. Все они соотносятся с определенными видами профессий, которые наиболее подходят их индивидуальности.

К.М. Гуревич подчеркивал, что «...профессия представляет собой некую объективную и притом совершенно регламентированную организацию действий личности; требования, которые она предъявляет, не сводятся к наблюдательности и распределению внимания: человеку нужно работать в рамках этой регламентации. Нередко к тому же профессия накладывает свою печать на весь образ жизни работника» [4, с. 19]. В зарубежной психологии существует направление исследований, посвященных формированию «профессионального типа личности» в контексте концепции идентификации личности с профессией. Интерес к проблеме «личность — профессия» возник давно. Решая вопросы построения профессиональной типологии личности, ученые двигались двумя путями: от требований профессии — к свойствам личности, и наоборот. В зависимости от принадлежности к той или иной психологической школе и своего опыта работы ученые берут за основу своей классификации разные признаки — от биологических до высших человеческих качеств.

Немецкий психолог и философ Э. Шпрангер один из первых ввел в психологию вопрос о типологии личностей. Так, им было выделено шесть типов людей (основанием для классификации являлись различия их ценностных ориентаций): теоретический человек (для него характерен интерес к теории, разработке проблем и постановке вопросов); экономический человек (для него главное полезность и практичность деятельности); эстетический человек (интересующийся красотой души, природы, искусством); социальный человек (в центре его внимания другие люди, ради которых он готов трудиться); политический человек (для него главное — власть); религиозный человек (вся его духовная структура направлена на достижение высшего переживания ценностей) [17]. Эти основные типы людей трактуются Э. Шпрангером как универсалии человеческой природы, независимые от места и времени. По мнению ученого, социальный тип личности возникает в тех случаях, если потребность в самоотречении ради другого человека становится ведущей жизненной потребностью.

Примером типологии, основанной на акцентировании природных, биологических предопределенных свойств, является классификация, предложенная французским психологом Ле Сенном. Он выделяет восемь типов личности, отличающихся по темпераменту: нервный, холерический, сангвинический, флегматический и др. При этом нервному типу предлагается выбирать профессии из области культуры и искусства, сангвиническому — рабочие профессии и т.д.

Итальянский психолог А. Сонди, опираясь на теорию З. Фрейда, предлагает взять за основу классификации людей патопсихологические признаки, и, соответственно, при выборе профессии большее внимание уделять подсознательным импульсам. Автор выделяет следующие типы: маниакальный, депрессивный, параноический, кататонический, истерический, эпилептический, гомосексуальный и садистический. Соответственно, А. Сонди предлагает определенные виды профессиональной деятельности. Например, для садистического типа, который характеризуется большой физической силой, жестокостью и агрессивностью рекомендуются следующие профессии: шахтер, хирург, дрессировщик животных и т.д., для истерического — артистические профессии.

Одна из наиболее популярных типологий, которая часто используется в практике профконсультации, — классификация американского психолога Дж. Холланда. Ученый выделяет следующие типы: реалистический (рабочие, автоводители и др.); интеллектуальный (учитель, врач); стандартный (клерк); предприимчивый (бизнесмен, продавец); артистический (художник, актер). Выбор профессии, считает Дж. Холланд, сводится к поиску наиболее подходящего для себя окружения, т.е. профессиональной группы, которая состоит из людей той же ориентации, обладающих специфическими личностными особенностями. Каждый из выделенных Дж. Холландом типов характеризуется определенным интеллектуальным развитием, характером, темпераментом, интересами. Специально разработанный опросник выявляет наличие и степень выраженности тех или иных качеств, что дает основание исследователю отнести человека к определенному типу и, тем самым, рекомендовать ему наиболее подходящий круг профессий [16].

Обобщая изложенное, отметим, что в рассмотренных нами концепциях была предпринята попытка объединить теорию личности с теорией профессионального выбора. Данные типологии разрабатывались с учетом не только отдельных личностных характеристик, но и совместимости отдельных

типов личности с определенными типами профессиональной среды. Однако в рамках типологического изучения личности в профессиональной деятельности существует и другой подход к проблеме профессиональной типологии. Он заключается в том, что любой человек, занимающийся той или иной деятельностью, постепенно приобретает черты, свойственные именно этим специалистам. Таким образом, требования профессии формируют у человека специфические особенности личности.

На этот момент обращали внимание многие психологи. «Как ни велико значение индивидуальных моментов, — писал М.Я. Басов, — все же, когда мы говорим о враче, педагоге, инженере, художнике, актере и т.п., нам представляются они в виде отличных друг от друга профессиональных типов, каждый из них имеет свое лицо, свои характерные черты, по которым мы узнаем их в жизни при первой встрече с ними. Каждая профессия имеет свой штамп» [2, с. 17].

Среди зарубежных характеристик профессиональных типов личности наиболее известна типология А. Рое. Она предложила классификацию профессий, включающую восемь групп: группа сервиса (работники службы быта, официанты и т.д.); группа деловых контактов (бизнесмены, агенты различных компаний); группа организаторов (администраторы, директора); группа профессий, требующая работы на открытом воздухе (лесничие, рыбаки, работники сельского хозяйства); группа технических профессий (инженеры, конструкторы, техники); группа профессий в области науки; группа профессий в области искусства; артистические профессии. В каждой из представленных групп А. Рое выделяет шесть квалификационных уровней, к которым относятся специалисты, имеющие различную квалификацию. Для всех групп и уровней приведены данные о чертах личности, особенностях развития психики и психофизических различиях. На основе анализа богатого эмпирического материала А. Рое приводит наиболее общие характеристики личности профессионалов.

Наиболее распространенной, в рамках данного подхода, в отечественной психологии является классификация Е.А. Климова. В соответствии с разновидностями объектных систем автор выделяет пять типов профессий: «человек — (живая) природа», «человек — техника (и неживая природа)», «человек — человек», «человек — знаковая система», «человек — художественный образ» — и приводит со-

ответственно пять обобщенных психологических характеристик разнотипных профессионалов [5].

В заключение необходимо еще раз подчеркнуть, что рассмотренные направления исследований профессионального развития и построение профессиональной типологии личности в наибольшей степени подошли к пониманию целостности, неразделимости формирования профпригодности и личности в процессе труда.

В рассмотренных нами концепциях были представлены два подхода к проблеме профессиональной типологии:

- в рамках первого подхода предпринята попытка объединить теорию личности с теорией профессионального выбора. Данные типологии разрабатывались с учетом не только отдельных личностных характеристик, но и совместимости отдельных типов личности с определенными типами профессиональной среды;
- второй подход к исследованию данной проблематики заключается в том, что любой человек, занимающийся той или иной деятельностью, постепенно приобретает черты, свойственные именно этим специалистам. Таким образом, требования профессии формируют у человека специфические особенности личности.

Однако в ранее рассмотренных исследованиях по изучению вопросов формирования профессиональных типов представлен конкретный тип профессионала и исключаются любые другие варианты, учитывающие индивидуальные особенности личности. В исследованиях, также посвященных анализу данной проблематики, не рассматривались вопросы динамики профессионального самоопределения. Поэтому в дальнейшем выявление главных законов формирования профессионального типа личности, знание факторов, положительно или отрицательно влияющих на этот процесс, изучение динамики его формирования дало бы возможность влиять на этот процесс.

Применение типологического подхода к изучению сходства личности под воздействием профессии позволит учитывать индивидуально-психологические различия обучающихся в процессе формирования профессиональных компетенций у лиц, обладающих различным исходным сочетанием операциональных компонентов в структуре личности, развитие устойчивого интереса к выбранной специальности, ориентацию на дальнейшую профессиональную деятельность и востребованность на рынке труда.

Литература

1. *Ананьев Б.Г.* Избранные психологические труды [Текст]. – В 2 т. / Б.Г. Ананьев. – М., 1980. – Т. 1. – 232 с.; Т. 2. – 288 с.
2. *Басов М.Я.* Личность и профессия [Текст] / М.Я. Басов. – М.-Л., 1926. – 68 с.
3. *Борисова Е.М.* Профессиональное самоопределение: личностный аспект [Текст]: дис. ... д-ра психол. наук / Е.М. Борисова. – М., 1995. – 411 с.
4. *Гуревич К.М.* Дифференциальная психология и психодиагностика. Избранные труды [Текст] / К.М. Гуревич. – СПб.: Питер, 2007. – 336 с.
5. *Климов Е.А.* Образ мира в разнотипных профессиях [Текст] / Е.А. Климов. – М., 1995. – 222 с.
6. *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е.А. Климов. – М.: Академия, 2010. – 304 с.
7. *Князев В.Н.* К определению понятия «профессиональное самоопределение» [Текст] / В.Н. Князев, Е.А. Любимова // Вестник ОНУТЦ ОАО ГАЗПРОМ. – 2012. – № 11. – С. 37–40.
8. *Кон И.С.* Психология юношеского возраста: проблемы формирования личности [Текст] / И.С. Кон. – М., 1979. – 175 с.
9. *Кудрявцев Т.В.* Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности [Текст] / Т.В. Кудрявцев, В.Ю. Шегурова // Вопросы психологии. – 1983. – № 2. – С. 51–59.
10. *Куликова О.А.* Портфолио – новый и эффективный инструмент оценивания в вузе [Текст] / О.А. Куликова, А.П. Королев // Вестник ОНУТЦ ОАО ГАЗПРОМ. – 2011. – № 1(9). – С. 32–36.
11. *Лазурский А.Ф.* Классификация личности [Текст] / Лазурский А.Ф. // Психология индивидуальных различий. – М., 1982. – С. 179–199.
12. *Пряжников Н.С.* Профессиональное самоопределение. Теория и практика [Текст] / Н.С. Пряжников. – М.: Академия, 2008. – 320 с.
13. *Психология личности* [Текст]. – Т. 2. – Самара, 1999. – 544 с.
14. *Сафин В.Ф.* Психология самоопределения личности [Текст] / В.Ф. Сафин. – Свердловск, 1986. – 146 с.
15. *Шадриков В.Д.* Психологические аспекты расстановки кадров [Текст] / В.Д. Шадриков. – М., 1974. – 64 с.
16. *Holland J.* Major programs of research on vocational behavior [Text] / J. Holland // Man in a word at work. – Boston, 1964. – P. 259–284.
17. *Spranger E.* Types of men: The Psychology and Ethics of Personality [Text] / E. Spranger. – Hallm (Saale): Nicmeyer, 1928. – 402 p.

References

1. *Anan'ev B.G.* *Izbrannye psikhologicheskie trudy. V. 2 t.* [Chosen psychological works. In 2 vol.]. Moscow, 1980, V. 1, 232 p.; V. 2. 288 p.
2. *Basov M.Ya.* *Lichnost' i professiya* [Personality and profession]. 1926. 68 p.
3. *Borisova E.M.* *Professional'noe samoopredelenie: lichnostnyy aspekt.* Dokt. Diss. [Professional self-determination: personal aspect. Doct. Diss.]. Moscow, 1995. 411 p.
4. *Gurevich K.M.* *Differentsial'naya psikhologiya i psikhodiagnostika. Izbrannye trudy.* [Differential psychology and psychodiagnostics. Chosen works]. Saint Petersburg, Piter Publ. 2007. 336 p.
5. *Klimov E.A.* *Obraz mira v raznotipnykh professiyakh* [Form of the world in polytypic professions]. Moscow, 1995. 222 p.
6. *Klimov E.A.* *Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya* [Psychology of professional self-determination]. Moscow, Akademiya Publ., 2010. 304 p.
7. *Knyazev V.N., Lyubimova E.A.* To definition of the concept "professional self-determination". *Vestnik ONUTTs OAO GAZPROM* [Herald ONUTTS GAZPROM]. 2012, I. 11, pp. 37–40. (in Russian)
8. *Con I.S.* *Psikhologiya yunosheskogo vozrasta: problemy formirovaniya lichnosti* [Psychology of youthful age: problems of formation of the personality]. Moscow, 1979. 175 p.
9. *Kudryavtsev T.V., Shegurova V.Y.* Psychological analysis of dynamics of professional self-determination of the personality. *Voprosy psikhologii* [Questions of psychology]. 1983, I. 2, pp. 51–59. (in Russian)
10. *Kulikova O.A., Korolev A.P.* A portfolio – the new and effective instrument of estimation in higher education institution. *Vestnik ONUTTs OAO GAZPROM* [Herald ONUTTS GAZPROM]. 2011, I. 1(9), pp. 32–36. (in Russian)
11. *Lazursky A.F.* Classification of personality. *Psikhologiya individual'nykh razlichiy. Teksty* [Psychology of individual distinctions. Texts]. Moscow, 1982, pp. 179–199.
12. *Pryazhnikov N.S.* *Professional'noe samoopredelenie. Teoriya i praktika* [Professional self-determination. Theory and practice]. Moscow, Akademiya Publ., 2008. 320 p.
13. *Psikhologiya lichnosti* [Psychology of the personality]. V. 2. Samara, 1999. 544 p.
14. *Safin V.F.* *Psikhologiya samoopredeleniya lichnosti* [Psychology of self-determination of the personality]. Sverdlovsk, 1986. 146 p.
15. *Shchadrikov V.D.* *Psikhologicheskie aspekty rasstanovki kadrov* [Psychological aspects of placement of personnel]. Moscow, 1974. 64 p.
16. *Holland J.* Major programs of research on vocational behavior. *Man in a word at work.* Boston, 1964. P. 259–284.
17. *Spranger E.* Types of men: The Psychology and Ethics of Personality. Hallm (Saale): Nicmeyer. 1928. 402 p.